

BAB I

PENDAHULUAN

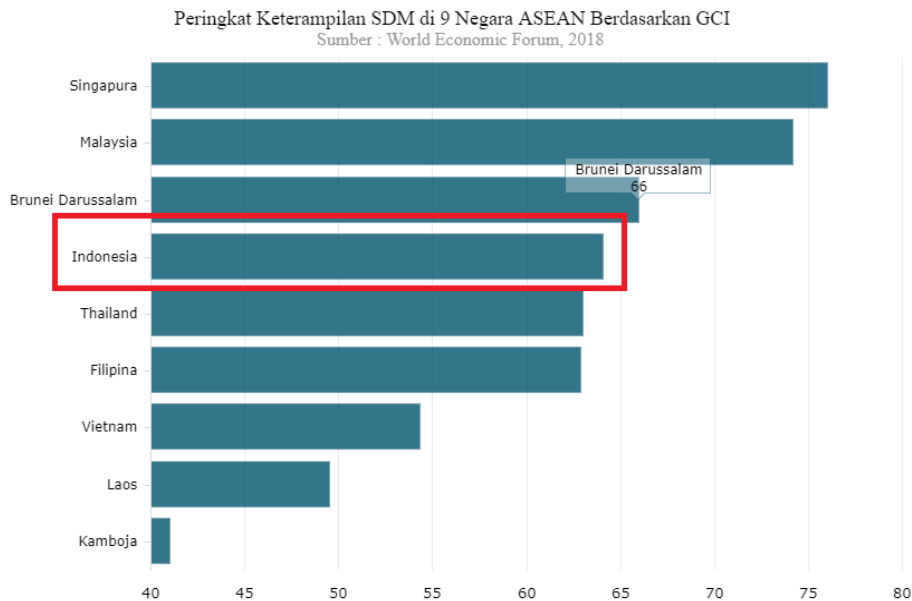
1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia telah berkembang menjadi isu global utama, dengan adanya persaingan yang ketat di dunia kerja yang dimana seseorang yang ingin terjun di dalam dunia kerja terutama ingin bekerja dalam sebuah perusahaan diharuskan memiliki wawasan yang banyak untuk menghadapi tantangan besar yang akan dihadapi untuk kedepannya. Sebuah perusahaan juga dituntut untuk bisa mengembangkan perubahan secara signifikan agar bisa menghadapi persaingan bisnis yang ketat terutama hal yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia yang kreatif untuk mengelola bisnis dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika” Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019). Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kemampuan suatu lembaga atau perusahaan untuk sukses karena pekerjaan yang dihasilkan karyawan dapat mewujudkan atau tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan gudang yaitu pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana pergudangan yang dimiliki suatu perusahaan.

Selanjutnya dari data *World Economic Forum* juga menilai negara Indonesia berada pada peringkat 82 di dunia dengan nilai 61 dapat diperhatikan kembali bahwa nilai-nilai penyerapan sumber daya manusia dan tingkat pengangguran di berbagai jenjang umur cukup tinggi. Adapun data keterampilan SDM di Negara

ASEAN tahun 2018 dapat dilihat berdasarkan peringkat yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Pemeringkatan keterampilan SDM di 9 negara berdasarkan GCI,

Sumber: *World Economic Forum 2018*

Berdasarkan data berikut pencapaian peringkat Sumber Daya Manusia di Indonesia menunjukkan adanya indikator perkembangan atau *development*, indikator ini menjadi indikator terbaik menurut *World Economic Forum*. Selanjutnya *World Economic Forum* menilai bahwa Indonesia telah mampu bersaing dalam pendidikan dasar, namun penilaian lain selain dalam hal kualitas pendidikan dasar, Indonesia mendapatkan nilai cukup rendah, dengan hal ini dapat ditarik secara garis besar bahwa penerapan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan di negara Indonesia dan harus ditangani dengan serius.

Menurut Sinta dan Syelviani (2021) Sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai alat bantu atau perlengkapan yang digunakan dalam bekerja baik yang bersifat secara fisik maupun non-fisik dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Sarana prasarana pergudang penting untuk dipenuhi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan bagi sebuah perusahaan untuk menjamin kelancaran aktivitas kinerja karyawan, maka dari itu dalam pengelolaan sarana dan prasarana pergudangan suatu perusahaan harus bisa memenuhi sarana dan prasarana yang memadai. Dalam proses penerimaan barang yang dilaksanakan oleh karyawan atau petugas pengawasan barang yang memiliki keahlian dibidang pengadaan barang gudang.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan umum di Jawa Tengah yang bernama Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Tujuan dari perusahaan tersebut adalah untuk mendorong kinerja karyawan yang mampu membawa kemajuan bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Pada perusahaan perhutani divisi regional jawa tengah memiliki jaringan di jawa tengah unit yang luas dan harus dipenuhi barang kebutuhan untuk pengelolaan hutan yang ada di jawa tengah pada setiap unitnya sehingga membutuhkan sistem manajemen barang gudang yang terintegrasi. Dalam proses pengadaan barang gudang yang memiliki kapasitas yang cukup besar untuk memenuhi keperluan setiap unit yang ada di jawa tengah mulai dari proses penanaman pohon dan perawatan getah pada hutan yang ada di Jawa Tengah yang dikelola oleh perum perhutani divisi regional Jawa Tengah.

Permasalahan yang terjadi pada gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah adalah masih terdapat kendala mengenai kinerja karyawan diantaranya bidang divisi gudang atau administrasi pengadaan barang gudang terdapat kendala dalam hal aktivitas gudang. Untuk mengetahui ketidakefektifan kinerja yang terjadi di perhutani dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan

di perum perhutani divisi regional jawa tengah yang mengalami penurunan. Berikut tabel mengenai penilaian kinerja pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang dibentuk dengan empat periode selama setahun.

Tabel 1. 1
Data Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Perum Perhutani Triwulan I-IV Tahun 2019

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	Nilai Kinerja Pegawai					
			TW I	TW II	Penurunan	TW III	TW IV	Penurunan
1.	Departemen SDM, Sarpra & Umum	65	91,336	89,001	2,335	89,218	90,754	1,536
2.	Departemen Keuangan	20	92,422	90,886	2,119	90,688	91,314	0,626
3.	Departemen PIEA	106	91,949	90,303	1,646	90,778	90,745	0,033
4.	Departemen Perlindungan Sumberdaya Hutan	21	91,125	90,052	1,073	90,462	89,24	1,222
5.	Kantor Divisi Regional Jawa Tengah	18	-	-	-	-	-	-

Sumber: Bagian Divisi SDM, Perum Perhutani Divre Jateng, 2019

Data pada tabel tersebut terlihat bahwa setiap departemen memiliki nilai yang fluktuatif selama tahun 2019. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah perlu memerhatikan beberapa faktor yang dapat menyebabkan fluktuasi pada nilai kinerja pegawai tersebut. Beberapa faktor tersebut diantaranya Pengembangan Sumber daya manusia dan Sarana Prasarana. Hasil wawancara penulis dengan kepala gudang mengenai SDM yang ada di gudang yaitu dimana karyawan yang kurang pemahaman dan pengetahuan mengenai bidang gudang itu sendiri. Dalam pengelolaan data persediaan barang gudang yang dilakukan masih ada data diolah dengan pencatatan barang gudang yang dilakukan secara manual. Sehingga dalam proses pembuatan data persediaan barang dapat dibilang kurang efektif karena membutuhkan waktu yang lama, dan juga dapat terjadi ketidakakuratan antara data

persediaan barang yang dibuat dengan jumlah barang yang tersedia di gudang. Selain itu, dalam melakukan pencatatan data retur pembelian barang juga masih dilakukan secara manual, dengan cara panitia pemeriksaan menulis barang pembelian yang akan di retur dengan menggunakan media kertas, yang kemudian di berikan kepada panitia pengadaan untuk di buat menjadi nota, proses tersebut kurang efektif, karena membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan pencatatan data retur pembelian barang. Kurangnya pemahaman terkait bidang gudang tersebut berdampak pada kinerja karyawan gudang belum optimal untuk mengetahui ketidakefektifan kinerja karyawan gudang dapat dilihat melalui data target dan realisasi barang gudang yang ada sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Target dan Realisasi Gudang Perum Perhutani Divisi Jawa Tengah Semester 1 dan 2 Tahun 2022

No.	Jenis Barang	SEMESTER I			SEMESTER II		
		Target Volume	Realisasi Volume	%	Target Volume	Realisasi Volume	%
1.	Pengadaan Barang Cetak Blangko	83,200	83,200	100	-	-	-
2.	Sarana Prasarana Penunjang Barcode	92,122	83,200	87	13,082	13,082	-
3.	Sarana Prasarana Tebangan Pengujian Kayu	16,437,684	15,876,395	91	15,780,113	15,780,113	100
4.	Stimulansia Anorganik (liter)	187,264	187,264	100	2,619	2,619	100
5.	Stimulansia Organik (liter)	78,107	78,107	100	-	-	
6.	Mangkok Plastik	3,777,569	3,777,569	100	-	-	
7.	Sarana dan Prasarana Penunjang Getah Produksi Pinus	107,441	107,441	100	80,149	75,850	93

Sumber: Data Primer Bagian Pengadaan barang di Perum Perhutani Divre Jateng, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa semester I Pengadaan cetak blangko, stimulan organik dan anorganik, mangkok plastik dan sarana dan prasarana penunjang produksi sadapan getah pinus mencapai target dan terealisasi 100% sedangkan Sarana dan prasarana penunjang barcode terealisasi 87% dan sarana dan prasarana terbangun pengujian kayu terealisasi 96% tidak memenuhi target. Pada semester II kesalahan yang sama terjadi lagi yang dimana sarana dan prasarana penunjang produksi sadapan getah pinus tidak mencapai target 100%. Hasil yang terealisasi hanya 77.850 dengan target yang seharusnya 80.149. Dengan adanya hal tersebut menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena ketidaksesuaian dalam sistem pengiriman yang telah berjalan di perum perhutani divre jateng salah satunya adalah kinerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah adalah adanya permasalahan yang terjadi pada gudang tersebut yaitu ketersediaan sarana dan prasarana gudang yang belum optimal. Sarana dan prasarana gudang perhutani sudah mencukupi kebutuhan gudang namun belum memenuhi standar kuantitas yang dibutuhkan pada suatu pergudangan. Kurangnya ketersediaan sarana prasarana gudang perhutani yang terjadi saat ini dimana salah satu pendukung sarana gudang yaitu *material handling equipment* seperti, *palet, forklift, truk palet* yang dibutuhkan tidak memenuhi misalnya palet yang dibutuhkan 5 namun yang tersedia hanya 2 palet sehingga sangat membutuhkan waktu yang cukup lama pada saat proses penerimaan dan pengiriman barang yang terjadi pada gudang. Sama hal dengan alat dokumentasi administrasi gudang seperti printer, komputer dan mesin faximile yang dibutuhkan tidak memenuhi kebutuhan, dimana disalah satu bidang membutuhkan mesin faximile

namun tidak memiliki mesin faximile, sehingga harus meminjam faximile ke bidang lain. Dari hal tersebut dapat dilihat gudang perhutani belum memiliki sarana prasarana lengkap, modern, dan belum menyediakan pergudangan dengan fasilitas bangunan yang baik. Dengan demikian aktivitas gudang pada perhutani belum berjalan maksimal, selain itu yang menjadi permasalahan lain pada gudang perhutani adalah kondisi sarana dan prasarana gudang yang diamati hal ini dapat terlihat dari kurangnya perawatan sarana dan prasarana gudang yang ada di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah sehingga sarana dan prasarana gudang yang ada menjadi berdebu atau bahkan rusak. Petugas gudang tidak melakukan pengecekan sarana dan prasarana gudang secara rutin sehingga ada beberapa sarana dan prasarana gudang tidak mendapatkan perawatan. Dengan adanya permasalahan tersebut sarana prasarana gudang pada perhutani akan memberikan hasil kerja yang kurang baik karena berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan.

Alasan peneliti menggunakan pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana karena kebanyakan perusahaan maupun instansi seperti Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah mengesampingkan SDM gudangnya. Hal yang seharusnya SDM gudang tidak hanya memahami operasional pergudangan logistik seperti persediaan (*inventory*), pergudangan, dan transportasi. Tetapi fakta yang terjadi masih banyak kasus mengenai kelancaran arus barang di gudang yang tidak optimal karena tidak memperhatikan aspek pengembangan SDM yang ada pada gudang. Disamping masalah kurangnya pengembangan sumber daya manusia khususnya pengelolaan pergudangan maka akan menimbulkan lemahnya koordinasi pengawasan sarana dan prasarana pergudangan yang dimana tidak semua perusahaan terlibat penuh dalam memfasilitaskan sarana prasarana

pergudangan. Berdasarkan latar belakang atau permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:”**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Pergudangan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Gudang di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah**”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah?
2. Apakah Sarana Prasarana Pergudangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah?
3. Apakah Pengembangan Sumber daya manusia dan Sarana Prasarana Pergudangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Sarana Prasarana Pergudangan terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan gudang Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh kegunaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, menambah pengetahuan mengenai Manajemen Sumber daya dan Manajemen Pergudangan dengan adanya penelitian ini penulis bisa menggali informasi terkhususnya Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Sarana Prasarana Pergudangan terhadap Kinerja Karyawan Gudang dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan atau kegunaan untuk penelitian terkait.
2. Bagi Program Studi Manajemen dan Administrasi Logistik, diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang lain ingin membangun penelitian. Khususnya mahasiswa jurusan Manajemen dan Administrasi logistik. Manfaat selanjutnya menambah dan mengembangkan kemampuan dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana sehingga dapat menerapkan teori-teori yang telah didapatkan pada mata kuliah serta terhadap praktik yang sebenarnya terjadi di lapangan.

3. Bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah, sebagai pengetahuan akan pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana pergudangan sehingga sebagai bahan pertimbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan agar dapat ditentukan untuk mengambil suatu keputusan.