

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi (F Nugroho, 2005). Dalam hal ini sumber daya manusia dituntut untuk selalu berperan aktif dalam sebuah organisasi, agar tercipta efektifitas serta peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga

dengan kecakapan dan keterampilan sesuai keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini berperan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi karyawan sehingga mereka menjadi terampil dan dapat berkarir (D Isnaeni, 2015). Semua ini dapat dilaksanakan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan juga disebut sebagai suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan (Rivai dan Sagala 2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai baru untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberikan manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Kusnanto (2007), menyatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap mental (*attitude*) dan perilaku dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas kerja karyawan. Keuntungan dari adanya pelatihan adalah para karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan

mengurangi kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian. Orang yang terlatih dapat menggunakan pikirannya secara kritis, serta latihan dapat membantu stabilitas karyawan, dan dapat bekerja lebih efisien. Salah satu perusahaan mikro yang juga menerapkan sistem pelatihan guna meningkatkan produktifitas kerja karyawannya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertelevisian.

Televisi selain sebagai media hiburan dan informasi juga dapat digunakan sebagai media pendidikan yang sangat diperlukan oleh sebagian besar masyarakat. Hal ini dikarenakan, televisi mempunyai karakteristik tersendiri yang tidak bisa dimiliki oleh media massa lainnya. Karakteristik audio visual yang lebih dirasakan perannya dalam mempengaruhi khalayak, sehingga dapat dimanfaatkan oleh negara dalam menyukseskan pembangunan dalam bidang pendidikan melalui program televisi sebagai sarana pendukung. Televisi menjadi media yang cukup efektif dalam menjalankan atau mensosialisasikan program pemerintah. Pemerintah yang ingin masyarakat melek huruf, dapat menggunakan televisi sebagai media pembelajaran melalui program belajar bersama.

PT. Jember Vision merupakan Lembaga Penyiaran Berlangganan Resmi TV Kabel di Jember yang memiliki media penyiaran TV Lokal , Jember 1 TV. PT. Jember Vision terbentuk dari gabungan beberapa pengusaha Lokal Operator TV kabel di kawasan Jember dan telah berdiri sejak tahun 2010. Pada awal berdirinya PT. Jember Vision memiliki 24 anggota atau yang kami sebut Lokal Operator (LO) yang tersebar dari Kecamatan Patrang s/d Kecamatan Rambipuji dengan *channel* yang terdistribusi sebanyak 50 *channel*. Kemudian dalam perkembangannya sampai saat ini, jumlah Lokal Operator yang bergabung dengan PT. Jember Vision telah bertambah menjadi 60 Lokal Operator yang tersebar dari Kecamatan Arjasa s/d Kecamatan Panti s/d Kecamatan Rambipuji. Kantor Direksi Pt. Jember Vision sendiri pada awalnya bertempat di Jl. Danau Toba 19 dari tahun 2010 sampai tahun 2011 kemudian pindah ke Jl. KH. Shiddiq 17 A sampai sekarang. Dan pada tahun 2013, PT. Jember Vision telah menjadi perusahaan TV Kabel resmi di kawasan Jember bersama dengan diterbitkannya Surat Rekomendasi Kelayakan Penyelenggaraan Penyiaran dari Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Timur (KPID JATIM) .

Dalam melakukan rekrutmen karyawan PT. Jember Vision selalu melihat kondisi yang sedang terjadi di perusahaan. Jika ada posisi yang kosong, misalnya seorang karyawan yang resign atau karyawan yang sudah pensiun maka rekrutmen akan dilakukan. Proses rekrutmen biasanya dilakukan dengan menambahkan tulisan Breaking News dibawah tayangan yang sedang berlangsung. Hal ini bertujuan agar

masyarakat yang sedang menonton bias mengetahui informasi mengenai perekrutan karyawan di PT. Jember Vision. Setelah itu pelamar akan diseleksi sesuai dengan bagian yang mereka inginkan, lolos atau tidaknya pelamar sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan. Setelah seorang karyawan telah lolos tahap seleksi, maka akan dilakukan *training* atau pelatihan yang bertujuan untuk melatih atau meningkatkan kualitas atau kreatifitas kerja seorang karyawan. Proses pelatihan dinilai sangat berpengaruh bagi kelangsungan kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan kerja seorang karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja di PT. Jember Vision dilakukan oleh karyawan baru maupun yang sudah lama. Mengingat karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda, maka program pelatihan bagi karyawan baru dirasakan sangat penting karena karyawan baru sering tidak tahu pasti peran dan tanggung jawab mereka, bagi karyawan lama program pelatihan berguna untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan program ini juga dapat diperoleh sepanjang kariernya. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun bentuk bentuk pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Jember Vision adalah sebagai berikut;

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan Sebelum Pelatihan Kerja di PT. Jember Vision Tahun 2018

| No | Bagian / Divisi | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi |
|----|------------------|---|--------|-----------|
| 1 | Teknik / Teknisi | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap alat penyiaran TV. • Penguasaan, pengaplikasian dan tanggung jawab terhadap alat penyiaran. • Pemantauan kualitas siaran (kekuatan sinyal, kejelasan gambar, kehandalan input dan output sinya) • Pengawasan audio/video saat penayangan acara. | 100% | 70% |

| | | | | | |
|---|----------------|---|--|------|-----|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Pelaporan kendala yang terjadi di lapangan, yang berkaitan dengan peralatan. | | |
| 2 | Keuangan Admin | / | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap keperluan produksi. • Pemahaman terhadap semua laporan yang berhubungan dengan penyiaran. • Pengawasan terhadap keluar masuknya surat dari luar. • Menyiapkan acara penting yang berhubungan dengan penyiaran. | 100% | 85% |
| 3 | Penyiaran | | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman tentang konten dan isi acara yang akan ditayangkan. • Pemahaman terhadap editing video yang ditayangkan. • Pengawasan terhadap rundown, naskah dan briefing untuk pengisi acara. | 100% | 75% |

Sumber : Data presentase kinerja karyawan PT. Jember Vision sebelum pelatihan kerja tahun 2018

Tabel 1.1 menggambarkan bagaimana penilaian pencapaian kinerja karyawan di PT. Jember Vision yang tidak memenuhi target. Kurang maksimalnya penerapan pelatihan kerja yang dilakukan di perusahaan di PT. Jember Vision sendiri membuat beberapa karyawan yang ada di perusahaan bekerja kurang optimal. Hal itu juga menghasilkan sumber daya yang ada menjadi kurang produktif dalam bekerja. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan harus lebih rutin dalam memberikan pelatihan kerja bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan, agar

tercipta sumber daya yang mampu bekerja secara produktif. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi karyawan dan tentunya untuk perusahaan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang perbedaan produktivitas seorang karyawan yang sudah melakukan pelatihan kerja dan karyawan yang belum melakukan pelatihan kerja.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Sesudah Pelatihan Kerja di PT. Jember Vision Tahun 2018

| No | Bagian / Divisi | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi |
|----|------------------|---|--------|-----------|
| 1 | Teknik / Teknisi | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap alat penyiaran TV. • Penguasaan, pengaplikasian dan tanggung jawab terhadap alat penyiaran. • Pemantauan kualitas siaran (kekuatan sinyal, kejelasan gambar, kehandalan input dan output sinya) • Pengawasan audio/video saat penayangan acara. • Pelaporan kendala yang terjadi di lapangan, yang berkaitan dengan peralatan. | 100% | 85% |
| 2 | Keuangan / Admin | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap keperluan produksi. • Pemahaman terhadap semua laporan yang berhubungan dengan penyiaran. • Pengawasan terhadap | 100% | 95% |

| | | | | |
|---|-----------|--|------|-----|
| | | keluar masuknya surat dari luar. | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan acara penting yang berhubungan dengan penyiaran. | | |
| 3 | Penyiaran | <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman tentang konten dan isi acara yang akan ditayangkan. • Pemahaman terhadap editing video yang ditayangkan. • Pengawasan terhadap rundown, naskah dan briefing untuk pengisi acara. | 100% | 85% |

Sumber : Data presentase penilaian kinerja karyawan PT. Jember Vision sesudah pelatihan kerja tahun 2018

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa terdapat perbedaan pencapaian kinerja karyawan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan kerja dilakukan. Hal ini terlihat dari presentase yang di capai karyawan PT. Jember Vision setelah melakukan pelatihan kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dijabarkans dan melihat fenomena yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul“ ANALILIS PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN KERJA (STUDY PADA PT. JEMBER VISION) “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja di PT. Jember Vision?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan produktivitas kerja dan pelatihan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan kerja.

