

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Umum (PERUM) BULOG

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintah baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No.39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No.103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit sering dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter Of Intent (Lol).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke

mekanisme pasar. Arah pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No.29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (Tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No.29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahakan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No.103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No.03 tahun 2002 tanggal 7 januari 2002 dimana tugas pokok Bulog masih sama dengan ketentuan dalam Keppres No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai denan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

Dengan didirikannya Perum BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Karena “BULOG merupakan hasil dari peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) BULOG menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk perusahaan umum”

1.1.2 Visi dan Misi PERUM BULOG :

a. Visi :

Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

b. Misi :

- 1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
- 2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional.
- 3) Menetapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.

4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan dan stabilitas komoditas pangan pokok.

1.1.3 Logo Perusahaan Umum (PERUM) BULOG :

a. Logo

Logo merupakan suatu gambar yang mewakili arti tertentu dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga, dan hal lainnya. Logo dapat mempermudah seseorang untuk mengingat, dan sebagai pengganti nama dari sebenarnya. Berikut merupakan logo dari Perum BULOG sebagaimana yang ditunjukkan pada Gambar 1.1:



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan Umum (PERUM) Bulog

Sumber: www.bulog.co.id

b. Makna Logo

Makna dari logo PERUM Bulog diatas adalah sebagai berikut :

1) Matahari

Matahari dengan gradasi warna kuning ke merah-merahan menggambarkan Perum BULOG sebagai perusahaan yang menjadi sumber dari seluruh rangkaian kehidupan bangsa Indonesia yang beraneka ragam termasuk suku dan kultur didalamnya. Matahari juga mencerminkan adanya semangat perubahan dalam diri Perum BULOG, untuk menjadi perusahaan yang lebih profesional transparan dan sehat.

2) Jenis huruf logo

Jenis huruf logo Bulog yang berwarna biru menjadi refleksi konkrit akan besarnya peranannya Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia. Sedangkan bentuk huruf yang kokoh memiliki makna bahwa Perum BULOG merupakan perusahaan yang solid dalam mengemban visi dan misinya.

3) Slogan

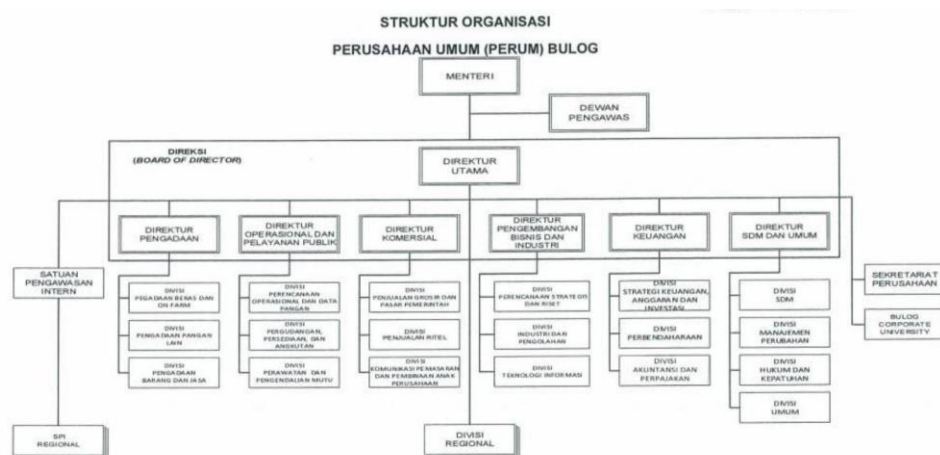
Slogan “Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan” yang mempunyai makna bahwa terselenggaranya hak atas pangan, dalam tingkat kecukupan dengan harga

yang wajar dan terjangkau, sesuai kebutuhan masyarakat, merupakan perwujudan peran strategis dan keberhasilan Perum BULOG dalam melaksanakan kebijakan pangan Pemerintah.

1.1.4 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi Perum BULOG Jakarta yaitu :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Perusahaan Umum (PERUM) BULOG

Sumber : Data Internal Perusahaan

b. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

1) Bidang Pengadaan

- a) Menganalisis harga dan pasar
- b) Pengadaan beras dan bahan pokok lainnya

2) Bidang Operasional dan Pelayanan Publik

- a) Melaksanakan kebijakan pembelian gabah atau beras dalam negeri dengan ketentuan Harga Perubahan Pemerintah (HPP)
- b) Menyediakan dan menyalurkan beras bersubsidi bagi kelompok rendah dan diwujudkan dalam beras RASKIN
- c) Menyalurkan beras untuk menjaga stabilitas harga beras

3) Bidang Komersial

- a) Penjualan langsung kepada distributor

- 4) Bidang Keuangan
 - a) Efisiensi biaya
 - b) Pencapaian investasi
- 5) Bidang Pengembangan Bisnis dan Industri
 - a) Pengembangan jaringan
 - b) Rumah pangan melalui kerjasama individu, kemitraan dan pemasaran;
 - c) analisis perencanaan dan penyediaan produk,
 - d) pengiriman dan pengendalian produk di/dari pusat distribusi (distribution center) serta pengendalian distribusi produk kepada rumah pangan dan jaringan pasar lainnya termasuk toko binaan;
 - e) pengembangan industri dan pelayanan bisnis hilir;
 - f) pelayanan teknologi informasi, pemantauan ketersediaan layanan,
 - g) pemeliharaan sistem aplikasi dan infrastruktur teknologi informasi;
 - h) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan bisnis
 - i) dan teknologi informasi.
- 6) Bidang SDM dan Umum
 - a) Efektivitas Karyawan
 - b) Produktivitas Karyawan
 - c) Proses pendukung produktivitas

1.2 Latar Belakang Penelitian

Memasuki zaman baru atau yang biasa disebut sebagai era globalisasi. Persaingan di dunia kerja akan semakin ketat dan kompetitif menuntut peran sumber daya manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Hal ini mengharuskan setiap karyawan terus meningkatkan kualitas dan keterampilan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional demi terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan kemajuan pada bisnis perusahaan. Menurut kasmir (2016:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah suatu proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta dapat menjadi hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan

perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Oleh karena itu manusia memiliki adil yang cukup besar bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Dikutip dari berita CNN Indonesia dengan judul pelatihan kerja oleh perusahaan untuk pengembangan karyawan masih minim dapat diketahui bahwa menurut menaker (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia) Pelatihan kerja di Indonesia sendiri masih dalam kategori minim pelatihan. Banyak perusahaan yang kurang melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Menurut Menaker (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia) menyebutkan pelatihan kerja karyawan RI untuk pengembangan karyawan masih minim. Berdasarkan survei World Bank Enterprises, kurang dari 10 persen perusahaan di Indonesia sudah memberikan pelatihan formal yang artinya masih banyak perusahaan yang belum memberikan pelatihan kerja terhadap karyawannya. Angka tersebut masih dibawah dari persentase dari negara-negara tetangga seperti Filipina 60% dan Tiongkok 80% perusahaannya terlibat aktif dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Sumber : (www.kemener.go.id) dikutip dari berita CNN Indonesia.

Jumlah sumber daya manusia yang besar, ternyata belum mendorong tingginya produktivitas kerja. Dikutip dari berita CNBC Indonesia dengan judul Produktivitas tenaga kerja RI rendah bahwa menurut Bappenas (Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional) menyampaikan bahwa produktivitas SDM di Indonesia juga relatif rendah dibanding negara tetangga, produktivitas terlihat saat membicarakan penyerapan angkatan kerja. Dihitung dari nilai tambah, Indonesia jauh dibawah Malaysia, Thailand, Filipina. Masalah yang membuat produktivitas SDM di Indonesia tertinggal ialah menilai para pekerja di Indonesia tidak memiliki wadah untuk meningkatkan kemampuan. Berdasarkan data, 60% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal yang produktivitasnya kurang, sementara 40% baru di sektor formal. Selain itu, Indonesia kekurangan basis sektor yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Indonesia kekurangan sarana dan prasarana pelatihan yang baik untuk angkatan kerja yang baru maupun tenaga kerja aktif dan lebih dari 55% orang yang lulus Pendidikan formal tidak memiliki kompetensi khusus. Indonesia hanya fokus dari sisi akademis tetapi kurang penekanan dari sisi softkill yang di punyai oleh karyawan. Sedangkan, di negara Vietnam hanya 14% yang lulus Pendidikan formal tapi tidak bisa meningkatkan kompetensi. Indonesia baru berhasil di Pendidikan formal, tetapi untuk meningkatkan

kualitas masih tertinggal jauh. Sumber : (www.bappenas.go.id) dikutip dari berita CNBC Indonesia.

Menurut Wibowo (2014:93) Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan pemasukkan yang artinya suatu organisasi dikatakan produktif bila mencapai tujuan dan melakukan dengan cara mengubah masukan menjadi hasil dengan biaya serendah mungkin. Selain itu produktivitas juga merupakan bagian dari pengukuran kinerja agar terciptanya efektivitas dan efisiensi. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari kesuksesan suatu organisasi tersebut.

Berikut pada tabel 1.1 yang merupakan hasil kinerja perusahaan pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta yang diambil dari 6 tahun kebelakang sebagai berikut :

TABEL 1.1
NILAI KINERJA MANAJEMEN PERUSAHAAN
(SCORE PENILAIAN KPI PERUSAHAAN)

Tahun	Target	Realisasi
2013	100	86,64
2014	100	88,20
2015	100	97,43
2016	100	96,69
2017	100	81,08
2018	100	80,26

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2020

Berdasarkan uraian tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 Perum BULOG Jakarta memperoleh nilai kinerja manajemen perusahaan sebesar 86,64. Pada tahun 2014 memperoleh sebesar 88,20. Pada tahun 2015 memperoleh sebesar 97,43. Pada tahun 2016 memperoleh 96,69. Pada tahun 2017 memperoleh

81,08 dan pada tahun 2018 memperoleh 80,26. Sesuai data di atas maka dapat diketahui bahwa nilai kinerja manajemen pada Perum BULOG Jakarta dari tahun 2013 sampai dengan 2018 belum mencapai target dengan score 100. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai dari kinerja manajemen ini menurun di setiap tahunnya. Hal ini mempengaruhi produktivitas kerja menurun dan perolehan laba pada perusahaan juga menurun. Karena laba atau pendapatan ialah hasil dari kinerja manajemen di tahun sebelumnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Berikut ini adalah laba atau keuntungan yang diperoleh Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta pada tabel 1.2 berikut :

TABEL 1.2
LABA PERUSAHAAN UMUM BULOG

Tahun	Laba (Rp. Triliyun)
2013	1.229
2014	1.461
2015	1.268
2016	2.289
2017	1.681
2018	1.094

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

Berdasarkan tabel uraian 1.2 laba yang diperoleh oleh Perum Bulog Jakarta tersebut sempat mengalami peningkatan di tahun 2013 sampai dengan 2016. Setelah ditahun 2016 laba yang diperoleh Perum Bulog Jakarta menurun sangat signifikan sampai tahun 2018. Tahun 2016 adalah perolehan laba tertinggi sebesar 2.289.

Ibu Fadillah (Manager kepemimpinan, budaya perusahaan dan akademi inovasi BULOG Corporate University) dalam wawancara mengatakan manfaat dari kualitas karyawan disebuah perusahaan sangat diperlukan karena dengan adanya kualitas karyawan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap penjualan dan laba perusahaan tersebut. Selain itu, selama 3 tahun belakang ini penjualan BULOG

menurun dan terganggu karena disebabkan pada perubahan jumlah penugasan oleh pemerintah, seperti halnya pada tahun 2017 pemerintah menugaskan bulog untuk menyalurkan 1000 raskin, dan ditahun 2018 turun menjadi 700 raskin (hanya ilustrasi sebagai contoh penjualan terganggu dan menurun). Oleh karena itu, penjualan yang dilakukan oleh BULOG terganggu dan mengakibatkan keuntungan atau laba juga menurun.

Berdasarkan dari dua tabel diatas yaitu 1.1 dan 1.2 dapat menunjukkan bahwa produktivitas karyawan sangat berpengaruh pada laba atau keuntungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, masih perlu diperbaiki produktivitasnya supaya mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Agar mencapai peningkatan kualitas karyawan, perusahaan memberikan suatu program pelatihan supaya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelatihan menurut Kasmir (2016:126) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambahkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, yang artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari pelatihan tersebut karyawan akan dibekali dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan program pelatihan pada Perusahaan Umum BULOG Jakarta, pelatihan adalah proses dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Berikut adalah program pelatihan SDM yang ada di Perusahaan Umum BULOG Jakarta yaitu :

- a. Diklat penguatan dan peningkatan bidang pengadaan
- b. Diklat penguatan dan peningkatan bidang operasional dan Pelayanan Publik
- c. Diklat penguatan dan peningkatan bidang komersial
- d. Diklat penguatan dan peningkatan bidang keuangan
- e. Diklat penguatan dan peningkatan bidang SDM dan umum
- f. Diklat penguatan dan peningkatan bidang non direktorat
- g. Pengiriman SDM untuk diklat diluar BULOG
- h. Beasiswa pendidikan (S2/S3) dalam negeri / luar negeri
- i. Diklat penjenjangan manjerial atau struktural
- j. Diklat penyegaran atau prajabatan

- k. Diklat pengembangan bisnis dan industri
- l. Diklat prapurnakarya
- m. Diklat orientasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Fadillah selaku manager kepemimpinan, budaya perusahaan dan akademi inovasi BULOG Corporate University, diketahui bahwa program pelatihan yang diberikan tersebut juga harus diukur dengan evaluasi pasca training agar dapat menentukan apa yang dibutuhkan perusahaan dan kemampuan peserta sehingga karyawan dapat memahami dengan baik dalam pelaksanaan pelatihan. Dalam setiap program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan terdapat banyak yang sudah terealisasikan disebabkan karena perubahan isu bisnis dan adanya temuan dan saran dari Satuan Pengawas Intern dan Auditor Eksternal lainnya. Contohnya seperti yang terjadi di salah satu program pelatihan yaitu diklat penguatan bidang pengadaan pada tahun 2016, semula hanya diperuntukan untuk 90 orang (onfarm dan analisa harga pasar) tetapi berdasarkan saran auditor perlu adanya penguatan terhadap area “kualitas” sehingga pada tahun 2016 tersebut diklat penguatan bidang pengadaan mengadakan diklat teknis pemeriksa kualitas secara masif. Setiap tahun berbeda-beda dalam melakukan program pelatihannya tidak setiap tahun diklat teknis pemeriksa kualitas dilakukan. Dikarenakan isu bisnis dan pasca training menjadi salah satu faktor untuk diadakannya program pelatihan lainnya. Karyawan yang mengikuti pelatihan biasanya dilihat dari TNA (*Training Needs Analysis*) agar dapat ditentukan apa kebutuhan pelatihan yang mereka butuhkan. Setelah itu divisi sumber daya manusia (SDM) dapat menentukan karyawan untuk mengikuti program pelatihan apa yang mereka butuhkan. TNA (*Training Needs Analysis*) dapat dilihat dari jabatan yang dipangku saat ini atau dari hasil profiling atau asesmen dan penilaian kerja karyawan. Dalam kurun waktu satu tahun karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan sebanyak satu kali. Perusahaan Umum (Perum) BULOG memberikan kesempatan kepada karyawannya yang telah mengikuti program pelatihan dapat mengikuti lagi pada pelatihan berikutnya. Program pelatihan yang diadakan oleh Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut tabel program pelatihan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebagai berikut :

TABEL 1. 3
KARYAWAN YANG MENGIKUTI PROGRAM PELATIHAN

Program Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2016	Rencana
Diklat penguatan dan peningkatan bidang pengadaan	90	214
Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang Operasional dan Pelayanan Publik	160	268
Diklat Penguatan dan Peningkatan Komersial	120	267
Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang Keuangan	100	26
Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang SDM dan Umum	349	210
Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang Non direktorat	70	218
Diklat Penyegaran atau Prajabatan	650	1173
Total Keseluruhan	1.859	2.814

Program Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2017	Rencana
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Pengadaan	180	77

(Bersambung)

Tabel 1.3 (Sambungan)

Program Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2017	Rencana
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Operasional dan Pelayanan Publik	300	457
Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang Komersial	210	285
Diklat Pengembangan Bisnis dan Industri	160	203
Diklat Pengembangan dan Peningkatan Bidang Keuangan	110	16
Diklat Pengembangan dan Peningkatan Bidang SDM dan Umum	230	385
Diklat Orientasi	450	100
Diklat Penyegaran atau Prajabatan	400	662
Beasiswa Pendidikan (S2/S3) DN/LN	20	20
Total Keseluruhan	2.307	2.550

(Bersambung)

Tabel 1.3 (Sambungan)

Program Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2018	
	Rencana	Terealisasi
Diklat Pengadaan dan Peningkatan Bidang Pengadaan	185	118
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Operasional dan Pelayanan Publik	415	380
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Komersial	780	507
Diklat bidang Pengembangan bisnis dan Industri	455	954
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Keuangan	214	617
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang SDM dan Umum	287	975
Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Non Direktorat	434	354
Beasiswa Pendidikan (S2/S3) DN/LN	20	20
Diklat Prapurnakarya	70	43
Total Keseluruhan	2.860	3.968

Sumber : Data Internal Perusahaan,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada 2016 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta mencapai angka 2.814 orang dari 5.000 total keseluruhan karyawan. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan adalah 2.186 karyawan. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan menurun menjadi 2.550 orang dari total 5000 total keseluruhan karyawan. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan adalah 2.450 karyawan. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan meningkat menjadi 3.968 orang dari 5.000 total keseluruhan karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa dari beberapa program pelatihan yang terdapat pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta, diklat yang memiliki jumlah peserta paling rendah adalah diklat prapurnakarya. Selain itu masih banyak pelatihan karyawan yang masih belum tercapai yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh juga terhadap penjualan, meskipun kebijakan pemerintah juga mempengaruhi penjualan yang dilakukan oleh BULOG.

Berdasarkan survey awal melalui pendistribusian kuesioner terhadap 10 karyawan, diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 1.4 :

TABEL 1.4
HASIL PRA-KUESIONER PENERAPAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	Score
	Produktivitas Kerja (Variabel Y)						
	Kualitas Pekerjaan						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0%	30%	10%	10%	50%	100%

(Bersambung)

Tabel 1.4 (Sambungan)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	Score
	Kuantitas Pekerjaan						
2.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	10%	30%	0%	60%	0%	100%
	Ketepatan Waktu						
3.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0%	30%	0%	40%	30%	100%
	Semangat Kerja						
4.	Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan kelompok	0%	20%	20%	60%	0%	100%
	Disiplin Kerja						
5.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya	20%	10%	0%	50%	20%	100%
	Pelatihan (Variabel X)						
	Instruktur						
6.	Instruktur dalam pelatihan yang saya ikuti dapat memotivasi	0%	30%	10%	40%	20%	100%

(Bersambung)

Tabel 1.4 (Sambungan)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	Score
	Peserta						
7.	Saya menguasai berbagai pelatihan yang diberikan dengan cepat	10%	20%	0%	40%	30%	100%
	Materi						
8.	Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan menarik dan dibahas secara mendalam	20%	10%	20%	50%	0%	100%
	Metode						
9.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0%	30%	10%	40%	20%	100%
	Tujuan						
10.	Setelah mengikuti pelatihan. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat	0%	40%	0%	40%	20%	100%

Sumber : Olahan Data Penulis, 2020

Dari hasil pra survey dapat dilihat Produktivitas kerja yang terdapat di BULOG Jakarta bahwa kualitas pekerjaan masih ada 30% tidak setuju bahwa pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan. Dalam kuantitas pekerjaan masih terlihat 10% sangat tidak setuju dan 30% tidak setuju bahwa volume pekerjaan yang dibebankan melebihi yang telah ditetapkan. Untuk ketepatan waktu masih ada 30% yang tidak setuju untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas yang ditentukan yang artinya masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan. Untuk semangat kerja masih ada 20% yang tidak semangat dalam

melaksanakan pekerjaan secara kelompok dan untuk disiplin kerja masih ada 20% sangat tidak setuju dan 10% tidak setuju bahwa pekerjaan yang telah dibebankan sesuai dengan kemampuan mereka. Yang artinya produktivitas di BULOG Jakarta masih harus diperbaiki agar lebih baik lagi dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dari hasil pra survey pelatihan yang terdapat di BULOG Jakarta bahwa dimensi instruktur ada 30% tidak setuju bahwa instruktur dalam pelatihan belum dapat memotivasi karyawan disana. Untuk dimensi peserta masih ada 10% sangat tidak setuju dan 20% tidak setuju bahwa karyawan dapat menguasai materi pelatihan dengan cepat. Untuk dimensi materi dapat dilihat bahwa masih ada 20% sangat tidak setuju dan 10% tidak setuju dengan materi pelatihan yang diikuti karena tidak disampaikan dengan menarik dan dibahas secara mendalam. Untuk dimensi metode dapat dilihat ada 30% yang tidak setuju bahwa metode pelatihan yang di terapkan tidak memberikan ketertarikan karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Untuk tujuan ada 40% tidak setuju bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat menyelesaikan dengan mudah dan cepat yang artinya pelatihan belum mendampakkan untuk penyelesaian pekerjaan karyawan. Oleh karena itu dari pelatihan tersebut masih banyak yang harus diperbaiki agar pelatihan dapat berjalan dengan optimal dan dapat mempengaruhi kualitas setiap individu karyawan sehingga dapat merubah produktivitas karyawannya menjadi lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan proses pelatihan yang baik dan optimal dapat merubah produktivitas karyawan setiap individunya. Selain itu, mereka juga mengeluhkan bila laba terus menurun seperti ini dapat mengakibatkan jasa produksi yang diperoleh mereka juga menurun.

Dapat dilihat dari setiap tahunnya laba yang diterima oleh BULOG juga menurun signifikan. Oleh karena itu pelatihan yang belum mencapai targetnya kemungkinan dapat mempengaruhi dampak penjualan dan laba yang diperoleh oleh perusahaan. Fenomena mengenai pelatihan yang belum mencapai targetnya seperti Diklat Penguatan dan Peningkatan Bidang Pengadaan, Diklat Penguatan dan Peningkatan bidang Operasional dan Pelayanan Publik, Diklat penguatan dan peningkatan bidang komersial, Diklat Penguatan dan peningkatan bidang Non direktorat, Diklat Prapurnakarya dan produktivitas kerja yang harus ditingkatkan dalam Perusahaan Umum BULOG menjadi menarik untuk dijadikan penelitian, karena dengan sumber daya manusia yang sangat banyak dan kebutuhan untuk

mencapai target yang tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini diberi judul “**Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum BULOG Jakarta**”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana pelatihan karyawan Perum BULOG?
- b) Bagaimana produktivitas kerja karyawan Perum BULOG?
- c) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja karyawan yang dilakukan di Perum BULOG
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di Perum BULOG
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum BULOG.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan mengaplikasikan pengalaman dan pengetahuan berdasarkan ilmu atau teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan selama penelitian sehingga bisa menambah wawasan bagi peneliti.

1.5.2 Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan untuk para akademisi ataupun pihak-pihak yang tertarik pada masalah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Juni 2020. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum BULOG Jakarta yang berlokasi di Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.49 Jakarta Selatan 12950. Objek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum BULOG Jakarta.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dibuat memberikan gambaran mengenai penelitian dan mempermudah pembaca untuk memahami materi dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan penjelasan secara umum mengenai objek penelitian, latar belakang dari penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis penelitian, variabel operasional tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab akhir, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian penulis dan beberapa saran penulis bagi pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka merupakan daftar bacaan yang menjadi sumber, atau referensi atau acuan untuk membuat kutipan yang disajikan dalam isi tugas akhir.