

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. SDM penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Peran SDM yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM itu.

Pemeliharaan terhadap SDM dilakukan melalui serangkaian program/kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. SDM yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan secara terus menerus, maka seyogianyalah apabila penekanan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian utama pimpinan dalam kehidupan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Syafaruddin Alwi (2001:21), “Karyawan adalah investasi (*Human Investmen*) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi”. Jadi, karyawan atau pegawai merupakan kekayaan utama suatu

perusahaan, karena tanpa keikutsertaan dari mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi.

Seiring dengan tuntutan zaman, serta perubahan teknologi akan terus menggeser pekerjaan di satu tempat ketempat lain dan dituntut untuk cepat beradaptasi. Konsekuensinya, perusahaan harus memiliki pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan serta sikap dan komitmen yang tinggi dalam diri pegawai untuk setia dan dapat mengabdikan dalam bekerja pada perusahaan untuk berkontribusikan kemampuannya dalam menghadapi tantangan atau perubahan agar mencapai tujuan organisasi.

Menghadapi tugas berat dari perusahaan yang ada pada saat ini, maka upaya peningkatan mutu pegawai dengan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan mutlak perlu dilakukan dan merupakan kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk dapat maju mengikuti perkembangan sesuai bidang usahanya, serta mempersiapkan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga sebagai upaya dalam meningkatkan komitmen bagi pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2005:69), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Pendidikan berfungsi mempersiapkan warga negara dan warga masyarakat yang terdidik dan diarahkan agar mampu bekerja secara produktif, untuk itu proses pendidikan harus ditata secara menyeluruh dan terpadu.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1):

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya) untuk mempersiapkan peserta didik supaya lebih mampu berperan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan kehidupannya di masa depan agar siap dalam menghadapi tuntutan dan perubahan zaman. Dari pengertian itu pula dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pendidikan.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan selain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja, diklat juga mampu membangun serta mempengaruhi perilaku, aktifitas dan pandangan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari yang akan berdampak pada komitmen pegawai. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syafaruddin Alwi (2001:50) bahwa ”komitmen pegawai bisa dibangun melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan”.

Komitmen yang kuat terhadap organisasi (visi, misi dan tujuan perusahaan), dapat diciptakan dengan membantu menjelaskan segala sesuatu yang telah ditargetkan meliputi produk, hubungan pelanggan dengan perusahaan serta pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, Richard M. Steers (1985:50) dalam (Zainuddin Sri Kuntjoro, 2002:2) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Pegawai direkrut untuk setia bekerja dan berkarya di perusahaan. Kesetiaan dan rasa memiliki perusahaan merupakan jembatan antara konsep, kebijakan, dan tindakan dalam sebuah komitmen. Faktor komitmen ini sangat penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional untuk terlibat aktif dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan, karena dalam komitmen terkandung

keyakinan, pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Namun kenyataannya dilapangan, masih terdapatnya komitmen yang rendah. Menurut Presiden Direktur PT Watson Wyatt Indonesia, Lilis Halim mengatakan bahwa :

“Berdasarkan penelitian Work Indonesia 2004-2005, hasil penelitian terhadap 8.000 responden dan 46 perusahaan di Indonesia. Tingkat komitmen dan loyalitas pegawai Indonesia relatif masih rendah, bahkan 22 persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja 10 negara lain di kawasan Asia. (Kompas, Rabu 1 Desember 2005)”.

Komitmen yang rendah ini dapat dilihat dari disiplin, dan sikap atau tindakan pegawai yang belum sesuai dengan peraturan dan standar dari perusahaan. Pegawai belum dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya secara optimal dikarenakan keterbatasan kemampuan dan keterampilan kerjanya, sehingga dapat mengakibatkan menurunnya mutu perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan berlanjut maka akan berakibat pada kegagalan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan hal tersebut pendidikan dan pelatihan harus dilakukan agar pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja, sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang mengikuti diklat akan termotivasi serta memiliki komitmen, karena dengan mengikuti diklat sesuai dengan bidang tugasnya sehari-hari akan bekerja lebih terarah, lebih lancar dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai memiliki rasa

tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan mengabdikan atau setia pada perusahaan tempatnya bekerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan pemberian motivasi dari manajemen bagi pegawainya, yang akan meningkatkan aktifitas kerja sehingga mutu pegawainya akan meningkat, yang berdampak pula terhadap komitmen pegawai. Pegawai akan menjadi lebih setia, kreatif dan produktif dalam memaksimalkan output yang menguntungkan perusahaan. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan dapat mengerjakan seluruh tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan dengan sukses.

Yoash Wiener 1982 dalam (Vitasari 2002) berpendapat bahwa :

... dengan dimilikinya komitmen, maka sumber daya manusia akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberikan perhatian yang besar pada perkembangan perusahaan dan memiliki tekad yang kuat untuk menjaga eksistensi perusahaan di dalam pasar. Salah satu perwujudannya adalah kesediaan sumber daya manusia untuk berperan serta aktif dalam proses penumbuhkembangan kompetensi manajerial mereka.

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, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) 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) adalah perkembangan teknologi di bidang perkeretaapian 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.

Berdasarkan hal tersebut diklat dapat diselenggarakan dengan *apprenticeship training* atau magang. Pelatihan magang bagi pegawai baru adalah sebagai upaya yang dilakukan agar pegawai baru memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan. Pembinaan dengan pendidikan dan pelatihan dengan magang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai baru, sehingga ia dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan berdampak pada komitmen yang tinggi dari pegawainya.

PT. Kereta Api (Persero) sama halnya dengan organisasi lain, yang pada dasarnya menuntut komitmen tinggi dari para pegawainya dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Maka perhatian yang besar dalam meningkatkan keahlian dan sikap terhadap pegawai adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan

yang terarah, terencana dan secara berkesinambungan sehingga pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang professional dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian mengenai sumber daya manusia dilakukan oleh Evi Deviyanti pada tahun (2008:89-90) melakukan penelitian di PT. Kereta Api (Persero) Bagian Operasional DAOP II Bandung, dengan skripsinya berjudul "Kontribusi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Mutu Pelayanan (*Quality Service*)" untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap mutu pelayanan (*quality service*) menyatakan :

"Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang kuat dan positif terhadap mutu pelayanan terhadap mutu pelayanan dalam melayani pengguna kereta api. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan prosentase kecenderungan responden untuk variabel X dan Y dengan kategori sangat baik".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanti (2007:160-161) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Penerapan Sistem Kontrak Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Divisi Sekretariat Perusahaan Dan Sumber Daya Manusia Di PT. Inti (Persero) Bandung" menyatakan bahwa :

"Dari hasil penelitian bahwa penerapan sistem kontrak kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia di PT. Inti (Persero) Bandung, yang termasuk pada kategori sangat baik, selain itu terdapat pengaruh yang signifikan serta tingkat korelasi yang sedang antara keduanya".

Melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai sangat erat hubungannya dengan komitmen, karena dengan diklat akan semakin meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai.

Pegawai yang terdidik dengan baik akan bertindak secara professional. Pegawai yang professional akan selalu bertindak berdasarkan target yang telah ditentukan bersama yang diturunkan dari visi, misi dan tujuan perusahaan, yang berdampak pada komitmen dalam diri pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja. Dari sudut pandang inilah pentingnya penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan *Apprenticeship Training* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di PT. Kereta Api (Persero)”.

B. Identifikasi Masalah

Untuk memudahkan dalam pemahaman dan penyederhanaan redaksi kata, penulis melakukan penyingkatan terhadap beberapa suku kata, yaitu Pendidikan dan Pelatihan disingkat menjadi Diklat.

Tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan permasalahan tentang apakah program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti berharap akan memperoleh data dan informasi tentang program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Masalah Umum

Masalah umum yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero).

2. Masalah Khusus

Selanjutnya masalah khusus dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* di PT. Kereta Api (Persero)?
- b. Bagaimanakah komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero)?
- c. Seberapa besar pengaruh program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero)?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero).

2. Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* di PT. Kereta Api (Persero).
- b. Komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero).
- c. Pengaruh program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. Kereta Api (Persero).

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pendidikan dan pelatihan.
2. Bagi PT. Kereta Api. Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen atau penyelenggara diklat sebagai acuan dalam pelaksanaan diklat secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Bagi Peneliti. Dapat menambah wawasan dan mengaplikasikan konsep dan teori yang sudah diperoleh dalam proses pembelajaran di Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Juga sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan khususnya pada topik yang diteliti mengenai

pengaruh program diklat *apprenticeship training* dengan komitmen organisasi pegawai.

4. Peneliti lain. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai alat untuk dapat mengungkapkan masalah faktual yang baru tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* terhadap komitmen organisasi pegawai. Serta menambah pengetahuan pembaca dan dapat pula dijadikan referensi di masa yang akan datang.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam skripsi ini, maka perlu kiranya penulis memberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang ada atau yang timbul dari variabel program pendidikan dan pelatihan *apprenticeship training* sebagai variabel bebas (variabel X) terhadap variabel lainnya yaitu komitmen organisasi pegawai sebagai variabel terikat (variabel Y).

2. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah program yang disusun dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu lembaga/instansi dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai.

3. *Apprenticeship Training*

Apprenticeship training atau magang adalah metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pembekalan bagi pegawai baru yang memasuki perusahaan atau lapangan kerja.

4. Komitmen Organisasi Pegawai

Komitmen organisasi merupakan keterikatan individu atau pegawai untuk merefleksikan tingkat dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dalam organisasi serta memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

