

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pradigma persaingan yang dulu bersifat baku dan bersifat material atau *psycal asset* telah bergeser menuju kearah persaingan pengembangan ilmu pengetahuan (*knowadge based competition*) sejalan dengan perkembangan zaman dan Iptek, dari perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk lebih bisa melakukan efesiensi dan efektifitas dalam penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang kompetitif. Persaingan yang berbasis pengetahuan (*knowledge based competition*) telah mendominasi ekonomi global, dimana teknologi mempunyai peran dan kontribusi yang signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Namun disisi lain perubahan ini akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman serta harapan baru dalam setiap organisasi, maka perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perusahaan yang siap berkopetensi dengan perusahaan lain.

Peningkatan kualitas, efesiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja, tetapi faktor yang sangat berperan dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (1996:39):

Ada pendapat yang mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan terjadi antar personil. Perusahaan yang memiliki personil yang lebih baik, adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan.

Perusahaan yang dapat bertahan di masa transformasi ini adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang kompetitif. Perubahan iklim usaha yang sangat cepat menjadikan dunia bisnis sekarang dan masa mendatang menghadapi tantangan yang akan memperberat usaha mewujudkan organisasi bisnis yang kompetitif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi (2008:21) mengungkap bahwa tantangan perusahaan yang semakin berat ke depan akan mengakibatkan:

1. Persaingan bisnis menjadi semakin berat dan tajam, mengarah pada bisnis global karena isu-isu bisnis internasional semakin besar pengaruhnya terhadap bisnis nasional.
2. Bisnis nasional akan semakin kuat keterikatannya pada peraturan dan ketentuan perundang-undangan untuk memberikan identitas bisnis yang bermanfaat tidak saja pada organisasi/perusahaan tetapi juga bagi masyarakat, bangsa dan Negara.
3. Semakin berkembangnya isu-isu sosial dan politik global yang berpengaruh pada kegiatan bisnis secara operasional.

Tantangan-tantangan global di atas menuntut kondisi prima Sumber Daya Manusia di semua lini perusahaan. Sebuah organisasi bisnis yang ingin mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya perlu memiliki sistem

pengembangan sumber daya manusia yang mampu mengantisipasi tantangan global agar tercapai tujuan perusahaan. SDM dikelola dan diatur sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan organisasi. Tanpa adanya SDM yang memiliki kualitas dan kompetensi kerja yang memadai dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat diketahui dari kinerja karyawannya seperti yang diungkap.

Sedarmayanti (2008:260) mengemukakan bahwa kinerja adalah: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*), (Veithzal Rivai dan Ella Juavani Sagala, 2009:458). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kemampuan dan keterampilan seseorang disesuaikan dengan bidang spesialisasi kerjanya atau jabatan yang dipercayakan diperusahaan. Kinerja karyawan yang rendah merupakan masalah bagi perusahaan, karena kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian. Salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) sebagai bagian dari sistem ekonomi nasional merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga listrik. PT. PLN (Persero) saat ini menghadapi berbagai masalah serius yang tidak dapat ditangani dengan tepat dan dapat berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Setelah mengalami kerugian selama tiga tahun berturut-turut mulai tahun 2007 sampai 2009. Pada tahun 2007 memperoleh kerugian sebesar Rp.2.081,61 miliar dan mengalami kenaikan kerugian sebesar Rp.222,1 miliar atau sebesar 11% pada tahun 2008 menjadi Rp.2.303,72 miliar dan mengalami kenaikan kerugian sebesar Rp.852,37 miliar atau 38% pada tahun 2009 menjadi Rp.3.156,09 miliar dan tetap pada posisi pertama perusahaan BUMN yang memperoleh kerugian tertinggi (www.bumn-ri.com).

PT.PLN dalam memasuki era persaingan bebas mengalami berbagai permasalahan dari perubahan sistem yang terjadi, seperti telah ditetapkannya UU No.20 tahun 2002 tentang tenaga listrikan oleh pemerintah, UU tersebut diperuntukan sebagai dasar baru bagi sektor tenaga listrikan untuk maju dan berkembang melalui perubahan yang semula monopolistik dan terintegrasi, kemudian secara bertahap menjadi pasar yang kompetitif. Peranan pemerintah pusat semakin berkurang dalam memberikan bantuan pendanaan investasi tenaga listrikan, sedangkan peranan pemerintah daerah sesuai UU otonomi daerah semakin besar. Menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan pasar tenaga listrik yang kompetitif, PT.PLN harus menyesuaikan diri untuk memperoleh manfaat optimal dalam pradigma baru industri ketenagalistrikan nasional.

Faktor eksternal yang mempengaruhi perubahan PT.PLN ialah perubahan lingkungan bisnis dengan diterbitkannya beberapa undang-undang, yaitu: UU no.20 tahun 2002 tentang ketenagalistrikan, UU no.22 tahun 2000 tentang otonomi daerah, UU no 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja dan UU no. 19 tahun 2003 tentang BUMN serta UU no.8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen yang mengatur perlindungan atas hak konsumen untuk memperoleh pelayanan yang lebih baik.

Faktor internal yang mempengaruhi perubahan PT.PLN adalah keinginan mencapai visi PLN untuk diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh dan berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani, keinginan untuk memperoleh kepercayaan, citra, dan nilai tambah bagi seluruh *stakholder*. Periode 1998-2002, PLN berhasil melalui periode *survival* dan sekarang memasuki masa *recovery* yang mengharuskan PLN menanam investasi kembali yang memerlukan pendanaan cukup besar, sehingga perlu pola dan paradigma yang berbeda sesuai dengan tuntutan yang ada. Pada tahun 2003 telah diselesaikan *road map* PLN dengan fokus pengembangan inisiatif strategis dan program, baik untuk kegiatan utama (*core processes*) maupun kegiatan penunjang (*supporting processes*) dalam rangka mencapai efisiensi yang tinggi, mencapai tingkat pelayanan lebih baik dan menjadi perusahaan kelas dunia melalui peningkatan kompetensi sumberdaya manusia.

Road map PLN adalah langkah awal dalam mencapai visi PLN, “ diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”. Dalam menghadapi era persaingan ini,

perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya. Salah satu caranya adalah dengan membenahi kinerja karyawan perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan akan meningkat.

Masalah kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input, demikian juga dengan karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di kota Bandung menghadapi permasalahan yang sama dengan PT.PLN (Persero) yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaannya. Berbagai jenis permasalahan yang dihadapi manusia sebagai tenaga kerja salah satu diantaranya adalah rendahnya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang rendah berakibat pada rendahnya kinerja perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dari segi keterampilan, kemampuan dan kecakapan yang harus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya atau jabatannya dalam perusahaan, maupun peningkatan dari segi sikap mental karyawan berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.

Sumber Daya Manusia yang produktif saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan karena Sumber Daya Manusia yang memiliki produktifitas yang tinggi akan berpengaruh kepada kinerja yang ditampilkan oleh karyawan di masa mendatang. Menurut Hadari Nawawi (2000:99) mengatakan bahwa:

“Seorang karyawan dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan tidak produktif jika selama jam kerja lebih banyak membaca Koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya”.

Oleh sebab itu, maka perusahaan harus menjadi perusahaan yang berkinerja tinggi dimana perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta diiringi dengan karyawan yang rajin, tekun dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambaran umum kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten selalu berupaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya memperbaiki atau meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan profesi. Pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi diharapkan karyawan yang bekerja menjadi karyawan yang terarah dan berkesinambungan sehingga memiliki kemampuan dalam menangani berbagai permasalahan baru yang muncul di dunia kerja.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawannya. Absensi karyawan sangatlah penting bagi perusahaan seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan

akan sulit dicapai. Tabel 1.1 berikut menyajikan tentang tingkat kehadiran karyawan PT. PLN (Persero) distribusi JBB (Jawa Barat dan Banten).

TABEL 1.1
PERSENTASE KEHADIRAN KARYAWAN KANTOR DISTRIBUSI
PT.PLN JAWA BARAT DAN BANTEN TAHUN 2008-2009

No	Tahun	Persentase
1	2007	89,7%
2	2008	86,3%
3	2009	84,8%

Sumber: PT. PLN (Persero) distribusi JBB (Jawa Barat dan Banten), 2010

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. PLN distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun pada tahun 2007 tingkat absensi yaitu sebesar 89,7%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 3,4% dari tahun 2007 menjadi 86,3%, dan pada tahun 2009 pun tingkat absensi mengalami penurunan kembali sebesar 1,5% dari tahun 2008 menjadi 84,8%. Menurunnya tingkat kehadiran berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja perusahaan, karena semakin banyak ketidakhadiran karyawan maka target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai.

Selain tingkat kehadiran masalah yang mengindikasikan terjadinya suatu penurunan kinerja karyawan PT.PLN distribusi Jawa Barat dan Banten yang berdasar pada hasil penilaian unjuk kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam SIMANUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai), yaitu dengan hasil sebagai berikut.

TABEL 1.2
HASIL PENILAIAN UNJUK KERJA KARYAWAN
KANTOR DISTRIBUSI PT.PLN JAWA BARAT DAN BANTEN
TAHUN 2007-2009

Kriteria Penilaian	Thn 2007		Thn 2008		Thn 2009	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
MSE	82	33	80	32	63	25
KSE	130	52	135	54	147	52
SDE	38	15	35	14	40	16
TME	0	0	0	0	0	0
	250	100	250	100	250	100

Sumber: PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2010

Keterangan:

MSE : Memenuhi Standar Ekspetasi, Kategori Nilai : Baik Sekali

KSE : Konsisten Standar Ekspetasi, Kategori Nilai : Baik

SDE : Sesuai Standar Ekspetasi, Kategori Nilai : Cukup

TME : Tidak Memenuhi Standar Ekspetasi, Kategori Nilai : Kurang

Berdasar pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai pada tahun 2009 memiliki nilai yaitu pada *grade* KSE (Konsisten Standar Ekspetasi) dan tidak mencapai target yang diharapkan oleh manajemen yaitu seluruh karyawan kantor PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada berada pada tingkatan MSE (Memenuhi Standar Ekspetasi). karena nilai pada tingkatan KSE (Konsisten Standar Ekspetasi) merupakan target yang dicanangkan sebelumnya. Banyaknya pegawai yang berada pada tingkatan KSE pada tahun 2009 yaitu sebanyak 147 orang dan 63 orang dalam tingkatan MSE mengindikasikan menurunnya pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara secara *formal* dengan Bpk .Andi Suhandi selaku pembina siswa atau mahasiswa yang melakukan penelitian atau praktik kerja (5/1/2010), peneliti memperoleh data sebagai penunjang bahwa menunjukkan kinerja karyawan masih rendah dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

1. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam bekerja.
2. Masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Masih rendahnya inisiatif dan kreasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Masih rendahnya tenggang rasa dan kerjasama antar karyawan.
5. Masih minimnya standar/level kompetensi yang harus dicapai oleh karyawan dalam menempati posisi tertentu.
6. Masalah kedisiplinan dapat dilihat sering terjadinya keterlambatan waktu masuk kerja dan pulang lebih awal dari jadwal kerja.
7. Rendahnya tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari seringnya meninggalkan tempat tugas sebelum waktunya, malas dalam bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan seperti pengawasan, pemeliharaan, kompensasi, melakukan disiplin kerja karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dan lain sebagainya. Dari berbagai macam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu yang dilakukan kantor PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten yaitu dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tuntutan level kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan atau jabatan, karena karyawan yang

menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tersebut bukan karena kemampuannya, namun karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Melalui pengembangan SDM dengan melaksanakan Diklat Profesi sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya/relevansi kerja.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Malayu S.P Hasibuan, 2006:69).

Persaingan yang semakin kompetitif menuntut PT, PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten memerlukan karyawan yang memiliki standar kerja/level kompetensi yang relevan dengan perkembangan kebutuhan dunia kerja yang semakin tinggi dan kompleks dengan semakin tinggi kebutuhan dan tuntutan suatu pekerjaan maka level kompetensi karyawan akan semakin tinggi seiring dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan SDM dengan melaksanakan pendidikan dan latihan sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, dengan dilaksanakan Diklat secara berkala dan intensif diharapkan dapat memenuhi level kompetensi karyawannya sesuai dengan bidang atau jabatannya sehingga memiliki daya saing yang tinggi.

Sebagaimana yang di ungkapkan Oemar Hamalik (2007:13) pendidikan dan pelatihan berfungsi memperbaiki *performance* para peserta pelatihan, mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit dan mempersiapkan karyawan pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan pengawasan dan manajemen.

Perusahaan dalam mengalang pendidikan dan latihan bagi karyawan harus sesuai dengan profesinya untuk dilaksanakan secara berkala dan sistematis sehingga dapat berperan dalam membangun karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pendidikan dan latihan dilakukan dengan mengkombiansiakan beberapa hal seperti teknik pelatihan, persiapan, perencanaan yang matang, dan komitmen terhadap esesni pelatihan, berikut adalah Tabel 1.3 daftar rencana Diklat profesi yang diselenggarakan oleh PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

TABEL 1.3
DAFTAR RENCANA DIKLAT PROFESI BULAN JUNI 2009 PT.PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

No	Nama Diklat	Jumlah Hari	Periode	Jumlah Siswa	HOP
Jumlah Minggu 1					
1	Anggran <i>Cash Flow</i>	5	08 s.d 12 Juni 2009	30	150
2	Administrasi Pelanggan (II)	5	08 s.d 12 Juni 2009	30	150
3	<i>Audit Internal</i> ISO 9001-2000	3	08 s.d 12 Juni 2009	46	138
4	Pelayanan Pelanggan	5	08 s.d 12 Juni 2009	35	175
5	Administrasi Personel	5	08 s.d 12 Juni 2009	20	100
				141	613
Jumlah Minggu 2					
1	Akutansi Komputer	5	15 s.d 19 Juni 2009	16	80
2	Anggran <i>Cash Flow</i>	5	15 s.d 19 Juni 2009	24	120
3	Administrasi Perkantoran	3	15 s.d 19 Juni 2009	18	90
4	Administrasi Pelanggan (II)	5	15 s.d 19 Juni 2009	30	150
5	Pelayanan Pelanggan	5	15 s.d 19 Juni 2009	30	150
6	Pengolahan Data Informasi Pelanggan	5	15 s.d 19 Juni 2009	30	150
				148	440

No	Nama Diklat	Jumlah Hari	Periode	Jumlah Siswa	HOP
Jumlah Minggu 3					
1	Administrasi Perkantoran	5	22 s.d 26 Juni 2009	37	185
2	Administrasi Pelanggan (II)	5	22 s.d 26 Juni 2009	30	150
3	Manajemen Pemasaran	3	22 s.d 26 Juni 2009	50	150
4	Pelayanan Pelanggan	5	22 s.d 26 Juni 2009	25	125
5	Pengolahan Data Informasi Pelanggan	5	22 s.d 26 Juni 2009	26	130
				168	610
Jumlah Minggu 4					
1	Konsep Dasar Anggaran	5	29 Juni s.d 03 Juli 2009	25	125
2	Administrasi Pelanggan (III)	5	29 Juni s.d 03 Juli 2009	30	150
3	Pelayanan Pelanggan	5	29 Juni s.d 03 Juli 2009	24	120
4	Pengolahan Data Informasi Pelanggan	5	29 Juni s.d 03 Juli 2009	30	150
5	Manajemen Pemasaran	3	29 Juni s.d 03 Juli 2009	25	75
6	Hubungan Industrial	2	29 Juni s.d 03 Juli 2009	30	60
				164	646
Total Siswa				621	
Total HOP				2.208	

Sumber : PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2010

Daftar rencana Diklat profesi yang akan diikuti karyawan kantor Distribusi PT.PLN Jawa Barat dan Banten pada kuartal pertengahan yaitu bulan Juni-Juli diikuti sebanyak 621 peserta dari berbagai bagian dan jabatan sesuai dengan profesi yang menjadi tanggung jawabnya diperusahaan. Diklat profesi dilaksanakan secara periodik sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Rencana akan kebutuhan pelaksanaan Diklat diserahkan sepenuhnya kepada divisi SDM. Divisi tersebut memiliki wewenang dalam memutuskan program Diklat apa yang akan diberikan kepada karyawan, berdasarkan kuesioner yang disebarakan pada akhir tahun kepada karyawan mengenai kebutuhan Diklat yang diperlukan untuk pelaksanaan Diklat tahun depan.

Berdasarkan latar belakang maka untuk menggali lebih jauh tentang peranan Pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan maka sangatlah menarik untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, cenderung mengalami penurunan, keadaan ini tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan atau level kompetensi kerja yang tinggi yang relevan dengan jabatan yang ditempatinya sehingga perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan atau tuntutan pekerjaannya sesuai dengan perkembangan Iptek dan dunia usaha.

Pelaksanaan Diklat profesi diharapkan meningkatkan *skill* karyawan, sehingga dalam menjalankan tugasnya dan salah satu syarat promosi jabatan, seorang karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan manakala karyawan tersebut telah mengikuti proses Diklat yang ditetapkan oleh perusahaan dapat menghasilkan kualitas kerja yang maksimal sesuai yang diharapkan. Apabila perusahaan melaksanakan Diklat sesuai dengan relevansi kerja maka akan berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja kerja karyawan dengan melakukan pengembangan terhadap karyawan melalui pendidikan dan latihan. Andrew E. Sikula dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:44) bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dan terus mengalami perkembangan sejalan dengan perkembangan dunia usaha dan Iptek untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang handal. Untuk itu dibutuhkan pengembangan karyawan dengan cara melaksanakan Diklat profesi sesuai dengan kebutuhan perkembangan kerja perusahaan dan kemampuan yang dikuasai oleh karyawan sesuai peran dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. **Penurunan kinerja karyawan kantor distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di kota Bandung, terjadi karena kesenjangan antara target kerja dengan hasil yang dicapai oleh karyawan maka perusahaan diduga perlu untuk melakukan Pendidikan dan Latihan profesi guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan.**

2.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran Pendidikan dan Latihan Profesi pada Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, Bandung.
- 2) Bagaimana gambaran tingkat kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, Bandung.
- 3) Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi terhadap kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero)) Jawa Barat dan Banten, Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Gambaran Pendidikan dan Latihan Peofesi pada Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, Bandung.
2. Gambaran tingkat kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, Bandung.
3. Besarnya pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi terhadap kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, Bandung dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh pendidikan dan latihan profesi, mengingat masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.