

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut berita dari Republika (2024) pelatihan menjadi penting karena memberikan pekerja kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Dalam konteks berita tersebut, Menaker Ida Fauziyah menyoroti bahwa Indonesia memiliki tingkat pelatihan di perusahaan yang sangat rendah, hanya 8% dibandingkan dengan rata-rata regional di Asia Timur dan Pasifik sebesar 35%. Padahal, potensi untuk pelatihan di perusahaan Indonesia cukup besar, dengan kapasitas melatih 1,5 juta orang per tahun.

Ida juga menyampaikan bahwa dengan revolusi industri 4.0, banyak pekerjaan akan terdampak oleh otomatisasi, sementara banyak pekerjaan baru akan tercipta yang memerlukan keterampilan baru. Oleh karena itu, penting untuk melakukan reskilling dan upskilling agar pekerja dapat meningkatkan kompetensi teknis dan produktivitas mereka serta mengikuti perubahan global. Hal ini akan membantu mengatasi kesenjangan antara ketersediaan lapangan kerja dan kemampuan pekerja untuk memenuhinya, mendukung tercapainya tujuan Indonesia Emas 2045.

Subyantoro, A., Dkk (2022) Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran bagi karyawan dalam mengembangkan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan mereka. Secara umum, pelatihan dapat dipahami sebagai sebuah proses pembelajaran yang berlangsung dalam jangka pendek, menggunakan metode yang sistematis dan terorganisir.

Melalui pelatihan, karyawan diberi kesempatan untuk mempelajari pengetahuan baru serta mengasah keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Nurhayati, Asfia, dan Atmaja, Hanung Eka (2021) menyatakan pelatihan menjadi sarana penting bagi suatu perusahaan yang harus dilakukan dalam memasuki era globalisasi saat ini, karena dilihat saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting dan harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga ketika sumber daya manusia telah mempunyai keahlian khusus maka perusahaan telah mempunyai kekuatan khusus untuk pembeda dengan perusahaan lainnya.

Pada tahun 2023, perusahaan produksi pipa menjalankan berbagai program pelatihan bagi karyawannya. Namun, program-program pelatihan tersebut tidak mampu mencapai target pelatihan yang telah ditetapkan setiap bulannya. Ketidaktercapaian dalam mencapai target pelatihan ini berdampak signifikan pada peningkatan jumlah produk cacat yang terus meningkat selama lima tahun terakhir. Produk cacat tersebut terutama disebabkan oleh kesalahan bagian produksi dalam mengoperasikan mesin dan ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru.

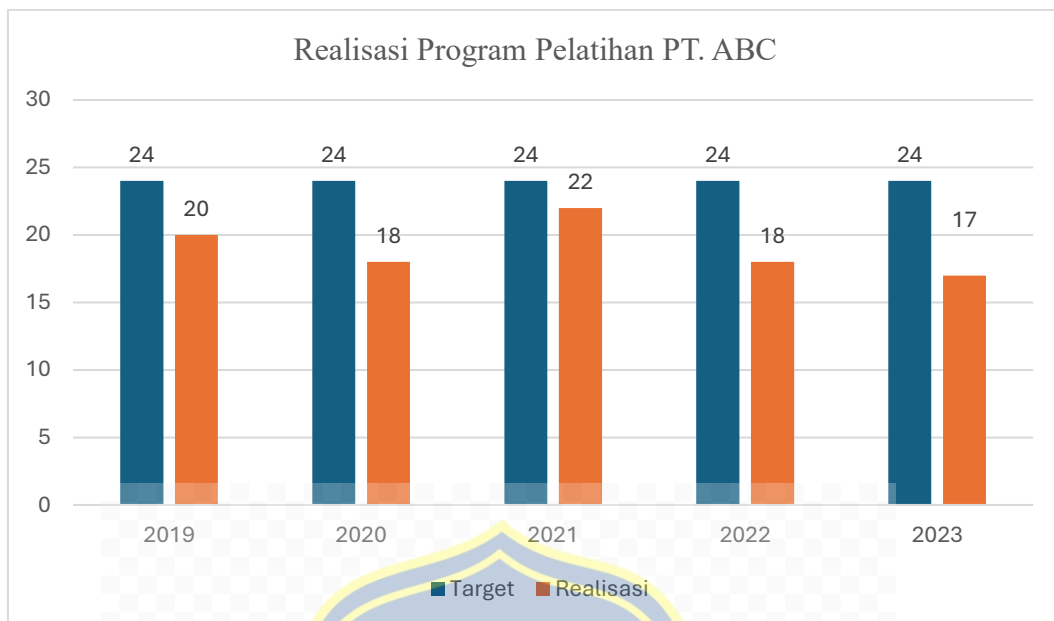
Ketidakmampuan karyawan untuk memahami dan menguasai teknologi terbaru serta prosedur operasi yang tepat menyebabkan produksi pipa yang tidak sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Selain itu, kurangnya pelatihan yang memadai membuat karyawan tidak terampil dalam menangani mesin-mesin canggih yang digunakan dalam proses produksi. Hal ini tidak hanya mengurangi efisiensi produksi tetapi juga meningkatkan risiko kerusakan mesin dan biaya

perbaikan. Program pelatihan yang tidak efektif ini juga mengindikasikan adanya kelemahan dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, termasuk materi yang kurang relevan dan metode pelatihan yang kurang interaktif.

Tabel 1.1 Daftar Pelatihan

No	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Peserta Sasaran	Instruktur	Lokasi
1	Pelatihan Keselamatan Kerja	Meningkatkan kesadaran dan keterampilan terkait keselamatan	Semua karyawan	Tim K3 Perusahaan	Ruang Training Utama
2	Pelatihan Pengoperasian Mesin	Mengajarkan cara mengoperasikan mesin produksi dengan benar	Operator Mesin	Teknisi Senior	Area Produksi
3	Pelatihan Quality Control	Menjaga dan meningkatkan kualitas produk	Tim QC	Kepala QC	Ruang Meeting
4	Pelatihan Manajemen Waktu	Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja	Staf dan Manajer	Konsultan Eksternal	Ruang Training Utama
5	Pelatihan Perawatan Mesin	Mengajarkan cara merawat dan memperbaiki mesin produksi	Teknisi dan Operator	Teknisi Senior	Area Produksi
6	Pelatihan Lean Manufacturing	Mengoptimalkan proses produksi untuk mengurangi pemborosan	Tim Produksi dan Manajer	Konsultan Eksternal	Ruang Meeting
7	Pelatihan Kepemimpinan	Mengembangkan keterampilan kepemimpinan bagi manajer	Supervisor dan Manajer	Konsultan Eksternal	Hotel/Kantor Pusat
8	Pelatihan Komunikasi Efektif	Meningkatkan kemampuan komunikasi antar tim	Semua karyawan	HRD	Ruang Meeting
9	Pelatihan Pengelolaan Stok	Mengoptimalkan manajemen persediaan bahan baku dan produk	Tim Gudang dan Logistik	Manajer Logistik	Gudang
10	Pelatihan Pemecahan Masalah	Meningkatkan kemampuan analisis dan solusi masalah	Semua karyawan	Konsultan Eksternal	Ruang Training Utama

Sumber : PT. ABC (2023)



Gambar 1.1 Realisasi Program Pelatihan
Sumber : PT. ABC (2023)

Data pelatihan dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan bahwa target pelatihan setiap tahun ditetapkan sebanyak 24 sesi, namun realisasi tiap tahunnya bervariasi dan tidak pernah mencapai target penuh. Pada tahun 2019, dari target 24 sesi, hanya 20 sesi yang terealisasi, atau sekitar 83.33%. Tahun 2020 menunjukkan penurunan, dengan hanya 18 sesi pelatihan yang terlaksana dari target 24 sesi, atau sekitar 75%. Pada tahun 2021, realisasi pelatihan meningkat menjadi 22 sesi dari target 24 sesi, mencapai 91.67%.

Namun, tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan hanya 18 sesi pelatihan yang terlaksana, sama seperti tahun 2020, yaitu 75%. Tahun 2023 mencatat realisasi terendah, dengan hanya 17 sesi pelatihan yang terlaksana dari target 24 sesi, atau sekitar 70.83%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa ada fluktuasi dalam pencapaian target pelatihan selama lima tahun terakhir, dengan pencapaian tertinggi 91.67% pada tahun 2021 dan terendah 70.83% pada tahun 2023.

Tahun	Jumlah Produk Dihasilkan	Jumlah Produk Defect	Persentase Produk Defect
2019	38,200	382	1.00%
2020	40,100	602	1.50%
2021	42,700	854	2.00%
2022	45,800	1,374	3.00%
2023	47,300	1,892	4.00%

2019

$$\text{Produk Defect} = \frac{382}{38,200} \times 100\% = 1.00\%$$

2020

$$\text{Produk Defect} = \frac{602}{40,100} \times 100\% = 1.50\%$$

2021

$$\text{Produk Defect} = \frac{854}{42,700} \times 100\% = 2.00\%$$

2022

$$\text{Produk Defect} = \frac{1,374}{45,800} \times 100\% = 3.00\%$$

2023

$$\text{Produk Defect} = \frac{1,892}{47,300} \times 100\% = 4.00\%$$

Gambar 1.2 Jumlah Produk Cacat
Sumber : PT. ABC (2023)

Tabel di atas menunjukkan data mengenai kenaikan jumlah dan persentase produk cacat dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, perusahaan menghasilkan 38.200 unit produk dengan 382 unit di antaranya cacat, menghasilkan persentase produk cacat sebesar 1,00%. Pada tahun 2020, produksi meningkat menjadi 40.100 unit dengan 602 unit cacat, sehingga persentase produk cacat naik menjadi 1,50%. Tren ini berlanjut pada tahun 2021 dengan 42.700 unit produk yang dihasilkan dan 854 unit di antaranya cacat, menghasilkan persentase cacat sebesar 2,00%. Tahun 2022 melihat produksi mencapai 45.800 unit dengan 1.374 unit cacat,

meningkatkan persentase produk cacat menjadi 3,00%. Pada tahun terakhir, 2023, produksi mencapai 47.300 unit, namun produk cacat meningkat tajam menjadi 1.892 unit, menghasilkan persentase cacat sebesar 4,00%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah produksi terus meningkat setiap tahun, persentase produk cacat juga meningkat secara signifikan, menunjukkan adanya masalah dalam kontrol kualitas yang memerlukan perhatian segera untuk mengurangi jumlah produk cacat.

Penelitian oleh Gea, D. I., Lase, D., Hulu, F., & Halawa, O. (2024) dalam "Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias (AMIN)" menemukan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis dan motivasi kerja pegawai, tergantung pada relevansi materi, metode interaktif, dan penerapan praktis. Rustiana, A. (2023) dalam "Efektivitas Pelatihan bagi Peningkatan Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Bina Marga Semarang" menunjukkan bahwa perubahan perilaku paling signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun pemilihan peserta pelatihan perlu diperhatikan.

Penelitian oleh Hafiz, M., Armansyah, Leindarita, B., & Sandra, E. (2023) dalam "Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tanjungpinang" mengevaluasi bahwa pelatihan cukup efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja karyawan, kecuali satu informan dari marketing yang belum memenuhi semua indikator. Terakhir, penelitian oleh Islami, D. A. S. B., Rizqi, M. A., & Cahyadi, N. (2023) dalam "Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten

Gresik" menemukan bahwa pelatihan cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai meskipun ada kendala dana selama pandemi Covid-19, dengan catatan perbaikan pengelolaan anggaran.

Dari uraian diatas, maka penulis mengambil judul mengenai "**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan PT. ABC**" untuk melakukan atau membuat penelitian skripsi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa program pelatihan kerja di PT. ABC tidak mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya?
2. Bagaimana efektivitas pelatihan kerja karyawan di PT. ABC?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis penyebab ketidakberhasilan program pelatihan kerja di PT. ABC dalam mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya.
3. Mengidentifikasi bagaimana efektivitas pelatihan kerja karyawan di PT. ABC.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - 1) Menambah wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan kualitas produk.
 - 2) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa,

khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Manajemen PT. ABC:

- a) Memberikan informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan meningkatkan program pelatihan kerja di perusahaan.
- b) Menyediakan rekomendasi untuk perbaikan yang konkret dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan.

2) Bagi Karyawan:

- a) Memberikan kesempatan untuk memperoleh pelatihan yang lebih relevan dan interaktif, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja.

1.5 Kesenjangan Fenomena

Dalam data pelatihan yang disajikan, terdapat variasi yang signifikan antara target yang ditetapkan oleh perusahaan dan realisasi pelatihan pada beberapa tahun tertentu. Meskipun ada upaya untuk mencapai target yang ditetapkan, seperti pada tahun 2019 di mana persentase realisasi mencapai 97%, namun ada juga tahun di mana realisasi jauh dibawah target yang ditetapkan, seperti pada tahun 2020 dan 2023 di mana persentase realisasi hanya sekitar 66,6% dan 83% dari target secara berturut-turut.

Fenomena ini menunjukkan ketidaksesuaian antara rencana yang ditetapkan dan implementasinya dalam konteks pelatihan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas strategi perencanaan dan pengelolaan pelatihan, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Fenomena ini dapat menarik perhatian peneliti untuk menginvestigasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi variasi dalam realisasi pelatihan, apakah itu karena perubahan dalam kebijakan perusahaan, kendala anggaran, masalah dalam perencanaan dan implementasi program pelatihan, atau faktor-faktor lainnya yang mungkin terlibat. Ini juga dapat mendorong peneliti untuk melihat lebih jauh apakah ada pola atau tren yang dapat diidentifikasi dari variasi ini, serta implikasi Manajerialnya bagi perusahaan dalam mencapai tujuan pelatihan mereka.

