

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajer sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual.

Sedarmayanti (2009 : 88) mengemukakan kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja (*performance*) yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian kerja antara lain meliputi: jumlah pekerjaan, mutu karyawan, target waktu penyelesaian, kehadiran tepat waktu, kerjasama.

Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, karena akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, bentuk pelatihan dalam suatu organisasi juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja yang berjalan dengan baik dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya pengembangan karir yang baik bagi karyawan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu program untuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Adapun dalam melaksanakan program pelatihan kerja ini diperlukan suatu perusahaan yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi dari posisi/jabatan sebelumnya. Adanya kejelasan mengenai jenjang karir yang harus atau mungkin ditempuh oleh setiap tenaga kerja dalam suatu organisasi, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir setinggi-tingginya.

Kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan juga merupakan faktor penting dalam menunjang kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan terdorong untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan.

Perencanaan dan pengembangan karir yang dilakukan dengan baik tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengembangan karir bertujuan untuk menciptakan suatu kepuasan di dalam diri karyawan, kepercayaan diri, serta tanggung jawab karyawan pada pekerjaan dan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir juga memberikan gambaran tentang

jalur-jalur karir dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi dan menunjukkan kepentingan jangka panjang dari organisasi. Pengembangan karir juga akan memberikan jaminan akan mengisi posisi-posisi jabatan di waktu mendatang.

Sesuai dengan kodratnya manusia mempunyai keterbatasan kemampuan tenaga dan waktu. Dengan kemampuan yang dimiliki dalam bereaksi, bereaksi secara positif untuk mencapai salah satu tujuan keberhasilan organisasi, tanggung jawab perilaku individu. Untuk mencapai tujuan yang efektif organisasi harus memberi dukungan sehingga individu dapat bebas mengembangkan potensi dirinya dengan memberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya.

Disinilah individu sebagai anggota organisasi tentunya mempunyai keinginan untuk mengembangkan diri serta untuk mencapai karir yang diinginkan, artinya individu mempunyai jalan sendiri untuk mengembangkan karir yang melekat pada dirinya. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya.

Dalam kaitannya dengan organisasi juga sudah mempunyai program tersendiri dalam mengembangkan karir karyawannya yang semua dijabarkan secara deskriptif dan umum. Adapun yang dimaksud sistem karir adalah sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan, sedangkan dalam pengembangan selanjutnya, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya.

Sebagai badan usaha milik Negara, PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan memiliki lingkup pekerjaan dalam bidang pembangunan jaringan Transmisi (T/L 150 dan 275 KV). Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan merasa perlu mengadakan program pelatihan kerja bagi sumber daya manusianya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pembangunan. Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan beberapa karyawan terdapat beberapa kekurangan dalam rancangan sistem pelatihan yang menyebabkan sebagian karyawan tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Saat ini pelatihan dijalani dengan kurang sungguh-sungguh oleh karyawan karena program dan aturan dari pelatihan tersebut kurang disosialisasikan dengan baik. Kurangnya sosialisasi menyebabkan adanya ketidakjelasan bagi karyawan mengenai program dan aturan pelatihan terutama mengenai kriteria yang membuat seorang karyawan dapat dipilih diantara karyawan lainnya untuk menjadi peserta pelatihan. Hal lain yang menjadi kendala dalam proses pelatihan kerja ini yaitu dari segi penjadwalan. Sebab ketika sudah ada penjadwalan tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan beberapa karyawan memiliki kendala untuk mengikuti program pelatihan tersebut, diantaranya karena karyawan yang tidak berada di tempat atau sedang berada di luar kota untuk pekerjaan lain. Sehingga penjadwalan yang semula telah tersusun menjadi terkendala dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengikuti program pelatihan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Pendidikan							Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
			SMP	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	
1	Perencanaan	23	-	2	-	-	3	17	1	22
2	Operasi Konstruksi	22	-	7	1	-	5	8	1	16
3	Keuangan dan SDM	35	-	11	3	-	9	12	-	27
4	Hukum, Komunikasi & Pertanahan	10	-	4	-	-	1	3	2	10
5	Perencana Pengadaan	5	-	-	1	-	2	2	-	5
6	Pelaksana Pengadaan	7	-	1	1	-	-	5	-	7
7	Unit Pelaksana Konstruksi Jaringan Sumatera 1	40	2	8	4	1	13	12	-	32
8	Unit Pelaksana Konstruksi Jaringan Sumatera 2	21	-	1	-	2	13	5	-	18
9	Unit Pelaksana Konstruksi Jaringan Sumatera 3	24	-	3	-	-	11	10	-	18
JUMLAH		187	2	37	10	3	57	74	4	155

Sumber : Data Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pengembangan karir yang mereka rasakan cukup sulit karena masih banyak karyawan

yang memiliki pendidikan hanya lulusan SMA. Sementara itu untuk melakukan promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Faktor lain yang menghambat pengembangan karir karyawan tersebut yaitu banyaknya jumlah karyawan yang ada pada perusahaan. Jumlah karyawan tentu mempengaruhi manajemen karir yang ada, sebab semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Perseo) Unit Induk Pembangunan II Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiuran atau kesalahan persepsi dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan
3. Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian adalah :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.