



***HUMAN RESOURCE TRAINING
SEBAGAI STRATEGI UNTUK MENCAPAI
CORPORATE SUSTAINABILITY PADA PT. KUTAI TIMBER INDONESIA***

*Human Resource Training as Strategy to Achieve Corporate Sustainability at
PT. Kutai Timber Indonesia*

SKRIPSI

Oleh

**Habibah Nurul Aulia
NIM 130910202037**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



***HUMAN RESOURCE TRAINING
SEBAGAI STRATEGI UNTUK MENCAPAI
CORPORATE SUSTAINABILITY PADA PT. KUTAI TIMBER INDONESIA***

*Human Resource Training as Strategy to Achieve Corporate Sustainability at
PT. Kutai Timber Indonesia*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Habibah Nurul Aulia
NIM 130910202037**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirahim, segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas nikmat dan anugerah-Nya yang senantiasa menyertai saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta. Ibunda Siti Nur Janah dan untuk Ayahanda Nur Kholis yang selalu memberikan doa-doa tulus, kasih sayang tiada terbatas, serta dukungan untuk terus melangkah maju. Terima kasih yang teramat besar saya ucapkan pada kedua beliau karena perjuangan serta pengorbanan yang tak terhingga, sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Jember.

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara mu dan orang-orang yang diberikan ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(QS. Almujudalah:11)¹

“Barang siapa yang menghidupkan suatu bumi yang mati, maka bumi itu baginya”

(HR. Ahmad dan Tirmidzi-1300)²

“ Kita adalah harapan terakhir dan terbaik bumi, semua ada ditangan kita”

(*Before The Flood*:2016)³

¹ Al-Quran, 2004. Al-Jumanatul Ali, Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur. Al-Quran dan terjemahnya. Bandung: J-Art.

² Artikel dan Tutorial. 2015. Hadist-Hadist Tentang Menjaga Hati Dan Melestarikan Lingkungan Alam. [Online] <http://artikeltutorialku.xyz/2015/11/hadist-hadist-tentang-menjaga-hati-dan.html>. [10 Agustus 2017]

³ DiCaprio, Leonardo. 2016. *Before The Flood*. National Geographic. London. 01:35:09 mins.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Habibah Nurul Aulia

NIM : 130910202037

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul “*Human Resource Training Sebagai Strategi Untuk Mencapai Corporate Sustainability Pada PT. Kutai Timber Indonesia*”, adalah benar hasil karya sendiri, kecuali terdapat yang sudah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 18 Desember 2017

Yang menyatakan,

Habibah Nurul Aulia

NIM 130910202037

SKRIPSI

***HUMAN RESOURCE TRAINING
SEBAGAI STRATEGI UNTUK MENCAPAI
CORPORATE SUSTAINABILITY PADA PT. KUTAI TIMBER INDONESIA***

Oleh

**Habibah Nurul Aulia
130910202037**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahjuni, Msi
Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Rudy Eko Pramono, Msi**

PENGESAHAN

Skrpsi berjudul “*Human Resource Training Sebagai Strategi Untuk Mencapai Corporate Sustainability Pada PT. Kutai Timber Indonesia*” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : Selasa, 07 November 2017

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pukul : 08.30

Tim Penguji

Ketua,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP195704071986091001

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 195604091987022001

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP 195908201988031002

Anggota I

Anggota II

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 195807051985031002

Drs. Soehartono, MP
NIP 196002141988031002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Human Resource Training Sebagai Strategi Untuk Mencapai Corporate Sustainability Pada PT. Kutai Timber Indonesia; Habibah Nurul Aulia, 130910202037; 2017: 110 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2015 di Indonesia terdapat sekitar 277 perusahaan hak pengusahaan hutan yang tersebar diseluruh Indonesia, satu diantaranya yakni PT. Kutai Timber Indonesia yang terdapat di Probolinggo, Jawa Timur. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang berasal dari Jepang. PT. KTI merupakan perusahaan hasil merger antara Sumitomo Forestry Co., Ltd (SFC) dengan PT. Kaltimex Jaya yang berasal dari Kalimantan Timur tahun 1970. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan kayu alam untuk dijadikan berbagai macam produk antara lain *plywood*, lemari, meja, kursi, pelapis lantai, pelapis dinding serta bahan bangunan lainnya.

Industri pengolah kayu layaknya PT. KTI semacam ini tentu menghasilkan limbah industri yang berisiko dapat mencemari lingkungan, oleh karena itu PT. KTI berkomitmen penuh dalam mengurangi setengah dari dampak lingkungan atas penebangan kayu, pembuatan produk, maupun limbah dari pembuatan produk. Komitmen diberlakukan perusahaan demi untuk mencapai perusahaan yang berkelanjutan. Komitmen perusahaan dapat berjalan sesuai harapan jika mendapatkan dukungan penuh oleh seluruh elemen sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting yang harus ada dalam perusahaan sebab SDM dapat dikatakan sebagai motor penggerak dalam perusahaan. Tanpa adanya SDM tentu saja sebuah organisasi tidak akan ada artinya, meskipun sebuah perusahaan bergerak menggunakan mesin sekalipun, namun tidak akan pernah optimal tanpa ada SDM yang handal.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang potensial dalam mempersiapkan masa depan perusahaan. SDM disebut sebagai aspek potensial bukan tanpa alasan, sebab pada dasarnya SDM dapat diperbarui secara terus menerus baik pengetahuan, wawasan serta kemampuannya tanpa batas, hal inilah yang disebut sebagai SDM berkelanjutan. Menurut SHRM (*Sustainable Human Resource Management*) 2004, bahwa SDM merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk menciptakan serta menanamkan strategi perusahaannya, SDM berkelanjutan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan serta menciptakan keterampilan, motivasi, nilai dan kepercayaan untuk mencapai keberlanjutan perusahaan, dan pada saat yang sama SDM dapat memastikan kesehatan dan keberlanjutan perusahaan jangka panjang.

PT. Kutai Timber Indonesia mengelola produksi dengan sangat baik, melakukan pengelolaan limbah yang dilakukan dengan sebaik mungkin serta berusaha untuk mencapai “nol limbah” pada perusahaan hal tersebut bertujuan untuk mencapai *corporate sustainability* atau perusahaan berkelanjutan. Mencapai perusahaan berkelanjutan dibutuhkan arah pandang yang sama antara seluruh elemen perusahaan, untuk menyatukan arah pandang tersebut maka dibutuhkan pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan selain berfungsi untuk memberikan wawasan serta kemampuan kepada karyawan namun juga sebagai sarana pemersatu arah pandang antara perusahaan dengan karyawan, sehingga jika arah pandang seluruh elemen sama, maka akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada akhir tahun 2015 PT. KTI pernah mengalami peristiwa “laut merah”. Laut merah merupakan sebutan atas peristiwa tumpahan *phenol formaldehida* ke laut. Reaksi antara *phenol formaldehida* dan air laut yang kaya akan kandungan garam akhirnya menyebabkan air laut berubah warna menjadi merah. *Phenol formaldehida* merupakan senyawa kimia yang digunakan sebagai bahan tambahan dalam pembuatan lem untuk melekatkan *plywood* serta LVL (*laminated veneer lumber*). Peristiwa ini terjadi murni karena kelalaian karyawan untuk menutup kembali wadah *phenol formaldehida* yang berukuran 1.000 liter usai pemakaian. Peristiwa semacam ini ditangani langsung oleh karyawan khusus yang telah

dilatih dan disiapkan khusus oleh perusahaan untuk mengatasi masalah terkait B3, hanya saja kemungkinan pada saat kejadian terjadi karyawan TPS B3 (Tempat Penampungan Sementara Bahan berbahaya dan beracun) bingung harus mengambil tindakan seperti apa, sebab bisa dipastikan bahwa peristiwa tersebut merupakan peristiwa pertama yang pernah terjadi pada perusahaan tersebut. Karyawan TPS B3 dalam menangani *Phenol formaldehida* yang tumpah adalah dengan menyiram air untuk menghilangkan bahan tersebut. *Phenol formaldehida* yang tersiram air kemudian masuk dalam saluran air, dan akhirnya bermuara pada laut lepas di belakang pabrik PT. KTI. Hal ini akhirnya memicu pelatihan B3 untuk petugas TPS B3 pada PT. KTI.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Melalui penggambaran deskriptif peneliti akan lebih mudah dalam menjabarkan secara rinci fakta mengenai pelatihan B3 sesuai dengan yang ada di lapangan. Penulis menggunakan metode *snowball* dengan *key informan* dalam mencari informasi. Peneliti menggunakan teknik studi pustaka, observasi langsung, wawancara dan dokumentasi arsip guna untuk mencari data yang valid. Data kemudian dianalisis menggunakan *interactive model data analisis* melalui proses kondensasi, penyajian data menggunakan matriks dan skema, dan terakhir menarik kesimpulan. Kebasahan data diuji dengan menggunakan informan triangulasi.

Hasil penelitian yang bertenama pelatihan karyawan sebagai strategi untuk mencapai perusahaan berkelanjutan, menunjukkan bahwa pelatihan B3 sebagai sarana perusahaan dalam memberi pengetahuan serta keterampilan mengenai bahan berbahaya dan beracun serta limbah B3, selain itu juga pelatihan B3 sebagai sarana perusahaan untuk mengkomunikasikan tujuan perusahaan. Pelatihan B3 sebagai sarana perusahaan agar SDM bekerja dengan baik terutama petugas B3. Pelatihan B3 dinilai sangat penting berkontribusi dalam menciptakan ramah lingkungan, oleh karena itu pelatihan B3 harus ada sebagai pengendalian limbah B3, serta senantiasa menerus untuk diperbarui agar keberlanjutan perusahaan dimasa depan agar tetap berlangsung.

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil alamain dengan penuh rasa syukur akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “*Human Resource Training* Sebagai Strategi Untuk Mencapai *Corporate Sustainability* Pada PT. Kutai Timber Indonesia”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Sosial dan Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, M.M. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dra. Sri Wahjuni, M.Si dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si selaku dosen pembimbing yang selama ini dengan sabar dan telaten mengarahkan serta memberi bantuan pemikiran, motivasi kepada penulis;
5. Seluruh Dosen Administrasi Bisnis dan seluruh Civitas Akademika yang telah banyak membantu penulis selama ini;
6. PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo, yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian disana, terutama untuk Subdivisi *Human Resource Development* dan Subdivisi Keselamatan dan Lingkungan;
7. Pak Anto', Mbak Intan, Mas Dana, Bu Risky, Mbak Fifa, dan seluruh narasumber yang membatu penulis dalam melakukan penelitian di PT. Kutai Timber Indonesia, Probolinggo.
8. Sabikha Anisa, yang merupakan sahabat sekaligus saudara terbaik, yang tidak pernah lelah dalam mengingatkan untuk menyelesaikan penulisan skripsi;
9. Tuan Hermawan yang tidak pernah lelah dalam meluangkan tenaga, waktu, pikiran, motivasi serta doa-doanya;

10. “Segojek Bersama”, Ayu, Deki, Rachmat, Iim dan seluruh teman seangkatan ADBIS 2013 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. *But, I will always remember all of you;*
11. Semua pihak yang telah membantu tenaga serta pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulisan skripsi ini telah disusun dengan maksimal, akan tetapi bilamana masih terdapat kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember, 18 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN RINGKASAN	vii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Management Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.3 Komponen Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	10
2.2 Strategi	13
2.2.1 Pengertian Strategi	13
2.2.2 Tipe-tipe Strategi.....	15
2.3 Pelatihan Karyawan	16
2.3.1 Pengertian Pelatihan Karyawan	16
2.3.2 Tujuan Penelitian	17

2.4	<i>Corporate Sustainability</i>	18
2.5	Implementasi.....	20
2.6	Penelitian Terdahulu.....	21
2.7	Kerangka Konseptual.....	24
BAB 3.	METODE PENELITIAN	25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1	Tempat Penelitian.....	25
3.2.2	Waktu Penelitian.....	26
3.3	Data dan Sumber Data.....	26
3.4	Penentuan Informan.....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Teknik Analisis Data.....	31
3.7	Teknik Menguji Keabsahan Data.....	33
3.8	Penarikan Kesimpulan.....	34
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Hasil.....	35
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.2	Visi dan Misi PT. Kutai Timber Indonesia.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Kutai Timber Indonesia.....	39
4.1.4	Sumberdaya Manusia pada PT. Kutai Timber Indonesia..	44
4.2	Pembahasan.....	47
4.2.1	Pelatihan B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia.....	47
4.2.2	Proses pelaksanaan pelatihan B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia.....	49
4.2.3	Hambatan Pelatihan pada PT. Kutai Timber Indonesia....	51
4.2.4	Jenis Limbah serta Penanganannya Pada PT. KTI.....	52
4.2.5	Keterkaitan Antara Pelatihan Karyawan Dengan <i>Sustainable</i>	56
BAB 5.	PENUTUPAN	62
5.1	Kesimpulan.....	62

5.2 Keterbatasan Penelitian 62

5.3 Saran 63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

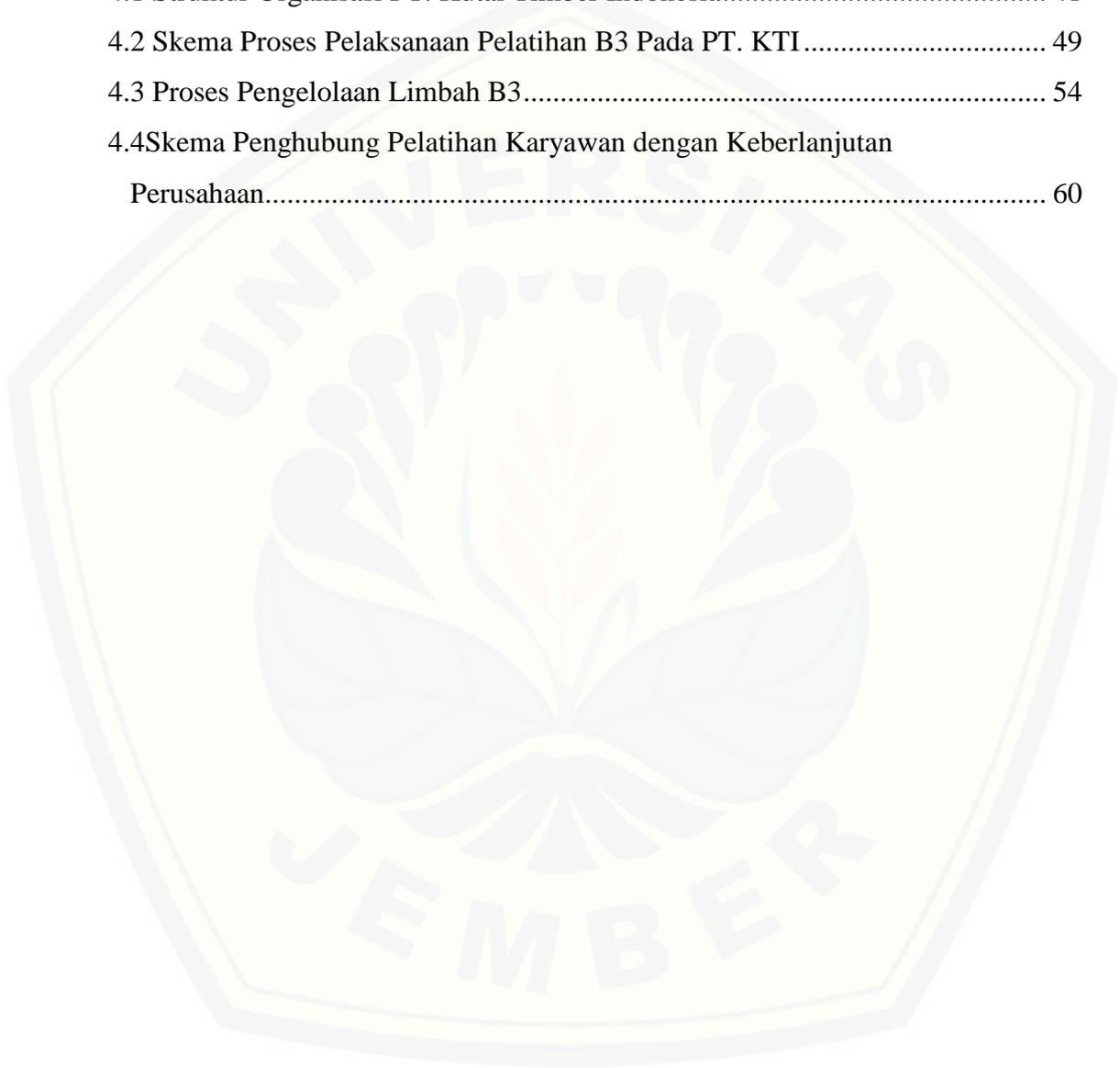


DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Penelitian Sekarang.....	23
4.1 Jumlah SDM pada PT. KTI.....	44
4.2 Sistem Pembagian Shift Kerja Pada PT. KTI	45
4.3 Sistem Pembagian Jam Kerja Non-shif pada PT. KTI.....	46
4.4 Pelatihan B3 PT. KTI 2014-2016.....	48
4.5 Daftar Jumlah Limbah Bahan Kimia PT. KTI.....	53
4.6 Jumlah Limbah Bahan Kimia PT. KTI	56
4.7 Matriks Hambatan Atas Pelaksanaan Pelatihan B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia.....	(Lampiran)
4.8 Matriks Program Pelatihan B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia	(Lampiran)

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual dalam Penelitian	24
3.1 Kmponen Dalam <i>Interactive Model Data Analysis</i>	33
4.1 Struktur Organisasi PT. Kutai Timber Indonesia.....	41
4.2 Skema Proses Pelaksanaan Pelatihan B3 Pada PT. KTI.....	49
4.3 Proses Pengelolaan Limbah B3.....	54
4.4Skema Penghubung Pelatihan Karyawan dengan Keberlanjutan Perusahaan.....	60



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama beberapa dekade terakhir ini kebutuhan dan ketertarikan masyarakat dalam penggunaan hasil olahan kayu sebagai bahan bangunan serta peralatan rumah tangga semakin meningkat, hal tersebut ditandai semakin meningkatnya pertumbuhan industri kayu yang ada di Indonesia. Kebutuhan kayu sebagai bahan bangunan serta peralatan rumah tangga tidak hanya meningkat untuk konsumsi dalam negeri, namun juga meningkat untuk kebutuhan pasar luar negeri. Kebutuhan kayu yang semakin meningkat akhirnya menyebabkan defisit kayu, hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan dari Sugiharto (2015) bahwa telah terjadi defisit kayu untuk industri, terkait dengan peningkatan jumlah penduduk Indonesia sehingga keperluan kayu semakin meningkat. Tahun 2013, kebutuhan log nasional tercatat mencapai 49 juta m^3 . Kebutuhan itu dipenuhi dari hutan alam sebesar 4 juta m^3 , Perhutani sebesar 922,123 m^3 , hutan tanaman industri sebanyak 21 juta m^3 , dan untuk sisanya kebutuhan kayu tersebut dipenuhi dari hutan rakyat dengan suplai sebanyak 23 juta m^3 .

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2015 di Indonesia terdapat sekitar 277 perusahaan hak pengusahaan hutan yang tersebar diseluruh Indonesia, satu diantaranya yakni PT. Kutai Timber Indonesia yang terdapat di Probolinggo, Jawa Timur. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang berasal dari Jepang. PT. KTI merupakan perusahaan hasil merger antara Sumitomo Forestry Co., Ltd (SFC) dengan PT. Kaltimex Jaya yang berasal dari Kalimantan Timur tahun 1970. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan kayu alam untuk dijadikan berbagai macam produk antara lain *plywood*, *particle board*, *basic floor*, meja, kursi, pelapis lantai, pelapis dinding serta bahan bangunan lainnya.

Industri pengolah kayu layaknya PT. KTI semacam ini tentu menghasilkan limbah industri yang berisiko dapat mencemari lingkungan, oleh karena itu PT. KTI berkomitmen penuh dalam mengurangi setengah dari dampak lingkungan atas penebangan kayu, pembuatan produk, maupun limbah dari pembuatan

produk. Komitmen diberlakukan perusahaan demi untuk mencapai perusahaan yang berkelanjutan. Komitmen perusahaan dapat berjalan sesuai harapan jika mendapatkan dukungan penuh oleh seluruh elemen sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting yang harus ada dalam perusahaan sebab SDM dapat dikatakan sebagai motor penggerak dalam perusahaan. Tanpa adanya SDM tentu saja sebuah organisasi tidak akan ada artinya, meskipun sebuah perusahaan bergerak menggunakan mesin sekalipun, namun tidak akan pernah optimal tanpa ada SDM yang handal.

Perusahaan sadar bahwasannya perusahaan pengolahan kayu sangat rawan dengan isu-isu lingkungan yang terjadi, sebab itulah PT. KTI berusaha sebaik mungkin untuk menjaga kelestarian lingkungan. Bagi PT. KTI keberhasilan dalam pencapaian target perusahaan, pelestarian lingkungan hidup, serta kemasyarakatan dilakukan dengan sistem perencanaan yang baik, inovatif, motivasi kerja yang tinggi, serta sinergi antar unit yang kuat. Hal tersebut hanya dapat terwujud, jika ada dukungan yang kuat dari sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang berkualitas dapat dibentuk melalui pelatihan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keberadaan mesin merupakan hal penting dalam perusahaan, namun jauh lebih penting jika perusahaan memiliki motor penggerak yang handal yakni SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang potensial dalam mempersiapkan masa depan perusahaan. SDM disebut sebagai aspek potensial bukan tanpa alasan, sebab pada dasarnya SDM dapat diperbarui secara terus menerus baik pengetahuan, wawasan serta kemampuannya tanpa batas, hal inilah yang disebut sebagai SDM berkelanjutan. Menurut SHRM (*Sustainable Human Resource Management*) 2012, bahwa SDM merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk menciptakan serta menanamkan strategi perusahaannya, SDM berkelanjutan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan serta menciptakan keterampilan, motivasi, nilai dan kepercayaan untuk mencapai keberlanjutan perusahaan, dan pada saat yang sama SDM dapat memastikan kesehatan dan keberlanjutan perusahaan jangka panjang.

PT. KTI memiliki 4.026 karyawan pada tahun 2016 yang pengetahuan, wawasan serta kemampuan karyawan dapat diperbarui salah satunya melalui pelatihan karyawan. Terdapat dua jenis pelatihan pada PT. KTI yakni pelatihan dasar karyawan atau *basic training* serta pelatihan lanjutan. *Basic training* diperuntukkan bagi karyawan baru yang hendak memulai kerja, hal ini diperlukan sebab dengan pelatihan ini karyawan baru akan lebih mudah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan benar. Sedangkan, pelatihan lanjutan adalah pelatihan yang diperuntukkan pada karyawan yang telah bekerja lebih lama untuk mempertajam pengetahuan serta keterampilan kerja untuk kinerja yang lebih baik. Pelatihan dilaksanakan agar karyawan dalam perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompleks dan persaingan kerja yang semakin ketat, selain itu pula melalui pelatihan karyawan perusahaan dapat menanamkan kebijakan yang memiliki pandangan jauh kedepan, dimasa yang akan datang yakni *corporate sustainability*.

Corporate sustainability merupakan perusahaan yang berkomitmen tinggi dalam meminimalisir penggunaan bahan berbahaya dan beracun (B3) serta berkomitmen untuk bertanggung jawab atas dampak operasional perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab untuk terus membangun bangsa melalui tanggung jawab sosial perusahaan, yakni berupaya melestarikan lingkungan, ikut serta dalam mencerdaskan bangsa, membangun ekonomi masyarakat sekitar dengan pemberdayaan masyarakat, serta memberikan fasilitas kesehatan bagi masyarakat.

Dalam kenyataannya meski perusahaan telah melakukan pelatihan mengenai pemahaman lingkungan serta limbah, masih ada kejadian diluar dugaan yang terjadi karena kelalaian karyawan atau karena kurang pemahaman karyawan tentang karakteristik limbah. Pada akhir tahun 2015 PT. KTI pernah mengalami peristiwa “laut merah”. Laut merah merupakan sebutan atas peristiwa tumpahan *phenol formaldehida* ke laut. Reaksi antara *phenol formaldehida* dan air laut yang kaya akan kandungan garam akhirnya menyebabkan air laut berubah warna menjadi merah. *Phenol formaldehida* merupakan senyawa kimia yang digunakan sebagai bahan tambahan dalam pembuatan lem untuk melekatkan *plywood* serta LVL (*laminated veneer lumber*). Peristiwa ini terjadi murni karena kelalaian

karyawan untuk menutup kembali wadah *phenol formaldehida* yang berukuran 1.000 liter usai pemakaian. Peristiwa semacam ini ditangani langsung oleh karyawan khusus yang telah dilatih dan disiapkan khusus oleh perusahaan untuk mengatasi masalah terkait B3, hanya saja kemungkinan pada saat kejadian terjadi karyawan TPS B3 (Tempat Penampungan Sementara Bahan berbahaya dan beracun) bingung harus mengambil tindakan seperti apa, sebab bisa dipastikan bahwa peristiwa tersebut merupakan peristiwa pertama yang pernah terjadi pada perusahaan tersebut. Karyawan TPS B3 dalam menangani *Phenol formaldehida* yang tumpah adalah dengan menyiram air untuk menghilangkan bahan tersebut. *Phenol formaldehida* yang tersiram air kemudian masuk dalam saluran air, dan akhirnya bermuara pada laut lepas di belakang pabrik PT. KTI. Awalnya tidak ada tindakan lanjutan yang dilakukan KTI perihal peristiwa ini, sehingga memicu amarah dari BLHK (Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan) Kabupaten Probolinggo. Atas reaksi BLHK tersebut akhirnya PT. KTI segera memompa kembali air laut yang terkena cecaran *phenol*, dan kemudian diolah di WWTP (*water waste treatment plan*) terlebih dahulu sebelum dibuang kelaut kembali dengan status aman.

Phenol formaldehida meskipun dapat larut dengan sendirinya oleh air laut, namun *phenol formaldehida* merupakan salah satu polutan, apabila kadar di udara lebih dari 0,1 mg/kg, *phenol formaldehida* yang terhisap bisa menyebabkan iritasi kepala dan membran mukosa, yang menyebabkan keluarnya air mata, pusing, tenggorokan serasa terbakar, serta kegerahan. Terkena paparan *phenol formaldehida* dalam jumlah banyak, misalnya terminum, bisa menyebabkan kematian. Tubuh manusia mengubah *phenol formaldehida* menjadi asam format yang meningkatkan keasaman darah, tarikan nafas menjadi pendek, sering hipotermia, koma, dan menyebabkan kematian. Reaksi *phenol formaldehida* dalam tubuh bisa menimbulkan terikatnya DNA oleh protein, sehingga mengganggu ekspresi genetik yang normal (Wikipedia:2017).

Peristiwa seperti ini bagi PT. KTI tidak boleh sampai terulang kembali, karena selain membahayakan manusia hal ini juga membahayakan biota yang terdapat di laut, oleh karena itu PT. KTI melakukan pelatihan B3 bagi petugas

TPS B3 terkait pemahaman cara *packing*, penyimpanan, serta cara pengamanan B3 dan limbahnya. Pelatihan ini dilakukan agar kelak tidak terjadi lagi kejadian yang dapat merugikan perusahaan serta masyarakat di sekitar perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. KTI adalah *human error* serta tindakan karyawan TPS B3 dalam menghadapi masalah tumpahan *phenol formaldehida* yang mengindikasikan kurangnya pemahaman mengenai pengamanan dan pengelolaan B3. Hal seperti inilah yang harus terus menerus untuk dibenahi kembali, sebab jika hal sekecil ini dibiarkan, tentu akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan serta masyarakat sekitar, selain itu pula hal semacam ini harus tetap diperhatikan agar tidak terulang kembali serta mempertahankan prestasi yang selama ini telah dicapai perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan B3 terkait pemahaman cara *packing*, penyimpanan serta cara pengamanan B3 dan limbahnya yang akan menjadi fokus dari peneliti.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu bentuk pernyataan yang membutuhkan jawaban. Menurut Sugiyono (2009:32), masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah penelitian adalah suatu rangkaian pernyataan yang hadir karena adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang kemudian dapat diteliti lebih lanjut dan diketahui jawabannya. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis menetapkan permasalahan deskriptif dengan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

“Bagaimanakah implementasi *human resource training* pada karyawan TPS B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki tujuan, baik yang tersirat maupun tersurat. Menurut Sugiyono (2009:11) tujuan penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga hal yaitu untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan pengetahuan tertentu. Dengan ini maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut, “Untuk mengetahui Implementasi *Human Resource Training* pada karyawan TPS B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan dan referensi bagi kalangan akademis bidang Administrasi Bisnis, khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga mampu menambah literatur bagi insan akademis.

2. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian dapat memberikan masukan, sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan perusahaan yang menyangkut penerapan *human resource training* sebagai strategi untuk mencapai *corporate sustainability*.

3. Pribadi

Memberi pengetahuan terkait *human resource training* sebagai strategi mencapai *corporate sustainability* serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama bangku kuliah

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan tonggak yang memprakarsai terbentuknya sebuah organisasi, kemudian SDM juga yang berperan dalam proses pengambilan keputusan serta SDM juga yang berperan dalam menentukan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Sebuah perusahaan tidak akan ada artinya jika sumber daya manusia didalamnya tidak dikelola dengan baik. Salah satu cara mengelola SDM dalam perusahaan adalah dengan pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan bertujuan untuk memberikan modal kerja berupa *skill* dan pengetahuan yang relevan dengan keadaan perusahaan saat ini. Sebelum membahas lebih dalam mengenai pelatihan karyawan, terlebih dahulu akan dibahas mengenai konsep SDM secara merinci sebagai landasan teori dalam pelaksanaan penelitian.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang paling sempurna dimuka bumi. Manusia diberi kelebihan berupa akal, pikiran serta perasaan yang dapat digunakan secara bersamaan. Berbeda dengan hewan atau tumbuhan yang hanya diberi naluri untuk bertahan hidup saja, oleh karena itu manusia adalah makhluk yang dinobatkan sebagai makhluk yang paling mulia.

Tuhan memberikan kesempurnaan bagi manusia tidak lain adalah bertujuan agar manusia dapat memberikan manfaat, baik manfaat untuk dirinya sendiri, untuk bumi, dan untuk makhluk lain disekitarnya. Kesempurnaan manusia tersebut dilengkapi dengan akal untuk berpikir. Kecepatan sebuah mesin yang canggih sekalipun akan kalah dengan kecepatan akal dan pikiran manusia ketika berpikir. Manusia dapat menciptakan mesin yang canggih dan tangguh, namun mesin tidak dapat menciptakan manusia. Oleh karena itulah, manusia adalah makhluk yang luar biasa dan keistimewaan manusia inilah yang harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial yang selalu hidup dengan kelompoknya. Sekelompok manusia inilah yang biasa disebut dengan organisasi. Di dalam organisasi, manusia berperan sebagai sumber daya yang teramat penting, bahkan tidak kalah penting dengan peran mesin, modal, serta bahan baku sekalipun. Pengertian sumber daya manusia (Wikipedia: 2016) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Hariandja (2002), Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan disamping faktor lain, seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sumarsono (2003:4), menyatakan bahwa :

Sumber daya manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Hasibuan (dalam Zulkarnain, 2016:17), menyatakan bahwa: “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa pakar diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang atau individu yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Perusahaan merupakan salah tempat dimana SDM dapat menyalurkan kemampuannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tepat tentu akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta berguna untuk efektifitas serta efisiensi pada perusahaan tersebut.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Pangabean (2002), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, Yuli (2005) berpendapat bahwa,

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang tata cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Zulkarnain, 2016:18), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar tetap efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah alat untuk mengelola manusia yang ada di perusahaan. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) bertanggung jawab secara penuh dalam proses pencarian karyawan, pembentukan karyawan (pelatihan), pemeliharaan karyawan, kompensasi, serta promosi. Rangkaian kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dalam Rachman 2015:13), tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatannya itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa partisipasi dari mereka maka aktivitas yang ada di perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan dalam proses perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran serta tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a) Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan.

b) Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang secara langsung berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah. Mereka mencapai tujuan melalui orang lain. Karyawan manajerial dibedakan lagi menjadi manajer lini dan manajer staf.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar bawahan tersebut mau bekerjasama dan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan perintahnya. Asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertidak konsisten dan berlaku adil serta jujur.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pangabean (2004:15), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan serta seleksi.

1) Analisis pekerjaan

Merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memenuhi tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

2) Perencanaan tenaga kerja

Merupakan suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya tercapai.

3) Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan. Proses ini diawali dengan menyebarluaskan pengumuman mengenai adanya lowongan pekerjaan, tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi, dan sistem kompensasi yang berlaku.

4) Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai kualifikasi sebagaimana yang telah dicantumkan dalam spesifikasi pekerjaan. Proses ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan pada hakikatnya bertujuan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan baik dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan melalui orientasi, pelatihan, serta pendidikan.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, namun masih berhubungan dan berkesinambungan, keteraturan dan

arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karier adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan, pengembangan karier merupakan suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan.

d. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan suatu proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir seluruh aktivitas MSDM lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusinya yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

f. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik maupun mental.

g. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka. PHK dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

Berdasarkan fungsi MSDM yang telah dijelaskan diatas, peneliti fokus pada fungsi MSDM yakni pada poin pengembangan karyawan dan terpusat pada pelatihannya. Pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat variatif,

mulai dari pelatihan yang dilakukan di dalam perusahaan sendiri (internal), hingga pelatihan yang dilakukan diluar perusahaan (eksternal), dalam penerapannya pun masih dapat digolongkan lagi dalam *off the job training* maupun *on the job training*. Metode pelatihan yang digunakan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta dari tema yang diambil.

2.2 Strategi

2.2.1 Pengertian Strategi

Pengertian Strategi adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh manajemen untuk merumuskan strategi, menjalankan strategi, dan mengevaluasi strategi dalam rangka menyediakan nilai-nilai terbaik bagi seluruh konsumen untuk mewujudkan visi organisasi. Menurut Marrus (2002:31), Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Menurut Pearce II dan Robinson (2008:2), menyatakan bahwa:

“Strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan Perusahaan dari definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Strategia dalah sebuah tindakan proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan melakukan hal-hal yang bersifat terus menerus sesuai keputusan bersama dan berdasarkan sudut pandang kebutuhan pelanggan”.

Sedangkan menurut David (2011:18-19), menyatakan bahwa:

“Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah di Tetapkan”.

Menurut Chandler (dalam Rangkuti 2013) menjelaskan bahwa: “Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya”. Menurut Learned, dkk (dalam Rangkuti 2013) menjelaskan bahwa: “Strategi merupakan alat untuk menciptakan keunggulan bersaing, dengan demikian salah satu fokus strategi adalah memutuskan apakah bisnis tersebut layak atau tidak”. Hamel dan Prahalad dalam Rangkuti (2013) menyatakan,

Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan di masa depan. dengan demikian perencanaan strategi hampir selalu dimulai dari “apa yang akan terjadi”, bukan mulai dari “apa yang terjadi”. Karena kecepatan inovasi pasar baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*). Sehingga perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah konsep yang dirancang secara sistematis yang berisi mengenai langkah-langkah atau cara untuk mencapai tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek, yang dimulai dari merumuskan strategi, menjalankan dan kemudian mengevaluasi strategi.

Sedangkan definisi strategi yang didefinisikan oleh Chandler (dalam Rangkuti 2013:3), dapat diartikan bahwa antara konsep strategi dengan konsep-konsep lain yang ada pada perusahaan saling berkaitan, hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun konsep-konsep tersebut adalah.

a. *Destinctive Competence*

Destinctive Competence merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat melakukan kegiatan lebih baik dibanding dengan pesaingnya. Perusahaan jenis ini memiliki kekuatan yang tidak mudah ditiru oleh perusahaan lain. Menurut Day dan Wensley (dalam Rangkuti 2013:5), identifikasi *Competitive Advantage* meliputi keahlian tenaga kerja dan kemampuan sumber daya. Dua faktor tersebut menyebabkan perusahaan ini dapat lebih unggul

dibanding dengan perusahaan lainnya. Keahlian sumber daya manusia yang tinggi muncul dan membentuk fungsi khusus yang lebih efektif, misalnya dengan menghasilkan produk yang lebih baik dengan cara memahami secara detail keinginan konsumen serta membuat program-program yang lebih baik lagi. Hal tersebut dapat diciptakan melalui penggunaan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti peralatan dan proses produksi yang canggih, penggunaan jaringan distribusi yang luas, penggunaan sumber daya bahan baku yang tinggi kualitasnya serta penciptaan *brand image* yang positif serta sistem reservasi yang terkomputasi. Semua itu merupakan keunggulan-keunggulan yang dapat diciptakan dalam memperoleh keuntungan.

b. *Competitive Advantage*

Competitive Advantage merupakan kegiatan spesifik yang dikembangkan oleh perusahaan agar lebih unggul dengan pesaingnya. Keunggulan bersaing disebabkan oleh pemilihan strategi yang tepat oleh perusahaan.

Menurut Porter (dalam Rangkuti 2013:6) terdapat tiga jenis strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing, antara lain:

1. *Cost Leadership*
2. Diferensiasi
3. Fokus

Jika hal ini diterapkan dalam perusahaan tentunya akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang positif, terlebih hal tersebut sangat diperlukan dimasa yang serba bersaing ini.

2.2.2 Tipe-tipe Strategi

Menurut Porter (dalam Rangkuti 2013:6) strategi dikelompokkan berdasarkan tiga tipe yaitu, strategi manajemen, strategi investasi dan strategi bisnis.

a. Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro.

b. Strategi Investasi

Strategi ini berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan akan melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, dan strategi pembangunan kembali divisi baru atau strategi divestasi, dll.

c. Strategi Bisnis

Istilah ini sering juga disebut sebagai strategi bisnis fungsional, karena strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi produksi, strategi pemasaran, strategi keuangan serta strategi sumber daya manusia.

2.3 Pelatihan Karyawan

2.3.1 Pengertian Pelatihan Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi sebuah organisasi. SDM yang berkompeten mampu memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal. Mereka berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka pula yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Namun, saat ini tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengelola SDM semakin kompleks. Perkembangan lingkungan yang terkini, yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, kemajuan teknologi yang pesat, perubahan serera pelanggan yang cepat, terbukanya aneka peluang bisnis, serta perubahan kondisi sosial, ekonomi, politik serta lingkungan, mengharuskan organisasi untuk membentuk SDM yang mampu mengikuti arus perubahan tersebut.

Membentuk SDM yang berkompetensi, maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan karyawan. Menurut Pangabean (2004), “pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang”. Sedangkan menurut Dessler, (2005:270).

Pelatihan karyawan merupakan suatu langkah atau proses pembelajaran yang diberikan pada karyawan baru perihal ketrampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan.

Pemberian pelatihan tidak menjamin karyawan tersebut akan sukses, namun dengan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, dan bagaimana cara pengerjaannya, oleh karena itu pelatihan karyawan sangatlah penting.

Menurut Sinambela (2016), “pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Dessler, (2005:270), terdapat lima langkah yang harus dilakukan dalam proses pelaksanaan pelatihan, langkah tersebut antara lain:

1. *Need Analysis*, hal yang dilakukan pada tahapan ini adalah mengidentifikasi keterampilan prestasi kerja khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktifitas. Menganalisis karakteristik peserta pelatihan untuk menjamin pelatihan tersebut sesuai dengan karakter peserta. Serta mengembangkan kemampuan khusus yang dapat diukur serta objektif.
2. *Instructional design*, pada tahap ini yang dilakukan adalah mengumpulkan bahan atau materi pelatihan. Materi tersebut bisa berupa film, gambar, contoh, latihan, serta metode yang digunakan.
3. *Validation*, merupakan tahapan dimana ada perwakilan dari peserta pelatihan untuk mengkonfirmasi apakah pelatihan yang akan dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan.
4. *Implement*, merupakan tahapan pelaksanaan pelatihan.
5. *Evaluation*, pada tahap ini pihak manajemen menganalisa, apakah program pelatihan tersebut berhasil atau gagal. Hal ini, dapat dinilai berdasarkan pengamatan yang dilakukan.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Pangabean (2004:41), pada dasarnya pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan serta perusahaan. Adapun tujuan tersebut antara lain:

a. Karyawan

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan dalam dunia kerja.
- 2) Meningkatkan moral karyawan
- 3) Membantu karyawan dalam menghadapi segala bentuk perubahan, baik perubahan dari dalam maupun dari luar perusahaan.
- 4) Membantu karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan.

b. Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menekan pemborosan. Pelatihan karyawan dapat mengurangi pemborosan yang terjadi dalam perusahaan, karena karyawan yang terlatih dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
- 3) Pelatihan karyawan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja pada karyawan. Karyawan paham dengan apa yang dilakukan, cara menghindari kecelakaan, serta cara agar kecelakaan kerja tidak terjadi.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang potensial bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan menurut ahli diatas, intinya pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan pada karyawan yang belum mengerti sehingga melalui pelatihan karyawan tersebut menjadi tahu dan layak untuk melakukan pekerjaan, dan untuk karyawan yang telah tahu dan layak bekerja, maka akan semakin mengerti dan semakin berkualitaslah kinerjanya.

2.4 Corporate Sustainability

Perusahaan merupakan sebuah gambaran dari sistem yang rumit dan senantiasa berubah-ubah. Perubahan tersebut mengikuti segala aspek yang terjadi dilingkungan perusahaan, baik intenal maupun eksternal perusahaan. Perubahan

perusahaan sendiri memiliki arti yang penting dalam mempertahankan perusahaan, sebab perusahaan yang tidak mau mengikuti arus perubahan maka akan tenggelam dalam perubahan itu sendiri dalam arti lain yakni tidak mampu bertahan atau tergilas roda zaman. Karena itu, perusahaan harus mampu berpikir jauh kedepan, memprediksi apa saja yang akan terjadi, dan berusaha mencari solusi atas apa saja yang akan terjadi tersebut, mau tidak mau perusahaan harus melakukan pemikiran jauh kedepan untuk menciptakan perusahaan yang berkelanjutan. Savit dan Weber (dalam Cambra, *et al*, 2011) menyatakan bahwa: “*A sustainable corporation is one that creates profit for its stakeholder while protecting the environment and improving the lives of those with whom it interact*”. *Sustainable Human Resource Management* (2012), menyebutkan bahwa:

“*Sustainability* sering didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengurangi kemampuan generasi masa depan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Keberlanjutan pada awalnya berarti kelestarian lingkungan, namun sekarang istilah ini digunakan untuk merujuk pada semua aspek dan dampak lingkungan”.

Salimath & Jones III (dalam Supriyadi, 2013), menyatakan bahwa: “*Sustainability* berkaitan dengan pembangunan yang seimbang bersama-sama dengan masalah ekologi yang memiliki konsekuensi penting bagi pemerataan baik intra maupun antar generasi”. Searcy (dalam Supriyadi, 2013) menyatakan bahwa:

“*Corporate sustainability* dapat diinterpretasikan sebagai adopsi dari strategi bisnis, kegiatan yang memenuhi kebutuhan perusahaan dan *stakeholder*. Hal ini juga sekaligus melindungi, mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia dan alam yang akan dibutuhkan dimasa mendatang”.

Berdasarkan definisi tersebut tersurat bahwa *corporate sustainability* berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan laba, kemampuan perusahaan dalam melindungi lingkungan dan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial, dengan mengoptimalkan

penggunaan sumber daya manusia serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam tanpa memberikan dampak buruk bagi lingkungan.

2.5 Implementasi

Sebuah perusahaan dizaman persaingan yang serba ketat ini perlu memiliki strategi yang dapat diterapkan untuk memenangkan persaingan bisnis. Penerapan strategi yang tepat, tentu saja akan membawa perusahaan menuju keberhasilan yang diinginkan. Sebuah strategi dapat dikatakan berhasil atau gagal dapat diketahui melalui penerapan yang telah dilakukan, oleh karena itu implementasi adalah suatu proses yang penting dan harus ada. Menurut Usman (2002:70), Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Sedangkan menurut Harsono (2002:67), menyatakan bahwa Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program. Setiawan (2004), menyebutkan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan proses kegiatan atau aktivitas pelaksanaan sebuah program yang sebelumnya telah dirancang secara sistematis, melalui implementasi, sebuah program atau kebijakan dapat dilihat keberhasilan atau kegagalan dari perencanaan tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermanfaat dalam mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian mengenai *human resource training* pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, berikut adalah hasil penelitian dari peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu (jurnal)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	Muhammad Madi Bin Abdullah, Pan Lee Ching dan Yusliza Mohd Yusoff (2015)	Green Training And Development: A Strategic Approach For Organizational Susatainbility (Studi kasus di perusahaan Malaysia)	Green Training And Development (GTD) menanamkan pada karyawan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi dan semangat untuk mencegah isu lingkungan yang terjadi dimasa depan. karyawan yang telah dilatih dan dididik untuk memahami dan menghormati lingkungannya maka akan melakukan yang terbaik untuk mengurangi aktifitas yang berkaitan dengan produksi karbon. HRM menggunakan karyawan sebagai media untuk mempromosikan dan meningkatkan kesadaran untuk mempertahankan kelestarian lingkungan dan ekonomi. Pada kenyataannya Green Training and Development membentuk karyawan menjadi penuh kreatifitas dan inovatifitas untuk menemukan hal-hal yang dapat mengurangi dampak buruk lingkungan. Seperti pada Panasonic Malaysia yang telah merubah produk-produknya menadi produk hemat energi.
2	Evpas Pallevi dan MVV Bhanu (2016)	Green HRM: A Way for Corporate Sustainability (pendekatan pada perusahaan di India)	Penerapan GHRM telah mendorong semua pemangku kepentingan yang ada didalam organisasi untuk menciptakan program-program yang ramah lingkungan. Penerapan GHRM telah membawa dampak yang lebih baik, salah satunya adalah membatu organisasi dalam penghematan finansial, karena organisasi telah meminimalkan penggunaan kertas dan lebih memilih penggunaan komputer yang lebih murah. Penerapan SDM ramah lingkungan dalam program <i>ecofriendly</i> ternyata mampu meningkatkan keberlanjutan perusahaan dengan fokus pada penerapan budaya ramah lingkungan.

(a)	(b)	(c)	(d)
3	Yong Jing Yi dan Yusliza Mohd Yusoff (2015)	From Green Human Resource Management (HRM) to Sustainability (Pendekatan pada perusahaan-perusahaan di Malaysia)	Praktik <i>human resource</i> (HR) penting kaitannya dalam pembentukan strategi perusahaan untuk mencapai keberlanjutan bisnis. Pada dasarnya praktek <i>Green HR</i> focus pada penciptaan nilai strategis dan nilai-nilai yang fokus pada tiga elemen 3P (People, Planet, Profit). Ternyata perusahaan di Malaysia yang telah menerapkan GHRM mengakibatkan efisiensi yang luar biasa besar, menekan angka pemborosan dan hal inilah yang berpotensi menyebabkan pertumbuhan bisnis berkelanjutan.

Sumber: Jurnal Pallevi dan Bhanu (2016), Yi dan Yusoff (2015), Abdullah, Ching dan Yusoff (2015)

Berdasarkan penelitian terhadulu dapat dijadikan peneliti dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Berikut penelitian yang dilakukan oleh peneliti (penelitian sekarang):

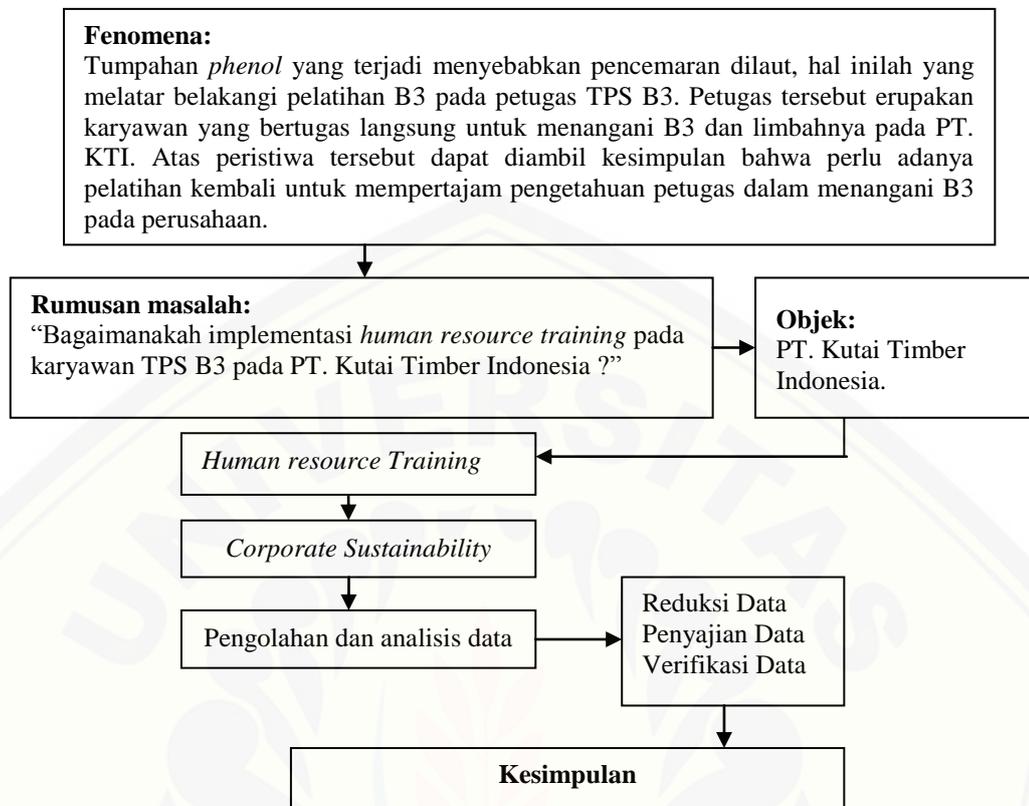
Tabel 2.2. Penelitian Sekarang

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Analisis yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Habibah Nurul Aulia (2017)	<i>Human resource Training</i> Sebagai Strategi Untuk Mencapai <i>Corporate Sustainability</i> pada PT. Kutai Timber Indonesia	Kualitatif dengan paradigma deskriptif	<i>Interactive Model Data Analysis</i>	

2.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *human resource training* pada karyawan TPS B3 dalam mengatasi peristiwa laut merah agar tidak terulang kembali pada PT. Kutai Timber Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha merangkai pokok pemikiran yang dirancang dalam satu kerangka konseptual yang diharapkan mampu mempermudah dalam proses berfikir peneliti dalam menjawab dan mendeskripsikan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga mampu mencapai penelitian yang diharapkan. Adapun kerangka konseptual yang dimaksud adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual dalam Penelitian



Adapun maksud dari kerangka konseptual diatas adalah peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena yang pernah terjadi ada PT. KTI yakni laut merah. Setelah fenomena tersebut, kemudian ditarik rumusan masalah yang sesuai dengan fenomena yakni “Bagaimanakah implementasi *human resource training* pada karyawan TPS B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia?”. Langkah selanjutnya peneliti mengaitkan dengan teori pelatihan dan teori *corporate sustainability*. Penelitian ini fokus pada pelatihan B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) bagi petugas TPS B3 di PT. KTI. Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dengan metode triangulasi sumber data yang kemudian diuji keabsahan datanya. Dari hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan serta gambaran yang pasti mengenai pelatihan karyawan sebagai strategi dalam mencapai *corporate sustainability* pada PT. KTI.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Bogdan dan Taylor (1992:22) mengatakan bahwa:

“Metode kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam setting konteks tertentu, yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik”

Menurut buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember (2012:22), jenis penelitian merupakan penegasan tentang kategori penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal tersebut berdasarkan pada judul, rumusan masalah dan tujuan penelitian, tipe penelitian ini adalah penelitian dengan metode deskriptif. Sugiyono (2013:21) menjelaskan bahwa, “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Tujuan dari penelitian dengan metode deskriptif adalah untuk menggambarkan hasil penelitian secara sistematis, aktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Menurut buku pedoman penulisan karya ilmiah (2012:23), tempat dan waktu penelitian mencakup lokasi atau daerah sasaran dan kurun waktu penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, penulis menentukan kantor PT. Kutai Timber Indonesia yang berlokasi di Jl. Tembaga Baru, Probolinggo, Jawa Timur sebagai obyek penelitiannya. Adapun alasan peneliti memilih lokasi pada PT. Kutai Timber Indonesia adalah sebagai berikut:

1. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan salah satu perusahaan bahan utama dalam produksinya adalah kayu serta bahan kimia berbahaya, hal tersebut secara langsung menunjukkan bahwa proses produksi pada PT. KTI sangatlah rawan dengan isu-isu lingkungan.
2. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar yang telah menerapkan perusahaan ramah lingkungan dan telah menuai sukses atas program tersebut, sehingga secara berturut-turut mulai tahun 2014 hingga tahun 2015 mendapatkan penghargaan Proper Biru dan kemudian mendapatkan ISO 14001:2004 pada tahun 2016.
3. PT. Kutai Timber Indonesia sebagai contoh dari perusahaan ramah lingkungan bagi perusahaan lain yang ada di Indonesia.
4. PT. Kutai Timber Indonesia merupakan perusahaan yang menerapkan pelatihan B3 pada karyawan TPS B3 karena tragedi tumpahan *phenol formaldehida*.

3.2.2 Waktu Penelitian

Batasan waktu untuk melakukan penelitian sangat diperlukan sebagai penunjang disiplin peneliti, maka penelitian dilaksanakan mulai tanggal 08 Agustus 2017 sampai tanggal 08 Oktober 2017.

3.3 Data dan Sumber Data

Menurut buku pedoman penulisan karya ilmiah (2012:23), data adalah kumpulan fakta atau informasi yang dapat berbentuk angka atau deskripsi yang berasal dari sumber data. Sedangkan sumber data ialah uraian tentang asal diperolehnya data penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yakni:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, baik itu benda maupun orang. Data primer didapat secara langsung melalui wawancara dengan pihak yang berkaitan atau observasi secara langsung pada objek yang dimaksud. Data primer yang diperoleh ketika terjun langsung ke lapangan antara lain data mengenai pelatihan karyawan yang diberikan tahun 2014 hingga tahun 2016, data mengenai pengelolaan limbah B3 (Bahan

Berbahaya dan Beracun), serta data mengenai efektifitas pelatihan terhadap karyawan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen atau sumber informasi lainnya. Data ini dapat diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan, studi kepustakaan, dan melalui arsip-arsip perusahaan. Data tersebut antara lain, transkrip pelatihan karyawan PT. KTI tahun 2014-2016, data batasan penggunaan B3, data struktur organisasi.

3.4 Penentuan Informan

Berdasarkan buku pedoman penulisan karya ilmiah (2012:23), informan adalah orang yang menguasai dan memahami objek penelitian dan mampu menjelaskan secara rinci masalah yang diteliti. Penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Snowball Sampling*, yakni proses penentuan informan berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlah secara pasti dengan menggali informasi terkait topik penelitian yang diperlukan. Metode *snowball sampling* ini dimulai dengan *key informan* atau informan kunci yang memahami mengenai penerapan *human resource training* pada perusahaan tersebut.

Terdapat kriteria-kriteria untuk menentukan informan penelitian seperti yang dijabarkan oleh Spradley (dalam Moleong, 2004:165), sebagai pertimbangan dalam memilih informan penelitian yang tepat, yaitu:

1. Informan yang intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktifitas yang menjadi sasaran penelitian dan hal ini ditandai dengan kemampuan informan dalam memberikan informasi yang tepat tentang sesuatu yang ditanyakan oleh peneliti.
2. Informan masih terkait secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran dari peneliti.
3. Informan memiliki cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.

4. Informan dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu, jadi informasi yang diberikan masih berupa informasi mentah yang harus diolah terlebih dahulu oleh peneliti.

Berdasarkan teori diatas maka peneliti menetapkan *key informan* yakni Kawanami, selaku direktur utama. Adapun data dari informan kunci adalah sebagai berikut:

Nama : Kawanami
Posisi : Direktur Utama
Lama Kerja : 28 Tahun
Topik : Gambaran umum perusahaan dan penjelasan terkait pelatihan B3.

Kawanami merupakan direktur utama yang peneliti tetapkan sebagai informan kunci. Data yang didapatkan berupa data primer serta data sekunder mengenai gambaran umum perusahaan serta pelatihan B3, hanya saja informan kunci kurang paham mengenai pelatihan B3 serta peristiwa tumpahan *phenol formaldehida*, oleh karena itu Kawanami menyarankan untuk melakukan wawancara dengan Ketua Subdivisi *human resource development* yakni Risky Dian. Berdasarkan saran yang diberikan oleh Kawanami, akhirnya peneliti melakukan teknik *snowball* untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pelatihan B3. Teknik *snowball* merupakan teknik penambahan informan yang digunakan peneliti ketika teknik awal yang digunakan dirasa kurang cukup dalam memenuhi data.

Risky Dian merupakan Ketua Subdivisi HRD (*Human Resource Development*). Namun saat peneliti melakukan penelitian di perusahaan, Risky Dian menyerahkan tugas wawancara kepada Wakil Ketua Subdivisi HRD, yakni Intan Fitria Permata Sari, namun Risky Dian tetap mendampingi ketika proses wawancara berlangsung. Alasan Risky Dian menyerahkan tugas wawancara tersebut pada Wakasubsidi adalah karena Kasubsidi HRD sedang mempersiapkan materi pelatihan, sehingga Risky Dian mendampingi wawancara sembari

menyelesaikan tugasnya. Adapun data mengenai *informan snowball* dalam penelitian ini adalah:

Nama : Intan Fitria Permata Sari
Posisi : Wakil Kasubsi HRD bagian *Management Training*
Lama Bekerja : 3 Tahun
Topik : Pelatihan karyawan serta pentingnya pelatihan B3

Pengumpulan informasi yang dilakukan melalui wawancara mendalam bersama *informan snowball* pertama belum mampu menjawab inti dari penelitian ini mengenai pelatihan B3 dan tumpahan *phenol*, maka peneliti disarankan kembali untuk melakukan wawancara dengan Rahmad Mardianto selaku Askabag Keselamatan dan Lingkungan, sekaligus pihak yang terkait dalam kejadian tumpahan *phenol* serta pihak yang memberikan pelatihan B3 secara langsung. Adapun data dari narasumber *snowball* adalah sebagai berikut:

Nama : Rahmad Mardianto
Posisi : Askabag Keselamatan dan Lingkungan
Lama Bekerja : 22 Tahun
Topik : Pentingnya pelatihan karyawan, pelatihan mengenai B3, pengelolaan limbah B3 serta penanganannya.

Data dan informasi yang diperoleh peneliti agar lebih valid dan dapat dipercaya, maka peneliti berusaha memeriksa keakuratan data yang diperoleh dari informan kunci dan narasumber *snowball* dengan menggunakan metode triangulasi sumber data. Penggunaan informan triangulasi bertujuan untuk pemeriksaan keabsahan data. Informan yang digunakan merupakan orang yang merasakan langsung pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut data mengenai informan triangulasi.

1. Nama : Susilanto
Posisi : Karyawan TPS B3
Topik : Pelatihan B3 serta tata cara pengelolaan limbah
Lama Kerja : 4 Tahun

2. Nama : Hariyanto
Posisi : Karyawan TPS B3
Topik : Pelatihan B3 serta manfaatnya.
Lama Kerja: 3 Tahun

3. Nama : Samsul Anam
Posisi : Staff bagian keselamatan dan lingkungan Produksi 2
Topik : Pentingnya pelatihan B3 bagi karyawan TPS B3
Lama Kerja: 6 Tahun

4. Nama : Bayu Hariadi
Posisi : Karyawan TPS B3
Topik : Pelatihan B3 serta manfaatnya
Lama Kerja: 4 Tahun

Informasi yang didapat dari pihak internal telah memenuhi data dari yang diperlukan oleh peneliti. Informan triangulasi tersebut sangat membantu peneliti dalam mengkonfirmasi data dan informasi yang diperoleh dari *key informan* serta informan melalui metode *snowball*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2011:223), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dalam sebuah penelitian adalah memperoleh data. Sedangkan menurut Emzir (2012:17) pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum mencakup observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Peneliti biasanya menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk validasi temuan.

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data sekunder terkait permasalahan yang diamati peneliti.

Tekniknya dengan membaca literatur yang terkait dengan penelitian, caranya dengan membaca buku maupun data-data dari sumber tertentu dan didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti menggunakan jurnal, buku, serta referensi-referensi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Observasi

Menurut Usman dan Akbar (2003:54), observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan proses yang kompleks yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan terjun langsung pada objek penelitian guna untuk mendapatkan data penelitian sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

3. Wawancara

Menurut Usman dan Akbar (2003:57), Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Wawancara memungkinkan pihak yang diwawancarai untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan lingkungannya, sehingga diperoleh informasi yang sedetail-detailnya secara mendalam. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dalam menggali informasi.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencatatan data yang bersumber dari arsip-arsip, dokumen, surat-surat yang diperlukan dalam penelitian. Pada penelitian ini dokumen sangat diperlukan untuk menunjang data penelitian.

Penelitian ini terlebih dahulu menggunakan teknik studi pustaka melalui jurnal-jurnal serta buku untuk menyusun kerangka berfikir, kemudian langkah selanjutnya adalah dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dengan narasumber dan selanjutnya dokumentasi.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (2012:24) teknik dan analisis data adalah uraian tentang cara mengkaji dan mengelola data awal atau data

mentah sehingga menjadi data atau informasi dan uraian tentang cara analisisnya.

Analisis data kualitatif menurut Moleong (2012:248) adalah:

“upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Interactive Model Data Analysis*.

Berdasarkan Miles dan Huberman (dalam Emzir, 2012:129), terdapat tiga macam kegiatan dalam *Interactive Model Data Analysis*, antara lain:

1. Reduksi Data

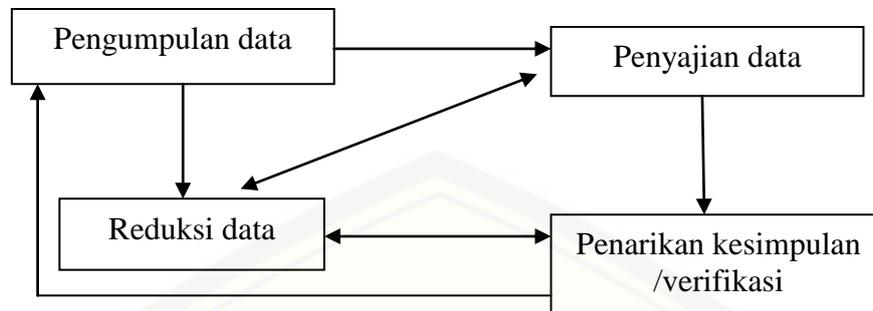
Reduksi data merupakan salah satu tahap analisis kualitatif yang dilakukan dengan cara memilih, menyederhanakan, membuat abstraksi, serta memfokuskan data-data yang telah diperoleh oleh peneliti. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Model Penyajian Data

Penyajian data yang baik merupakan cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid. Penyajian data dapat disajikan dalam bentuk bagan, grafik, matriks, teks yang bersifat naratif dan jaringan.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap terakhir dalam proses teknik analisis data kualitatif Miles dan Huberman. Setelah data terkumpul dan melalui proses reduksi kemudian tersaji dalam bentuk model dari hasil penyajian data. Data yang telah disajikan kemudian diverifikasi atau ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2011:153) kesimpulan adalah temuan baru dalam penelitian. Temuan baru ini berfungsi untuk memberikan gambaran baru terhadap suatu objek penelitian yang dahulu masih terlihat belum jelas.

Gambar 3.1. komponen dalam *Interaktif Model Data Analysis*

3.7 Teknik Menguji Keabsahan Data

Menguji keabsahan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, sebab dengan melakukan pengujian data maka hasil penelitian tersebut bisa dianggap valid. Menurut Moleong terdapat lima tahapan untuk menguji keabsahan data, hal tersebut antara lain:

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bertujuan untuk menemukan ciri-ciri serta unsur-unsur yang sangat relevan dengan isu yang saat ini sedang terjadi, kemudian memusatkan hal tersebut sehingga menjadi sebuah data yang bersifat rinci. Adapun cara untuk meningkatkan ketekunan pengamatan dapat dilakukan melalui membaca berbagai macam referensi baik melalui buku, jurnal, hasil penelitian, *browsing*, membaca dokumen maupun arsip-arsip yang relevan dengan kajian penelitian yang saat ini sedang dialami oleh peneliti, hal tersebut bertujuan agar data yang ditemukan benar dan dapat dipercaya.

2. Triangulasi

Menurut Moleong (2004:178) triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu sendiri. Teknik ini dipercaya mampu memberikan perbandingan antara data hasil wawancara yang dilakukan dengan data hasil pengamatan pada objek yang diteliti.

3. Pemeriksaan Sejawat Melalui Diskusi

Teknik ini adalah teknik yang dilakukan dengan cara mempublikasikan hasil sementara ataupun hasil akhir dari sebuah penelitian melalui diskusi analitik

dengan rekan-rekan sejawat. Teknik ini hanya dilakukan hanya sebatas melakukan konsultasi serta diskusi bersama dosen pembimbing dengan melakukan bimbingan mengenai penelitian yang sedang dilakukan.

4. Urian Rinci

Menurut Moleong (2004:337), keteralihan bergantung pada pengetahuan peneliti tentang konteks penegirim dan penerima dengan begitu peneliti bertanggung jawab pada penyelidikan dasar secukupnya yang memungkinkan adanya pembandingan. Teknik ini menuntut peneliti untuk melaporkan hasil penelitiannya sehingga uraian dapat disajikan secara teliti dan cermat serta menggambarkan konteks tempat penelitian yang dimaksud.

5. Auditing

Moleong (2004) menyatakan bahwa: “auditing adalah konsep bisnis khususnya dibidang fiskal yang dimanfaatkan untuk memeriksa kebergantungan dan kepastian data. Hal tersebut dilakukan baik terhadap proses maupun terhadap hasil keluaran”.

Berdasarkan teori diatas, penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber. Hal tersebut bertujuan, agar hasil penelitian memiliki nilai kepercayaan yang bersifat akurat sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

3.8 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah langkah yang dilakukan oleh penulis untuk menarik kesimpulan dari informasi dan data yang diperoleh serta telah dianalisis, sehingga dapat ditarik kesimpulan atas jawaban dari permasalahan yang diperoleh selama penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menulis ringkasan. Ringkasan ditulis dari hal-hal yang bersifat umum menuju hal-hak bersifat khusus.

BAB 5. PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan B3 merupakan pelatihan bagi petugas TPS B3 sebagai bentuk tindak lanjut atas peristiwa laut merah. Selain itu pelatihan B3 ini merupakan antisipasi jangka panjang oleh perusahaan, tujuannya agar jika peristiwa serupa terulang kembali, petugas B3 mampu mengatasi B3 dengan baik dan benar tanpa harus mencemari lingkungan.
2. Bentuk pelatihan yang dilakukan dengan metode kelas dan lapangan. Metode kelas berfungsi untuk memberikan wawasan serta materi yang berguna sebagai bekal dilapang. Metode kedua adalah metode lapangan secara langsung, yakni salah satu melakukan demo yang berisi cara mengatasi B3 dalam bentuk cair diluar ruang.
3. Setelah adanya pelatihan tersebut, tidak ada lagi kejadian serupa yang terulang. Sehingga pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan perusahaan yang tidak diperbolehkan untuk meneliti dua subdivisi sekaligus, sehingga peneliti perlu kerja keras untuk mendapatkan data dari dua subdivisi terkait.
2. Peneliti kesulitan ketika hendak mengobservasi lapangan perusahaan, sebab SOP dan pengawasan yang ketat sehingga dokumentasi sangat terbatas.
3. Perusahaan tidak banyak memiliki dokumentasi berupa foto dalam pelaksanaan pelatihan yang telah dijalankan, sehingga menyulitkan peneliti untuk mendapatkan dokumentasi perihal pelaksanaan pelatihan.
4. Data perusahaan tidak dicatat secara rapi, sehingga menyulitkan peneliti serta pendamping peneliti dalam menemukan data.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka terdapat saran yang diberikan peneliti antara lain:

1. Sebaiknya setiap pelaksanaan program pelatihan karyawan, harus ada dokumentasi visual, hal tersebut berguna sebagai arsip perusahaan. Selain itu juga, pencatatan data pelatihan secara rapi juga penting, sebab dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pelatihan kelak dikemudian hari.
2. Ada baiknya jika segala aktifitas harus selalu diawasi, sehingga peristiwa seperti kelalaian tumpahan *phenol* yang terjadi tidak dapat terulang kembali. Peristiwa tersebut meskipun jarang terjadi, namun jika terjadi lagi kelak dikemudian hari tentu saja dapat merugikan perusahaan, terutama finansial serta nama baik perusahaan yang selama ini telah dibangun.
3. Perbaiki pengelolaan limbah serta komitmen yang lebih baik dari perusahaan, dapat mendorong perusahaan untuk mendapatkan proper yang lebih baik lagi. Sinergi antar subdivisi yang kuat, dengan meletakkan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat, tentu dapat membantu perusahaan dalam meraih tujuan yang dicita-citakan. Perlu mengesampingkan perasaan egois antar subdivisi serta mengurangi perasaan ingin unggul satu subdivisi, sebab perusahaan tidak dapat berjalan sendiri-sendiri, namun perlu kerjasama seluruh elemen perusahaan untuk mencapai perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al-Quran, 2004. Al-Jumanatul Ali, Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur. Al-Quran dan terjemahnya. Bandung: J-Art.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Press.
- David, Fred, R. 2011. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Aducation, Inc.
- Ehnert, Ina. dan Zink, J. Klause. 2014. *Sustainability and HRM. Developing Sustainable Business Organizations*. Berlin Heldenberg: Springer_Verlag.
- Emzir. 2012. *Analisis Data: Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hariadi, Bambang. 2005. *Strategi Manajemen. Strategi memenangkan perang bisnis*. Malang: Bayu Publishing.
- Harsono, Hanifah. 2002. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Kuontur, Ronny. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pangabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pearce dan Robins. 2007. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.
- Stephanie, K. Marrus. 2002. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R. 2003. *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember*. Jember: Jember University Press.
- Usman, H. dan Akbar P.S. 2003. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Zink, J Klaus. 2008. *Corporate Sustainability As A Challenge For Comprehensive Management*. VerlagHeldenberg: Physica.

Jurnal

- Abdullah., Ching., dan Yusoff,. 2015. Green Training And Development: A Strategic Approach For Organizational Sustainability. *Conference on Green Human Resource Management*.108-124.
- Ahmad, Shoeb. 2015. Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Management*.1-16.
- Arulrajah., Opatha., dan Nawaratne., 2015. Green Human Resource Management Practice: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*.5(1): 1-16.
- Cambra-Fierro., dan Rocio Ruiz-Benitez. 2011. Sustainable Business Practices In Spain : A Two-Case Study. *EuropeanBusiness Review*.23(4): 401-412.

- Cherian, Jacob. & Jacob, Jolly. 2012. A Study of Green HRM And Its Effective Implementation in the Organizations: A review. *International Journal Of Business and Management*. 7(21): 1-9.
- Firdaus, M., & Udin, Z. M. (2011). Green Human Resource Management Towards SME's. *The 4th International Conference on Technology and Operations Management 2011*, 135–140.
- Opatha & Arulrajah. 2014. Green Human Resource Management: Simplified general reflections. *International Business Research*, 7, 101–112.
- Pallavi dan Bhanu. 2016. Green HRM: A Way for Corporate Suatainability. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*. 6(2): 13-20.
- Rachman, Rika. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Usaha Batik Sumberjambe Di UD. Bintang Timur Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Sufa, F. Nadia. 2014. Isu Mengenai Pola Pikir yang Menjadi Tantangan Perusahaan Dalam Menerapkan Corporate Sustainability management. *Jurnal akuntansi UNESA*. 2(3).
- SHRM Foundation. 2012. *HRM's Role In Corporate Social And Environmental Sustainability*. SHRM foundation's effective practice guidelines series.
- Supriyadi. 2013. Konsep Dan Model Pengukuran Corporate Sustainability: Sebuah Literatur. *STAR - Study & Accounting Research*. 10(3): 1-16.
- Walter, Andre. 2013. Corporate Sustainability Strategy Implementation. *International Executive MBA*.
- Yi, Yong. J. dan Yusoff, M. Y. 2015. From Green Human Resouce Management To Sustainability. *Conference on Green Human Resource Management*. 102-107.
- Yusoff, M. Yusmani. dan Yusoff, M. Yusliza. 2015. Strategic Green Human Resource Management As A Critical Succes Factors For Environmental Performance In Malaysia. *Conference on Green Human Resource Management*. 163-181.
- Zulkarnain, Deki. 2016. Pemeliharaan Sumberdaya Manusia Pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi (Studi Kasus Pada Jember Taksi). *Digital Repository Universitas Jember*.

Produk Hukum

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009. *Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 140. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2014. *Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5617. Jakarta.

Sumber Lain

Artikel dan Tutorial. 2015. Hadist-Hadist Tentang Menjaga Hati Dan Melestarikan Lingkungan Alam. [Online] <http://artikeltutorialku.xyz/2015/11/hadist-hadist-tentang-menjaga-hati-dan.html>. [10 Agustus 2017]

Badan Pusat Statistik. 2015. Perusahaan Hak Pengusahaan Hutan. [Online]. Dalam www.bps.go.id. [16 November 2017].

DiCaprio, Leonardo. 2016. *Before The Flood*. National Geographic. London. 01:35:09 mins.

Sertifikat ISO. 2015. Pemahaman ISO 14001:2004. [online]. Dalam <http://sertifikat-iso.com/pemahaman-iso-140012004>. [10 Juni 2017].

Wikipedia. 2017. Papan Partikel. [online]. Dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/papan.partikel>. [02 Oktober 2017]

Wikipedia. 2017. *Resin phenol Formaldehida*. Dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Resin.Phenol.Formaldehida>. [02 Oktober 2017]

Wikipedia. 2017. Protokol Kyoto. [online]. Dalam http://id.m.wikipedia.org/wiki/Protokol_kyoto. [10 Februari 2017]



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.jember@unj.ac.id

Nomor : 1492 /UN25.3.1/LT/2017

08 Agustus 2017

Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian

Yth. Pimpinan
PT. Kutai Timber Indonesia
di -

PROBOLINGGO

Memperhatikan surat Pengantar dari Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 3016/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 3 Agustus 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM	: Habibah Nurul Aulia / 130910202037
Fakultas / Jurusan	: FISIP / Administrasi Bisnis
Alamat	: Jl. Halmahera Raya No. 6 Jember / No. Hp. 085735014521
Judul Penelitian	: <i>Human Resource Training</i> Sebagai Strategi untuk Mencapai <i>Cooperate Sustainability</i> pada PT. Kutai Timber Indonesia
Lokasi Penelitian	: PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo
Lama Penelitian	: Dua Bulan (08 Agustus – 08 Oktober 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Susanto, M.Pd
NIP 196306161988021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan fak.FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : GMS/173



PT. KUTAI TIMBER INDONESIA

PLYWOOD, PARTICLE BOARD AND WOOD INDUSTRY

FACTORY : Jl. Tanjung Tembaga Baru / Pelabuhan Probolinggo 67201 - Jawa Timur
Telp. : (0335) 422412 (Hunting) ; Fax. : (0335) 421669
E-mail : pr@kti.co.id

No : 409/KTIP/V/D-6/2017
Lamp : 1 lembar
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dengan hormat,

Merujuk surat No.1498/UN25.3.1/LT/2017 tertanggal 08 Agustus 2017 mengenai Permohonan Pelaksanaan Penelitian oleh mahasiswa Universitas Jember. Dengan ini disampaikan bahwa kami dapat memenuhi permohonan tersebut mulai tanggal 08 Agustus 2017 s/d 08 Oktober 2017 sesuai nama terlampir.

Pelaksanaan Penelitian di PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penempatan tempat penelitian ditentukan oleh Perusahaan.
2. PT. KTI tidak mengasuransikan mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian.
3. Perusahaan tidak memberi imbalan selama penelitian.
4. Jika terjadi kecelakaan terhadap mahasiswa ybs, perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya perawatan maupun lain-lain.
5. Selama mahasiswa berada di lingkungan kerja PT. KTI wajib mematuhi aturan-aturan perusahaan yang berlaku.

Demikian persetujuan mengenai pelaksanaan penelitian. Atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Probolinggo, 10 Agustus 2017
Hormat Kami
PT. Kutai Timber Indonesia
Probolinggo

M. Firdaus Dja'far
Manager HRD & GA

HEAD OFFICE : Jakarta 12190, Telephone : (021) 2521260
BRANCH : Surabaya 60272, East Java, Telephone : (031) 5635001
Samarinda 75117, East Kalimantan, Telephone : (0541) 741966
PLANTATION & LABORATORY : Sepuh Gembol, Berru - Karaci Kab. Probolinggo
Kedung Supit - Wonorejo - Probolinggo - Jawa Timur



P.T. KUTAI TIMBER INDONESIA

PLYWOOD, PARTICLE BOARD AND WOOD INDUSTRY

FACTORY : Jl. Tanjung Tembaga Baru / Pelabuhan Probolinggo 67201 - Jawa Timur
Telp. : (0335) 422412 (Hunting) ; Fax. : (0335) 421669
E-mail : pr@kti.co.id

SURAT-KETERANGAN.

No.537/KTIP/V/D-6/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT. Kutai Timber Indonesia Cabang Probolinggo, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Habibah Nurul Aulia	130910202037	Ilmu Administrasi Bisnis – Universitas Jember

Telah menyelesaikan penelitian tanggal 08 Agustus 2017-08 Oktober 2017 di PT. Kutai Timber Indonesia, dengan mengambil data antara lain:

- Pelatihan tahun 2016
- Sistem Pelatihan tahun 2017
- Struktur Organisasi
- Penghargaan PT. KTI

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 08 Oktober 2017
PT. Kutai Timber Indonesia



HEAD OFFICE
BRANCH

: Jakarta 12190, Telephone : (021) 2523260
: Surabaya 60272, East Java, Telephone : (031) 5635001
Semarinda 75117, East Kalimantan, Telephone : (0541) 741966
: Sepuh Gembel, Bemli - Kencil Kab. Probolinggo
Kedung Supit - Wonorejo - Probolinggo - Jawa Timur,

PLANTATION &
LABORATORY

LAMPIRAN

Tabel 4.7 Matriks Hambatan Atas Pelaksanaan Pelatihan B3 Pada PT. Kutai Timber Indonesia

Hambatan yang terjadi	Masalah yang mendasar	Solusi atau Pemecahan Masalah
Pelaksanaan pelatihan, kadangkala sering terjadi kesalah pahaman mengenai perencanaan pelatihan	Kurangnya koordinasi antar penyelenggara latihan	Melakukan koordinasi kembali antar penyelenggara pelatihan
Susahnya melakukan kerjasama dengan pihak luar untuk melakukan pelatihan	Sering terjadi ketidak tepatan jadwal pelatihan dengan jadwal pemateri dari luar perusahaan	Mengambil pemateri dari dalam perusahaan. Pemateri disesuaikan dengan tema dan pemahaman terhadap tema. Pelatihan B3 pemateri berasal dari subdivisi yang terkait, seperti subdivisi KL serta subdivisi SSM

Sumber: PT. Kutai Timber Indonesia, 2017 (data diolah)

Tabel 4.8 Matriks Program Pelatihan B3 pada PT. Kutai Timber Indonesia

Program Pelatihan B3 (a)	Keterangan (b)	Hasil Langsung (c)
Pelatihan B3, pemisahan, pengamanan, pengelolaan, packing, pengiriman, serta limbah B3	Sasaran petugas TPS B3	Petugas mampu menganalisa kemudian mengamankan B3 dengan baik, sehingga peristiwa laut merah tidak lagi terulang kembali.
<p>Metode pelaksanaan pelatihan</p> <p>a. <i>Off the job training</i></p> <p>b. Simulasi</p> <p>c. Materi diberikan kepada petugas TPS B3</p>	<p>a. Pelaksanaan didalam suatu ruangan seperti acara seminar</p> <p>b. Pelaksanaan diluar ruangan, terdapat beberapa orang yang memperagakan teknik mengemankan cairan B3 dengan serbuk kayu.</p> <p>c. Materi berupa teknik pengamanan B3, pengelolaan B3, bahaya B3, serta packing, B3 yang baik dan benar sesuai SOP yang ada diperusahaan</p>	<p>a. Karyawan dapat terkontrol, sehingga proses pelaksanaan pelatihan berjalan dengan kondusif</p> <p>b. Karyawan dapat melihat secara langsung teknik pengamanan cairan B3 dengan serbuk kayu.</p> <p>c. Tidak ada lagi kejadian serupa yang dapat membahayakan lingkungan, diri sendiri serta citra perusahaan.</p>

(a)	(b)	(c)
<p>Pemateri berasal dari internal perusahaan</p>	<p>Pemateri berasal dari subdivisi yang berkaitan dengan materi B3. Subdivisi yang terkait antara lain subdivisi KL (keselamatan lingkungan) dan subdivisi SSM</p>	<p>Karyawan dapat dengan mudah menyerap materi yang diberikan, sebab pemateri yang tepat akan mudah dalam mentransfer pengetahuannya ke karyawan.</p>
<hr/>		
<p>Tujuan pelaksanaan pelatihan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Memberi pengetahuan serta keterampilan teknik pengemasan bahan kimia serta limbah kimia pada karyawan; Memperbaiki moral karyawan; Menyatukan arah pandang antara perusahaan dengan karyawan; Sebagai salah satu kegiatan dalam rangka menaati peraturan pemerintah. 		<ol style="list-style-type: none"> Karyawan memiliki pengetahuan keterampilan teknik pengemasan bahan kimia serta limbah kimia pada karyawan sehingga ketika terjun kelapangan tempat bekerja, karyawan tidak lagi merasa bingung; Seiring pengetahuan karyawan baru bertambah, pemahaman untuk tidak membuang limbah sembarangan pun akan bertambah, dari pengetahuan tersebut membentuk moral serta sikap karyawan yang disiplin serta taat dalam menaati peraturan perusahaan serta peraturan pemerintah yang berlaku.
<hr/>		
<p>Pelatihan B3 merupakan salah satu bentuk sarana komunikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengkomunikasikan harapan, visi dan misi perusahaan pada karyawan baru Mengkomunikasikan mengenai peraturan pemerintah yang harus dijalankan perusahaan Sarana komunikasi sanksi dan <i>reward</i> pada karyawan baru 		<ol style="list-style-type: none"> Karyawan menjadi mengerti dan paham tentang visi misi perusahaan, sehingga mereka bekerja sesuai aturan dan SOP yang ditetapkan Karena ada komunikasi mengenai sanksi dan <i>reward</i>, maka menjadikan karyawan kerja sesuai peraturan, sebab mereka takut akan sanksi yang diberikan.

Sumber: PT. Kutai Timber Indonesia, 2017 (data diolah)

HASIL WAWANCARA

Informan : Kawanami
Jabatan : Direktur Utama
Lama Kerja : 28 Tahun
Tanggal : 13 Agustus 2017
Topik Wawancara : Gambaran umum perusahaan dan penjelasan terkait pelatihan B3

1. Bisakah bapak ceritakan sedikit mengenai sejarah PT. KTI?

“KTI berdiri tahun 1970, awal berdirinya merupakan bentuk merger dari PT. Sumitomo Forestry dengan PT. Kaltimex Jaya dari Kalimantan Timur. Waktu itu KTI hanya punya pabrik dengan divisi *Plywood*, kemudian bertambah lagi dengan pabrik *wood working*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di website milik PT. KTI”

2. Berapa modal awal ketika pendirian pabrik dilakukan?

“dulu sekali sekitar US\$ 27.000.000”

3. Bisakah bapak ceritakan sedikit mengenai visi dan misi perusahaan?

“Visi misi kami adalah menjalankan usaha yang sesuai peraturan dengan bahan yang lestari, kami berproduksi dengan jalan ramah lingkungan, serta ikut serta dalam mensejahterakan masyarakat. Bagaimana cara mensejahterakan masyarakat? Salah satunya dengan menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya dari masyarakat lokal, memberikan beasiswa bagi pelajar, serta memberikan fasilitas kesehatan untuk masyarakat sekitar pabrik. Itu garis besar dari visi misi kami, point-point lengkapnya lihat di website perusahaan saja ya”.

4. Seberapa penting visi dan misi bagi PT. KTI?

“Sangat penting sekali itu, visi misi itu berisi harapan, cita-cita serta menjadi tolok ukur kami dalam bekerja. Andaikan saja sebuah perusahaan tidak jelas visi misinya yang penting dapat laba, bisa saja seperti itu tapi tidak jelas apa yang harus mereka lakukan, yang penting dapat laba. Sebagai perusahaan

yang berkomitmen baik sejak awal berdiri, ya tentu saja visi misi begitu penting”

5. Kemanakah KTI di jual?

“tetap saja pasar kita yang paling besar adalah Jepang, kemudian Canada, sisanya adalah Amerika serta pasar domestik. Karena pasar kita yang besar adalah Jepang dan Canada sebabnya kita menggunakan standar produksi JAS/JIS atau *Japanese Agriculture Standart* dan CARB atau *Canadian Air Regulatory Board* itu adalah standart dari Canada. Setiap standart memiliki patokan masing-masing, seperti patokan maksimal penggunaan bahan kimia, kekuatan *plywood* terhadap tekanan serta ketahanan api, patokan ketebalan produk. Semuanya telah diatur berdasarkan standar internasional”.

6. Seberapa penting karyawan bagi KTI?

“karyawan itu mirip dengan jantung KTI, jika karyawan bermasalah kita juga bermasalah, jika karyawan baik kita juga merasa baik. Sebab itu kita selalu memperbaiki hubungan kami dengan karyawan, kita selalu mengadakan komunikasi dengan karyawan meskipun tidak secara langsung. Tanpa karyawan tentu perusahaan tidak berdiri hingga hari ini”.

7. Bagaimanakah cara PT. KTI untuk mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan?

“banyak, kita berikan *reward* atas kerja keras mereka, kita berikan penghargaan sebagai karyawan terbaik, kita naikkan gajinya, kita sekolahkan kembali karyawan yang menurut kami potensial. Setiap tahun kita juga memberikan THR untuk seluruh karyawan serta memberikan 10 lembar *plywood* untuk masing-masing karyawan”.

8. Pentingkah perusahaan mempertimbangkan dampak lingkungan yang diakibatkan oleh perusahaan?

“ya penting, sehingga masuk dalam rumusan visi dan misi perusahaan”.

lantas apa saja yang telah dilakukan oleh PT. KTI guna meminimalisir dampak polusinya?

“kami sudah berusaha dengan keras untuk meminimalisir dampak lingkungan. Kita mulai dari menggunakan kayu *falcate* yang mudah dikembangkan,

penebangan kayu pun juga melalui sistem tembang pilih, produksi dengan limbah nol persen, penggunaan bahan kimia untuk produksi dibawah standart, menekan asap mesin boiler, WWTP, masih banyak lagi program-program yang kita jalankan”.

9. Bisakah anda ceritakan mengenai tumpahan phenol yang akhirnya bermuara ke laut pada tahun 2015?

“ya ya ya itu karena kesalahan bersama sebenarnya, jadi awalnya karena kesalahan satu orang yang lalai untuk menutup kran square torrent tempat *phenol* akhirnya phenol tersebut tumpah. Seharusnya petugas B3 mengendalikan tumpahan tersebut menggunakan serbuk kayu, namun karena pertama gugup, bingung akan bertindak bagaimana, akhirnya mereka malah menyiram phenol tersebut hingga masuk dalam saluran air dan mengalir ke laut lepas. Ini kemarin yang menjadi permasalahan yang dihadapi KTI”.

10. Menurut anda bahayakah dampak peristiwa tersebut bagi perusahaan?

“tentu saja, jika tidak segera ditangani pasti akan menimbulkan masalah yang lebih besar lagi. Bisa saja proper yang kita dapat selama ini kita peroleh dicabut oleh pemerintah atau karena hal tersebut kita bisa didenda secara finansial, yang paling parah adalah citra kita tentu saja jatuh. Hal itu yang menurut kami tidak boleh lagi terjadi”.

11. Menurut anda perlukah pelatihan lingkungan untuk karyawan? terutama untuk petugas TPS B3?

“pelatihan itu merupakan salah satu bentuk komunikasi kita terhadap karyawan. kita memiliki prinsip bisnis berkelanjutan, prinsip inilah yang harus diketahui oleh seluruh elemen perusahaan ya salah satunya melalui pelatihan karyawan. dan untuk petugas TPS B3 saya rasa sama pentingnya, sebab mereka sebagai petugas yang bertanggung jawab langsung dalam menangani B3, jadi harus mendapatkan pelatihan yang tepat, apalagi mengingat peristiwa beberapa waktu yang lalu”.

12. Bagaimanakah jika suatu saat kejadian serupa terulang kembali?

“tidak akan kami biarkan hal serupa terulang kembali, sebisa mungkin kita menghindari keadaan-keadaan yang membuat masalah bagi kita. Makanya kita

membuat SOP yang harus ditaati terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan, kita selalu memberi peringatan bahwa bahaya selalu mengintai kita, kita juga selalu mengingatkan bahwa ada keluarga dirumah yang selalu menanti pulang. Jadi lewat program-program perusahaan kita tidak akan membiarkan hal serupa terulang kembali”.

13. Menurut bapak sudah cukup puaskah dengan capaian yang selama ini KTI dapatkan? Lantas langkah apa yang selanjutnya akan dilakukan KTI untuk mencapai tujuan selanjutnya?

“kalau ditanya puas tidaknya tentu kita belum puas, kita masih berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki kinerja kita, kita ingin menjadi sebagai contoh perusahaan ramah lingkungan, kita memulai dengan memperbaiki moral karyawan, memperbaiki pemahaman karyawan. jika arah pandang kita telah sama maka tidak sulit untuk mencapai cita-cita perusahaan. dan langkah selanjutnya kita akan mempersiapkan diri untuk audit 2017 serta audit untuk proper 2017, kita juga akan mencoba membangun tempat pengolahan limbah domestik sendiri, itulah langkah yang akan perusahaan jalankan dalam waktu dekat ini”.

HASIL WAWANCARA

Informan : Intan Fitria Permata Sari
Jabatan : Wakil Kasubsi HRD bagian *Management Training*
Lama Kerja : 3 Tahun
Tanggal : 12 Agustus 2017
Topik Wawancara : Pelatihan Karyawan serta pentingnya pelatihan B3

1. Menurut Mbak, apa itu pelatihan karyawan?

“Pelatihan itu adalah kita memberikan *knowledge* kepada karyawan, dari karyawan yang awalnya tidak mengerti akhirnya bisa mengerti, dari yang sudah paham menjadi semakin paham. Selain itu pelatihan karyawan juga dapat merubah perilaku karyawan, sedangkan implementasi dari *knowledge* yang diberikan pada karyawan dapat diterapkan pada dirinya sendiri maupun pada lingkungannya. Dampak dari pemberian pelatihan ini adalah dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. PT. KTI terdapat dua pelatihan yakni pelatihan yang diberikan ada karyawan baru serta pelatihan yang diberikan pada karyawan lama”.

2. Apa itu pelatihan B3? Siapa sasaran dari pelatihan tersebut?

“Pelatihan yang materinya memuat tentang bahan-bahan kimia yang ada diperusahaan, kegunaan serta bahayanya bagi diri sendiri dan orang lain. Sasaran dari pelatihan tersebut adalah karyawan baru dan petugas TPS B3”.

3. Alasan karyawan harus mengikuti pelatihan B3?

“Perusahaan ini merupakan perusahaan yang selalu berurusan dengan bahan kimia, sehingga untuk keamanan serta kenyamanan dalam bekerja di perusahaan, karyawan baru wajib mendapatkan pelatihan B3 sebelum terjun kelapangan”.

4. Seberapa pentingkah pelatihan B3 untuk petugas TPS B3? serta apa saja manfaatnya?

Sangat sangat sangat penting sekali. Petugas B3 itu keberadaannya sangat dibutuhkan untuk menangani B3 serta limbah perusahaan. jadi butuh skill dan pengetahuan mengenai B3 yang mendalam juga bagi mereka. Manfaatnya

banyak sekali, mereka bisa lebih berhati-hati dalam bekerja, limbah B3 juga bisa terkelola dengan baik.

5. Bagaimanakah proses pelaksanaan pelatihan B3 yang ada di KTI?

Untuk prosesnya, jadi setelah materi dan segala persiapan selesai dan mendapatkan persetujuan dari Kasubsi HRD, maka langkah selanjutnya ke Kabag Personalia, Sekretaris Manager Umum personalia, yang terakhir ke *Executive Officer*, setelah semua terpenuhi maka pelatihan bisa dilaksanakan.

Untuk proses pelatihan B3 sendiri?

Dimulai dari training need analysis, kemudian perencanaan waktu dan tempat, tahap selanjutnya adalah penentuan materi serta pemateri yang tepat. Tahap selanjutnya crosscheck atau validasi, ini untuk mengetahui kesiapan para aktor yang terlibat dalam penyusunan pelatihan. Langkah selanjutnya adalah menginformasikan ke karyawan bahwa ada pelatihan. Tahap selanjutnya adalah implementasi. Setelah implementasi ada tahap evaluasi.

6. Mbak, dari tahap evaluasi bisa dilihat berapa persen kah tingkat keberhasilan pelatihan?

Kita tidak menggunakan metode kuantitatif untuk evaluasi, jadi kita menggunakan metode kualitatif. Kita panggil lima orang dari jumlah peserta pelatihan, nah kemudian kita tes lisan maupun tulisan, dari sana kami bisa tahu bahwa pelatiha ini berhasil atau tidak. Selain itu kita juga tetap mengawasi selama 6 bulan terakhir ada kecelakaan atau kesalahan kerja atau tidak.

7. Adakah kendala dalam pelaksanaan pelatihan B3 karyawan?

untuk saat ini, kendala tidak terlalu berat. Kendala terletak pada mencari pemateri dari luar perusahaan yang kadang agak susah, sering terjadi benturan jadwal.

8. Bagaimanakah solusi dalam menghadapi kendala tersebut?

“Solusi untuk pemateri, kita menggganti dengan pemateri dari dalam perusahaan saja, dengan subdivisi yang berkaitan, seperti dari Subdivisi KL dan Subdivisi SSM.”

9. Menurut mbak, apa itu sumber daya manusia yang berkelanjutan?

“sumber daya manusia berkelanjutan adalah SDM yang terus menerus dapat diperbarui, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, moral serta kebiasaan. Sehingga mampu mengikuti bentuk perubahan zaman”.

10. Apa harapan mbak untuk KTI dimasa mendatang?

“harapan saya semoga KTI semakin baik lagi, semakin maju dalam berbagai bidang, semakin menghargai setiap SDM yang ada sehingga KTI menjadi perusahaan yang semakin kuat dan menjadi contoh bagi perusahaan lain”.



HASIL WAWANCARA

Informan : Rahmat Mardianto
Posisi : Ass. Kabag Keselamatan dan Lingkungan
Lama Kerja : 22 Tahun
Tanggal : 15 Agustus 2017
Topik wawancara : Pentingnya pelatihan B3, cara pengelolaan limbah serta penanggulangannya

1. Menurut Bapak, bagaimanakah dengan isu-isu lingkungan yang terjadi selama beberapa dekade terakhir ini, apakah berpengaruh terhadap perkembangan PT. KTI?

“Jelas itu berpengaruh, terutama untuk regulasi kebijakan pemerintah mengenai lingkungan hidup yang sering berubah. Namun, KTI tidak bingung menanggapi isu-isu tersebut, sebab KTI sendiri merupakan perusahaan yang taat dengan segala kebijakan pemerintah. Dilain sisi sejak pertama perusahaan berdiri, kami telah beroperasi sesuai dengan peraturan dan berproduksi dengan jalan ramah lingkungan”.

2. PT. KTI merupakan perusahaan yang sangat rawan dengan isu tersebut, sebab produksi KTI sendiri bahan baku utamanya adalah kayu. Bagaimana tanggapan anda?

“PT. KTI menggunakan sistem tebang pilih atau sistem petak. Kayu ditanam berdasarkan petak, setiap petak diberi tanggal pengingat, sehingga hanya menebang kayu yang sudah siap panen berdasarkan periode penanaman awalnya. Kayu yang digunakan juga kayu sengon yang melimpah serta cepat masa pertumbuhannya.

3. Seberapa pentingkah peran SDM dalam mencapai keberlanjutan lingkungan?

“Sangat penting, jika SDM berkualitas dari segi pendidikan, segi pengetahuan, pengalaman, maka akan semakin mudah kita dalam menyatukan arah pandangan. Terutama untuk keberlanjutan lingkungan yang sebenarnya tidak murah serta gak mudah implementasinya, tapi karena harapan kami dimasa

depan, maka kami juga tetap menjalankan. Awalnya tidak mudah melatih karyawan untuk ramah lingkungan, perlu pengawasan yang ketat. Namun lama-kelamaan karyawan juga sadar betapa pentingnya ramah lingkungan, terutama pada lingkungan perusahaan”.

4. Cara pandang ramah lingkungan, berpengaruh dalam pencapaian keberlanjutan lingkungan?

Sangat berpengaruh, seperti yang sudah saya jelaskan tadi, semakin berkualitas SDM maka semakin mudah menyamakan arah pandang antara karyawan dengan perusahaan. Namun perusahaan Jepang memang terkenal dengan tingkat *safety* yang tinggi, benar-benar menjalankan komitmennya tanpa mengurangi produktifitas serta kinerja karyawan.”

5. Bagaimanakah pengelolaan limbah pada PT. KTI?

Untuk limbah B3 kita hanya melakukan *packing* saja, selanjutnya kita serahkan pada pihak pengelola limbah pada PT. TMI (Triata Mulia Indonesia). Untuk limbah air, kita melakukan pemisahan dulu di WWTP (*Waste Water Treatment Plan*) air yang sudah aman akan dibuang kelaut. Sedangkan limbah kayu kita upayakan untuk digunakan kembali sebagai bahan bakar mesin *boiler*, kita olah kembali sebagai partikel yang nantinya sebagai bahan dasar di bagian *particle board*. Sehingga kita menanamkan upaya “nol limbah” atau tidak ada limbah sama sekali”.

6. Pentingkah pelatihan B3 bagi karyawan?

“pelatihan B3 sangat penting bagi karyawan baru maupun petugas TPS B3. Karyawan baru tentu saja masih awam dengan bahan-bahan B3, oleh karena itu pelatihan ada untuk memberikan pengetahuan kepada mereka mengenai tata cara penggunaan yang aman dan benar. Sedangkan untuk karyawan TPS B3 pelatihan penting untuk memantapkan pemahaman mereka dalam mengelola limbah B3. Semua karyawan harus tahu, bagaimana cara memisahkan bahan yang terkontaminasi B3 dengan yang tidak, dan bahan yang terkontaminasi tidak boleh dicampur dengan kontaminasi yang lain. Ditakutkan dapat menimbulkan reaksi kimia yang berbahaya”.

7. Adakah dampak positif yang timbul setelah adanya pelatihan B3 bagi petugas B3?

“Tentu saja ada, mereka jadi lebih berhati-hati dalam mengamankan B3, nggak *grusa-grusu* (asal-asalan). Mengingat juga bahwa pelatihan B3 ini menurunkan angka kesalahan kerja”.

8. Pak bisakah anda menjelaskan mengenai peristiwa tumpahan *phenol* ke laut?

“begini sebenarnya itu adalah kesalahan teknis, jadi *phenol* itu adalah salah satu bahan utama lem, waktu itu kembu yang berukuran 1000lt krannya tidak ditutup dengan rapat, jadi akhirnya tumpahan tersebut masuk ke got dan akhirnya masuk ke laut”.

Lantas solusinya bagaimana pak?

“phenol yang tercampur dengan air laut akhirnya kita pompa kembali, lalu kita olah di WWTP sebelum akhirnya kita buang kembali kelaut, itupun sudah aman.”

9. Kendala apa saja yang terjadi kaitanya dalam masalah di KTI?

“kendala berasal dari dalam perusahaan dan luar perusahaan. Kendala yang berasal dari dalam perusahaan seperti adanya karyawan yang nakal, diam-diam merokok didalam toilet, padahal jika ketahuan sanksi sudah jelas yakni diberhentikan kerja. Kendala selanjutnya berasal dari mesin yang sudah tua, sehingga performanya menurun. Mesin boiler yang sudah sejak awal belum pernah diganti, sehingga terkadang menghasilkan asap sisa pembakaran yang lebih banyak, selain itu juga mesin penyedot debu juga kurang mampu menyerap debu kayu, sehingga debu kecil-kecil bertebaran. Kendala dari luar perusahaan, seringkali komplain mengenai debu kayu yang keluar hingga pemukiman warga”.

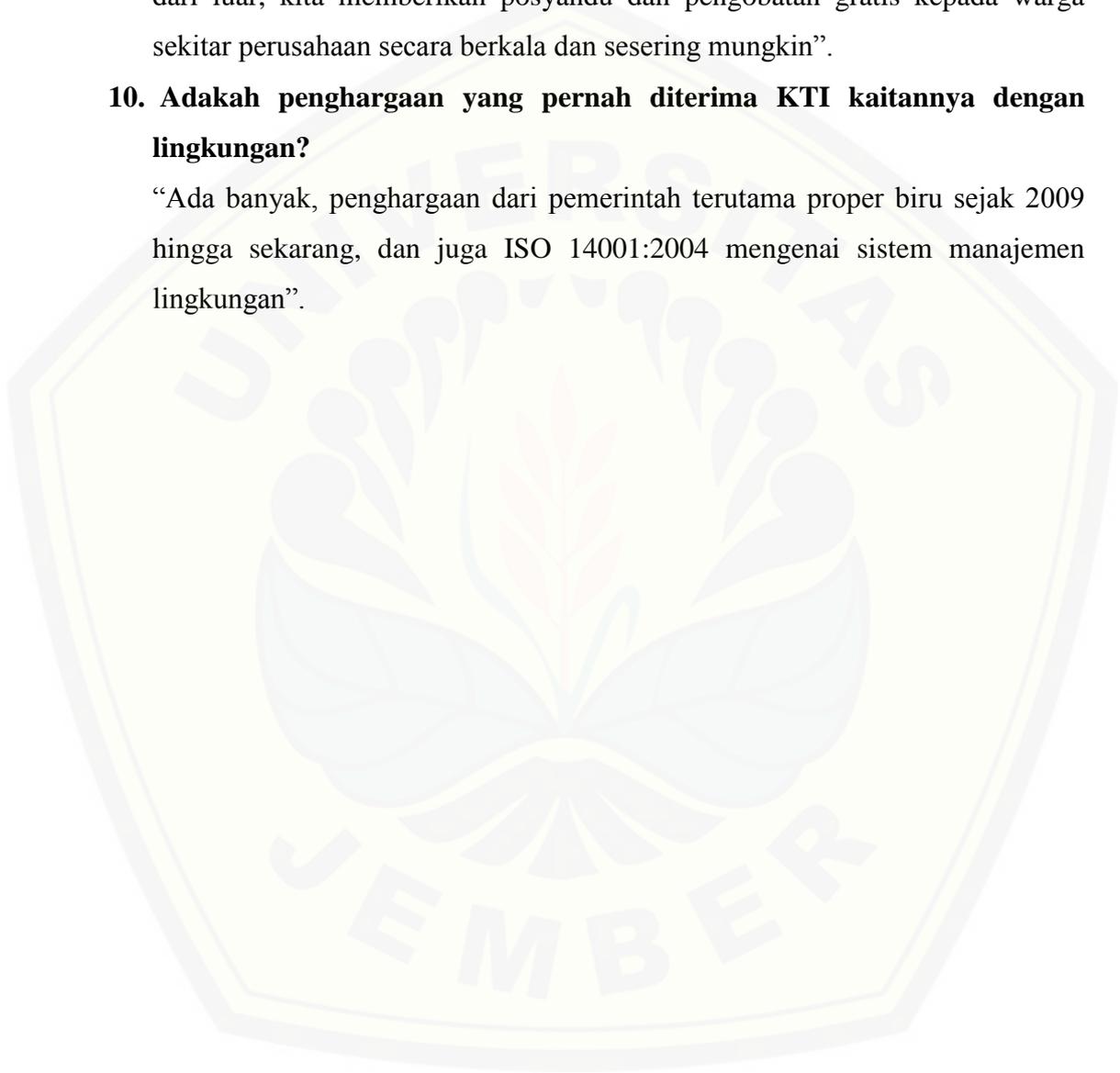
Lantas bagaimanakah solusinya?

“untuk kendala karyawan yang masih merokok diperusahaan, kami tidak lelah-lelahnya untuk mengingatkan kepada seluruh karyawan bahwa merokok diperusahaan sangatlah berbahaya, karena mampu memicu ledakan. Untuk mesin yang sudah tua kita selalu memantaunya setiap saat, secara berkala

sehingga asap hasil pembakaran *boiler* tetap bisa dikontrol bahkan dapat ditekan, sedangkan mesin penyedot debu untuk menaggulangnya kita menanam pohon besar disekitar pabrik, tujuannya untuk meredam suara serta menahan debu untuk keluar ke pemukiman. Nah, untuk kendala yang muncul dari luar, kita memberikan posyandu dan pengobatan gratis kepada warga sekitar perusahaan secara berkala dan sesering mungkin”.

10. Adakah penghargaan yang pernah diterima KTI kaitannya dengan lingkungan?

“Ada banyak, penghargaan dari pemerintah terutama proper biru sejak 2009 hingga sekarang, dan juga ISO 14001:2004 mengenai sistem manajemen lingkungan”.



HASIL WAWANCARA TRIANGULASI

Informan : Hariyanto
Posisi : Petugas TPS B3
Lama Kerja : 3 Tahun
Tanggal : 15 Agustus 2017
Topik wawancara : Pelatihan B3 serta manfaatnya

1. Berapa kali anda mengikuti pelatihan karyawan? apa saja?

Tiga kali yakni *cleaning servis*, B3, APAR.

2. Sebarapa pentingkah pelatihan bagi anda? Terutama pelatihan B3?

“pelatihan tentang B3 itu sangat membantu kita (karyawan) untuk mengenali dan mengetahui bahan kimia yang ada di pabrik, dan juga memberi pemahaman kita untuk berhati-hati. Sebab, ketika kita masuk pabrik, seolah-olah kita telah menyatu dengan bahan kimia. Dimana pun terdapat bahan kimia, jadi kita harus berhati-hati, dan pelatihan sangat membantu”.

3. Apa saja yang anda dapatkan dipelatihan B3?

“banyak sih mbak seperti cara mengamankan B3, mengemas B3, proses pengiriman, karakter dan jenis B3”

4. Adakah kendala yang dirasakan ketika mengikuti pelatihan B3?

“tidak ada, saya merasa mudah menerima penjelasan ketika pelatihan”

5. Manfaat apa saja yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan B3?

“yang saya rasakan sendiri ya itu saya menjadi semakin banyak tahu mengenai bahan kimia, jadi kita tidak asal gegabah dengan bahan kimia, namun semakin berhati-hati”.

HASIL WAWANCARA TRIANGULASI

Informan : Susilanto
Posisi : Petugas TPS B3
Lama Kerja : 4 Tahun
Tanggal : 20 Agustus 2017
Topik wawancara : Pelatihan B3 serta tata cara pengelolaan limbah B3

1. Seberapa penting pelatihan B3 bagi anda?

“Sangat penting sekali melalui pelatihan limbah B3 saya menjadi mengerti cara pemisahan, pembuangan, pengiriman, serta penimbunan limbah dengan baik benar dan tidak membahayakan diri sendiri”

2. Dengan pelatihan dan wawasan yang telah diberikan, kira-kira seberapa paham bapak dengan bahan kimia disini?

“Jadi sangat paham, apalagi setiap harinya saya bekerja dibagian B3, sehingga secara tidak langsung saya menjadi sangat paham dengan karakteristik bahan kimia”

apakah semakin menjadikan bapak hati-hati terhadap bahan kimia?

Ya tentu, saya harus mengikuti SOP serta menggunakan APD (alat pengaman diri) sebelum kontak dengan bahan kimia.

3. Bisakah bapak ceritakan sedikit tentang pelatihan B3 yang pernah bapak ikuti?

“Waktu itu pematerinya berasal dari Surabaya, isinya memberi pengetahuan yang berkaitan dengan bahan kimia serta pengelolaan limbah kimia. Jadi pelatihannya seperti didalam kelas seperti itu”.

4. Pentingkah perbedaan *packing* limbah kimia?

Tentu sangat penting, sebab bahan kimia memiliki partikel, karakteristik, serta reaksi yang berbeda-beda. Andai limbah kimia tidak kita pisah, ditakutkan dapat memicu reaksi ledakan ataupun mengeluarkan gas beracun”.

5. Menurut bapak apa yang terjadi jika limbah kimia dibuang sembarangan?

Tentu akan membahayakan diri kita sendiri. Limbah kimia itu racun, jadi kalau kita buang sembarangan kemudian limbah mencemari air ataupun tanah, selanjutnya air yang terkena limbah kita gunakan untuk keperluan sehari-hari, sama saja kita memakan racun. Kalau dalam ranah perusahaan, lantas kita buang limbah sembarangan, tentu saja kita sudah tidak lagi dapat memproduksi sampai hari ini.



HASIL WAWANCARA TRIANGULASI

Informan : Samsul Anam
Posisi : Staf Bagian Keselamatan dan Lingkungan Produksi 2
Lama Kerja : 6 Tahun
Tanggal : 15 Agustus 2017
Topik wawancara : Pentingnya pelatihan B3 bagi petugas TPS B3

1. Menurut anda seberapa pentingkah pelatihan B3 bagi petugas TPS B3?

Menurut saya itu penting sekali, petugas TPS B3 itu memegang peranan penting dalam mengamankan material B3 beserta limbahnya, nah kalau mereka tidak tau apa-apa kan bahaya. Kalau perusahaan yang bahaya tidak masalah, nah kalau yang terkena bahaya meraka, kan ini jadi masalah baru lagi jadinya.

2. Apa yang terjadi jika karyawan tidak mendapatkan pelatihan tersebut?

Kalau satu atau dua petugas mungkin efeknya tidak akan terlihat jelas, namun ketika semua petugas tidak mendapatkan pelatihan B3, tentu saja akan sangat dikhawatirkan mereka tidak bisa mengikuti apa yang diinginkan perusahaan. sebagai contoh saja, petugas B3 tidak mengerti B3, tidak mengerti karakter, sifat dan jenisnya, yang penting diamankan, ntah pengamanannya gimana yang penting diamankan bahasa Jawanya *ngawur*, bayangkan berapa dampak buruk yang ditimbulkan dalam setahun. Bahaya bukan untuk kita saja, namun juga masyarakat luas, sedangkan perusahaan menginginkan kita (seluruh elemen perusahaan) menjadi *green corporating*. Oleh karenanya petugas B3 perlu pelatihan B3 ini.

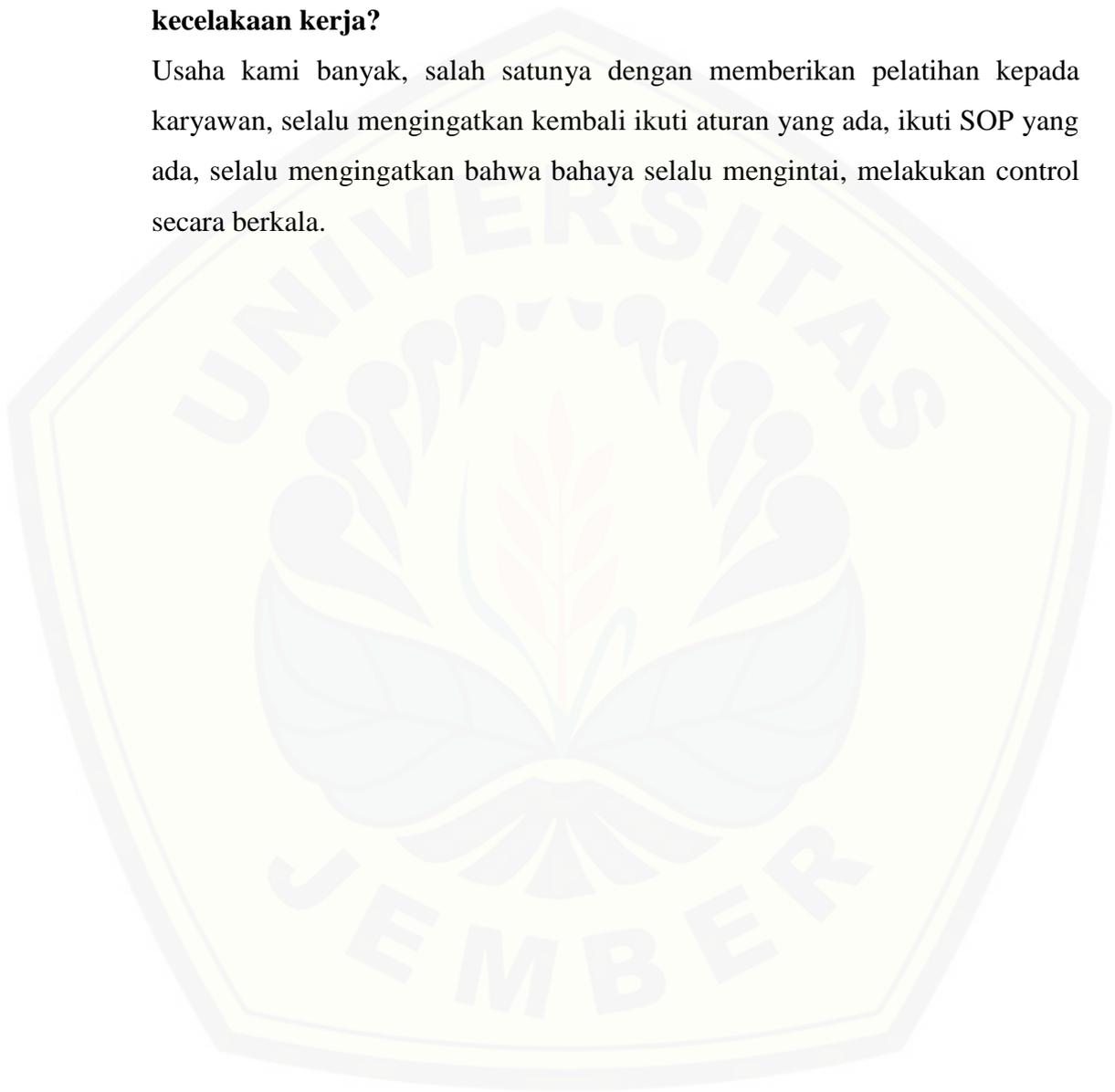
3. Apakah ada pengaruh antara pelatihan B3 terhadap angka kecelakaan kerja yang disebabkan oleh bahan kimia?

Jelas tentu ada dan *Alhamdulillahnya* selama saya bekerja disini kecelakaan yang disebabkan oleh bahan kimia sangat sedikit sekali bahkan hampir tidak pernah terjadi. kebanyakan kecelakaan kerja yang terjadi karena terkena pisau *cutter*, atau karena bahan roboh saja itupun masuk dalam kategori kecelakaan ringan. Hanya saja seperti tumpahan *phenol* itu memang ada, tapi bukan

termasuk dalam ranah kecelakaan kerja, namun lebih *human error* atau kesalahan kerja

4. Usaha apa yang dilakukan oleh pihak KL sendiri untuk meminimalisir peristiwa laut merah terulang kembali serta untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja?

Usaha kami banyak, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, selalu mengingatkan kembali ikuti aturan yang ada, ikuti SOP yang ada, selalu mengingatkan bahwa bahaya selalu mengintai, melakukan control secara berkala.



HASIL WAWANCARA TRIANGULASI

Informan : Bayu Hariyadi
Posisi : Petugas TPS B3
Lama Kerja : 4 Tahun
Tanggal : 16 Agustus 2017
Topik wawancara : Pelatihan B3 serta manfaat yang dirasakan

1. Penahkah anda mengikuti pelatihan B3?

Pernah

2. Apa sajakah yang anda dapatkan dari pelatihan B3?

Wawasan tentang bahan kimia yang ada diperusahaan serta tata cara untuk penangani limbah sesuai kriterianya

3. Seberapa bermanfaatkah pelatihan tersebut ketika anda terjun kelapangan?

Sangat bermanfaat sekali, apalagi untuk karyawan yang selalu kontak dengan bahan kimia. jadi dengan pelatihan ini saya bisa mengetahui ini bahan kimia *phenol*, *formalin*, serta lainnya, saya pun juga jadi paham efeknya ketika bahan-bahan tersebut berkontaminasi dengan tubuh kita.

4. Kalau seandainya ada bahan kimia cair tumpah, kira-kira yang akan bapak lakukan apa?

Ya pertama harus tau dulu itu cairan apa, terus kita menggunakan APD sebelum kontak dengan bahan kimia tersebut. Nah kalau sudah kan ya biar kita aman juga tidak ada kesalahan lagi, jadi kita penanganannya pakai serbuk kayu yang ditaburkan diatas tumpahan, nah tunggu sampai kering baru bisa kita pindahkan ke TPS B3

5. Kenapa ada peristiwa tumpahan phenol dilaut?

Itu katanya tumpah di depan ruang *tool room*, kemudian tersiram air lalu masuk saluran air dan akhirnya sampai kelaut

6. Bagaimana penanganan dari pihak KTI?

Kalau tidak salah itu air laut yang tercemar di pompa kembali, kemudian air diolah di wwtp mbak.

7. Semenjak pelatihan, adakah lagi peristiwa semacam hal tersebut?

Tidak ada lagi, ya itu yang pertama dan yang paling parah. Tapi semenjak pelatihan tidak ada lagi peristiwa semacam itu. Dan semoga tidak lagi.



LAMPIRAN



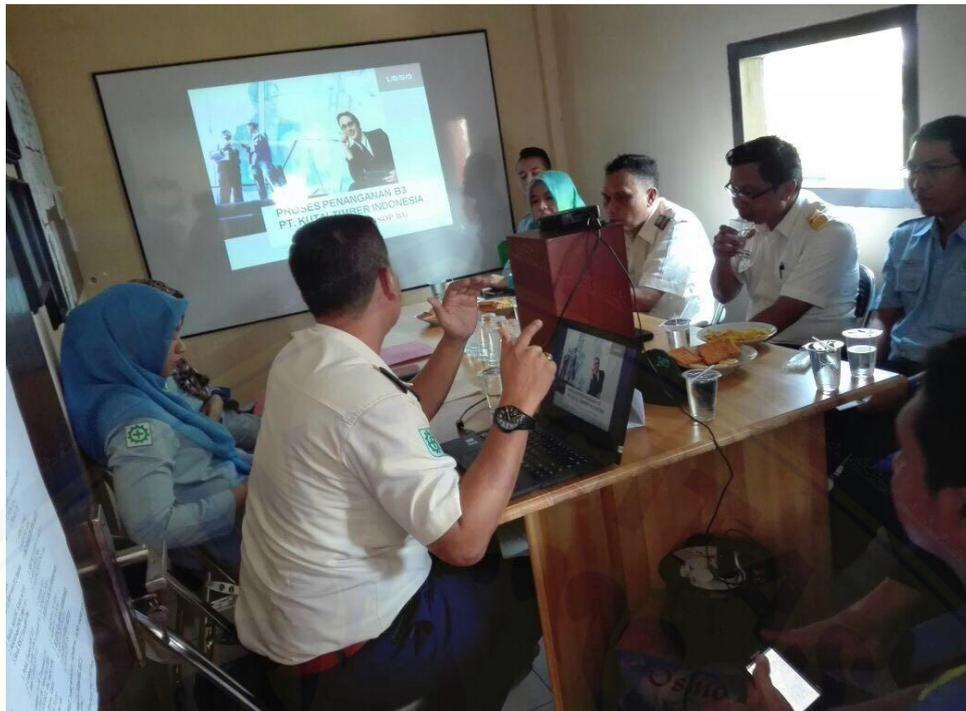
Gambar 1. Dokumen Visi dan Misi PT. KTI



Gambar 2. Proses wawancara dengan pihak HRD bersama Intan Fitria Purnama



Gambar 3. Proses wawancara dengan Rahmat Mardianto



Gambar 4. Proses Validasi Pelatihan



Gambar 5. Proses Validasi Pelatihan



Gambar 6. Proses Implementasi Pelatihan



Gambar 7. Proses Pelatihan hari ke 2



Gambar 8. Pra Evaluasi Pelatihan



Gambar 9. Lokasi TPS Limbah B3



Gambar 10. Limbah Phenol dan Glue Sludge



Gambar 11. *Oil Contaminated*



Gambar 12. Limbah Coating



Gambar 13. Proses Pemindahan limbah ke truk PT. Triata Mulia Indonesia



Gambar 14. Proses Pemindahan Limbah ke truk PT. Triata Mulia Indonesia



Gambar 15. Proses Pemindahan Limbah ke truk PT. Triata Mulia Indonesia



Gambar 16. Kolam pengelolaan air limbah pada WWTP



Gambar 17. Glue Sludge

**DOKUMEN LIMBAH B3
(HAZARDOUS WASTE MANIFEST)**

Surat Keputusan
Kepala Badan Pengendalian
Dampak Lingkungan
No. Kep. 02/Bapedal/09/1995
Tanggal 5 September 1995

NOMOR
AAH 0031062

Diletakkan dengan huruf cetak dan jelas

BAGIAN YANG HARUS DILENGKAPI OLEH PENGHASIL/PENGUMPUL LIMBAH B3 (THIS SECTION MUST BE COMPLETED BY THE GENERATOR/COLLECTOR)

1. Nama dan alamat perusahaan penghasil/pengumpul limbah B3 (Generator/Collector) name and mailing address. PT. KUTAI TIMBER INDONESIA		2. Lokasi pemulian bila berbeda dari alamat perusahaan (Shipman location) if different from mailing address Telp./Fax:	
3. Fasilitas Tambaga Bers, Peralatan Pemeliharaan - Jawa Timur Telp./Fax:		3. Nomor penghasil (Generator registration No.):	
4. Deskripsi limbah B3 (Shipping Description): A. Jenis Limbah B3 (Official name): SOLID	B. Nama Teknik, bila ada (Technical name if applicable): BARANG TERKONTAMINASI B3	C. Karakteristik limbah (Hazard class): BERACUN	D. Kode limbah B3 (Hazardous waste code): B1100
E. Kode UNNA (UNNA code): NA-3977	F. Kelompok kemasan (Packing group): MD		
G. Berat (Weight) dan Volume (Volume): 7300 kg / 3 m³		H. Jumlah kemasan (Quantity of packages): 42 MD	I. Kemasan (Container) Nomor (No.) dan Jenis (Type):
5. Keterangan tambahan untuk limbah B3 yang disebut di atas (Additional description for material listed above):			
6. Instruksi penanganan khusus dan keterangan tambahan (Special handling instruction and additional information):			
7. Nomor telepon yang dapat dihubungi dalam keadaan darurat (Emergency response contact phone No.):			
8. Tujuan pengangkutan ke (Shipping purpose to):		Pengumpul (Collector)/Pengolah (Processor)/Pemanfaat (Exploiter):	
Catatan/Note: Jika pengisian formulir ini adalah pengumpul limbah B3 maka sebutkan nama penghasil limbah yang limbahnya akan diangkut disertai lampiran salinan dokumen izin yang dikirim penghasil ke pengumpul. (If party filling this form is the collector list the name of the generator whose waste will be transported, furnished with the appendix to copy of the document sent by the generator to the collector.)			
Pernyataan perusahaan penghasil/pengumpul limbah B3. Dengan ini saya nyatakan bahwa limbah B3 yang dikirimkan sesuai dengan perincian pada daftar label baku yang terlampir di atas, serta dikemas dalam keadaan baik untuk angkutan di jalan raya, sesuai dengan peraturan Pemerintah RI atau peraturan Internasional. (Producer/Collector certification: I hereby declare that contents of this consignment are accurately described above by the proper shipping description and have been and sealed and are in proper condition for transport by highway according to G.O.I or international regulation)			
9. Nama (Name):	10. Tanda Tangan (Signature):	11. Jabatan (Title):	12. Tanggal (Date):

BAGIAN YANG HARUS DILENGKAPI OLEH PERUSAHAAN PENGANGKUT LIMBAH B3 (THIS SECTION MUST BE COMPLETED BY THE TRANSPORTER)

13. Nama dan alamat perusahaan pengangkutan limbah B3 (Transporters name and address): PT. TRIATA MULIA INDONESIA		16. Nomor pendaftaran Bapedal (Bapedal registration No.):	
14. Nomor telepon (Phone No.):		17. Identitas kendaraan (Vehicle Identity): Nomor truk (Truck No.): Nama Kapal (Ship Name): Izin Pengangkutan (Shipping Permit):	
15. Nomor Fax (Fax No.):		18. Nama (Name): USEP. H	
19. Tanda Tangan (Signature):		20. Jabatan (Title): DRIVER	
21. Tanggal pengangkutan (Shipping date):		22. Tanggal tandatangan (Sign date):	
13. Nama dan alamat perusahaan pengangkutan limbah B3 (Transporters name and address):		16. Nomor pendaftaran Bapedal (Bapedal registration No.):	
14. Nomor telepon (Phone No.):		17. Identitas kendaraan (Vehicle Identity): Nomor truk (Truck No.): Nama Kapal (Ship Name): Izin Pengangkutan (Shipping Permit):	
15. Nomor Fax (Fax No.):		18. Nama (Name):	
19. Tanda Tangan (Signature):		20. Jabatan (Title):	
21. Tanggal pengangkutan (Shipping date):		22. Tanggal tandatangan (Sign date):	

BAGIAN YANG HARUS DILENGKAPI OLEH PERUSAHAAN PENGOLAH/PENGUMPUL/PEMANFAAT LIMBAH B3 (THIS SECTION MUST BE COMPLETED BY THE PROCESSOR/COLLECTOR/EXPLOITER)

23. Nama dan alamat perusahaan Pengolah/Pengumpul/Pemanfaat limbah B3 (Processor/Collector/Exploiter name and address):		24. Nomor telepon (Phone No.):	
25. Nomor Fax (Fax No.):		26. Nomor Pendaftaran Bapedal (Bapedal registration No.):	
Pernyataan perusahaan Pengolah/Pengumpul/Pemanfaat limbah B3. Dengan ini saya nyatakan bahwa saya telah menerima kiriman limbah B3 dengan jenis dan seperti tersebut di atas dan bahwa limbah tersebut akan diproses sesuai dengan peraturan Pemerintah RI atau peraturan Internasional. (Processor/Collector/Exploiter certification: I hereby declare that have received the type and quantity of waste as described above by the Generator/Collector/Exploiter and that it will be processed according to G.O.I or international regulations)			
27. Nama (Name):		28. Tanda Tangan (Signature):	
29. Jabatan (Title):		30. Tanggal (Date):	
Pernyataan ketidaksesuaian limbah: setelah dianalisis, limbah yang disebutkan tidak memenuhi syarat sehingga seluruhnya akan dikembalikan kepada perusahaan penghasil limbah. (Discrepancy notification: The following waste is not being accepted and will be returned to the generator.)			
31. Jenis limbah (Type of waste)		34. Alasan penolakan (Reason for rejection)	
32. Jumlah (Quantity)		35. Tanggal pengembalian (Date returned)	
33. Nomor Pendaftaran Bapedal (Bapedal Reg. No.):		36. Tanda Tangan (Processor/Collector signature)	

Contik yang tidak perlu (Cross out where not applicable)

SALINAN 1 - Peringatan Untuk Pengangkut
COPY 1 - Transporter's Copy

Gambar 18. Dokumen pelaporan limbah pada BLHK



Gambar 19. Sertifikat ISO 14001:2004



Gambar 20. PROPER Biru 2014-2015