

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pelemahan ekonomi dan tingginya tingkat inflasi global menyebabkan perlambatan ekonomi di dunia namun di tengah situasi tersebut Indonesia masih terus bertahan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat mobilitas penduduk, daya beli masyarakat yang stabil, tingkat inflasi yang terkendali, kegiatan ekspor impor yang masih sangat tinggi serta tingkat produksi yang terjaga (Kementrian PPN/Bappenas, 2023). Dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil kini Indonesia bersiap untuk menuju Indonesia emas 2045 dimana pada tahun itu Indonesia memiliki bonus demografi dimana jumlah penduduk Indonesia 70%-nya dalam usia produktif yang berada di rentang (15-64 tahun), sedangkan sisanya 30% merupakan penduduk dengan usia tidak produktif yang berada pada rentang (usia dibawah 14 tahun dan diatas 65 tahun) pada periode tahun 2020-2045. Bonus demografi yang tidak dapat di hindarkan ini harus dapat di manfaatkan dengan baik, jika tidak maka akan timbul berbagai masalah diantaranya masalah social, tingkat kesejahteraan dan kesehatan yang rendah serta meningkatnya kriminalitas di masyarakat (Rosi Oktari, 2020)

Untuk mempersiapkan bonus demografi tersebut maka perlu adanya Tindakan nyata salah satunya adalah peningkatan kualitas SDM para tenaga kerja hal ini di karenakan Berdasarkan hasil riset International Institute for Management Development (IMD) World Talent Ranking (WTR) 2023, daya saing SDM Indonesia 2023 naik 4 peringkat dari 51 ke 47, dari 64 negara di dunia. Dengan hasil riset tersebut harus menjadi tolak ukur untuk terus melakukan usaha dalam memperbaiki kualitas SDM dan meningkatkan daya saing anak bangsa.(Dr. LESTARI MOERDIJAT S.S., 2023).

Lokalitas memainkan peran krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia dengan memastikan relevansi pelatihan terhadap kebutuhan spesifik dan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat di berbagai wilayah. Integrasi aspek lokal, seperti budaya, kondisi sosial, dan kebutuhan industri setempat, tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan tetapi juga memperkuat koneksi antara peserta dan materi pelatihan. Selain itu, pemanfaatan sumber daya lokal mengurangi biaya operasional dan menciptakan peluang kerja, sementara lokasi strategis pelatihan memperbaiki aksesibilitas dan keterjangkauan bagi peserta. Dengan mengadaptasi pelatihan pada konteks lokal,

pengembangan SDM dapat berkontribusi pada kesejahteraan sosial, meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar, dan memperkuat jaringan kolaborasi di tingkat komunitas, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi yang lebih merata dan berkelanjutan.

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenaga kerjaan Tahun 2003, pelatihan (training) kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan (training) dan pengembangan SDM (Human resource development) pada dasarnya dikelompokkan ke dalam lima bidang :

1. Memperbaiki kinerja,
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan,
4. membantu memecahkan masalah operasional,
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan (training) adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. Oleh karenanya pelatihan (training) (Sutrisno, 2016) dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV sebagai bagian dari perusahaan dibawah naungan BUMN memiliki peranan penting terhadap persiapan Indonesia Emas 2045 yang sebentar lagi tiba, oleh karena itu PT. Perkebunan Nusantara IV terus melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan-karyawannya. Kegiatan pengembangan ini berupa pelatihan, seminar dan juga workshop yang telah ditetapkan oleh bagian SDM perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja para karyawan dan juga adaptasi bisnis perusahaan di kedepannya.

PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki sarana pusat pelatihan kompetensi karyawan yaitu N4CE Training Center yang terletak di Pabatu Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten

Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Sebagai wadah dalam melaksanakan kegiatan pelatihan karyawan golongan II s/d III N4CE Training Center perlu memperhatikan unsur lokalitas seperti sosial budaya, ekonomi lokal, aksesibilitas, jaringan kerja, relevansi materi pelatihan dan aktivitas yang ada untuk memastikan kegiatan pelatihan dapat berlangsung dengan relevan dan efektif.

Namun N4CE Training Center masih banyak aspek yang belum sesuai dengan standard. Diantaranya jika dilihat dari segi kedekatan ruang masih belum sesuai dengan aktivitas yang berlangsung. dari segi Fasilitas yang ada juga masih belum bisa mengakomodasi keseluruhan aktivitas pelatihan, seminar maupun workshop. implementasi material pada interior juga masih belum sesuai dengan kebutuhan aktivitas dan juga estetika ruang yang belum menggambarkan unsur-unsur dari lokalitas yang ada.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan hasil observasi langsung pada Training Center N4CE Pabatu, maka ditemukan beberapa masalah diantaranya penataan ruang, fasilitas ruangan kurang, perawatan ruang dan juga estetika ruang.

Atas temuan masalah yang telah diidentifikasi maka dari itu dilakukan redesain untuk menyelesaikannya, berikut temuan masalah yang ada pada Training Center N4CE (PT.Perkebunan Nusantara IV) :

- a. Dibutuhkan penataan ulang ruang yang sesuai dengan alur aktivitas pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Dibutuhkan penambahan fasilitas ruang dan furniture yang sesuai dengan aktivitas pengguna untuk mengoptimalkan fungsi ruang.
- c. Dibutuhkan penerapan material pada interior ruang yang sesuai dengan keadaan lingkungan sekitar, untuk memudahkan kegiatan perawatan ruang.
- d. Diperlukan redesain dengan estetika yang sesuai dengan lokalitas sekitar sebagai penggambaran lokasi training center dan mayoritas unit usaha PT. Perkebunan Nusantara IV.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dengan penjelasan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan maka rumusan masalah yang digunakan pada redesain Training Center N4CE Pabatu (PT. Perkebunan Nusantara IV) meliputi :

- a. Bagaimana redesain dapat menyesuaikan antara penataan ruang dengan alur aktivitas pengguna?
- b. Bagaimana redesain bisa memenuhi kebutuhan fasilitas ruang dan furniture yang sesuai dengan aktivitas pengguna untuk mengoptimalkan fungsi ruang?
- c. Bagaimana redesain dapat menyesuaikan material pada interior dengan lingkungan sekitar agar mempermudah dalam perawatan ruang?
- d. Bagaimana redesain dapat menonjolkan kearifan lokal sebagai gambaran lokasi Training Center dan letak unit usaha PT. Perkebunan Nusantara IV ?

#### **1.4 Tujuan dan Sasaran Rancangan**

##### **a. Tujuan**

Tujuan dari perancangan ulang Training Center N4CE Pabatu adalah sebagai wadah untuk mengoptimalkan kegiatan pelatihan, seminar dan workshop yang ada di perusahaan untuk mengembangkan SDM perusahaan sesuai dengan Visi, Misi dan kebudayaan perusahaan.

##### **b. Sasaran**

Sasaran dari perancangan ulang Training Center N4CE Pabatu adalah para karyawan perusahaan PTPN IV, panitia kegiatan dan juga pemateri yang diundang dari luar perusahaan, dimana mereka dapat melaksanakan kegiatan pelatihan dengan fokus dan optimal.

#### **1.5 Batasan Perancangan**

Batasan perancangan pada Training Center N4CE Pabatu ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Objek perancangan adalah Training Center N4CE Pabatu yang memiliki fungsi sebagai tempat pengembangan diri, belajar, observasi dan membentuk karakter karyawan sebagai upaya pengembangan SDM skala perusahaan.
- b. Training Center N4CE Pabatu berada di Kantor Distrik III, Kedai Damar, Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20998
- c. Luasan total dari perancangan ini adalah 2.102 m<sup>2</sup> yang terdiri 8 masa bangunan utama dimana masing-masing masa bangunan memiliki luasan 235,8 m<sup>2</sup> dan area sirkulasi seluas 216 m<sup>2</sup>.

- d. Batasan lingkup perancangan yang diaplikasikan guna mendukung kegiatan pada Training Center N4CE Pabatu (PT. Perkebunan Nusantara IV) sebagai berikut : Ruang Aula, Ruang Kelas, Ruang Makan, Kantor, Lounge, Kamar Tidur, Musolah, Toilet dan Kamar Mandi.

## **1.6 Manfaat Perancangan**

### **a. Manfaat Bagi Masyarakat Sekitar**

Dikarenakan N4CE Training center berada di lingkungan perusahaan yang mana dekat dengan area perumahan karyawan, perancangan ini dapat meningkatkan perekonomian sekitar terutama yang memiliki usaha katering makanan dan souvenir khas dari daerah tersebut, apabila sedang di lakukan kegiatan pelatihan ataupun acara lainnya.

### **b. Manfaat Bagi Perusahaan**

N4CE Training center menjadi wadah kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan di mulai dari kegiatan pelatihan, mentoring dan juga evaluasi dari tingkat manajerial hingga karyawan lapangan, hal ini bertujuan untuk menjaga peforma kinerja perusahaan tetap baik.

### **b. Manfaat Bagi Keilmuan Interior**

Memberikan inspirasi desain dan edukasi yang sesuai dengan standarisasi fasilitas dan ruang yang sesuai dengan kegiatan yang berlangsung pada N4CE Training Center yang terletak di Pabatu, Kabupaten Sedang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

## **1.7 Metode Perancangan**

Dalam perancangan N4CE Training Center yang ada di Pabatu ini melalui beberapa tahapan diantaranya :

### **1.7.1 Metode Pengumpulan Data**

Tahapan Pengumpulan data pada proses perancangan ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan juga studi banding, yang bertujuan untuk mengetahui secara mendetail permasalahan yang ada pada bangunan. Selain itu dilakukan juga

pengumpulan data sekunder berupa studi literatur sebagai dasar acuan dari penerapan desain yang ada.

#### **1.7.1.1 Wawancara**

Wawancara yang di lakukan secara langsung dengan kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bapak R.Turino Januar Budyanto. Saat tahap wawancara ini di dapat beberapa informasi mengenai perusahaan dan gedung N4CE Training Center seperti, fungsi gedung, aktivitas yang berlangsung, kekurangan gedung, dan visual yang di harapkan pada gedung di kedepannya.

#### **1.7.1.2 Observasi**

Observasi dilakukan guna mengumpulkan data premier secara langsung pada objek perancangan. Peneliti melakukan observasi pada gedung yang sudah ada secara langsung guna mengetahui mengenai ukuran, letak ruang dan juga permasalahan lain yang ada pada gedung.

#### **1.7.1.3 Studi Banding**

Tahapan studi banding di lakukan dengan cara menobservasi secara langsung beberapa gedung yang memiliki tipologi dan fungsi yang sama guna mengumpulkan beberapa sample data. Untuk menjadi pembandingan antara gedung satu dan lainnya baik dari segi fasilitas, ukuran, material, bentuk dan elemen interior yang ada. Yang kemudian disesuaikan dengan standar yang berlaku pada gedung dengan tipologi yang sama.

#### **1.7.1.4 Studi Literatur**

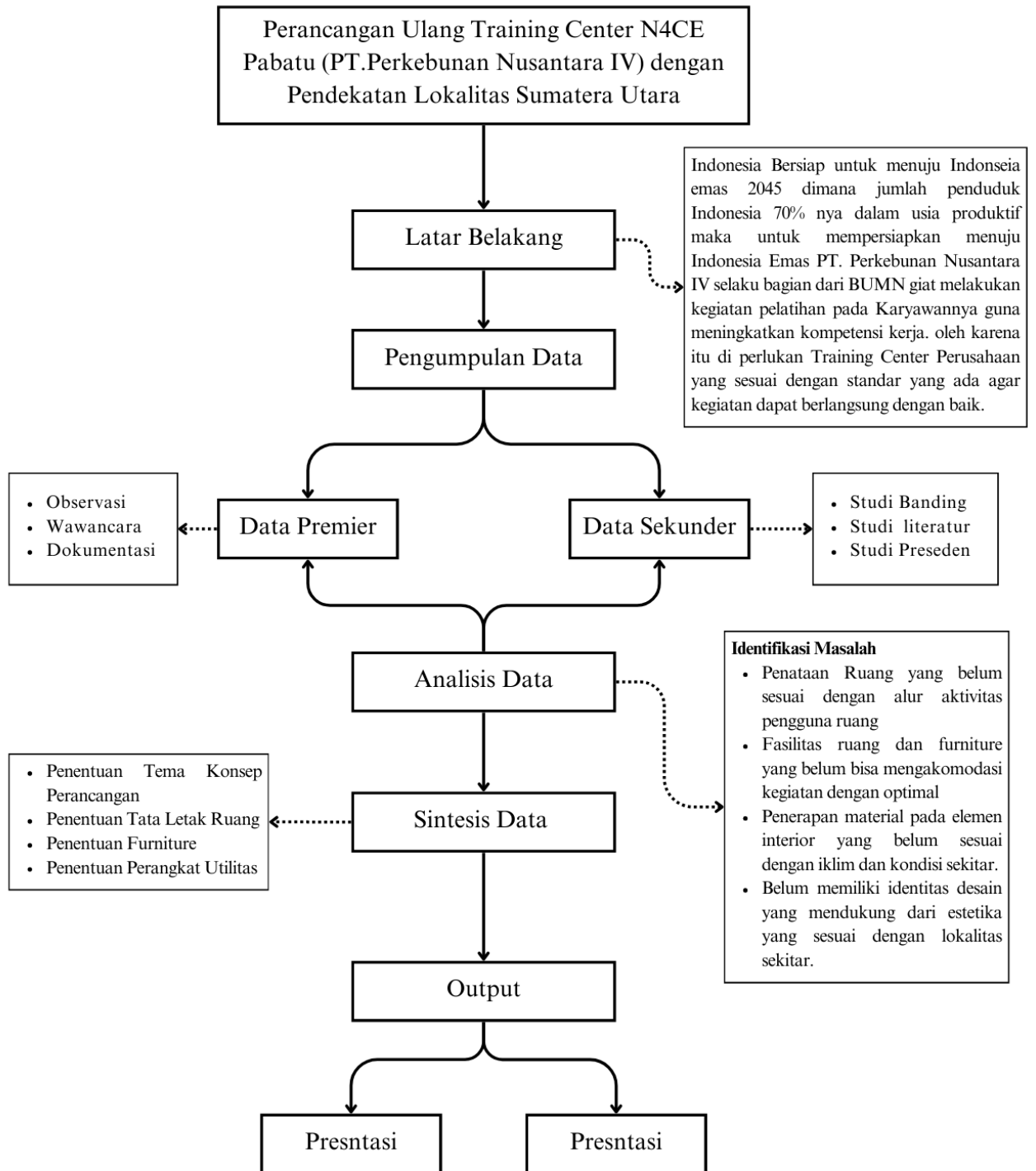
Studi literatur merupakan pengumpulan data sekunder yang digunakan sebagai dasar landasan pemaparan data yang sudah ada. Studi literatur yang dilakukan berupa pengambilan data dari beberapa sumber terpercaya seperti buku, jurnal, artikel, dan juga pendapat ahli.

#### **1.7.1.3 Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan sebagai penunjang dari pemaparan data yang ada pada lapangan secara langsung. Pada kasus ini pengambilan dokumentasi di lakukan dengan pengambilan gambar ruangan dari setiap gedung studi

banding maupun pada gedung N4CE Training Center yang akan di rancang ulang.

### 1.8 Kerangka Berpikir



Bagan 1.1 Kerangka Berfikir  
 Sumber : Dokumentasi Pribadi

## **1.9 Sistematika Pembahasan**

### **Bab I : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan sasaran, batas perancangan, manfaat perancangan, metode perancangan, kerangka berfikir dan sistematika penulisan tentang perancangan ulang N4CE Training Center.

### **Bab II: STUDI PUSTAKA**

Memuat informasi tambahan yang di ambil dari kajian literatur berupa jurnal, buku maupun artikel untuk menjadi dasar dari pemikiran dalam Perancangan Ulang N4CE Training center Pabatu seperti Profile Perusahaan, Pengertian Training center dan klasifikasi nya dan juga standar perancangan.

### **Bab III: ANALISIS STUDI BANDING DAN DESKRIPSI PROYEK**

Berisikan analisis studi banding, analisis proyek seperti fasilitas, kapasitas, organisasi ruang dan analisis elemen interior yang lain dan juga perencanaan rancangan N4CE Training center

### **Bab IV: KONSEP PERANCANGAN**

Berisi deskripsi mengenai Tema dan konsep warna, bentuk, tekstur, pencahayaan, penghawan, dan material perancangan.

### **Bab V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bagian akhir penulisan laporan perancangan yang memuat kesimpulan dan juga saran bagi penulis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**