

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri 4.0 adalah industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*. Ini merupakan tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Industri 4.0 merupakan lanjutan dari industri 3.0 yang menambahkan instrumen konektivitas untuk memperoleh dan mengolah data, otomatis perangkat jaringan, *Internet of Things*, *big data analytics*, *cloud computing* dan keamanan *cyber* yang menjadi komponen utama dalam Industri 4.0. Dengan adanya integrasi teknologi digital dan fisik di semua bidang bisnis, produksi, mobilitas, dan komunikasi, revolusi industri 4.0 ini mewakili pergeseran luas dan menyeluruh yang harus ditangani secara komprehensif jika organisasi ingin berkembang. Revolusi industri keempat ini memegang janji teknologi digital dan fisik yang terintegrasi. Pendekatan ini dapat meningkatkan operasi organisasi, produktivitas, pertumbuhan dan inovasi.

Kondisi lapangan kerja dengan adopsi industri 4.0 secara global membuat para pekerja perlu untuk mendapatkan keterampilan yang berbeda atau yang lebih baru. Ini dapat membantu menaikkan taraf kerja tetapi juga akan mengasingkan pekerja sektor besar. Sektor pekerja yang pekerjaannya melakukan hal-hal rutin mungkin akan menghadapi tantangan dalam mengikuti

industri. Berbagai bentuk pendidikan harus diperkenalkan agar para pekerja dapat mengikuti sistem industri keempat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu dan merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa didukung oleh SDM yang handal dan mampu mengoperasikan peralatan dan mesin serta sistem yang canggih, maka semua alat dan mesin serta sistem yang ada akan sia-sia. Sistem yang canggih tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sentuhan tangan manusia yang handal pula. Perkembangan industri dengan peralatan yang serba modern sering kali mengabaikan SDM yang dimilikinya. Sebagian perusahaan menganggap bahwa unsur manusia hanya sebagai penunjang dari peralatan yang dimiliki dan cenderung mengabaikan kepentingan-kepentingan karyawannya. Padahal, mengabaikan kepentingan-kepentingan karyawan dapat berdampak pada melemahnya motivasi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga dapat melemahkan kinerja para karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Para pemimpin sering tidak memperhatikan kinerja karyawannya kecuali ketika sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin tidak mengetahui betapa buruknya kinerja

karyawanannya sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, sehingga adanya kinerja yang merosot.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan yang ada mulai dari struktur terbawah hingga teratas memiliki peranan penting yang dapat mendukung perusahaan mencapai tujuannya melalui tugas yang diembannya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jadi, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam mengalokasikan SDM, perusahaan tentunya memerlukan pertimbangan yang matang apakah individu yang bersangkutan tepat untuk ditugaskan pada posisi tertentu. Sehingga sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Karena karyawan merupakan faktor terpenting untuk menjalankan roda perusahaan, maka usaha dan strategi perusahaan untuk memperoleh kinerja terbaik dari karyawan tidaklah berhenti pada proses awal rekrutmen, namun juga selama karyawan tersebut bekerja. Pada tahapan awal perusahaan akan menitikberatkan pada pengalaman kerja dari pelamar kerja. Setelah individu tersebut lolos seleksi tahapan awal dan mulai bekerja disuatu perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga bertugas untuk terus memperhatikan dan terus meningkatkan kinerja karyawan melalui serangkaian pelatihan yang dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan tersebut sehingga berguna untuk memudahkannya dalam mengemban tugasnya. Tanpa adanya pelatihan, fasilitas yang lengkap tidak akan berpengaruh banyak terhadap kelancaran dalam bekerja.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Dari pengalaman seharusnya seseorang dapat memperoleh modal dalam melihat unsur-unsur penyebab berhasil atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Meningkatnya pengetahuan dan semakin bijaknya seseorang dalam memandang sesuatu seiring bertambahnya usia.

Individu yang telah memiliki pengalaman kerja cenderung dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif serta efisien. Karena individu tersebut telah mengetahui secara tepat mengapa dan bagaimana tugas tersebut harus diselesaikan sehingga pengalaman tersebut berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama dapat menjadikan seseorang menjadi cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja.

Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan perkembangan teknologi yang semakin maju yang menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan memperhatikan efisiensi disegala bidang. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat menghadapi perkembangan tersebut. Setiap perusahaan dalam menjalankan usaha sangat mengandalkan fasilitas kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam setiap proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Seiring berjalannya waktu, dalam menjalankan suatu usaha tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan baru yang mungkin akan dihadapi serta perputaran karyawan akan mengakibatkan perpindahan atau peningkatan posisi seorang karyawan. Terkadang permasalahan yang dihadapi perlu diselesaikan dengan cara yang berbeda yang mana sesuai dengan kondisi tersebut yang mungkin saja belum pernah dialami karyawan tersebut. Jadi pelatihan sangat dibutuhkan agar setiap karyawan dapat mengetahui langkah apa yang harus diambil ketika sedang terjadi masalah dalam pekerjaannya.

Selain itu, perputaran karyawan bukanlah hal yang dapat dihindari bagi suatu perusahaan, maka untuk menyiapkan kekosongan posisi yang mungkin

akan datang perusahaan perlu memberikan pelatihan-pelatihan sehingga seorang karyawan dapat siap jika harus menduduki posisi tersebut. Tanpa adanya pelatihan, ketika suatu permasalahan baru datang atau ketika seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan suatu tugas yang sebelumnya tidak pernah ia kerjakan, karyawan tersebut akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (PT SMART Tbk) yang didirikan pada tahun 1962 merupakan salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia. Aktivitas utama Perseroan dimulai dari penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit (PK), pemrosesan CPO menjadi produk industri dan konsumen seperti minyak goreng, margarin, *shortening* dan *biodiesel*, serta perdagangan produk berbasis kelapa sawit ke seluruh dunia.

SMART juga memasarkan dan mengeksport produk konsumen berbasis kelapa sawit. Selain minyak curah dan minyak industri, produk turunan SMART juga dipasarkan dengan beberapa merek, seperti Filma® dan Kunci Mas®. Saat ini, merek-merek tersebut diakui kualitasnya dan memiliki pangsa pasar yang signifikan di segmennya masing-masing.

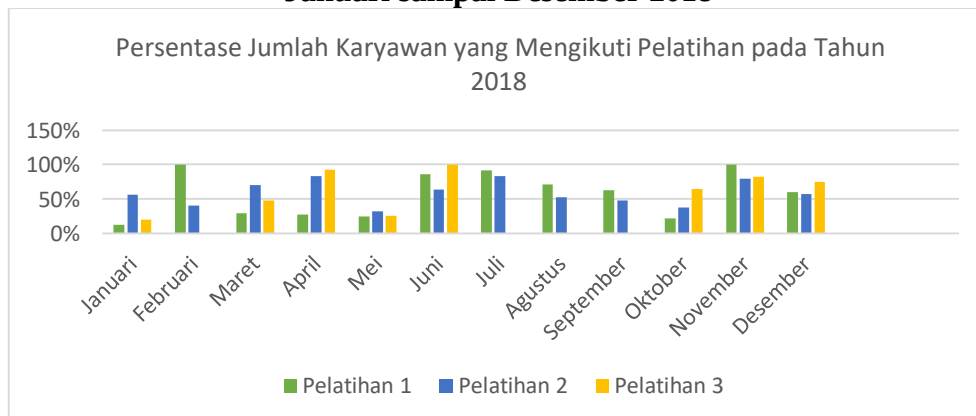
Berdasarkan pengalaman penulis selama melakukan praktik magang pada divisi perpajakan PT SMART Tbk, penulis mengamati bahwa terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi sistem kerja pada divisi pajak. Permasalahan pertama, mengenai masalah sistem akuntansi PT SMART Tbk.

Penulis menemukan adanya beberapa karyawan divisi *accounting* yang belum memahami secara keseluruhan mengenai siklus sistem akuntansi tersebut. Oleh karena itu, pada saat data yang bersangkutan diproses secara tidak tepat, kesalahan tersebut akan berdampak pada kekeliruan data pada divisi lain yang menggunakan data tersebut seperti divisi pajak.

Setiap perusahaan memiliki perbedaan dalam sistem yang digunakan. Sehingga dalam hal ini pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan pemahaman karyawan terhadap sistem yang digunakan perusahaan tempat dia bekerja. Dengan pemahaman yang baik terhadap sistem yang digunakan perusahaan, karyawan dapat bekerja efektif dan efisien yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan, penulis mendapat data kegiatan pelatihan mengenai siklus sistem akuntansi yang telah diberikan kepada para karyawan divisi *Accounting* periode Bulan Januari sampai Desember 2018 yaitu sebagai berikut:

Gambar I.1 :
Grafik Persentase Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Bulan Januari sampai Desember 2018



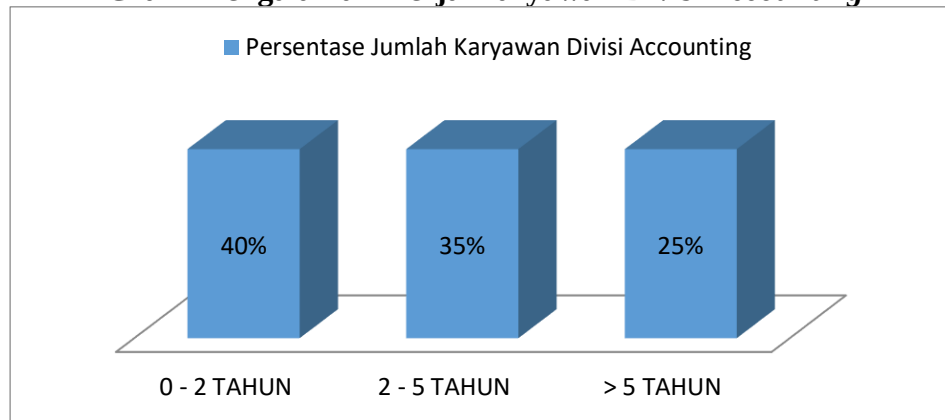
Sumber: Data diolah Peneliti

Dari grafik diatas dapat dilihat rata-rata karyawan yang mengikuti pelatihan bulan Januari sampai Desember 2018 perbulannya hanya sebanyak 58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Materi yang diberikan saat pelatihan merupakan pemahaman terhadap sistem yang digunakan perusahaan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi di perusahaan. Namun, materi tersebut tidak sampai ke seluruh karyawan sehingga tidak semua karyawan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi di perusahaan tersebut.

Permasalahan kedua yaitu kesalahan yang berasal dari kurangnya pemahaman divisi *accounting* dalam hal menginput jurnal dan faktur pajak. Dalam hal ini, divisi *accounting* yang bertugas untuk menginput jurnal dan faktur pajak adalah karyawan baru yang statusnya baru lulus kuliah (*fresh graduate*) dan mahasiswa magang. Karyawan baru dan mahasiswa magang tersebut cenderung tidak memiliki pengalaman bekerja sehingga jika berhadapan dengan kasus yang rumit mereka cenderung tidak mengetahui langkah yang harus diambil secara tepat.

Seperti halnya kesalahan dalam menginput jurnal dan faktur pajak tersebut dikarenakan pengalaman yang mereka miliki hanya sebatas pada bangku perkuliahan. Rata-rata pengalaman kerja dari 60 karyawan dapat dilihat dari grafik berikut:

Gambar I.2 :
Grafik Pengalaman Kerja Karyawan Divisi Accounting



Sumber: Data diolah Peneliti

Permasalahan ketiga, keterbatasan fasilitas berupa mesin *fotocopy* yang hanya disediakan sebanyak 4 unit di setiap lantai Gedung Sinarmas MSIG Tower. Maka, ketika setiap karyawan ingin mencetak dokumen harus antri dengan karyawan lain. Sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mencetak dokumen tersebut dapat memakan waktu yang cukup lama. Sedangkan, ketika masa pelaporan PPN PT SMART Tbk. Divisi pajak diharuskan mencetak Surat Pemberitahuan (SPT) untuk proses pelaporan PPN ke kantor pajak.

Sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Perpajakan, Surat Pemberitahuan (SPT) mempunyai fungsi sebagai suatu sarana bagi Wajib Pajak didalam melaporkan dan mempertanggungjawabkan perhitungan jumlah pajak yang sebenarnya terutang. Selain itu Surat Pemberitahuan berfungsi untuk melaporkan pembayaran atau pelunasan pajak baik yang dilakukan Wajib Pajak sendiri maupun melalui mekanisme pemotongan dan pemungutan yang dilakukan oleh pihak pemotong/pemungut, melaporkan harta dan kewajiban, dan pembayaran dari pemotong atau pemungut tentang pemotongan atau pemungutan pajak yang telah dilakukan. Sedangkan dalam proses

pelaporan PPN tersebut ada batasan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor pajak yaitu paling lambat akhir bulan (tanggal 30/31) di setiap bulannya.

Masalah lain yang berhubungan dengan fasilitas adalah kurangnya jumlah mobil operasional kantor. Cabang kantor pajak tempat masing-masing karyawan melakukan pelaporan PPN berbeda-beda. Sehingga ketika masa pelaporan PPN setiap karyawan yang hendak pergi ke kantor pajak untuk melakukan pelaporan harus bergantian dikarenakan sarana transportasi yang kurang memadai. Hal tersebut menyebabkan kurang efisiennya waktu yang digunakan untuk melakukan pelaporan PPN.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di PT SMART Tbk terdapat beberapa indikasi masalah yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang telah dijalani oleh karyawan, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki, dan minimnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menyebabkan kurang baiknya kinerja dari karyawan-karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah “apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan?”. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SMART TBK**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kegiatan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas di PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk)?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas di PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk)?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas di PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*), mengenai:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk).
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk).
3. Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (PT SMART Tbk).

D. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi yang dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam dunia kerja.
- b. Bagi mahasiswa, hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan kajian ilmiah selanjutnya.
- c. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi masyarakat, hasil penelitian dapat menjadi sumber untuk menambah wawasan pengetahuan dalam dunia pendidikan.