

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memiliki kemampuan tidak hanya sebagai pencipta kekayaan, namun lebih dari itu, perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan melipatgandakan kekayaan. Sehingga perusahaan mampu memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang menaruh kepentingan terhadap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006: 10) adalah:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Perusahaan pada umumnya menginginkan peningkatan produktivitas. Salah satu upaya yang dilakukan melalui peningkatan kualitas kinerja yang tinggi, produktif, dan berkomitmen. Kinerja akan tinggi jika faktor internal perusahaan mendukung tercapainya kondusifitas di lingkungan kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja adalah hal

yang baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Dalam hal ini produktivitas menjadi tolok ukur dari kinerja, dari sisi produktivitas dapat diketahui pencapaian dari target produksi perusahaan.

Pada tahun 2010, PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton memproduksi karet sebagai produksi utamanya dengan jumlah 3.422.637 Kg, dengan luas lahan 2.556, maka diketahui 1.339 Kg/Ha.

Tabel 1. Data produksi pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton di bagian/afdeling III (tiga) tahun 2010

No.	Bulan	Target	Realisasi	Realisasi Target (%)
1.	Januari	53.208	50.673	95
2.	Februari	53.293	47.198	88
3.	Maret	59.225	53.250	90
4.	April	62.660	57.284	91
5.	Mei	78.055	61.401	79
6.	Juni	68.378	48.593	71
7.	Juli	65.754	42.551	65
8.	Agustus	35.333	36.768	104
9.	September	21.442	20.173	94
10.	Oktober	32.168	21.338	66
11.	November	35.726	24.569	69
12.	Desember	39.321	33.198	84
Total		604.563	496.996	

Sumber: PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1 diketahui data produksi selama satu tahun yang dihitung dari bulan Januari sampai dengan bulan desember pada tahun 2010 dengan target secara keseluruhannya sebesar 604.563, dan realisasinya sebesar

496.996. Realisasi tertinggi tercapai pada bulan Agustus sebesar 104% dan terendah pada bulan Juli sebesar 65%.

Tabel 2. Data produksi pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton di bagian/afdeling V-VII (Trikora) tahun 2010

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	93.286	91.622	98
Februari	93.346	96.822	98
Maret	115.378	112.631	98
April	118.379	114.993	97
Mei	132.463	126.706	96
Juni	138.441	93.788	68
Juli	109.634	91.806	84
Agustus	74.083	67.289	91
September	46.500	35.370	78
Oktober	45.690	38.094	83
Nopember	65.959	44.814	68
Desember	88.774	67.093	78
	1.125.933	983.028	87

Sumber: PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010

Berdasarkan Tabel 2 diketahui data produksi Afdeling Trikora selama satu tahun yang dihitung dari bulan Januari sampai dengan bulan desember pada tahun 2010 dengan target secara keseluruhannya sebesar 1.125.933, dan realisasinya sebesar 983.028. Realisasi tertinggi tercapai pada bulan Januari, Februari, dan Maret sebesar 98% dan terendah pada bulan Juni dan Nopember sebesar 68%.

Peningkatan produktivitas perusahaan dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia dan pemberian insentif finansial. Sangat banyak yang mempengaruhi kinerja seseorang, ada anggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja di perusahaan tersebut maka kinerjanya baik. Namun, hal tersebut tidak menjadi hal yang mutlak. Keterampilan dan pengetahuan adalah hal terpenting dari ukuran kinerja seseorang. Perlunya perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut dengan mengadakan diklat untuk

meningkatkan sumber daya manusia yang rendah, kemudian meningkatkan kinerja. Banyaknya karyawan memerlukan pertimbangan khusus bagi perusahaan dalam memilih peserta karyawan yang akan mengikuti diklat.

Tabel 3. Jumlah pekerja tetap pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton menurut bidang dan golongan tahun 2010

No.	Bidang	Pekerja Tetap					Jumlah
		Gol.I	Gol.II	Gol.III	Gol.IV	MBT	
1	Administrasi/ Kantor	60	17	2	4	-	83
2	Tanaman	798	12	5	-	20	862
3	Tehnik	37	8	1	-	1	47
4	Pengolahan	88	8	1	-	2	99
	Jumlah	983	72	9	4	23	1.091

Sumber: Laporan manajemen SDM PTP Nusantara (Persero) Unit Usaha kedaton tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3 dipaparkan jumlah pekerja tetap yang terdiri dari pekerja aktif yang didasarkan menurut bagian pekerjaan dan golongan karyawan yaitu dari golongan I samapai dengan golongan IV.

Pada bagian administrasi/kantor berjumlah 84 karyawan; golongan I berjumlah 60, golongan II berjumlah 17, golongan III berjumlah 2, dan golongan IV berjumlah 4 karyawan. Pada bagian tanaman berjumlah 862 karyawan; golongan I berjumlah 798 karyawan, golongan II berjumlah 12, golongan III berjumlah 5, dan golongan IV tidak ada. Pada bagian tehnik berjumlah 47 karyawan; golongan I berjumlah 37 karyawan, golongan II berjumlah 8, golongan III berjumlah 1, dan golongan IV tidak ada. Pada bagian pengolahan berjumlah 99 karyawan; golongan I berjumlah 88 karyawan, golongan II berjumlah 8, golongan III berjumlah 1, dan golongan IV tidak ada. Selain itu, terdapat karyawan yang sudah memasuki MBT (Masa Bebas Tugas), karyawan MBT sudah sepenuhnya meninggalkan tanggungjawab

pekerjaan. Banyaknya karyawan yang ada diharapkan oleh perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Definisi kinerja menurut Hasibuan (2006: 34)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.”

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kemampuan dan profesionalitas sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan kerjanya.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*).

Berikut ini adalah tabel mengenai peserta program diklat yang diadakan oleh PTP Nusantara VII Unit Usaha Kedaton.

Tabel 4. Peserta program pendidikan/pelatihan PTPN VII Unit Usaha Kedaton

No	Nama	Gol.	Pendidikan	Tgl. Masuk Kerja	Jabatan	Pelatihan yang diikuti	Keterampilan
1.	Ilpendri	III A	S1	01/06/	Sinder	Program	Penggunaan

				1990		Peta Digital	Alat GPS
2.	S. Bagas K.	IA/13	SLTA sederajat	01/12/2002	Krani Askep	Program Peta Digital	Penggunaan Alat GPS
3.	Sumarno S.T.	IB/4	SLTA sederajat	01/07/1990	Krani Tanaman	Program Peta Digital	Penggunaan Alat GPS
4.	Talhah	IC/0	SLTA sederajat	01/12/2002	Pjs. Krani Kep. SDM	Program Peta Digital	Penggunaan Alat GPS
5.	Agus Solihin	IIIA/0	SLTA sederajat	01/09/1985	Sinder Tanaman	KMPD	Penguasaan Man. Perk
6.	Saprul Basri	IB/7	SD	01/06/1982	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
7.	Hidayat Hasan	IB/2	SLTA sederajat	21/03/1988	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
8.	Ripin	IB/6	SD	15/10/1978	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
9.	Toto Taryono	IB/2	SD	01/05/1985	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
10.	Suyadi	IB/0	SD	01/08/1987	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
11.	Teguh	IB/3	SD	01/05/1985	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
12.	Sukiman	IB/2	SD	01/05/1985	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri
13.	Sumakno	IB/1	SLTP sederajat	21/08/1989	Satpam	Pelatihan satpam	Beladiri

Sumber: PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa terdapat 13 karyawan yang mengikuti diklat dari golongan IA sampai dengan golongan IIIA dengan latar belakang pendidikan SD, SLTP sederajat, SLTA sederajat, dan S1. pelatihan yang diikuti adalah program peta digital, KMPD, dan pelatihan satpam.

Pemberlakuan kompensasi terhadap karyawan sangatlah penting. Karyawan mau melakukan tugasnya karena ada kompensasi. Kompensasi merupakan kepentingan karyawan yang apabila dipenuhi perusahaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat dan adil bagi karyawannya, karena kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, upah insentif, tunjangan, serta fasilitas-fasilitas lainnya. Insentif finansial yang merupakan bagian dari kompensasi adalah alat motivator penting untuk kinerja karyawan. PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton pada tahun 2010 memberikan beberapa kompensasi kepada pekerja yang meliputi gaji pokok, upah, tunjangan perusahaan, lembur, premi, bantuan sewa rumah, bantuan listrik, bantuanair, bantuan bahan bakar, tunjangan cuti, tunjangan kesehatan, kompensasi golongan maksimum, dan lain-lain. Salah satu bentuk kompensasi yang mempengaruhi kinerja adalah insentif finansial yaitu premi yang diberikan oleh perusahaan tersebut kepada karyawannya. Dengan adanya premi diharapkan kinerja di atas standar pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Diklat (X_1) dan Insentif Finansial (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian/Afdeling Tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Tahun 2010”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Persaingan bisnis yang semakin meningkat.
2. Kinerja sumber daya manusia masih rendah.
3. Program pendidikan dan pelatihan masih rendah.
4. Tarif insentif finansial masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, serta agar penelitian menjadi lebih fokus sehingga didapat hasil yang optimal, penelitian ini dibatasi pada pendidikan dan pelatihan/diklat (X1), insentif finansial (X2) yang lebih berfokus pada sistem premi dan kinerja karyawan (Y) pada Bagian/Afdeling Tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Tahun 2010 (kajian menurut persepsi karyawan).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010?
2. Apakah ada pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010?
3. Apakah ada pengaruh diklat dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010.
- c. Untuk mengetahui pengaruh diklat dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010.

2. Kegunaan Penelitian

- 1) Secara teoritis, dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya memperkuat teori-teori tentang telaah diklat, insentif finansial, dan kinerja.
- 2) Secara praktis:
 - (a) Sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana dalam Program Studi Ekonomi, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Lampung.
 - (b) Menjadi masukan bagi karyawan untuk dapat bersifat profesional dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menajai kewajibannya.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah diklat, insentif finansial, dan kinerja.

2. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup subjek adalah karyawan pada bagian/afdeling tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton tahun 2010.

3. Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah bagian/afdeling Tanaman di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton.

4. Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2011.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah aspek-aspek manajemen sumber daya manusia yang mengangkat masalah kinerja.