

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia, SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun majerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individu ataupun Bersama. SDM (Sumber Daya Manusia) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat, organisasi atau sebuah perusahaan.

Menurut Indahingwati & Nugroho, 2020 SDM (Sumber daya manusia) merupakan komponen yang sangat berperan dalam suatu perusahaan serta memiliki fungsi yang sangat krusial untuk menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah salah satu dari sekian banyak komponen yang digunakan perusahaan untuk memacu pergerakan dari seluruh sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi untuk meraih tujuan dan penghargaan untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM (Sumber Daya Manusia) secara efektif dan efisien

melalui kegiatan perencanaan penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

Perusahaan dituntut untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusianya sebaik mungkin agar karyawan tersebut mampu mengeluarkan segala potensinya guna menghasilkan kinerja yang baik, kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab karyawan atas tugas-tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini, perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu: (1) perilaku dalam konteks tanggung jawab penugasan atau sebagaimana yang disampaikan dalam *job description*; dan (2) perilaku yang dilakukan sebagai respon dari lingkungan, bukan karena adanya instruksi.

kinerja karyawan merupakan aspek yang memiliki pengaruh yang fundamental bagi perusahaan, karena sebuah kinerja karyawan memiliki korelasi kuat dengan kinerja perusahaan dengan demikian kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan (dikembangkan). Sebab, apabila kinerja karyawan mengalami permasalahan dan dibiarkan berlarut-larut maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Problematika seputar kinerja karyawan hampir dialami oleh seluruh perusahaan yang ada di Indonesia, tidak terkecuali PT. Garam yang menjadi objek dalam penelitian ini. PT Garam yang merupakan perusahaan yang dimiliki oleh negara dan memegang andil dalam bidang manufaktur garam dan pemasaran atau distribusi garam secara nasional

maupun internasional untuk memenuhi berbagai keperluan konsumsi, industri, peternakan dan pertanian.

PT Garam merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang awal berdirinya pada tahun 1921 dengan nama perusahaan Jawatan Regie Garam dan bergabung dengan kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pada tahun 1998 dengan nama perusahaan PT Garam. PT Garam yang berawal dari pertanian ladang garam secara tradisional dan terus berkembang hingga saat ini sampai menjadi industri garam di Indonesia yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia, hal ini disebabkan karena meningkatnya kebutuhan garam baik untuk konsumsi untuk masyarakat Indonesia atau untuk industry.

Memenuhi kebutuhan tersebut PT Garam dituntut oleh pemerintahan agar dapat memproduksi garam kasar (Krosok) dengan kuantitas dan kualitas yang maksimal untuk produksi garam bahan baku (garam krosok) untuk memenuhi keperluan rumah tangga, keperluan perindustri peternakan dan pertanian, untuk memenuhi keperluan tersebut perusahaan PT Garam mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan industri garam berkualitas dunia dan misi yaitu menjadi produsen garam bahan baku serta garam olahan berkualitas dunia untuk memenuhi keperluan nasional.

Mencapai target tersebut tentu harus memiliki karyawan atau SDM yang memiliki keahlian dalam melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana lahan di PT Garam, agar manajemen pengolahan air laut sebelum menjadi garam sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan PT Garam, salah satu keahlian dalam melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana di PT Garam adalah keahlian Operator Alat Berat Dan Alat Angkut di PT Garam.

Sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk operator alat berat dan alat angkut guna untuk menambah wawasan serta pengetahuan karyawan atau operator alat berat dan alat angkut PT Garam dalam pengoperasian alat berat dan alat angkut serta dalam pemeliharaan alat berat dan alat angkut tersebut, karena pelatihan merupakan

proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan atau operator sehingga operator bisa bekerja dengan maksimal saat melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana di PT Garam dan dapat mengefisiensi biaya yang dikeluarkan oleh PT Garam dalam melakukan pemeliharaan alat berat dan alat angkut di Perusahaan PT Garam.

Investasi dalam pelatihan atau pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) operator alat berat dan alat angkut merupakan pengeluaran yang ditunjuk untuk memperbaiki kapasitas produktif dari operator alat berat dan alat angkut. Menghadapi tuntutan tugas sekarang, dengan program pelatihan atau pengembangan SDM yang baik organisasi atau perusahaan PT Garam akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit akan ditiru oleh organisasi atau perusahaan kompetitor dari PT Garam.

Program pengembangan atau pelatihan operator alat berat dan alat angkut dapat dilaksanakan dengan baik maka harus ditetapkan program pengembangan atau pelatihan untuk operator alat berat dan alat angkut, program pengembangan dan pelatihan operator alat berat dan alat angkut perlu disusun secara cermat dan disarankan metode-metode dalam pengoperasian alat berat dan alat angkut dengan baik serta pedoman keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan PT Garam saat ini dan untuk masa yang akan datang, pengembangan atau pelatihan operator alat berat dan alat angkut memerlukan anggaran yang sangat besar, anggaran tersebut yakni investasi jangka panjang bagi organisasi PT Garam, karena operator alat berat dan alat angkut yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Manfaat pengembangan atau pelatihan operator alat berat dan alat angkut di perusahaan PT Garam agar operator alat berat dan alat angkut lebih mampu untuk melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih baik untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi atau perusahaan PT Garam selain itu dengan pengembangan atau pelatihan operator alat berat dan

alat angkut dapat memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugasnya sehingga bakal dapat memberikan efektifitas kerja karyawan dalam memperoleh hasil kerja yang telah ditentukan. Selain itu manfaat dari pengembangan dan pelatihan terhadap operator alat berat dan alat angkut perusahaan PT Garam agar menambah kreativitas dari operator alat berat dan alat angkut perusahaan PT Garam, kreativitas disini adalah berupa daya pikir dan semangat yang memungkinkan seorang operator alat berat dan alat angkut dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan lading garam di perusahaan PT Garam dan memiliki daya pikir yang lebih dalam melakukan pemeliharaan alat berat dan alat angkut di perusahaan PT garam sehingga akan menekan biaya pemeliharaan terhadap alat berat dan alat angkut tersebut.

Sehingga pengembangan dan pelatihan operator alat berat dan alat angkut sangat perlu untuk dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan PT Garam agar pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kekreativitas operator alat berat dan alat angkut di perusahaan PT Garam dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan pemeliharaan ladangan garam yang akan dilakukan oleh operator alat berat dan alat angkut di Perusahaan PT Garam.

Menurut Menurut Kaswan (2016:2), “Pelatihan kerja atau pengembangan SDM adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat organisasi, pada tingkat bawah atau rendah, pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misal bagaimana cara mengoperasikan mesin (alat berat dan alat angkut).

Simamora dalam Hartatik (2014:89), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan”. Menurut Lubis (2008) melalui “pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan

kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja”.

Pada peraturan pemerintah republik Indonesia nomer 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, dan di pasal 13 ayat 7 persyaratan untuk mengikuti pelatihan kerja, peserta (operator alat berat dan alat angkut) wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.

Penjelasan peraturan pemerintah diatas dapat kita ketahui bahwa untuk mengikuti pelatihan kerja atau menjadi operator alat berat dan alat angkut harus memenuhi persyaratan sebagai operator alat berat dan alat angkut, persyaratan untuk menjadi operator alat berat dan alat angkut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per. 09/MEN/VII/2010 paragraf ketiga pasal 13, disebutkan untuk menjadi operator pesawat angkutan diatas landasan dan diatas permukaan harus sekurang-kurangnya berpendidikan SLTA/Sederajat, berpengalaman sekurang-kurangnya 1 tahun membantu pelayanan dibidangnya, berbadan sehat menurut keterangan dokter, umur sekurang-kurangnya 19 tahun, memiliki lisensi K3 dan buku kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa problematika perihal kerja operator alat berat dan alat angkut di perusahaan PT Garam sangatlah memerlukan kegiatan pengembangan atau pelatihan untuk operator alat berat dan alat angkut di PT Garam karena operator alat berat dan alat angkut merupakan staf atau karyawan yang mengang kendali terhadap kinerja alat berat dan alat angkut di area sumenep I, dan struktru organisasi operator alat berat dan alat angkut di

bawah divisi teknik dan perencanaan, sehingga operator alat berat dan alat angkut sangat membutuhkan pengembangan untuk menambah wawasan, pengetahuan baru dan kreatifitas operator alat berat dan alat angkut dalam penggunaan alat berat dan alat angkut saat melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana ladang garam di perusahaan PT Garam, Namun Kegiatan pengembangan pelatihan operator alat berat dan alat angkut melum pernah dilakukan di perusahaan PT Garam salah satunya operator alat berat dan alat angkut yang ada dibagian produksi sumenep I area desa karangnyar, padahal jumlah alat berat dan alat angkut yang ada bagian produksi sumenep I area desa karangnyar sangat banyak diantaranya adalah excavator ZX 65 USB 1 Unit, excavator ZX 200 1 Unit, excavator R55 1 unit, Whelloader ZW 120 2 unit, whelloader ZW 80 2 unti, dan alat angkut garam dumptruck 9 unit sedangkan untuk operator alat berat dan alat angkut di PT Garam Bagian Produksi sumenep I area desa karangnyar sebanyak 9 orang yang membutuhkan pengembangan atau pelatihan

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Pelatihan Operator Alat Berat Dan Alat Angkut Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT Garam Sumenep I Area Desa Karanganyar**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang mencari jawaban melalui pengumpulan dan kajian data, maka permasalahan maka permasalahan yang akan diajukan adalah : “Bagaimanakah Analisis pelatihan operator alat berat dan alat angkut untuk meningkatkan kualitas Kerja di PT Garam Sumenep I Area Desa Karanganyar?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Analisa Pelatihan operator alat berat Dan alat angkut dalam meningkatkan kualitas kerja Pada PT Garam Sumenep I Area Desa Karanganyar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki kerja operator alat berat dan alat angkut di PT Garam Sumenep I.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang pentingnya pelatihan kerja operator alat berat dan alat angkut di PT Garam Sumenep I.

2) Bagi Karyawan (Operator)

Bagi karyawan di PT Garam Sumenep I yang menjadi operator alat berat dan alat angkut akan menambah pengetahuan terhadap kinerja sebagai operator alat berat dan alat angkut di PT Garam Sumenep I.

3) Bagi Perusahaan PT Garam

Bagi perusahaan PT Garam dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kualitas kerja SDM terutama pada operator alat berat dan alat angkut di PT Garam Sumenep Area Desa Karanganyar

4) Bagi Fakultas Universitas Wiraraja

Bagi fakultas Wiraraja dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang

### 1.5 Sistematika Penulisan

Agar dapat menjadi satu kesatuan yang utuh dan supaya lebih terarah sesuai dengan *focus* yang ingin dicapai maka penulis membuat sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab I berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada Bab II ini penulis akan membahas mengenai kajian empiris atau penelitian terdahulu dan *grand theory* sehingga dapat mendukung penelitian yang di lakukan.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini berisi tentang fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrumen penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan keabsahan data yang telah dikumpulkan.

## BAB IV: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran secara umum dari objek penelitian seperti: sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, tugas dan fungsi pokok masing-masing jabatan dan bidang tugas terkait topik penelitian.

## BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil dari penelitian yang berupa data yang diperoleh selama dilapangan serta data-data tersebut nantinya disandingkan dengan teori sebagai bahan analisa sehingga permasalahan dalam penelitian akan dikaji lebih detail.

## BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran bagi objek penelitian.