

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar pegawai perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang sangat besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya

sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari pada pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada posisi yang lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap setiap peserta program pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Dari berbagai hal diatas PT.KAI (Persero) menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Mengingat sulitnya meningkatkan prestasi kerja karyawan maka diperlukan upaya yang relevan dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Tb. Sjafari Mangkuprawira 2004, hlm. 135).

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan serta kemampuan seorang karyawan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang terampil, cakap, mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan (Simamora 2006, hlm. 273).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan milik pemerintah dalam bidang pelayanan atau jasa transportasi darat yang berusaha untuk mengembangkan para pegawainya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian dengan bidang kerja, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan komitmen dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Dari hasil studi pendahuluan, pelatihan yang dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung dilakukan secara berkala kepada semua pegawainya disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang kerjanya, demikian pula pada pegawai operasional. Permasalahan yang timbul pada bagian operasional PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung adalah perkembangan teknologi di bidang perkeretaapian (bidang persinyalan elektrik, hubungan telekomunikasi, kereta listrik, lokdiesel) yang terus berkembang menuntut pegawainya untuk terus dapat meningkatkan kemampuannya. Sementara itu dalam hal komitmen pegawai, permasalahan yang timbul adalah pegawai yang baru direkrut belum mengetahui nilai-nilai, visi dan misi (tujuan) pada organisasi atau perusahaan, serta belum dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya secara optimal dikarenakan keterbatasan kemampuan dan keterampilan.

Meskipun program pelatihan memerlukan biaya dan tenaga yang tidak sedikit, tetapi program pelatihan harus tetap dilaksanakan karena program pelatihan mempunyai manfaat yang sangat besar. Baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah

Eri Sopyanti Herlina , 2016

**PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT.KAI (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perusahaan mempunyai karyawan yang siap melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya karyawan yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah. Sedangkan manfaat bagi karyawan itu sendiri adalah mereka dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Hal ini tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Karena berhasil tidaknya perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan dan keterampilan yang baik dari karyawan pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang baik terhadap perusahaan.

Tabel 1.1
Nilai Rata – Rata Prestasi Kerja Karyawan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung

I	Prestasi Kerja	Nilai
	Pengertian akan sifat tugas pekerjaan	85
	Kecekatan (keterampilan) dalam melakukan tugas pekerjaan	86
	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	75
	Pengetahuan dan kecakapan tentang pekerjaan	81
	Mutu (kualitas) hasil pekerjaan	80
	Jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan	76
	Total	483
	Nilai Rata – rata	81
II	Hubungan Kerjasama	
	Sikap terhadap dan pergaulan dengan	
	a. Bawahan	75
	b. Rekan sederajat	85
	c. Atasan	84
	d. Umum/Masyarakat	70
	Pengaruh pribadi terhadap lingkungan kerja	80
	Sikap dinas didalam perusahaan	75
	Sikap dinas diluar perusahaan (khusus bagi pegawai yang	70

Eri Sopyanti Herlina , 2016

PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT.KAI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	mempunyai hubungan langsung dengan instansi lain)	
	Total	539
	Nilai Rata – rata	77
III	Sifat-sifat Pribadi	
	Budi pekerti	80
	Kerajinan	75
	Rasa pengabdian (termasuk kesetiaan, disiplin dan tanggung jawab)	75
	Kecerdasan dan kecepatan memahami suatu persoalan	75
	Prakarsa (inisiatif)	80
	Kemampuan untuk berdiri sendiri	75
	Kewibawaan dan kecakapan untuk memberi pimpinan	85
	Kemungkinan untuk berkembang	80
	Total Sifat-sifat Pribadi	625
	Nilai Rata – rata	78

Sumber: PT. KAI (Persero) Daop II Bandung (Data diolah kembali, 2012)

Keterangan :

- 0 : 45 Kurang Baik
 46 : 80 Cukup
 81 : 100 Baik

Berdasarkan data di atas dapat diketahui nilai rata – rata kinerja karyawan hasil studi pendahuluan berada pada tingkatan lebih dari cukup. Hal tersebut mengindikasikan bila kinerja karyawan PT. Kereta API Indonesia (Persero) perlu ditingkatkan untuk waktu yang akan datang sesuai dengan tuntutan jaman dan perkembangan teknologi dibidang perkeretaapian demi kemajuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) itu sendiri.

Tabel 1.2
Data Diklat 2016

NO	NAMA DIKLAT	PRE TEST	POST TEST
1.	PELATIHAN PERAWATAN MACHINE SIEMEN I S-90	73	78
2.	PELATIHAN PERAWATAN MACHINE SIEMEN II S-90	80	84
3.	PELATIHAN PERAWATAN MACHINE SIEMEN III S-90	82	89
4.	PELATIHAN PERAWATAN POINT MACHINE S-90 I	75	90
5.	PELATIHAN PERAWATAN POINT MACHINE S-90 II	66	91
6.	PELATIHAN PERAWATAN POINT MACHINE S-90 III	75	90
7.	PELATIHAN PERAWATAN TRACK CIRCUIT	81	96
8.	PELATIHAN PERAWATAN PERALATAN LUAR PERSINYALAN MEKANIK	82	89
9.	PELATIHAN PERAWATAN RADIO TRAINDISPATCHING	72	94
10.	PELATIHAN PERAWATAN PEKAKAS HENDEL DAN BLOK ELEKTROMEKANIK	89	92

Sumber: PT. KAI Daop II Bandung 2016

Tabel 1.3
Data Kehadiran Pegawai

No	Unit Kerja	CT	I	X	SC	TLB	PSW	Jumlah
1	Dinas Operasional	84	1	0	0	17	6	108
2	Jalan Rel dan Jembatan	100	1	0	1	31	11	144
3	Pemeliharaan Sarana	80	8	0	1	29	18	136
4	Sinyal Telkom Dan Listrik	55	0	0	0	9	10	74
5	Komersial Pnp Barang	4	2	0	0	15	0	21
Jumlah		323	12	0	2	101	45	1044

Sumber : PT. KAI (Persero) DAOP II Bandung, 2012

Keterangan :

CT : Cuti Tahunan

I : Ijin

X : Tidak hadir tanpa alasan yang sah

Eri Sopyanti Herlina , 2016

**PENGARUH PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT.KAI (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

SC : Sakit Dengan Keterangan Surat Dokter
TL : Terlambat
PSW : Pulang Sebelum Waktunya

Berdasarkan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT.KAI (Persero) dengan judul : “**Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir.H.Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung**”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pembagian masalah-masalah yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan perbedaan terhadap masalah yang diteliti. Sugiyono (2014 :56) mengemukakan bahwa rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dari gambaran latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut :

- a) Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung ?
- b) Bagaimana prestasi kerja karyawan di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI Bandung?
- c) Seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung terhadap prestasi kerja pegawai ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

- a. Untuk mendapatkan gambaran kongkrit mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung

2. Tujuan Khusus

- a. Memperoleh informasi mengenai gambaran mengenai program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung.
- b. Memperoleh informasi mengenai prestasi karyawan di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung
- c. Memperoleh informasi mengenai sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, ada beberapa manfaat yang dapat dituangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan.
- b. Bagi penulis sendiri, penelitian ini merupakan sarana untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori-teori yang didapat di kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

E. Struktur Organisasi Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas ,mengenai skripsi ini, penulis menguraikan sistematika yang berisikan gambaran setiap bab dari skripsi ini. Berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2015” adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut :

1. Bab I menjelaskan mengenai pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.
2. Bab II menjelaskan mengenai kajian pustaka yang berisikan tentang landasan teori yang menjadi dasar penelitian dan hipotesis.
3. Bab III menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan penelitiannya, yang didalamnya terdiri dari desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

4. Bab IV menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari dua hal yaitu berisi mengenai pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, lalu mengenai pembahasan atau analisis dari temuan yang didapat dari hasil lapangan.

5. Bab V menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang merupakan penafsiran dan pemaknaan oleh peneliti terhadap hasil analisis yang ditemukan selama dilapangan.