

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada saat ini tidak dapat dilepaskan dari perkembangan dunia kerja. Sejalan dengan kemajuan pengetahuan maka dunia kerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan hal tersebut melalui upaya peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan. Melalui proses pelatihan diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat menyelesaikan masalah kerja yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa proses dan mutu dari pelatihan dapat mempengaruhi kualitas karyawan yang handal dan berdaya saing.

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau suatu instansi untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan sumber daya perusahaan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga tercapai suatu tujuan dari perusahaan berdasarkan dari ilmu yang berkembang dan kemajuan teknologi yang ada saat ini.

Menurut Widodo (2015:80), pelatihan adalah pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Berdasarkan dengan definisi pelatihan diatas, keikutsertaan pegawai dalam pelatihan tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dalam hal mendapatkan pengetahuan dan kecakapan yang lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan. Tujuan utama dari pelaksanaan pelatihan tersebut adalah diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik, tidak hanya pada proses pengembangan kemampuan pribadi tetapi diharapkan pula dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan melalui program yang telah diadakan.

Dengan demikian diharapkan dapat terciptanya kinerja yang efisien dan efektif serta dapat mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang mungkin dihadapi. Oleh sebab itu pelatihan menjadi hal penting sebagai upaya pembekalan terhadap pegawai dalam upaya pengembangan karir secara

pribadi maupun pengembangan perusahaan secara lebih lanjut berdasarkan hasil pelatihan yang telah didapatkan.

PDAM Tirta Musi yang beralamat di Jalan Rambutan Ujung No. 1 Ilir Barat II Palembang merupakan perusahaan air minum yang memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota Palembang. Hampir seluruh penduduk kota Palembang bergantung dengan PDAM Tirta Musi, oleh sebab itu dalam menjalankan aktivitasnya karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik sehingga tujuan dari PDAM Tirta Musi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat tercapai. Demi menunjang tercapainya kebutuhan masyarakat tersebut maka diperlukan keahlian ataupun kecakapan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang ada dengan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari pendidikan, pengalaman bekerja dan juga pelatihan.

Jumlah karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan yang pernah mengikuti pelatihan berjumlah 26 karyawan dengan tingkat pendidikan yang mayoritas S1 sebanyak 23 karyawan, S2 sebanyak 1 karyawan dan sisanya sedang dalam proses penyelesaian S1 dari D3 sebanyak 2 karyawan. Latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut menjadikan kinerja karyawan Unit Perencanaan tidak sama rata. Kinerja karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan sebelum mengikuti pelatihan dapat dikatakan belum efektif, hal ini dapat dilihat dari 26 karyawan tingkat kemampuan karyawan dalam hal penyelesaian tugas sesuai dengan bidang kerja masih rendah, kemudian tingkat kemampuan karyawan untuk dapat bekerja pada situasi yang kurang menyenangkan masih rendah. Selain itu, tingkat kreativitas karyawan pun masih terbilang rendah. Dilihat dari data di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan masih kurang efektif, Hal ini mempengaruhi kinerja Unit Perencanaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu pelatihan sangat diperlukan untuk menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh Karyawan Unit Perencanaan PDAM
Tirta Musi Rambutan

No.	Jenis Pelatihan	Karyawan yang Pernah Mengikuti
1.	NRW Manajemen	4
2.	Kps	3
3.	Pelatihan Teknis Pendata HSBGN	2
4.	Produksi & Mekanikal Elektrical	6
5.	Pengadaan Barang & Jasa	11
Total		26

Sumber: Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan

Berdasarkan Tabel di atas, pelatihan yang pernah diikuti karyawan adalah pelatihan NRW Manajemen sebanyak 4 karyawan, Kps sebanyak 3 karyawan, Pelatihan Teknis Pendata HSBGN sebanyak 2 karyawan, Produksi dan Mekanikal Elektrical sebanyak 6 karyawan , serta Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 11 karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai peran PDAM Tirta Musi Rambutan bagi masyarakat kota Palembang, serta peran pelatihan sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana Kriteria Pelatihan Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan ?
2. Bagaimana peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini agar tidak menyimpang ke permasalahan yang lain maka penulis hanya membatasi permasalahan yaitu:

1. Kriteria Pelatihan Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.
2. Peranan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka tujuan penulisan adalah:

1. Untuk mengetahui Kriteria Pelatihan Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.
2. Untuk mengetahui Peranan dari pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari Laporan Akhir ini adalah:

1) Bagi penulis

Sebagai pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademik dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan penulisan laporan akhir ini dapat bermanfaat dalam memberikan masukan mengenai peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

1.5 Metodeologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir yang dilakukan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan yang beralamat di Jalan Rambutan Ujung No. 1 Ilir Barat II Palembang. Hal ini bertujuan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, ruang lingkup pembahasan adalah mengenai peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Umar (2013: 42), adapun jenis data berdasarkan cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan data primer diperoleh dari kuesioner terhadap responden serta wawancara secara langsung terhadap Asmen Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Pada penulisan laporan akhir kali ini data sekunder diperoleh dari sumber tertulis tentang PDAM Tirta Musi Rambutan dan data lainnya secara tertulis.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk membuat laporan akhir ini penulis menggunakan 2 macam metode pengumpulan data, adapun metode yang akan digunakan yaitu:

a. Penelitian Lapangan (*field research*)

Kegiatan yang dilakukan penulis adalah dengan mendatangi langsung ke objek penelitian, yaitu PDAM Tirta Musi Rambutan. Dimana dalam riset ini, penulis akan melakukan pengumpulan data berupa: Menurut Yusi (2009:108) Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*)

1) Wawancara (*Interview*)

Menurut Umar (2013:51) Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung

seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

2) Angket (Kuesioner)

Menurut Umar (2013:49) Teknik angket (kuesioner) ini merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/ Pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari buku dan sumber tertulis lainnya yang terdapat di internet yang dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Analisis Data

1. Metode Kualitatif

Menurut Umar (2013:37) , metode kualitatif adalah data yang dalam penyajiannya dalam bentuk skala rasio, tetapi dalam bentuk skala lebih rendah, yaitu skala nominal, ordinal, atau pun interval yang kesemuanya dapat dikategorikan. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu dari hasil wawancara, kuisisioner, serta study pustaka. Dengan metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan pembahasan dengan didasari oleh teori-teori yang mendukung.

2. Metode Kuantitatif

Adalah suatu metode yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Dalam penulisan ini data kuantitatif dapat diperoleh dari hasil kuesioner berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil tabel berupa data angka. Pengukuran hasil kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Yusi (2009:78) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dapat diukur. Adapun skala Likert yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Yusi, 2009: 79)

Melalui skala nilai yang diperoleh dari kuesioner, penulis akan menghitung hasil kuesioner dengan menggunakan metode perhitungan (IS) Indeks Skor, menurut Riduwan (2011:40) rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Hasil dari perhitungan dari persentase yang diperoleh dapat dilihat, seperti:

Keterangan: Kriteria Intreprestasi Skor

Angka 0 % - 20 % = Sangat Lemah

Angka 21 % - 40 % = Lemah

Angka 41 % - 60 % = Cukup

Angka 61 % - 80 % = Kuat

Angka 81 % - 100 % = Sangat Kuat

1.5.5 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Kuncoro (2013:118) yang dimaksud dengan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya menjadi objek penelitian. Dalam penulisan laporan akhir ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PDAM Tirta Musi Rambutan yang secara khusus yaitu karyawan di Unit Perencanaan yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan.

Sampel

Menurut Kuncoro (2013:118) Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dalam penulisan laporan ini yang dijadikan sampel adalah sebanyak 26 orang karyawan Unit Perencanaan yang pernah mengikuti pelatihan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh dimana populasi yang diteliti dijadikan sebagai sampel.