

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia termasuk dalam salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Setiap orang pasti memiliki kebutuhan akan kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk produktif secara sosial dan ekonomis. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat, pemerintah berupaya untuk meningkatkan ketersediaan obat yang berkualitas.

Menurut Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB), obat adalah bahan atau paduan bahan, termasuk produk biologi, yang digunakan untuk mempengaruhi atau menyelidiki sistem fisiologi atau keadaan patologi dalam rangka penetapan diagnosis, pencegahan, penyembuhan, pemulihan, peningkatan kesehatan dan kontrasepsi untuk manusia. Industri farmasi merupakan badan usaha yang memiliki izin dari Menteri

Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat (Badan Pengawas Obat dan Makanan, 2012:3).

Obat yang merupakan salah satu kebutuhan dasar setiap individu, maka setiap industri farmasi dituntut untuk menghasilkan obat dengan dosis yang memenuhi persyaratan aman (*safety*), bermutu (*quality*) dan berkhasiat (*efficacy*) untuk tujuan pengobatan. Dalam menghasilkan obat dengan mutu yang berkualitas dan terjamin maka industri farmasi di seluruh Indonesia harus mengacu pada sebuah pedoman yang telah dibuat oleh pemerintah yang dikenal dengan nama CPOB (Badan Pengawas Obat dan Makanan, 2012:3).

Pembuatan obat yang berkualitas harus memperhatikan seluruh aspek pembuatan obat yang dimulai dari pemilihan bahan awal, penanganan bahan awal di gudang penyimpanan bahan baku, proses produksi yang dimulai dari penimbangan, pengolahan dan pengemasan, penyimpanan obat jadi di gudang penyimpanan, serta tata cara distribusi obat yang baik. Dalam proses pembuatan obat yang berkualitas, salah satu faktor yang penting selain bahan baku obat yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam proses pembuatan obat berkaitan erat dengan produk yang dihasilkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dibidang pembuatan obat. Dalam menghasilkan tenaga kerja yang

berkompeten diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan kerja (Dessler, 2008:5).

Tahap awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten yaitu melalui proses perekrutan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Setelah didapatkan tenaga kerja yang memenuhi kriteria perusahaan maka dilakukan orientasi terlebih dahulu. Orientasi tenaga kerja yaitu prosedur untuk memberikan informasi latar belakang perusahaan kepada karyawan baru. Program ini dimulai dari pengenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal. Pada tahap setelah orientasi dilakukan proses pelatihan yaitu proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Setelah proses pelatihan selesai dilakukan proses evaluasi atau penilaian. Untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja maka perusahaan memberikan kompensasi dan menjaga hubungan kerja antara atasan dengan karyawan serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja (Dessler, 2005:72). Jika industri farmasi mengikuti tahapan diatas maka akan dihasilkan produk obat yang berkualitas dan terjamin mutunya. Permasalahan yang sering dihadapi oleh

industri farmasi yaitu terdapat pada faktor sumber daya manusia, sehingga dapat menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

PT. X merupakan salah satu industri farmasi yang termasuk dalam tiga besar industri farmasi yang bergerak dalam penjualan obat generik di Indonesia dan termasuk dalam 20 besar industri farmasi terbesar (*ethical*) di Indonesia. PT. X menghasilkan 17 obat paten dan 18 obat generik sehingga perusahaan lebih dikenal di masyarakat dengan obat generiknya.

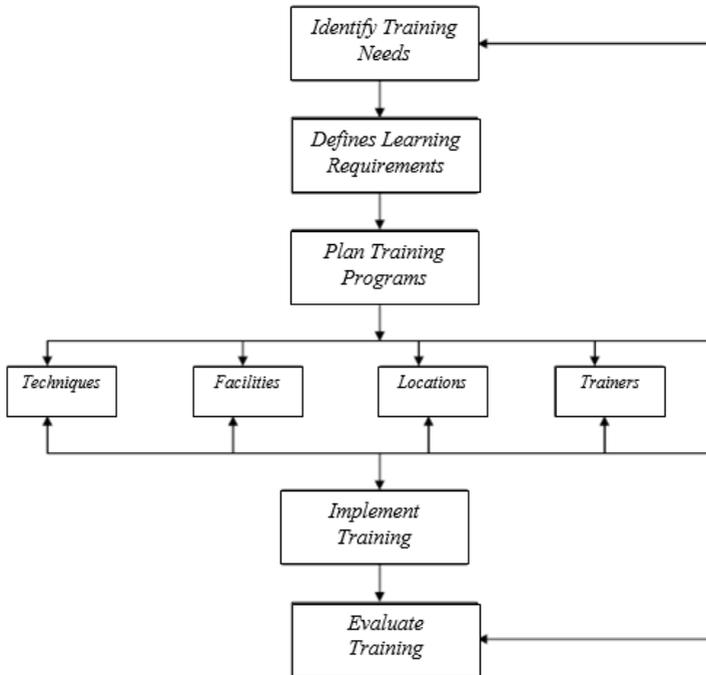
PT. X memiliki strategi dalam meningkatkan kualitas dari produk dan menekan biaya produksi sehingga produk yang dihasilkan memiliki harga yang ekonomis di pasaran. Dalam upaya mencapai strategi tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik seperti tahapan diatas. Dalam menjalankan strategi untuk meningkatkan kualitas dan menekan biaya produksi ditemukan beberapa permasalahan di bagian produksi PT. X antara lain sebagai berikut:

1. Produk yang dihasilkan seringkali dibawah target yang diharapkan.
2. Terdapat produk cacat (*defect*) pada saat tenaga kerja melakukan proses produksi khususnya pada tahapan pencetakan tablet dan pengemasan primer.

Permasalahan pertama (1) dan kedua (2) berkaitan dengan kurangnya pengetahuan pekerja dibagian produksi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang seringkali diabaikan oleh perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia dapat memfasilitasi perusahaan untuk menganalisis produktivitas dari karyawan sehingga dapat dirumuskan penyelesaian permasalahan yang ada pada sumber daya manusia. Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa dimensi yaitu *Managing the Human Resource Environment, Acquiring and Preparing Human Resources, Assessment and Development of Human Resources,* dan *Compensating Human Resources*. Dari keempat dimensi tersebut berkontribusi terhadap daya saing perusahaan (Noe, dkk, 2012:57). Pada permasalahan di PT. X berhubungan dengan dimensi *Acquiring and Preparing Human Resources* dan *Compensating Human Resources*.

Kebutuhan dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh terminasi, promosi, dan pengunduran diri. Manajer harus mengidentifikasi kemampuan dari sumber daya manusia yang dapat menyukutkan proses produksi maupun jasa. Hal tersebut termasuk dalam dimensi *Acquiring and Preparing Human Resources*. Dimensi ini meliputi identifikasi kebutuhan sumber

daya manusia mulai dari perencanaan hingga seleksi dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan kebutuhan skill (Noe, dkk, 2012:58). Pelatihan merupakan proses untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam pekerjaan. Dengan adanya pelatihan dapat memberikan proses belajar yang berguna sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Di PT. X, identifikasi kebutuhan sumber daya manusia khususnya bagian operator sudah baik, tetapi pelatihan untuk karyawan baru tidak diberikan penjelasan secara detail sehingga operator kurang memiliki pengetahuan maka dapat menyebabkan terjadinya permasalahan nomor satu (1) dan dua (2). Proses perencanaan pelatihan yaitu dengan alur yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, merumuskan spesifikasi pelatihan, merencanakan program pelatihan yang meliputi teknik, fasilitas, lokasi, dan pelatih, kemudian dilakukan implementasi dan evaluasi pelatihan yang dapat dilihat pada Gambar 1.1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Faraditha (2013) menyatakan bahwa program pelatihan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang meningkat maka produktivitas akan dapat meningkat.



Gambar 1.1. Proses Perencanaan Pelatihan

Sumber: Obisi, 2011

Permasalahan yang ada pada PT. X terkait dengan produk *defect* dan hasil produk yang dibawah target dapat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Penghargaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat berpengaruh pada produktivitas. Pemberian penghargaan harus sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan, jika terjadi

ketidaksesuaian seringkali menyebabkan terjadinya kekecewaan dan konflik (Dessler, 2008). Pemberian penghargaan termasuk dalam dimensi *Compensating Human Resources*. Penelitian yang dilakukan oleh Dapersal (2009) menyatakan bahwa persepsi karyawan terkait dengan penghargaan dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2009) menyatakan bahwa variabel reward (penghargaan) memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Dalam manajemen sumber daya manusia, program pelatihan dan pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga produktivitas karyawan di PT. X dapat meningkat. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara perusahaan dan karyawan terkait dengan kebutuhan karyawan baik kebutuhan akan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dan kebutuhan akan pembayaran yang sesuai sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikannya di atas, peneliti mengambil judul “Peranan Program Pelatihan dan Penghargaan pada Operator Produksi dalam Meningkatkan Produktivitas di PT. X”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian dengan judul “Peranan Program Pelatihan dan Penghargaan pada Operator Produksi dalam Meningkatkan Produktivitas di PT. X” dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah program pelatihan kepada operator produksi di PT. X dapat meningkatkan produktivitas?
2. Apakah penghargaan yang diberikan kepada operator produksi dapat meningkatkan produktivitas di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi program pelatihan operator produksi dalam meningkatkan produktivitas di PT. X.
2. Mengidentifikasi penghargaan yang diberikan kepada operator produksi dapat meningkatkan produktivitas di PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Ilmu Pengetahuan yaitu dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis yaitu penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama kuliah.
3. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu dapat memberikan saran bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, melalui pelatihan dan penghargaan.

1.5. Sistematika Penulisan Tesis

Tesis dengan judul “Peranan Program Pelatihan dan Penghargaan pada Operator Produksi dalam Meningkatkan Produktivitas di PT. X” terdiri dari 5 Bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Bagian ini memberikan penjelasan umum tentang latar belakang permasalahan; perumusan masalah yang terdapat

pada PT. X; tujuan penelitian; manfaat penelitian untuk ilmu pengetahuan, penulis dan perusahaan; dan sistematika penulisan tesis.

Bab 2: Konteks Perusahaan dan Kajian Pustaka

Bagian ini berisi tentang konteks perusahaan dan landasan teori yang menjadi dasar teori dalam penelitian. Konteks perusahaan PT. X; teori tentang dimensi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi kepada sumber daya manusia, dan produktivitas.

Bab 3: Metode Penelitian

Bagian ini berisi metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian yang menjelaskan pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penulisan tesis dan alasan penulis menggunakan pendekatan tersebut; subyek penelitian yang menjelaskan lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian; instrumen penelitian; dan prosedur pengumpulan data yang menjelaskan metode yang digunakan dalam pengumpulan informasi.

Bab 4: Temuan Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi temuan penelitian yang dilakukan pada PT. X dan pembahasan temuan penelitian tersebut.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran penelitian.