

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sebagai penggerak untuk semua aktivitas yang dijalankan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik sangat tidak mungkin keempat unsur lainnya akan berjalan dengan sempurna. Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya. Sumber daya manusia tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Pentingnya faktor sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk sumber daya manusia yang cakap, terampil, berperilaku baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan melaksanakan pelatihan tersebut, para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan karyawan baru maupun karyawan lama dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para karyawan bisa terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal dan produktif. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan unit pembangkitan dengan tugas pokok mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dengan diadakannya program pelatihan diharapkan dapat memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sekaligus juga dapat meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Program yang diadakan oleh perusahaan secara terencana, terarah, dan dinamis diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kinerja dan loyalitas yang tinggi karyawannya terhadap perusahaan terhadap peningkatan kinerja, baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan unit pembangkitan dengan tugas pokok mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta meningkatkan kepuasan pelanggan. PT PLN melalui unit-unit distribusi yang ada dibawahnya melaksanakan tugas untuk menjual dan mendistribusikan energi listrik yang dihasilkan oleh unit pembangkit kepada pelanggan yang disertai dengan upaya menciptakan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan pihak lain yang berkepentingan serta tidak merugikan.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan menerapkan pelatihan sebagai suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan

lama. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mencapai tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan berupaya untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan dan kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan mampu bekerja, baik secara individu maupun tim dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Seiring dengan hal tersebut perkembangan teknologi ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan energi di masyarakat secara nasional baik dibidang Sosial, Rumah tangga, Perhotelan, Usaha maupun Industri juga maju dengan cepat. Kondisi tersebut menuntut PT PLN sebagai *leader* sumber energi listrik harus memiliki kemampuan, teknologi dan kualitas yang mampu bersaing.

Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan juga sebagai cara meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan berupaya membenahi dan meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan agar tenaga-tenaga PT PLN menjadi sangat profesional dan berkualitas dibidangnya masing-masing. Maka dari itu penulis tertarik untuk membuat laporan akhir dengan judul **“PERANAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN OPERASIONA PT PLN (Persero) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN).**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan permasalahan di laporan ini adalah “Bagaimanakah Peranan Pelatihan Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan di Bagian Operasional Pada PT PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?”

1.3 Ruang Lingkup

Agar dalam penelitian Laporan Akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari masalah-masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah pada “Peranan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada Bagian Operasional di PT PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan)”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui peranan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di bagian operasional pada PT PLN (persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut::

1. Bagi Perusahaan

Sebagai gambaran kondisi real tentang manfaat pelatihan bagi karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sebagai media pembelajaran untuk menerapkan teori-teori dengan kejadian dilapangan.

3. Bagi Lembaga

Sebagai bahan bacaan dan literatur untuk menyusun laporan akhir di masa yang akan datang bagi mahasiswa dan mahasiswi khususnya jurusan administrasi bisnis.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian Laporan Akhir ini dilakukan penulis dengan melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yang beralamatkan di Jalan Demang Lebar Daun No. 375, Palembang Penelitian ini hanya meliputi tentang Peranan Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif mengenai keadaan perusahaan yang akan diteliti. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Yusi dan Idris (2010;6) Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya, misalnya seseorang ingin mengetahui besarnya konsumsi masyarakat dengan cara melakukan wawancara langsung kepada penduduk setempat. Data primer yang penulis gunakan adalah dalam bentuk wawancara langsung kepada pimpinan Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel untuk mengetahui hasil kinerja karyawan di bagian operasional setelah mengikuti pelatihan dan menyebarkan kuisisioner kepada 23 karyawan di bagian operasional untuk mengetahui hasil pselatihan yang mereka ikuti .

1. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2010:7) Data sekunder yaitu “data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai macam referensi dari buku yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan referensi lain yang berhubungan dengan penelitian ini serta *browsing* melalui *website* PT PLN (Persero),

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Riset Lapangan

Riset lapangan yang dilakukan penulis untuk memperoleh data dan informasi dalam pembuatan laporan akhir ini yaitu dengan mendatangi langsung perusahaan tersebut. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Menurut Fathoni (2006:105) Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab kepada pimpinan dan karyawan, mengenai informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penulisan Laporan Akhir.

b. Kuesioner

Menurut Yusi dan Idris (2009:7) kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) bagian Operasional. Adapun cara penyebaran kuesioner yang digunakan oleh penulis yaitu melalui hubungan langsung dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada karyawan di bagian operasional

2. Riset kepustakaan

Penulis juga mengumpulkan data dengan cara mempelajari data atau informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku, dan literatur-literatur dari internet yang berkaitan dengan pembahasan.

1.5.4 Populasi, sampel dan Teknik Sampling

1.5.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 23 karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian.

1.5.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:81) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 23 orang dibagian operasional.

1.5.4.3 Teknik Sampling

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Probability Sampling*. Menurut Pasolong (2012;105) *Probability Sampling* yaitu suatu teknik penarikan sampel dengan yang digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dalam suatu penelitian. Adapun teknik dalam *Probability sampling* menggunakan teknik *propotionate Stratified Random Sampling* yaitu suatu teknik penarikan sampel yang digunakan apabila unsur-unsur satuan anggota populasi yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (berimbang) dalam setiap strata berbanding lurus dengan unsur-unsur satuan anggota populasi dalam strata yang bersangkutan

1.5.5 Metode Analisa Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penyusunan Laporan Akhir ini adalah analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:207), analisis data dapat dibagi menjadi analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif.

1. Analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Jadi, teknik analisa kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan peranan pelatihan dibagian operasional terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Analisa deskriptif kuantitatif yaitu analisa data yang diwujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuisisioner yang penulis bagikan kepada karyawan-karyawan perusahaan khususnya karyawan dibagian operasional, dengan rumus persentase menurut Anas (2010:43) adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

F = frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P = angka persentase

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan ini secara ringkas dan jelas, sehingga dapat menggambarkan hubungan antara bab di mana masing-masing bab akan dibagi kedalam sub-sub bab secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang beberapa hal yang berisikan:

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan
 - 1.4.1 Tujuan
 - 1.4.2 Manfaat
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
 - 1.5.5 Metode Analisa Data

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori serta pendapat para ahli yang dapat mendukung Laporan Akhir ini. Adapun teori yang dicantumkan dalam laporan ini, adalah sebagai berikut:

2.1 Pengertian MSDM

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

2.2.2 Manfaat Pelatihan

2.2.3 Tujuan Pelatihan

2.2.4 Langkah-langkah Pelatihan

2.2.5 Metode-metode Pelatihan

2.2.6 Unsur-unsur Program Pelatihan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

2.3.2 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang keadaan umum perusahaan sebagai objek penelitian untuk mengetahui bagaimana bentuk sistem kerja yang dipakai, yaitu mengenai

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

3.1.1 Sejarah berdirinya PT PLN (Persero)

3.1.2 Perkembangan Organisasi dan SDM

3.1.3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero)

3.1.4 Fungsi dan Tugas Pokok Organisasi

- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
 - 3.3.1 Visi PT PLN (Persero)
 - 3.3.2 Misi PT PLN (Persero)
- 3.3 Nilai-nilai Perusahaan
- 3.4 Motto PT PLN (Persero)
- 3.5 Pelaksanaan Pelatihan di PT PLN (Persero)
- 3.6 Profil Responden
- 3.7 Rakapitulasi Kuisisioner

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis berdasarkan data yang telah diperoleh, dimana penulis akan membahas mengenai:

- 4.1 Pelaksanaan Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan
- 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan di PT PLN (Perser) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
- 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan mengenai:

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN