

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yakni pegawai yang berada di dalam perusahaan tersebut yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan *asset* organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

Dinamika kehidupan manusia senantiasa berkembang seiring dengan perubahan lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal manusia berkaitan dengan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan, keluasan wawasan, *habit*, perasaan, harapan, kebutuhan, filosofi, dan keyakinan diri. Lingkungan eksternal menyangkut berbagai unsur yang ada di luar diri manusia, baik fisik maupun sosial, seperti : alam sekitar, teknologi, sarana/prasarana, ekonomi, bisnis, pemerintah, politik, hukum sosial kemasyarakatan, budaya dan hubungan internasional. Dinamika organisasi berjalan mengikuti perubahan dinamika kehidupan manusia, yang mengarah pada kontinuitas proses pembelajaran menuju pengembangan sumberdaya insani yang selaras dengan nilai kehidupan masyarakat & dapat memicu kemajuan organisasi.

Sumberdaya manusia di dalam lingkungan suatu unit kerja di dalam perusahaan dinamakan pegawai. Pegawai atau karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibbuan (2007 : 12) menyebutkan bahwa pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manusia di dalam perusahaan merupakan pegawai yang harus di atur atau di *manage*. Dan manajemen yang mengatur unsur manusia ini disebut dengan manajemen kepegawaian atau manajemen sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai walaupun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangatlah canggih. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

“Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan” Hasibuan (2007 : 22). Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai hasil yang optimal.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:43) mengemukakan bahwa pelatihan *training* adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan untuk mengoreksi kinerjanya pada masa silam dan juga memperbaiki serta meningkatkan kinerjanya di masa sekarang dan masa yang akan datang. Maka pelatihan juga dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2008 : 134).

Oleh karena besarnya peranan pegawai tersebut, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan program pengembangan karyawan.

Selain itu pengembangan pegawai merupakan cara yang efektif untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan seiring dengan perubahan fungsi sumber daya manusia dalam hal ini pegawai sebagai mitra strategik dalam perusahaan. Dalam pengembangan pegawai ada beberapa faktor yang dilakukan yaitu rekrutmen yang baik, pelatihan pegawai, pengembangan karir dan kompensasi.

Program pengembangan pegawai melalui pelatihan akan menunjukkan peningkatan prestasi dari pegawai, sehingga dapat mengevaluasi keahlian dan kemampuan dari pegawai dalam proses pencapaian kinerja pegawai di suatu perusahaan. Program pengembangan pegawai juga dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk memberikan kepastian jenjang karier yang akan dicapainya. Kinerja yang baik dari pegawai akan berdampak pada pemberian kompensasi dari perusahaan yang dapat menambah motivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Program pengembangan pegawai ini diharapkan dapat efektif, sehingga dapat menciptakan pegawai sebagai modal utama perusahaan yang dapat berperan aktif dalam perkembangan perusahaan, bukan hanya sebagai operasional tetapi dapat berperan aktif dalam peran barunya guna meningkatkan kinerjanya. Pengembangan pegawai sebagai unsur yang berpengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan yang optimal.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawai. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan.

Saat ini kegiatan pelatihan di berbagai organisasi di Indonesia semakin marak dan para pimpinan organisasi semakin menyadari pentingnya peran pelatihan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seperti definisi kinerja yang dipaparkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) adalah sebagai berikut :  
“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

PT.KAI (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang memiliki bentuk usaha BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang merupakan salah satu perusahaan transportasi darat dengan angkutan massa yang sangat besar. Dikatakan sangat besar disini mengingat banyaknya masyarakat yang menggunakan sarana transportasi ini. Dalam usaha untuk meningkatkan pelayanan di perusahaannya PT.KAI (Persero) memiliki beberapa unit kerja yang salah satu diantaranya adalah Divisi pelatihan. Divisi pelatihan yang berada di PT.KAI (Persero) membawahi 5 balai pelatihan (Balai Pelatihan Managerial, Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik, Balai Pelatihan Operasional, Balai Pelatihan Masinis, dan Balai Pelatihan Teknik Traksi). Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT.KAI (Persero) adalah dengan cara membagi pelatihan berdasarkan bidangnya masing-masing.

Dalam penelitian ini penulis merasa tertarik untuk meneliti pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik dan pengaruhnya terhadap para pegawai Sinyal Telekomunikasi dan Listrik yang tidak lain adalah peserta pelatihan disana. Oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi **“PENGARUH PENYELENGGARAAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELATIHAN SINYAL , TELEKOMUNIKASI DAN LISTRIK PT. KAI (PERSERO) DI BANDUNG”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Batasan masalah berguna untuk memberikan batasan dalam penelitian agar permasalahan yang akan diteliti tidak semakin meluas. Adapun yang menjadi batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah pelatihan yang diberikan adalah pelatihan yang ada di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero). Sedangkan kinerja pegawai yang dimaksud adalah kinerja pegawai Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero).

Secara kontekstual penelitian ini akan dilakukan di unit organisasi yang akan diteliti seperti Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero). Sedangkan objek penelitian adalah para pegawai bidang Sinyal Telekomunikasi dan Listrik yang sedang mengikuti atau menjalankan pelatihan di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero).

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pelatihan dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero).

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pembagian masalah-masalah yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan perbedaan terhadap masalah yang diteliti. Sugiyono (2009 : 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 bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero)?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Sinyal Telekomunikasi dan Listrik di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero)?
3. Seberapa besar pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelatihan Sinyal , Telekomunikasi Dan Listrik PT. KAI (Persero)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya tujuan penelitian ini dibagi kedalam dua kategori tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami serta memperoleh gambaran yang aktual dan jelas mengenai besaran pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Sinyal , Telekomunikasi Dan Listrik PT. KAI (Persero).

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Sinyal , Telekomunikasi Dan Listrik PT. KAI (Persero).
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai Sinyal Telekomunikasi dan Listrik di Balai Pelatihan Sinyal Telekomunikasi dan Listrik PT. KAI (Persero).
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelatihan Sinyal , Telekomunikasi Dan Listrik PT. KAI (Persero).

#### 1.4 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah menjelaskan mengenai konsep-konsep, serta variable yang digunakan dalam penelitian. Berikut istilah-istilah serta variable dalam penelitian ini:

- Instruktur adalah seorang tim yang memberikan latihan / pendidikan kepada para pegawai. Malayu S.P. Hasibuan (2007 :73)
- Kinerja merupakan sebagai unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Dindin Wahyudin (2002:55)
- *On the job training*, yaitu metode pelatihan yang memberikan petunjuk-petunjuk mengenai pekerjaan secara langsung saat bekerja untuk melatih karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka sekarang. Contohnya adalah instruksi, rotasi, magang. Veithzal Rivai (2004:242)
- *Off the job training*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan diluar jam kerja. Contohnya adalah ceramah, video, pelatihan vestibule, permainan peran, studi kasus, simulasi, studi mandiri, praktek laboratorium, dan *outdoor oriented program*. Veithzal Rivai (2004:242)
- Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasibbuan (2007 : 12)
- Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Veithzal Rivai (2004 : 226)
- Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan. Hasibuan (2007 : 22).

- *Pre-test* yaitu test awal untuk mengetahui level pengetahuan yang mereka miliki sebelum pelatihan dilaksanakan. Veithzal Rivai (2004 : 250)
- *Post-test* yaitu evaluasi akhir untuk mengetahui penyerapan peserta atas materi pelatihan yang telah diberikan. Veithzal Rivai (2004 : 250)

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian dalam skripsi ini terdiri atas : Judul; Pernyataan Mengenai Maksud Penulisan Karya Ilmiah; Nama dan Kedudukan Tim Pembimbing; Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah; Kata Pengantar; Abstrak; Daftar Isi ; Daftar Table; Daftar Gambar; Daftar Lampiran; BAB I. Pendahuluan ; BAB II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis; BAB III. Metode Penelitian; BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan; BAB V. Kesimpulan dan Rekomendasi; Daftar Pustaka; dan Lampiran.