

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan adalah salah satu dari banyak sumber daya yang digunakan perusahaan sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Karena mereka adalah sumber daya yang paling terlibat langsung dalam mengelola perusahaan, karyawan memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan membantu organisasi bergerak maju dengan tugas-tugas yang sedang berlangsung termasuk menciptakan strategi dan tujuan yang akan dicapai. Karyawan adalah penjual jasa, menurut Hasibuan (2012, hlm. 12) Karyawan dapat diartikan sebagai penjual jasa(pikiran dan tenaga). Dalam situasi ini, pekerja memiliki kewajiban untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka dan menyumbangkan waktu, tenaga, dan ide mereka untuk pencapaian tujuan perusahaan. Bahkan ketika sebuah perusahaan didukung oleh sumber daya dan infrastruktur yang memadai, perusahaan tersebut tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa karyawan yang andal dan cakap maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja mencerminkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Rusman 2021, hlm. 1). Karyawan dituntut untuk senantiasa mengasah dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang berubah dari waktu ke waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, oleh karena itu pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan secara menyeluruh.

Menurut Mangkunegara (dalam Rusman, 2021), kinerja adalah ketika karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab dan memberikan yang terbaik dalam kuanlitas dan kuantitas kerja. Apa yang

dilakukan karyawan berdampak pada seberapa banyak mereka berkontribusi pada perusahaan atau organisasi, termasuk tingkat layanan yang mereka berikan. Lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), upaya yang dilakukan, dan dukungan organisasi merupakan faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Rusman (2021, hlm. 3) merupakan hasil pemikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan. Beberapa hasil pemikiran dan tenaga dapat dihitung dan dilihat, namun banyak hasil pemikiran dan tenaga lainnya seperti ide-ide dan inovasi dalam meningkatkan instansi yang tidak bisa dihitung dan dilihat.

Masalah yang menghambat kinerja organisasi, seperti menurunnya kinerja yang meliputi pelayanan yang lebih rendah dan tingkat output yang menurun, sehingga menimbulkan kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, sebuah organisasi harus terus beradaptasi dan mengikuti tren perubahan zaman dan lingkungan organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat dengan perubahan untuk memastikan agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerja organisasi.

Diperlukannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan karena nanti akan memengaruhi pada kualitas dan performa karyawan ditempat kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan tentang pendidikan dan pelatihan yang didefinisikan oleh Fauzi (2011, hlm. 7) sebagai kegiatan yang melibatkan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dalam upaya meningkatkan kapasitas orang tersebut di tempat kerja atau tempat kegiatan lainnya.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia untuk mewujudkan semua itu, salah satu caranya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan.

PT Kereta Api Indonesia adalah salah satu perusahaan yang menunjang kemampuan karyawannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus dan harus diikuti oleh para karyawan yang memang dibutuhkan serta masing-masing pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan.

PT. KAI (Persero) mendirikan lembaga diklat di Indonesia guna meningkatkan kinerja karyawan PT.KAI (Persero) satu diantaranya adalah Balai Pusdiklat Ir. H. Djuanda di Bandung yang beralamat di Jalan Laswi No. 23 Bandung. Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) yang memandang sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling berharga dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan memperhatikan secara maksimal terciptanya standar kompetensi SDM yang menentukan kelangsungan hidup dan keberlanjutan jangka panjang organisasi. Faktor fundamental keberhasilan PT KAI sebagai penyedia jasa perkeretaapian terkemuka yang mengutamakan tercapainya harapan *stakeholders* adalah sumber daya manusia yang andal.

Corporate Defuty Director of Training and Education (MT) yang membawahi Pusdiklat Ir. H. Djuanda, mempunyai tugas dan tanggung jawab utama merencanakan program, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan, memelihara fasilitas, menyusun standarisasi, kualitas dan sertifikasi/ pengujian SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pembinaan terhadap *Training Center*.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Balai Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero), dari data tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Balai Pusdiklat Ir. H. Djuanda melaksanakan *5 Leadership Development Program* diataranya *Basic training, Digitalisasi, Hard business, Hard functional, dan Leadership* yang dikembangkan menjadi 145 program diklat dan telah dilaksanakan oleh Balai Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) selama 2021 baik dilaksanakan secara *online* maupun *offline*.

Tabel 1. 1 Jenis LDP Tahun 2021

JENIS LDP	PROG. DIKLAT	PROG. SISWA
Basic Training	3	85
Digitalisasi	45	257
Hard Business	5	658
Hard Functional	75	1.727
Leadership	17	223
Grand Total	145	2.950

Sumber: Data Pribadi Balai Pusdiklat PT. KAI Ir. H. Djuanda

Berdasarkan data tersebut diperoleh informasi bahwa terdapat peserta diklat yang mengikuti diklat guna meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan menyumbangkan kinerjanya dan menunjukan bahwa PT. Kereta Api Indonesia menyadari pendidikan dan pelatihan penting diberikan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia. Hasil pelatihan yang diberikan kepada para karyawan PT. Kereta Api Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kualitas yang baik kepada masyarakat sebagai pemakai jasa kereta api.

Menurut Putri (2018, hlm. 6) berpendapat bahwa pelatihan tidak bermanfaat jika individu tidak memperoleh kemampuan atau motivasi untuk memanfaatkannya. Oleh karena itu, pelatihan ini diyakini akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar lebih terampil dan mampu mengemban tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Riani (2013, hlm. 45), karyawan juga memerlukan pelatihan yang manfaatnya dapat dirasakan oleh peserta pelatihan, seperti kemampuan karyawan beradaptasi dengan pekerjaan dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, sehingga keterampilan baru mereka menguntungkan dalam

penyesuaian, perubahan lingkungan, serta lebih cepat dalam penyesuaian diri. Karyawan dapat menyumbangkan kinerjanya pada bagian dimana ia bekerja maupun memberikan kontribusi perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan baru pada pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan data yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Perbandingan Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Penelitian Pada PT.KAI (Persero) Tahun 2021”.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah Umum

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti ialah: “Bagaimana perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan di PT.KAI (Persero) tahun 2021”

1.2.2 Rumusan Masalah Khusus

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan diklat yang dilaksanakan PT KAI (Persero) dilihat dari unsur perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan sebelum mengikuti diklat ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan sesudah mengikuti diklat ?
- d. Bagaimana perubahan kinerja sebelum dan sesudah mengikuti diklat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan di PT.KAI (Persero) tahun 2021”

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan diklat yang dilaksanakan PT. KAI (Persero) dilihat dari unsur perencanaan, implementasi, dan evaluasi.
- b. Untuk mengetahui kineja karyawan sebelum mengikuti diklat PT. KAI (Persero).
- c. Untuk mengetahui kineja karyawan sesudah mengikuti diklat PT. KAI (Persero).
- d. Untuk mengetahui apakah ada perubahan kinerja sebelum dan sesudah mengikuti diklat PT. KAI (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan temuan penelitian ini dapat memperluas kajian tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai.

1.4.2 Segi Operasional

a. Bagi Peneliti

Khususnya dalam upaya memahami pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan mengubah perspektif peneliti.

b. Bagi Pihak Lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi yang bermanfaat dan konstruktif bagi lembaga mengenai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti lain atau selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang sesuai dan relevan dengan penelitian ini. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk perbandingan dalam studi yang akan datang.

d. Bagi Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan, khususnya tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Penyusunan skripsi yang berjudul “Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Penelitian Pada PT.KAI (Persero) Tahun 2021” memiliki struktur organisasi dan penulisan yang mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2019 dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini merupakan bagian perkenalan. Perkenalan mengenai hal mendasar penelitian, yaitu latar belakang penelitian, tujuan penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II merupakan bagian deskripsi konteks topik permasalahan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III merupakan bagian mengenai bagaimana peneliti merancang dan sampai melakukan penelitian. Isi dari bagian ini, yaitu desain penelitian, subjek penelitian, prosedur pengembangan produk, teknik pengumpulan data, validitas rancangan produk, validitas produk, analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memiliki 2 hal utama yang disampaikan. Temuan penelitian yang berasal dari pengolahan dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan masalah serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan yang terakhir, yaitu menyajikan simpulan, implikasi dan rekomendasi dari hasil penelitian. Berasak dari penafsiran peneliti melalui analisis temuan penelitian, kemudian menyampaikan hal yang dapat dimanfaatkan dari penelitian