

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Teknologi yang terus mengalami perkembangan dari masa ke masa yang terus mengalami kemajuan, membuat bermacam bentuk persaingan dalam dunia pekerjaan terus meningkat. Hal tersebut dikarenakan globalisasi dan juga modernisasi. Apabila suatu organisasi tidak dapat menyikapi hal itu, maka kelangsungan akan kegiatan ataupun pekerjaan dalam suatu organisasi itu akan memiliki hambatan. Karena itulah dibutuhkan suatu kinerja yang baik dan perlu dimiliki oleh semua karyawan yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang bagus, hal ini dikarenakan sumber daya manusia begitu berperan didalam menjalankan suatu usaha ataupun kegiatan dalam sebuah organisasi itu. Hal tersebut dimaksudkan supaya bisa mengimbangi perubahan yang terjadi serta kemajuan dalam bermacam aspek yang mempunyai pengaruh terhadap beban kerja dari pimpinan yang dituntut untuk tersedianya tenaga kerja yang setiap waktu bisa untuk memenuhi suatu kebutuhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mengelola sumberdaya secara tepat dan efisien terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Adapun masalah yang kerap muncul diperusahaan ialah karyawan yang sebagian besar dari mereka belum memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Saat ini sumber daya manusia dalam perusahaan lebih dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu menghadapi persaingan global dan tatanan baru di bidang ekonomi, sosial dan budaya yang terus berkembang. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Pelatihan menjadi salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan, sehingga menjadi sebuah keharusan dalam setiap perusahaan atau organisasi. pelatihan ialah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Pelatihan dapat dilakukan pada karyawan baru maupun karyawan lama agar dapat meningkatkan standar kinerja. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dianggap memiliki kompetensi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan baru dengan memanfaatkan karyawan lama yang telah mengikuti pelatihan sebagai trainer untuk karyawan baru. Dari pelatihan yang diadakan diharapkan karyawan dapat bekerja sama dengan baik, lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Jadi untuk mencapai target yang diinginkan, pelatihan dilakukan secara terus menerus agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang telah diterapkan oleh sebuah perusahaan.

PT. Bukit Asam Tbk. Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bernaung di bawah Departemen Pertambangan Energi dan Sumber Daya Mineral. Dalam pencapaian prestasinya, PT. Bukit Asam Tbk senantiasa melakukan berbagai kegiatan yang berkaitan pengembangan kemampuan dan prestasi karyawan melalui kegiatan seperti pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawannya agar lebih berkompeten dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya yang ialah tanggung jawabnya. Komposisi Karyawan tetap PT.Bukit Asam Tbk periode bulan agustus 2019 sejumlah 2.244 orang dimana Karyawan aktif bekerja berjumlah 2.222 orang dan lulus 58 tahun berjumlah 22 orang. Adapun jumlah karyawan divisi SDM di PT.Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim ialah 62 orang, terdiri dari 35 orang karyawan laki-laki dan 27 orang karyawan perempuan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari *Learning Center* PT.Bukit Asam Tbk Tanjung Enim didapatkan bahwa karyawan divisi SDM pada PT.Bukit Asam Tbk yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tidak merata setiap tahunnya dari tahun 2016-September 2019. Misalnya, pelatihan bahasa Inggris publik yakni 55 peserta dari 62 orang, pelatihan BA Basic Management Development Program yakni 13 peserta dari 62 orang, pelatihan Digital Transformation dan Aplikasi E-Administration yakni 45 orang dari 62

orang, pelatihan ISO (International Organization for Standardisation) yakni 10 peserta dari 62 orang, pelatihan pembentukan karakter Team Synergi dan Character Building yakni 9 orang dari 62, dan seterusnya. Oleh karena itu perusahaan harus menambah kegiatan pelatihan pada karyawan agar kualitas dari kinerja karyawan divisi SDM PT.Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim meningkat.

Proses pelatihan diselenggarakan ketika perusahaan sudah mendaftarkan calon karyawan yang telah lulus melewati rangkaian ujian tahapan proses rekrutmen dan seleksi. Setelah disaring dan diseleksi, diumumkan hasil siapa saja yang telah lulus. Bagi karyawan yang lulus dan melengkapi berkas selanjutnya menjadi peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Bukit asam Tbk. Metode yang digunakan *on the job training* melalui bimbingan, pengarahan, dan penjelasan dari setiap utusan perwakilan satuan kerja. Tahap pertama setelah mengikuti pelatihan yakni pasca pelatihan dan tahap kedua selama tiga bulan setelah mengikuti pelatihan lalu mengisi kuisisioner yakni efektifitas pelatihan yang diisi oleh peserta. Tahap proses terakhir pelatihan yakni evaluasi yang dilakukan setelah peserta mengikuti proses rangkaian pelatihan di lakukan evaluasi secara dua tahap dengan menggunakan kuesioner.

Kemudian kinerja ialah kemampuan yang di miliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi kriteria atau standar yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengetahui bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Dalam kinerja salah satu indikatornya ialah kehadiran, adapun data kehadiran karyawan divisi SDM PT.Bukit Asam Tbk Tanjung Enim periode Januari 2018- September 2019 berdasarkan data dari Laporan Satuan Kerja Administrasi dan PKP, PT. Bukit Asam Tbk bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan divisi SDM PT.Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim masih tinggi setiap bulannya. Misalnya pada bulan Januari 2018 tingkat ketidakhadiran karyawan divisi SDM di PT.Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim mencapai 16,71%, lalu pada bulan Februari 2018 mengalami peningkatan ketidakhadiran menjadi 17,23%, pada bulan Maret

2018 mengalami penurunan, namun persentase ketidakhadiran masih tinggi yakni 15,59%, pada bulan April 2018 mengalami peningkatan ketidakhadiran kembali yakni 19,81%, dan seterusnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pelatihan dan kinerja dengan judul **“EFEKTIFITAS PELATIHAN KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA DI PT BUKIT ASAM, TBK. TANJUNG ENIM, SUMATERA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka rumusan masalah yang bisa ditarik ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan yang dijalankan oleh PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan?
2. Bagaimana efektifitas pelatihan karyawan yang ada pada PT Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan ?
3. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan?

Dari alternatif masalah diatas, maka masalah pokoknya adalah bagaimana efektifitas pelatihan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Pada penelitian ini pembahasan difokuskan terkait dengan efektifitas pelatihan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan yang dijalankan oleh PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan.
2. Mengetahui efektifitas pelatihan karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan.
3. Menganalisis kinerja karyawan pada PT Bukit Asam, Tbk, Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dari adanya penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan untuk referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.
2. Manfaat Praktik: penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai masukan dalam mempelajari penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Bukit Asam, Tbk. Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode kualitatif memberikan penjelasan mengenai konsep yang ada ataupun tidak, sebagai usaha dalam menjelaskan perilaku sosial. Selain itu menurut Robert (2013) “sumber data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian kualitatif ada 6 jenis yakni dokumen, rekaman, arsip, wawancara, observasi langsung, observasi pemeran dan perangkat fisik”. Berdasarkan hal tersebut maka metode penelitian kualitatif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan penelitian berfokus kepada pencarian data dari berbagai sumber yang beragam, hingga akhirnya ditemukan

data-data yang akan diteliti secara mendalam mengenai kesinambungan dan keterkaitan data tersebut dan relevansinya dengan rumusan masalah yang ada.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini ialah penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei langsung kepada karyawan PT Bukit Asam, Tbk. Penelitian ini hanya mencakup efektifitas pelatihan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT Bukit Asam, Tbk. Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data penelitian dibagi menjadi dua yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Hasan (2014), “Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian”. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT Bukit Asam, Tbk.

b. Data Sekunder

Menurut Anwar (2014), “Data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya”.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah hal yang penting dalam melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data berfungsi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan juga dapat membatasi data yang diambil untuk digunakan pada penelitian ini. Data diambil oleh peneliti mengacu kepada metode pengambilan data melalui wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

1. Wawancara, wawancara dilakukan berdasarkan pada *interview guide* yang sudah dibuat sebelumnya dengan daftar pertanyaan

yang akan diajukan, dengan tujuan mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan pada divisi bagian manajemen sumber daya manusia dan karyawan PT Bukit Asam, Tbk, Muara Enim, Sumatera Selatan.

2. Studi pustaka, sumber data yang diperoleh diambil dari buku, jurnal, artikel, laporan penelitian ataupun kajian penelitian yang relevan dengan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Dokumentasi, dokumentasi dilakukan dengan mengambil foto secara langsung terkait penelitian yang dilakukan.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2002), “Populasi penelitian ialah keseluruhan subjek penelitian”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah karyawan tetap yang mengikuti pelatihan di perusahaan.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti Arikunto (2002), Sampel dalam penelitian ini ialah dengan teknik *purposive sampling* yakni peneliti memilih sumber data berdasarkan pada aspek fokus dan situasi yang terjadi sesuai dengan tujuan fokus itu, melalui pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel karyawan yang mengikuti pelatihan di perusahaan PT Bukit Asam, Tbk. Muara Enim Sumatera Selatan.

1.6 Analisa Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh ialah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis),

tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yakni subjek dari penelitiannya sudah ditentukan dan hanya diambil pada orang-orang tertentu atau orang-orang yang mendalami bidang penelitian ini. Pada penelitian ini, penentuan informan dibagi menjadi dua yakni *key informan* dan *secondary informan*. *Key informan* sebagai informan utama yang lebih mengetahui situasi fokus penelitian seperti ketua bagian pengembangan usaha, sekretaris sumber daya manusia dan umum sedangkan *secondary informan* sebagai informan penunjang dalam memberikan penambahan informasi seperti karyawan. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yakni:

1. Reduksi Data (*reduction data*)

Reduksi data berarti memilah hal-hal yang pokok, memberikan fokus pada hal-hal penting, dengan mencari pola beserta tema dari apa yang peneliti dapatkan dilapangan. Karena jumlah data yang didapat peneliti cukup banyak, reduksi data akan membantu untuk lebih rincinya. Reduksi data akan memudahkan peneliti untuk melanjutkan ketahap selanjutnya dengan gambaran yang lebih jelas. Data yang diperoleh peneliti dilapangan kemudian dipilih melalui reduksi data sehingga didapatkan data yang berfokus dan berhubungan dengan penelitian atau tidak. Dalam penelitian ini, proses mereduksi data dilakukan dengan memilih serta menyeleksi data mengenai efektifitas pelatihan karyawan dalam upaya untuk melakukan peningkatan kinerja di PT Bukit Asam.

2. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, bagan, grafik, matrik, maupun teks naratif. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang dimiliki peneliti berguna untuk memudahkan peneliti memahami

suatu gambaran dan memberikan kemungkinan untuk melakukan penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk tabel, foto, dan uraian dengan teks naratif yang dapat menjelaskan tentang efektifitas pelatihan karyawan di PT Bukit Asam.

3. Penarikan Kesimpulan (*concluding drawing*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang dilakukan diawal masih bersifat sementara sehingga dengan berjalannya penelitian dan apabila ditemukan bukti-bukti atau pendukung yang kuat pada tahap berikutnya akan mengalami perubahan. Proses penarikan kesimpulan dilakukan dengan memverifikasi secara terus menerus dalam tahap penelitian berlangsung, karena kesimpulan akan berubah dengan dukungan bukti dan sampai pada kesimpulan yang kredibel. Penelitian ini, proses penarikan kesimpulan dilakukan dengan mendiskusikan data yang telah diperoleh dari lapangan dengan teori yang dikemukakan pada Bab Tinjauan Pustaka. Selain itu juga dengan mengambil inti dari berbagai rangkaian hasil penelitian yang dilakukan baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi.