

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan dituntut untuk tetap efektif dan efisien dalam memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan lainnya, didalam berkompetisi perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri serta kinerja para karyawan sehingga tujuan organisasi yang sudah ditentukan dapat tercapai, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting di dalam sebuah perusahaan salah satunya melalui program pengembangan karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Pengembangan karyawan (*employee development*) merupakan program penting yang harus dilakukan perusahaan untuk menghasilkan para karyawan yang berkualitas karena karyawan adalah asset penting yang dimiliki oleh perusahaan salah satunya dengan langkah pelatihan kerja sehingga kemampuan para karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan, karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang sangat baik dapat membuat produktivitas perusahaan itu sendiri meningkat, di PT. ATHO TAMA peran karyawan yang berkualitas juga sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan terutama pada proses kegiatan kerja.

Dalam bidang personalia mendapatkan perhatian khusus dalam proses pengembangan untuk mendapatkan karyawan yang profesional dengan berbagai macam pendekatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh atasan untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, apabila karyawan yang memiliki

tinggi pada perusahaan makan visi misi perusahaan lebih mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2007 : 69) Perkembangan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

PT. ATHO TAMA adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu perusahaan bongkar muat (PBM) yang terletak di Perkantoran Yos Sudarso Megah Block B no 12 jl. Yos Sudarso NO. 1, Tanjung Priuk – Jakarta Utara. Perusahaan Bongkar Muat adalah perusahaan yang diberi wewenang oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan, ruang lingkup pekerjaannya meliputi:

1. Stevedoring: Pekerjaan membongkar barang dari kapal ke dermaga / tongkang / truk atau memuat barang dari dermaga / tongkang / truk ke dalam kapal sampai dengan tersusun dalam palka kapal dengan menggunakan derek kapal atau derek darat.
2. Cargodoring : Pekerjaan melepaskan sling /jala - jala barang dari Cargo hook kapal di dermaga dan memindahkan barang (ex tackle) tersebut dari dermaga ke gudang / lapangan penumpukan, selanjutnya menyusun di gudang / lapangan atau sebaliknya.
3. Receiving/Delivery: Pekerjaan penerimaan barang di gudang / lapangan penumpukan dan menyerahkan ke atas truk penerima barang untuk cargo yang dibongkar, sebaliknya untuk cargo yang akan dimuat ke kapal diserahkan ke atas kapal. (Tanggung jawab PBM kalau cargo yang dibongkar sampai diatas chasis truck penerima barang, kalau cargo yang dimuat sampai tersusun rapi didalam palka kapal).

Dalam kegiatan perusahaan bongkar muat tentunya memerlukan keahlian dibagian nya masing-masing dalam upaya mencegah terjadinya kesalahan dalam bekerja maka dari itu pentingnya pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi. Pelatihan kerja diberikan agar para karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya, pemberian pelatihan merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengembangkan kemampuan para karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga menciptakan

karyawan yang berkualitas serta hasil kerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Hutajulu. *etall*, 2013) Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis, proses itu sendiri akan mengurangi ketidakpastian dalam hasil kerja dan lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti, pengembangan karyawan salah satunya dengan pelatihan yang efektif yaitu pelatihan yang menyediakan kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan dan penilaian pelatihan sehingga mendapatkan hasil pelatihan yang baik dan kinerja para karyawan meningkat, tidak jarang pun di dalam proses bongkar muat barang PT. ATHO TAMA mengalami permasalahan kerja sehingga menghambat jalan proses bongkar muat atau fatal nya dapat menyebabkan kerusakan barang yang di sebabkan karena minim nya pengetahuan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan maka dari itu pelatihan kerja yang di sediakan harus di implementasi kan dengan baik. beberapa masalah yang terjadi saat proses bongkar muat barang karena minim nya pengetahuan pegawai dan lalai nya atas arahan yang diberikan oleh yaitu :

1. Kesalahan dalam pengoperasian peralatan bongkar muat mekanik seperti crane kapal (*ship crane*), crane darat, *forklift* dalam proses bongkar muat barang peralatan yang digunakan tidak sesuai dengan beban berat barang yang di angkat sehingga menyebabkan kerusakan barang.

2. Kesalahan dalam menggunakan peralatan bongkar muat non mekanik seperti jala jala lambung kapal (*shipside net*), tali baja (*wire sling*), tali rami manila (*rope sling*), jala-jala baja (*wire net*), jala jala tali manila (*rope net*), palet sehingga menyebabkan tertundanya kegiatan proses bongkar muat barang ke kapal.
3. Kesalahan dalam kegiatan *lashing/unlashing* yaitu kegiatan mengikat atau memperkuat muatan yang sudah dimuat atau sebaliknya melepas pengikat atau barang yang ingin dimuat, sesekali juga terjadi kesalahan dalam kegiatan ini akibat kurangnya pengetahuan pekerja dan kelalaiannya terhadap arahan atau pelatihan kerja yang disediakan.

Bukan hanya itu di dalam kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan pada tahun 2015-2016 terdapat juga permasalahan yang sangat menjadi sorotan oleh pemerintah yaitu masalah *dwelling time*. Manajemen pelabuhan yang belum sesuai standard target memicu persoalan muncul manakala percepatan pelayanan di pelabuhan yang kini menjadi sorotan penting yang menimbulkan *dwelling time* yang masih lama yaitu 6 hari belum sesuai target operasi pemerintah yaitu 4,7 hari. Buruknya manajemen pelabuhan ini menimbulkan masalah kemacetan arus logistik barang yang disebut *dwelling time*. Definisi *dwelling time* adalah waktu yang dihitung mulai dari sautu peti kemas yang diangkut oleh kapal tiba di pelabuhan lalu petikemas (container) dibongkar dan diangkat dari kapal sampai petikemas tersebut meninggalkan terminal pelabuhan melalui pintu utama. Adapun proses *dwelling time* di pelabuhan terbagi atas tiga tahap, yaitu pre-customs clearance, customs clearance, dan post-customs clearance, permasalahan *dwelling time* yang belum kunjung terselesaikan akhirnya membuat pemerintah pusat melakukan tindakan dengan membuat tim satgas untuk permasalahan ini dan menghasilkan jawaban akar dari lambatnya *dwelling time* ini dikarenakan oleh masih banyaknya praktek pungli di dalam pelabuhan khususnya kegiatan bongkar muat barang. Masalah *dwelling time* ini menyebabkan perkembangan karyawan sangat lambat dengan pelatihan kerja yang sudah diberikan tidak berjalan dikarenakan salah satunya masalah *dwelling time* itu sendiri

Pelatihan kerja yang berjalan dengan baik juga tentunya melibatkan partisipasi antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan

lainnya karena kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan bongkar muat merupakan kegiatan yang melibatkan banyak orang dan aktivitas, hubungan karyawan (*employee relations*) juga sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, hubungan karyawan merupakan proses kerja sama antara semua pihak yang terlibat dalam kegiatan produksi atau kegiatan perusahaan lainnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan secara bersama sama, semua aspek yang terkait di dalam organisasi tentunya mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama yaitu mencapai visi misi perusahaan, banyak persepsi yang mengatakan bahwa hanya pemimpin dan pemilik modal yang mempunyai kepentingan atas perusahaan pada hakikatnya semua hal yang dikerjakan secara bersama sama dan terstruktur akan mendapatkan hasil efektif dan efisien. Menurut (Laksmana,2014) *employee relations* yang baik akan memberi dampak secara langsung dengan kinerja organisasi karena mampu menciptakan rasa kepercayaan antara manajer dengan karyawan dalam suatu organisasi. Berikut data Pelatihan Kerja :

Tabel 1. 1 Data Pelatihan Kerja PT. ATHO TAMA

Tahun	Waktu pelaksanaan pelatihan	Jabatan Peserta	Penilaian terhadap pemahaman	Pemahaman atas materi pelatihan
2017	Agustus s/d September	Technical	42%	27 %
2018	Agustus s/d Oktober	Technical	39%	31%
2019	Februari s/d Juni	Technical	31%	27%

Berdasarkan hasil data tabel 1.1 dapat di simpulkan bahwa pada tahun 2017 para karyawan technical hanya memahami materi pelatihan kerja hanya 42%, pada tahun 2018 hanya 39% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan hanya 27% yang memahami materi nya. Maka dari itu, perusahaan harus

memperhatikan pelatihan karyawan, agar menghasilkan hasil kerja yang optimal dan kurangnya kematangan pelatihan kerja membuat hasil kerja karyawan menurun.

Hubungan karyawan (*employee relations*) sangat berperan penting terhadap pengembangan karyawan seperti saling membantu antar karyawan atau saling memberi pengalaman dan pengetahuan sehingga membuatnya meningkat dan bertambahnya wawasan para karyawan, ketidakpedulian antar divisi akan menyebabkan seringnya terjadi kesalahpahaman antar karyawan atau karyawan dengan atasan sehingga membuatnya sulit mencapai visi misi perusahaan. Dalam kegiatan proses bongkar muat terkadang terjadi juga kesalahpahaman akibat minimnya komunikasi dan hubungan antar bawahan dan atasannya seperti untuk divisi pemasangan alat-alat penunjang bongkar muat non mekanik yaitu buruh terhadap pemimpin dilapangan yaitu chief foreman atau kepala tugas dilapangan kerja dan juga antar karyawan dengan karyawan lainnya. Maka dari itu untuk meminimalisir kesalahan antar karyawan dan atasan di saat proses kegiatan bongkar muat barang perusahaan menyediakan alat komunikasi handy talky (HT) agar komunikasi setiap karyawan berjalan dengan baik.

Pengembangan karyawan (*employee development*) dalam bekerja sangat berperan penting terhadap keberhasilan kerja perusahaan, program pengembangan karyawan salah satunya dengan pelatihan kerja bagi karyawan baru atau yang menghadapi pekerjaan baru dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien, bukan hanya dengan pelatihan kerja saja namun dengan hubungan karyawan (*employee relations*) yang berjalan dengan baik dalam internal perusahaan juga sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang didapatkan dari hubungan karyawan, dengan adanya perkembangan karyawan yang baik perusahaan akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan dengan lingkungan yang sangat cepat berubah. Berikut data Pengembangan Karyawan PT. ATHO TAMA :

Tabel 1. 2 Data Pengembangan Karyawan PT. ATHO TAMA

Tahun	Nilai Rata – Rata	Jumlah Karyawan
2017	5,7	53 karyawan
2018	6,4	59 karyawan
2019	5,2	64 karyawan

Berdasarkan hasil data tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2017 sampai dengan 2019. Karyawan mengalami pengembangan karyawan yang tidak stabil. Dikarenakan materi pelatihan kerja karyawan masih kurang di pahami dengan karyawan. Pengembangan karyawan dengan waktu singkat membuat para karyawan mengalami penurunan dalam pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan harus lebih memperhatikan pengembangan karyawan pada PT. ATHO TAMA

Dari pembahasan permasalahan di atas terlihat penting nya peran pelatihan kerja dan hubungan karyawan terhadap perkembangan karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti “**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. ATHO TAMA, Tanjung Priuk Jakarta Utara)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di simpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA ?
2. Apakah Hubungan karyawan (*employee relations*) berpengaruh terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA ?
3. Apakah Pelatihan kerja dan Hubungan karyawan (*employee relations*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan karyawan (*employee relations*) terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh pelatihan kerja dan hubungan karyawan (*employee relations*) terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis karena dapat menambah pengetahuan penulis.
2. Bagi Pembaca
Penelitian ini juga sangat penting bagi pembaca karena, pembaca juga mendapatkan ilmu pengetahuan dalam Karya Ilmiah terutama pada bidang Pemasaran.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini sangat penting bagi perusahaan PT. ATHO TAMA agar penelitian karya ilmiah ini bisa dijadikan bahan masukan atau koreksi agar permasalahan yang terjadi tidak terulang lagi.

1.5 Batasan Masalah

Banyak yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar

pemecahannya terarah dan berhasil. Tulisan ini hanya dibatasi pada masalah pelatihan kerja dan hubungan karyawan serta pengaruhnya terhadap pengembangan karyawan (*employee development*) di PT. ATHO TAMA.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan objek dan subjek penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Data, Pengumpulan data, dan metode analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisikan tentang berbagai macam sumber dari bahan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada saat melakukan penelitian yang terdiri dari buku, jurnal, ataupun *website* yang berasal dari lokal ataupun internasional

