

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya, dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan pada awalnya menjalani penarikan dan pemilihan karyawan, selanjutnya para karyawan yang telah di terima di perusahaan tersebut akan mengikuti kegiatan yaitu pelatihan. Pelatihan (*training*) suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun:2016), karyawan-karyawan baru sangat perlu diberikan pelatihan supaya memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya, maka tanggung jawab perusahaan untuk memberikan pelatihan pada karyawannya untuk meningkatkan mutu kerja karyawannya. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, yaitu pimpinan dan juga karyawannya, untuk pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai

performance management adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo:2007). Perkembangan dalam hidup sebuah organisasi ditentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja bisa dikatakan kebutuhan bagi setiap organisasi dalam menjalankannya, dan berorientasi pada pengolahan proses kerja dan hasil kerja. Karyawan yang disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, *skill*, dan motivasi tinggi tentunya akan menyumbangkan kinerja yang tinggi.

Pelaksanaan program PAMSIMAS tahun 2008-2015 telah berhasil meningkatkan jumlah warga miskin perdesaan dan pinggiran kota yang dapat mengakses pelayanan air minum dan sanitasi, serta meningkatkan nilai dan perilaku hidup bersih dan sehat melalui pemberdayaan masyarakat. Program PAMSIMAS III yang dilaksanakan pada tahun 2016-2019, kelanjutan dari program PAMSIMAS I dan II (tahun 2008-2015), merupakan instrumen pelaksanaan dua agenda nasional yang bertujuan untuk meningkatkan cakupan penduduk terhadap pelayanan air minum dan sanitasi yang layak dan berkelanjutan, yaitu 100%-100% akses air minum dan sanitasi, dan sanitasi total berbasis masyarakat (Pedoman Umum Program PAMSIMAS:2016).

ROMS (*Regional Oversight Management Services*) adalah Tim Pelaksana PAMSIMAS tingkat Provinsi dan Kabupaten yang salah satu fungsinya adalah mengawal pelaksanaan PAMSIMAS agar sesuai dengan pedoman dan juknis, memastikan kualitas pendampingan dan hasil di tingkat masyarakat maupun Pemda, memastikan pencapaian jumlah target pemanfaat tingkat Provinsi dan Kabupaten, dan peningkatan kapasitas PEMDA dalam pengelolaan program air minum dan sanitasi berbasis masyarakat. Tim ROMS memberikan dukungan kepada Unit Pengelola Program PAMSIMAS Tingkat Provinsi (PPMU), Pengelola Program PAMSIMAS Tingkat Kabupaten (DPMU) dan dukungan tim Fasilitator Masyarakat (Pedoman Umum Program PAMSIMAS:2016).

Fasilitator Senior (FS) berperan sebagai koordinator TFM yang menjamin seluruh proses pendampingan dan kualitas hasil di tingkat masyarakat, menyediakan dukungan atau *support* kepada FM (termasuk

menyediakan *coaching* dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas), fasilitasi penyelesaian masalah dan koordinasi antar FM, memandu pembelajaran dan peningkatan kapasitas FM, melakukan evaluasi kinerja FM. Ditingkat Kabupaten, Fasilitator Senior bertugas membantu koordinator Kabupaten dalam mengawal Asosiasi SPAMS Perdesaan, memfasilitasi dukungan dari Pemda, serta memfasilitasi kemitraan, menjamin konsturksi SPAMS berfungsi sesuai umur teknis. (Pedoman Umum Program PAMSIMAS:2016).

Fasilitator Masyarakat (FM) Pengembangan Air Minum dan Sanitasi (FM-WSS), berperan dalam membantu masyarakat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dalam hal teknis dan kelembagaan yang dibutuhkan untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan program, serta pengelolaan dan pengoperasian sarana air minum, termasuk penerapan tarif, integrasi PJM ProAKSI dengan RPJM Desa, dan RKM 100% dengan RKP Desa, dan memfasilitasi akses masyarakat kepada sumber-sumber pendanaan lain untuk membiayai RKM 100%, menjamin pelayanan air minum memenuhi aspek (4K) kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan, layanan menuju 100% menggunakan (SR) Sambungan Rumah (Pedoman Umum Program PAMSIMAS:2016).

Pemberdayaan Masyarakat (FM-CD), lingkup tugasnya mendampingi masyarakat dan Pemerintah desa (baru dan lama) melakukan proses IMAS, penyusunan PJM ProAKSI dan RKM (desa baru dan lama) serta kajian dampak lingkungan/sosial dan rencana mitigasi yang diperlukan. Mendampingi masyarakat dan pemerintah desa dalam penyusunan proposal desa untuk dapat ikut dalam program hibah air minum, memastikan kehadiran dan keterwakilan warga miskin, disabilitas, perempuan dan orang tua dalam setiap rembug warga dan tindak lanjutnya, melaporkan setiap kemajuan pendampingan kepada FS dan Satker PSPAM Provinsi. Umum Program PAMSIMAS:2016).

Fasilitator yang ada di Provinsi Sumatera Selatan ini memiliki 192 karyawan fasilitator, terdiri dari 13 Kabupaten di Sumatera Selatan terkecuali di Palembang. 13 Kabupaten tersebut yaitu Kabupaten Banyuasin memiliki 16 Fasilitator, Empat Lawang 17 Fasilitator, Lahat 17 Fasilitator, Muara Enim 14

Fasilitator, Musi Banyuasin 10 Fasilitator, Musi Rawas 17 Fasilitator, Musi Rawas Utara 10 Fasilitator, Ogan Ilir 17 Fasilitator, Ogan Komering Ilir 17 Fasilitator, Ogan Komering Ulu 17 fasilitator, Ogan Komering Ulu Selatan 17 Fasilitator, Ogan Komering Timur 16 fasilitator, dan Kabupaten Pali memiliki 7 Fasilitator. Menurut data bulan Maret 2020 dari kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan. Durasi kontrak karyawan Fasilitator ini 44 bulan yang statusnya sebagai honor, dan lokasi penempatan mereka bekerja di desa-desa.

PAMSIMAS memberikan pelatihan kerja agar, kerja para Fasilitator tersebut dalam melayani masyarakat dan, untuk memenuhi kebutuhan terutama masyarakat yang ada di pelosok desa. Pelatihan bagi karyawan Fasilitator di Provinsi Sumatera Selatan memiliki 2 pelatihan, yaitu pelatihan penyegaran/*refresh* yang diikuti oleh seluruh fasilitator, dan dilakukan dalam waktu 1 tahun sekali yang dilaksanakan oleh pusat, dengan melalui jalur undangan. Kedua pelatihan *CB Day (Capacity Bulding Day)* dilakukan setiap bulan dengan tema yang berbeda, pelatihan ini juga bisa dilakukan secara *online* dan pelatihan ini dilakukan di Kabupaten masing-masing. Dua pelatihan ini yang wajib dilakukan oleh para Fasilitator untuk mencapai visi program PAMSIMAS dan kinerja karyawan.

Perusahaan melakukan pengamatan dan penilaian secara individu dari segi efektif dan efisien karyawan dalam bekerja, untuk melihat keberhasilan karyawan dalam mencapai standar kinerja. Maka berikut data yang didapat oleh penulis dan sudah disimpulkan, yaitu rekap nilai evaluasi kinerja. Berdasarkan dari data rekap nilai evaluasi kinerja personil tim Fasilitator masyarakat program PAMSIMAS III Provinsi Sumatera Selatan Triwulan IV tahun 2019 dapat disimpulkan, dari perusahaan kalau ada karyawan yang mendapatkan nilai yang “Cukup” maka karyawan diberi pembinaan dimotivasi, untuk yang mendapat nilai “Baik” setidaknya dipertahankan. Data yang diberikan juga menjelaskan bahwa tidak ada karyawan yang mendapat nilai yang “Kurang” hanya yang paling Rendah “Cukup”.

Pelatihan bagi karyawan kontrak tersebut wajib dilakukan tapi kinerja karyawan belum baik, terbukti dengan persentase kinerja cukup sebanyak 29% dari 56 orang. Persentase kinerja yang mendapat predikat baik sebanyak

68% dari 131 orang, dan dari data yang diberikan ada juga karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 3% dari 5 orang, dengan alasan yang berbeda, ada yang diterima di tempat lain dan ada karena alasan keluarga jadi, belum ada untuk penggantinya. Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja menurut Simamora dalam Triasmoko,dkk (2014:5), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul.

“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fasilitator Desa Dalam Program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan dalam Kegiatan Program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan supaya lebih mengarahkan pada pembahasan dan tidak menyimpang dalam penulisan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan laporan akhir yaitu

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan Dalam Program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan dalam program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).
- b. Untuk mengetahui permasalahan terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Fasilitator Desa dalam program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan hasil dari penelitian ini, dapat memberikan wawasan, pengetahuan, pengalaman baru tentang program PAMSIMAS. Serta membantu penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah didapat dalam mata kuliah yaitu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan dalam program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).

b. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan sebagai bahan masukan dan saran bagi perusahaan dan karyawan, tentang pentingnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan dalam program PAMSIMAS (Kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan).

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pengetahuan dan sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan tambahan pustaka dan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penulisan dan

penyusunan laporan akhir mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulisan laporan akhir ini penulis membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis membatasi ruang lingkup ini pada kantor ROMS 5 Provinsi Sumatera Selatan, yang beralamat Komplek Pusri Sukamaju Jalan Citarum Blok F No 2 Rt/Rw 22/11 Sukamaju, Sako Kota Palembang, Sumatera Selatan 30164. Unit penelitian adalah karyawan Fasilitator Desa Provinsi Sumatera Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini terdiri dari 2 jenis data yaitu:

a. Data Primer

Menurut Gani dan Amalia (2018:2) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari hasil pengukuran maupun observasi langsung. Data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan langsung dari hasil wawancara dengan *Capacity Building Community Development Coordinator* dan kuesioner yang diajukan pada karyawan Fasilitator Desa Sumatera Selatan.

b. Data Sekunder

Menurut Gani dan Amalia (2018:2) data sekunder adalah data yang diperoleh dari bukan dari sumber pertama. Data yang diperoleh berupa data pelatihan kerja karyawan Dan data kinerja pegawai untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dari informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara:

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam riset pustaka ini penulis akan mengambil data-data atau informasi dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di instansi.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Dengan riset lapangan penulis dapat melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan secara langsung dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Arikunto (2014:198) interviu (*interview*) yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*).

b. Kuesioner

Menurut Arikunto (2014:194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Dalam hal ini penulis memberikan kuesioner kepada karyawan fasilitator desa Sumatera Selatan. Adapun jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, untuk membantu para responden agar menjawab dengan cepat, dan memudahkan penulis dalam melakukan analisis data terhadap kuesioner yang sudah terkumpul.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Kasmadi dan Sunariah (2016:65) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti mengambil populasi yang berjumlah 192 karyawan Fasilitator Desa di 13 Kabupaten. Maka rumus menurut Umar (2003:120). Untuk menentukan jumlah sampel digunakan, rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan sampel (*sampling error*) 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{192}{1 + 192(0.1)^2} = 66$$

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2002:56) dalam Kasmadi dan Sunariah (2016:66) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2016:152) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan anggota populasi dianggap homogen. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah 66 orang. Maka untuk mempermudah peroleh sampel

pada setiap Kabupaten, jumlah sampel ini dibagi secara proposional, dengan cara rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Fasiitator}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Maka dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Hitung Sampel Setiap 13 Kabupaten

No.	Kabupaten	Jumlah Sampel
1.	Banyuasin	$\frac{16}{192} \times 66 = 6$
2.	Empat Lawang	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
3.	Lahat	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
4.	Muara Enim	$\frac{14}{192} \times 66 = 5$
5.	Musi Banyuasin	$\frac{10}{192} \times 66 = 3$
6.	Musi Rawas	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
7.	Musi Rawas Utara	$\frac{10}{192} \times 66 = 3$
8.	Ogan Ilir	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
9.	Ogan Komering Ilir	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
10.	Ogan Komering Ulu	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
11.	Ogan Komering Ulu Selatan	$\frac{17}{192} \times 66 = 6$
12.	Ogan Komering Ulu Timur	$\frac{16}{192} \times 66 = 6$
13.	Penakal Abab Lematang Ilir	$\frac{7}{192} \times 66 = 2$

Sumber: Hasil Perhitungan Penulis, 2020

1.5.5 Analisa Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan mengelolah data yang didapat dengan teknik analisa. Maka penulis akan menggunakan dua data untuk analisis menurut Sugiarto (2017:203), yaitu:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka. Ini merupakan keterangan atau informasi dan data pada umumnya

bersifat menggolongkan. Data yang termasuk dalam klasifikasi data kualitatif adalah data yang berskala ukur nominal dan ordinal.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angka. Yang termasuk dalam klasifikasi data kuantitatif adalah data yang berskala ukur interval dan rasio. Pada penulisan laporan akhir ini adalah karyawan Fasilitator PAMSIMAS Provinsi Sumatera Selatan, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan ini bertujuan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas. Sehingga terdapat gambaran hubungan antara masing-masing bab dimana, bab tersebut dibagi menjadi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai dasar-dasar dan arah serta permasalahan yang akan dijelaskan, terdiri dari:

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian
- 1.5 Metode Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis-Jenis Sumber Data
 - 1.5.3 Metode Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Analisa Data
- 1.6 Sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- 2.1 Pengertian Pelatihan Kerja
- 2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja
 - 2.2.1 Tujuan Pelatihan Kerja
 - 2.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja
- 2.3 Materi Pelatihan dan Kesiapan Peserta Pelatihan
 - 2.3.1 Materi Pelatihan
 - 2.3.2 Kesiapan Peserta Pelatihan
- 2.4 Instruktur Pelatihan
- 2.5 Metode dalam Pelatihan Kerja
- 2.6 Indikator Pelatihan
- 2.7 Pengeritan Kinerja
- 2.8 Indikator Kinerja
- 2.9 Hubungan Pelatihan dan Kinerja

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
 - 3.2.1 Visi Perusahaan
 - 3.2.2 Misi Perusahaan
 - 3.2.3 Motto Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas
 - 3.3.1 Struktur Organisasi
 - 3.3.2 Pembagian Tugas
- 3.4 Berisi Tentang data-data Perusahaan dan hasil Kuesioner

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

- 4.1 Hasil
- 4.2 Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang membahas tentang kesimpulan dari masalah yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, yang terdiri dari.

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**