

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja. Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro.

Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cakupannya yaitu hanya sebatas individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia memiliki dua pengertian. Pertama, SDM 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 dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Menurut Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal

atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset yang lainnya adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penggerak utama dan mitra pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, untuk itu harus dikelola secara maksimal, berkesinambungan, dan diberikan perhatian lebih dalam memenuhi haknya.

Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Definisi yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Apabila hal tersebut terabaikan,

maka sumber daya manusia dari sebuah perusahaan akan senantiasa tergerus persaingan bisnis globalisasi.

Kualitas sumber daya manusia sebagai operator dari sistem diketahui merupakan kunci sukses sehingga kualitasnya dapat ditentukan oleh sejauh mana sistem sumber daya manusia itu sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun perusahaan. Perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku serta evaluasi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja yang berakibat produktifitas konstan atau bahkan cenderung menurun sehingga dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan sumber daya manusia sehingga dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, seorang pegawai dapat mengetahui dan menguasai pada saat memulai melakukan pekerjaannya. Untuk ke depannya, hal ini dapat membantu pegawai untuk mengerti pekerjaan (*job desk*) sehingga pegawai diharapkan akan termotivasi dalam bekerja karena pegawai akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri serta menyalurkan kapasitas individunya sehingga menumbuhkan komitmen pegawai yang loyal terhadap perusahaan.

Tuntutan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dalam persaingan bisnis sehingga perusahaan dapat bersaing dengan pesaing lainnya merupakan hak perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusianya sendiri. Pengurutan pada penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai mutlak dilakukan agar dapat melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan serta memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat berjalan sesuai dengan target dalam visi dan misi perusahaan yang ingin dicapai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, persaingan bisnis di bidang jasa transportasi sangat kompetitif menjadikan PT. KAI (Persero) Daop 2 harus melakukan strategi terbaik dalam hal menyediakan dan menyuguhkan pelayanan terbaik kepada penumpang atau pelanggannya. Akan tetapi, hal ini akan

terkendala bila tingkat motivasi kerja serta kinerja pegawai kantor PT. KAI (Persero) Daop 2 menurun. Dengan dilakukannya pelatihan-pelatihan diharapkan dapat merangsang dan menumbuhkembangkan kembali motivasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai demi mendukung terciptanya produktifitas perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan di PT. KAI (Persero) Daop 2;
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. KAI (Persero) Daop 2;
3. Bagaimana kinerja pegawai di PT. KAI (Persero) Daop 2;
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. KAI (Persero) Daop 2.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh, mengetahui, dan menganalisis data untuk kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli yang menguasai di bidangnya sehingga tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain untuk mengetahui :

1. Pelatihan di PT. KAI (Persero) Daop 2;
2. Motivasi kerja di PT. KAI (Persero) Daop 2;
3. Kinerja pegawai di PT. KAI (Persero) Daop 2;
4. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. KAI (Persero) Daop 2.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah – masalah yang dibahas dapat berguna bagi perusahaan sebagai objek yang diteliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri. Selain dari itu

penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan, baik secara akademis maupun praktis yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan kajian lebih lanjut mengenai program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 dan semua pihak yang membutuhkan informasi untuk dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola manajemen Sumber Daya Manusia khususnya menyangkut program pelatihan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja serta meningkatnya kinerja pegawai.

1.6 Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dengan durasi selama satu (1) bulan.