

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu dari unsur produksi, dimana manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Manusia merupakan bagian yang sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi datang dari karyawannya sendiri, dimana karyawan tersebut memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, swasta atau pada usaha-usaha sosial. Istilah manajemen sumber daya manusia diterima secara luas selama dekade terakhir ini karena mengungkapkan suatu kepercayaan bahwa tenaga kerja merupakan sumber yang sangat berharga dan tidak dapat digantikan oleh apapun. Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan komponen utama dari semua kegiatan perusahaan.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan. Dimana pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebelum organisasi melakukan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan tersebut. Setiap pelaksanaan pelatihan harus jelas apa yang menjadi tujuannya, sehingga nyata arah dan tujuan yang akan dicapai setelah dilakukannya pelatihan.

PT. PJB UP Cirata merupakan anak perusahaan dari PLN. Dimana perusahaan ini banyak memperkerjakan tenaga kerja. Dan di perusahaan ini juga terdapat banyak mesin-mesin. Sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan harus memiliki kemampuan yang baik. Dengan permintaan listrik yang terus meningkat, maka perusahaan ini harus meningkatkan *performance* agar kebutuhan ini bisa

dipenuhi. Dimana pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *performance*.

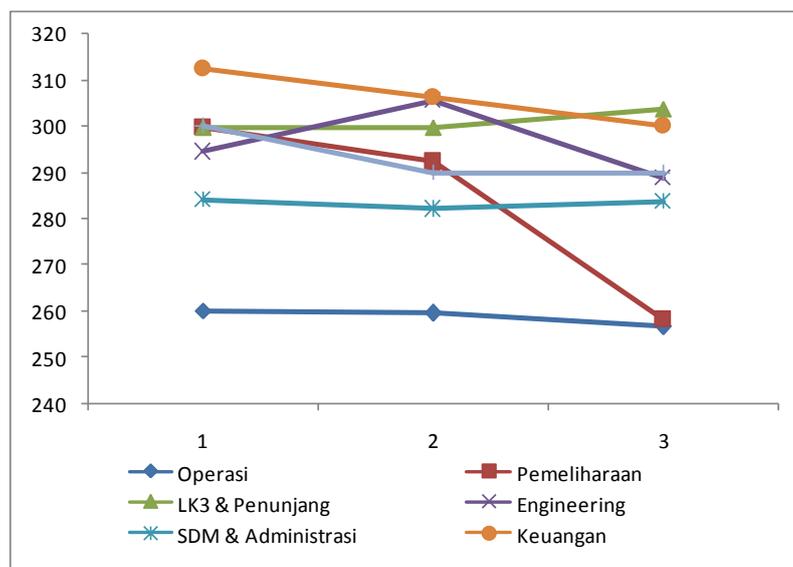
Sistem dari pelatihan sendiri sangat mempengaruhi keberhasilan dari pelatihan. Untuk meningkatkan hasil dari pelatihan, maka sistem pelatihan tersebut pun harus ditingkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja tersebut antara lain adalah melalui perubahan yang dilakukan dalam proses pelatihan perusahaan. Salah satu konsep yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan rekayasa ulang proses bisnis (*Business Process Reengineering*), yaitu suatu teknik manajemen perubahan yang radikal terhadap proses-proses bisnis yang berlangsung yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, kualitas, pelayanan dan juga mengurangi biaya.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. PJB UP Cirata. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dapat dilihat pada tabel 1.1, terdapat penurunan *performance* kerja untuk beberapa departemen. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *performance* kerja seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, komitmen karyawan, gaya kepemimpinan, sistem dan lingkungan perusahaan dan sebagainya. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *performance* kerja karyawan. Jika *performance* kerja karyawan tetap menurun dengan adanya kegiatan pelatihan, maka pelatihan yang selama ini dilakukan akan percuma. Sedangkan untuk melakukan pelatihan, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jika tujuan dari pelatihan tersebut tidak tercapai maka biaya yang dikeluarkan tersebut akan terbuang sia-sia.

Tabel 1.1
Performance Kerja Karyawan PT. UP Cirata Tahun 2009 Sampai 2011

Tahun	Departement	Jumlah Karyawan	Performance Kerja				Mean
			Waktu	Kuantitas	Kualitas	Effisiensi	
2009	Operasi	50	270	252	254	264	260
	Pemeliharaan	44	286	293	311	309	299.75
	LK3 & Penunjang	6	333	283	300	283	299.75
	Engineering	9	289	289	300	300	294.5
	SDM & Administrasi	30	316	293	260	267	284
	Keuangan	4	300	275	325	350	312.5
	Kepatuhan	5	320	300	260	320	300
2010	Operasi	50	258	276	254	250	259.5
	Pemeliharaan	44	309	270	281	309	292.25
	LK3 & Penunjang	6	300	316	300	283	299.75
	Engineering	9	300	322	289	311	305.5
	SDM & Administrasi	32	291	287	281	269	282
	Keuangan	4	300	250	350	325	306.25
	Kepatuhan	5	280	280	280	320	290
2011	Operasi	50	260	268	248	250	256.5
	Pemeliharaan	46	286	267	265	215	258.25
	LK3 & Penunjang	6	316	300	316	283	303.75
	Engineering	9	277	289	289	300	288.75
	SDM & Administrasi	32	291	294	281	269	283.75
	Keuangan	4	300	250	325	325	300
	Kepatuhan	5	280	260	280	340	290

Sumber : PT. PJB UP Cirata



Gambar 1.1
Performance Kerja Karyawan PT. UP Cirata Tahun 2009 Sampai 2011

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada point sebelumnya maka dapat diidentifikasi kemungkinan penyebab masalah penurunan *performance* kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
2. Tidak adanya motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja.
3. Sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan karyawan.
4. Faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas manajer dan supervisor dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
5. Fasilitas yang berikan oleh perusahaan tidak mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
6. Perusahaan gagal melihat kebutuhan karyawan, sehingga pelatihan yang dilakukan tidak memenuhi kebutuhan karyawan.
7. Metode pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
8. Kualitas trainer yang kurang baik, sehingga karyawan tidak mampu memahami pelatihan yang diberikan.
9. Materi yang diberikan pada saat pelatihan tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
10. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan sebelumnya.
11. Perusahaan tidak mereview dan mengevaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan sehingga tidak ada perbaikan program pelatihan untuk ke depannya.

1.3. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Dalam penyusunan laporan ini, penulis akan membatasi permasalahan dan memberikan asumsi-asumsi pada permasalahan agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

Adapun batasan yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi performance kerja yang dibahas pada penelitian ini hanya sistem pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan.
2. Cara perusahaan mengkomunikasikan tujuan pelatihan kepada karyawan tidak dibahas pada penelitian ini.
3. Asumsi tidak terjadi perubahan sistem yang dilakukan oleh perusahaan pada saat penelitian ini dilakukan.
4. Masalah pelatihan yang dibahas hanya berdasarkan hasil yang diperoleh oleh karyawan dan janji SDM.
5. Asumsi penilaian kinerja yang dilakukan atasan langsung sama untuk tiap departement
6. Reponden yang digunakan pada penelitian ini diambil pada departement pemeliharaan, operasi, engineering dan SDM bagian pelatihan

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka didapatkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur sistem pelatihan yang diterapkan PT. PJB UP Cirata saat ini?
2. Bagaimana tingkat performance sistem pelatihan yang diterapkan PT. PJB UP Cirata saat ini?
3. Usulan-usulan apa saja yang akan diberikan kepada PT. PJB UP Cirata untuk meningkatkan performance sistem pelatihan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur sistem pelatihan yang diterapkan PT. PJB UP Cirata saat ini?
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat performance sistem pelatihan yang diterapkan PT. PJB UP Cirata saat ini.
3. Untuk mengetahui usulan-usulan apa saja yang akan diberikan kepada PT. PJB UP Cirata untuk meningkatkan performance sistem pelatihan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, pengidentifikasi masalah yang terjadi, perumusan masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah dan sistematika penulisan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diamati dan digunakan sebagai dasar pemikiran dalam membantu untuk memecahkan permasalahan yang terjadi.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan kerangka pemikiran dan langkah-langkah sistematis dalam penyusunan laporan tugas akhir.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Bab ini berisikan data-data yang terkait yang akan digunakan dan diolah dalam penelitian tugas akhir ini.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisikan tentang pengolahan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan oleh penulis dan setelah mendapatkan hasil, data tersebut akan dianalisis lebih lanjut

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tugas akhir yang telah dilakukan dan saran yang dapat diberikan kepada perusahaan