

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Gejolak krisis keuangan global telah mengubah tatanan perekonomian di seluruh dunia. Krisis global yang berawal dari Amerika Serikat pada tahun 2007, semakin dirasakan dampaknya ke seluruh dunia, termasuk negara-negara berkembang pada tahun 2008. Sejumlah kebijakan di tingkat global telah dilakukan untuk memulihkan perekonomian. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah adalah penyusunan RAPBN 2008 dan 2009 yang didasari pertumbuhan ekonomi hingga tahun 2009 yang terus membaik hingga mencapai 6,8%. Stabilitas tetap terjaga yang ditunjukkan oleh tingkat inflasi 6,0%, suku bunga SBI-3 bulan 7,5%, dan nilai tukar Rp. 9.100 per dolar AS (data BPS, tahun 2009). Perkembangan usaha di negara-negara berkembang seperti Indonesia saat ini tumbuh sangat pesat. Hal tersebut ditandai dengan meningkatnya perekonomian negara. Tingkat persaingan yang tinggi di dalam dunia industri pun tidak dapat dihindari lagi, baik persaingan dengan industri dalam negeri maupun persaingan dengan industri luar negeri. Kondisi seperti ini mendorong para pelaku industri untuk selalu mengikuti perubahan yang terus menerus agar mampu bersaing dengan industri-industri lain.

Tingkat perkembangan industri yang sangat tinggi dapat disebabkan oleh kebijakan-kebijakan yang diberlakukan pemerintah yang mendukung munculnya usaha-usaha baru di dalam dunia industri. Berkembangnya perusahaan sangat

berpengaruh terhadap pengelolaan berbagai sumber daya yang tersedia. Salah satu yang termasuk dalam sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia.

Bagi sebuah perusahaan atau organisasi manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menentukan arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi akan menjadi kumpulan sumber daya yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan, baik dalam kepemilikan sumber daya, informasi, dan teknologi sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan tersebut. Perusahaan harus membuat suatu manajemen yang mengatur perencanaan dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan tepat.

Berikut adalah data laporan mengenai jumlah karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata pada tahun 2008, seperti Tabel 1.1. berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT. PJB UP CIRATA TAHUN 2008

Bagian atau Divisi	Jumlah
1. Operasi	56
2. Pemeliharaan	53
3. Lingkungan dan K3	9
4. Enjiniring	11
5. SDM dan Administrasi	41
6. Keuangan	7
7. Auditor dan Fungsional	9
Total	186

Sumber : Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Data di atas menunjukkan jumlah pegawai seluruhnya di PT. PJB Unit Pembangkitan Cirata dengan jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 186 orang karyawan, yang terdiri dari divisi operasi sebanyak 56 orang, divisi pemeliharaan sebanyak 53 orang, divisi lingkungan dan K3 sebanyak 9 orang, divisi enjiniring sebanyak 11 orang, divisi SDM dan administrasi sebanyak 41 orang, divisi keuangan sebanyak 7 orang, dan divisi auditor dan fungsional sebanyak 9 orang.

Faktor manusia dalam perusahaan sangatlah penting, oleh sebab itu harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha. Kecenderungan tersebut dapat terlihat dengan cukup banyaknya perhatian yang diberikan perusahaan terhadap fungsi sumber daya manusia. Kebijakan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan dibidang manajemen sumber daya manusia dan langkah-langkah apapun yang diambil, maka harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

Data di bawah ini menunjukkan jumlah absensi karyawan pada PT. PJB UP Cirata selama tahun 2008, pada Tabel 1.2 berikut:

TABEL 1.2
JUMLAH ABSENSI KARYAWAN PT. PJB UP CIRATA TAHUN 2008

Bulan	Jumlah Absensi	Bulan	Jumlah Absensi
Januari	229	Juli	360
Februari	220	Agustus	330
Maret	110	September	269
April	191	Oktober	361
Mei	250	November	210
Juni	229	Desember	294
JUMLAH TOTAL			2723

Sumber : Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Data di atas menunjukkan jumlah karyawan yang tidak hadir selama tahun 2006. Jumlah ketidakhadiran di atas terdiri dari karyawan yang sakit, ijin, cuti maupun tanpa keterangan. Jumlah ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat pada pertengahan tahun hingga akhir tahun. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hasil prestasi kerja karyawan.

Data di bawah ini menunjukkan rata-rata total nilai karyawan pada PT. PJB UP Cirata selama tahun 2006-2009, pada Tabel 1.3 berikut:

TABEL 1.3
RATA-RATA TOTAL NILAI KARYAWAN PT. PJB UP CIRATA
TAHUN 2006-2009

Bagian atau Divisi	TAHUN			
	2006	2007	2008	2009
1. Operasi	3.28	3.00	3.30	3.11
2. Pemeliharaan	2.90	3.31	3.20	3.21
3. Lingkungan dan K3	3.32	3.01	3.16	3.00
4. Enjiniring	3.01	2.46	2.95	2.74
5. SDM dan Administrasi	3.31	2.89	3.00	2.66
6. Keuangan	2.96	2.13	2.81	2.85
7. Auditor dan Fungsional	3.13	3.32	3.00	3.01
Rata-rata	3.13	2.87	3.06	2.94

Sumber : Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Data di atas menunjukkan rata-rata total nilai karyawan pada tahun 2006 hingga 2009. Kondisi ini menjelaskan bahwa telah terjadi penurunan rata-rata prestasi kerja antara tahun 2006 yang semula jumlah rata-rata totalnya sebesar 3,13 sedangkan pada tahun 2007 mengalami penurunan dengan jumlah rata-rata total sebesar 2,87, sedangkan pada tahun 2008 mengalami peningkatan sedikit menjadi 3.02. Namun pada tahun 2009 terjadi kembali penurunan menjadi 2.94.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang

diambil di dalam perusahaan. Penciptaan nilai tambah bagi perusahaan terjadi jika operasi berjalan sebagian besar melibatkan aktivitas-aktivitas yang menambah nilai (*value added activity*) baik bagi perusahaan. Hal tersebut akan terjadi jika seluruh sumber daya manusia di dalam perusahaan menyadari bahwa segala aktivitasnya harus memberi kontribusi kepada keunggulan bersaing perusahaan.

Peningkatan tanggung jawab seluruh lapisan karyawan pada penciptaan nilai tambah dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang menjadikan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) sebagai dasar perumusan program dalam bidang sumber daya manusia dan pelaksanaannya. Dalam hal ini fungsi sumber daya manusia memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam penerimaan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi seperti kompetensi, loyalitas, dan etos kerja yang tinggi sesuai dengan kebutuhan unggulan bersaing perusahaan.

Pencapaian suatu kontribusi strategis dan tercapainya tujuan-tujuan, maka bidang sumber daya manusia harus menjunjung tinggi pentingnya faktor manusia bagi perkembangan perusahaan. Dengan kata lain, pengembangan produktivitas perusahaan salah satunya dapat dilakukan melalui pendekatan sumber daya manusianya. Menjadikan Sumber daya manusia sebagai aset berarti menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia tidak cukup hanya dipandang sebagai fungsi pendukung operasi dan lebih rendah dari fungsi utama yang lain seperti pemasaran, operasional, dan keuangan, tetapi harus ditempatkan pada posisi yang sejajar. Kenyataannya salah satu kunci keberhasilan perusahaan

terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Namun pengembangan produktivitas perusahaan melalui pendekatan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan pendekatan sistem yang ada secara keseluruhan.

Salah satu indikator pengukuran produktivitas perusahaan yaitu dengan mengukur prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan persaingan bebas, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan dapat unggul dalam persaingan bisnisnya. Data di bawah ini adalah data prestasi kerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Cirata pada tahun 2006-2009, seperti Gambar 1.4. berikut:

TABEL 1.4.
PERHITUNGAN PRESTASI KERJA DAN PENENTUAN PERINGKAT
PT. PJB UP CIRATA TAHUN 2006-2009

Tahun/ Peringkat	2006	2007	2008	2009
U (Unreasonable)	0	0	0	0
R (Reasonable)	0	9	12	18
G (Good)	11	9	10	8
G+ (Good +)	18	13	11	9
VG (Very Good)	12	10	8	7
O (Outstanding)	0	0	0	0

Sumber : Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Data di atas menunjukkan penilaian prestasi kerja karyawan PT. PJB UP Cirata pada tahun 2006 dan 2007. Jumlah karyawan yang dinilai oleh bagian SDM PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata pada tahun 2006 dan 2007 berjumlah 186 orang karyawan yang mendapat ranking prestasi

kerja *unreasonable* (U) pada tahun 2006 hingga tahun 2009 tidak ada, adapun karyawan baru pada tahun 2007 yang berjumlah 11 orang berdasarkan ketentuan perusahaan belum dapat dinilai kinerjanya sehingga mendapat ranking prestasi kerja *reasonable* (R) yang disebabkan karena prestasi kerjanya belum dapat dihitung, kemudian pada tahun 2008 mengalami kenaikan menjadi 15 orang dan tahun 2009 18 orang. Karyawan yang mendapat ranking prestasi kerja *good* (G) pada tahun 2006 sebanyak 20 orang sedangkan pada tahun 2007 turun menjadi 17 orang, pada tahun 2008 mengalami penurunan menjadi 16 orang dan tahun 2009 menjadi 14 orang. Kemudian karyawan yang mendapat ranking prestasi kerja *good +* (G+) pada tahun 2006 sebanyak 100 orang sedangkan pada tahun 2007 turun menjadi 95 orang, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2008 menjadi 93 orang dan tahun 2009 menjadi 92 orang. Karyawan yang mendapat ranking prestasi kerja *very good* (VG) pada tahun 2006 sebanyak 48 orang sedangkan pada tahun 2007 mengalami kenaikan menjadi 57 orang, namun mengalami penurunan kembali pada tahun 2008 menjadi 55 orang dan tahun 2009 menjadi 51 orang. Kondisi ini menjelaskan prestasi kerja karyawan pada tahun 2006 cenderung pada posisi baik, karena setengah dari karyawannya mendapatkan ranking prestasi kerja *good +* (G+) dan diikuti oleh ranking prestasi kerja *very good*. Kondisi prestasi kerja karyawan pada tahun 2008 dan 2009 cenderung berbanding terbalik yaitu prestasi kerjanya menurun bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya penurunan prestasi kerja karyawan pada peringkat *good* (G), *good +* (G+), dan *very good* (VG).

Prestasi kerja para pegawai merupakan pencerminan prosedur pengadaan karyawan yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan sudah baik, besar kemungkinan prestasi kerja para karyawan pun akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem tersebut kurang baik, tidak mustahil prestasi kerja karyawan tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangmampuan karyawan yang bersangkutan saja (Sondang P. Siagian, 2008 : 228).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan cara melihat hasil prestasi kerja karyawannya, bila prestasi kerja karyawannya baik maka baik pula perkembangan perusahaan. Berikut adalah keterangan kategori peringkat kinerja beserta rentang peringkat kinerjanya, berdasarkan Tabel 1.5 berikut:

TABEL 1.5.
KATEGORI PERINGKAT KINERJA

KPK	Rentang Peringkat Kinerja (RPK)	Rentang Angka Peringkat Kinerja (RAPK)		
U	< 65% PK rata2	≤	1.94	
R	(65% PK rata2) sd (80% PK rata2)	1.95	s/d	2.40
G	(> 80% PK rata2) sd (95% PK rata2)	2.41	s/d	2.85
G+	(> 95% PK rata2) sd (110% PK rata2)	2.86	s/d	3.30
VG	(> 110% PK rata2) sd (125% PK rata2)	3.31	s/d	3.75
O	> 125% PK rata2		≥	3.76

Sumber : Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Penurunan prestasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor imbalan, mutasi, pelatihan dan pendidikan karyawan, dan perencanaan karier (Sondang P. Siagian, 2008 : 227). Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan

demikian perusahaan dapat menindaklanjuti kekurangan-kekurangan yang dimiliki dan dirasakan oleh karyawan dapat diatasi sehingga prestasi kerja karyawannya akan meningkat.

Lower dan Porter (1968) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun atau pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu faktor yang sangat mendukung bagi peningkatan prestasi kerja karyawan adalah pendidikan dan pelatihan karyawan, sebab melalui pendidikan dan pelatihan maka karyawan mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Manajemen harus mengambil sikap bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak boleh terhenti. Setiap organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang harus dihadapi seefektif mungkin. Ada diantara tantangan tersebut berupa peluang yang harus dimanfaatkan dan ada pula berupa masalah yang harus dipecahkan. Semuanya menuntut peningkatan kemampuan para karyawan antara lain melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, oleh sebab itu terdapat berbagai alasan mengapa pendidikan dan pelatihan karyawan perlu diselenggarakan.

Pendidikan dan pelatihan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan, meningkatkan kemampuan untuk

berkembang, rasa percaya diri yang lebih besar, meningkatkan kepuasan kerja, memperoleh informasi yang lebih banyak mengenai tugas dan pekerjaannya yang dapat menunjang peningkatan prestasi kerja. Berikut adalah data pendidikan dan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT. PJB UP Cirata seperti dalam Tabel 1.6 berikut:

TABEL 1.6.
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YANG DILAKUKAN OLEH PT. PJB
UNIT PEMBANGKITAN CIRATA

NO	NAMA PELATIHAN	KRITERIA
1	Perpajakan	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan SDM dan keuangan PT. PJB. Karyawan yang berkemampuan kurang dalam perpajakan.
2	<i>Enterpreneurship</i>	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan PT. PJB yang memasuki masa pensiun atau berusia minimal 53 tahun.
3	<i>Becoming a Star</i>	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan PT. PJB. Karyawan yang kurang memahami budaya perusahaan.
4	Pembekalan Uji Kompetensi Non Teknik	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan dalam bidang non-teknik PT. PJB. Karyawan yang berkemampuan kurang dalam penggunaan teknologi komputerisasi.
5	<i>Supervisory Management</i>	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan posisi supervisor. Supervisor yang kurang memahami dalam kepemimpinan dan mengatur bawahannya.
6	<i>Internal Bussiness Process</i>	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh karyawan PT. PJB Karyawan yang kurang memahami proses kinerja diperusahaan
7	<i>Transformational Leadership</i>	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan minimal posisi supervisor. Karyawan yang kurang memahami tentang kepemimpinan berbasis nurani.

Sumber: Staf LITBANG PT. PJB UP CIRATA

Data di atas menjelaskan mengenai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata untuk mengaktifkan sumber daya manusia yang ada seperti perpajakan yang

ditunjukkan untuk karyawan SDM dan keuangan dengan tujuan agar memahami tentang perpajakan. *Enterpreneurship* yang ditunjukkan untuk seluruh karyawan yang akan memasuki masa pensiun atau berusia minimal 53 tahun dengan tujuan agar dapat memanfaatkan dana pensiun yang diterima. *Becoming a star* yang ditunjukkan untuk seluruh karyawan dengan tujuan agar para karyawan memahami tentang budaya perusahaan seperti yang ada di dalam PT. PJB yaitu berupa delapan (8) *habit* atau kebiasaan yaitu *be proactive, begin with the end in mind, put first thing first, think win, seek first to understand, synergize, sharpen the saw, find your voice and inspire others to find theirs*. *Supervisory Management* yang ditunjukkan untuk supervisor dengan tujuan agar memahami dalam memimpin dan mengatur bawahannya. Kemudian *Internal Bussiness Process* ditunjukkan untuk seluruh karyawan dengan tujuan agar karyawan memahami seperti apa proses kinerja perusahaan khususnya PT. PJB UP Cirata. Pembekalan uji kompetensi non teknik yang ditunjukkan untuk seluruh karyawan dengan tujuan agar karyawan memahami teknologi yang dapat menunjang pekerjaannya. Serta *Transformational Leadership* yang ditunjukkan untuk karyawan minimal posisi supervisor dengan tujuan agar karyawan memahami tentang kepemimpinan berbasis nurani. Metode pelatihan yang digunakan yaitu metode ceramah, diskusi, dan praktik.

Pendidikan dan pelatihan merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan guna mencapai efektivitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan menekankan pada

peningkatan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan membutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusianya, maka setiap perusahaan membuat program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Pusat perhatian dalam pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia adalah bagaimana menjadikan karyawan memahami dan mampu melaksanakan strategi yang telah ditetapkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Aktivitas-aktivitas kepegawaian seperti pendidikan dan pelatihan serta penilaian prestasi kerja karyawan memiliki dampak dalam organisasi, yaitu peran untuk mengisi posisi dalam organisasi dengan minat, kemampuan, keterampilan, dan menjamin bahwa kepentingan jangka panjang pegawai dilindungi oleh organisasi. Berdasarkan asumsi ini maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan karyawan dan memberikan semua karyawan untuk tumbuh dan menyadari potensi mereka serta mengembangkan karier.

Perencanaan dan pengembangan karier dapat berupa kenaikan golongan berdasarkan pendidikan. Kenaikan golongan secara reguler terjadi 4 tahun sekali. Namun dengan adanya kenaikan pangkat pilihan, karyawan dapat naik golongan tanpa tingkatan yang seharusnya dilewati. Kenaikan pangkat pilihan didapat bila pegawai menambah jenjang pendidikan. Berikut ini adalah kenaikan golongan berdasarkan pendidikan seperti dalam tabel 1.7 di bawah ini:

TABEL 1.7.
GOLONGAN KARYAWAN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	GOLONGAN					
	Gol 1	Gol 2	Gol 3	Gol 4	Gol 5	Gol 6
SD	IA	IB	IC	ID	IIA	IIC
SMP	IC	ID	IIA	IIB	IIC	IID
SMA	IIA	IIB	IIC	IID	IIIA	IIIB
D3	IIC	IID	IIIA	IIIB	IIIC	IIID
S1	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IV A	IV B
S2	IIIB	IIIC	IIID	IV A	IV B	IV C
S3	IIIC	IIID	IV A	IV B	IV C	IV D

Sumber: Staf SDM PT. PJB UP Cirata

Data di atas menunjukkan kenaikan golongan berdasarkan pendidikan dimulai dari sekolah dasar (SD) hingga Doktor (S3). Golongan satu untuk jenjang pendidikan SD mendapatkan tingkat IA, SMP mendapatkan tingkat IC, SMA mendapatkan tingkat IIA, D3 mendapatkan tingkat IIC, S1 mendapatkan tingkat IIIA, S2 mendapatkan tingkat IIIB, S3 mendapatkan tingkat IIIC.

Kecenderungan ini menekankan banyak perusahaan melaksanakan perencanaan dan pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan karier. Melalui aktivitas perencanaan dan pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan kemampuan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya.

Permasalahan utama dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah ukuran atau kriteria keefektifan manajemen sumber daya manusia yang dapat dikelompokkan ke dalam pengukuran prestasi kerja, pemenuhan, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan tidak langsung. Semakin karyawan merasa tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kebutuhan yang tidak terpenuhi maka prestasi kerja maupun kinerja karyawan tersebut akan

rendah yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam perencanaan dan pengembangan kariernya.

Terjadinya penurunan prestasi kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata, Purwakarta salah satunya dapat disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, cara yang dapat digunakan untuk memperbaikinya yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan karyawan yang akhirnya akan berimplikasi terhadap pengembangan karier karyawan, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Pada Pengembangan Karier Karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata, Purwakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, prestasi kerja karyawan PT. PJB UP Cirata cenderung mengalami penurunan. Penurunan prestasi kerja karyawan menurut Sondang P. Siagian (2008:227) dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor imbalan, mutasi, pelatihan dan pendidikan karyawan, dan perencanaan karier. Salah satu faktor yang sangat mendukung bagi peningkatan prestasi kerja karyawan adalah pelatihan dan pendidikan, sebab melalui pelatihan maka karyawan mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga prestasi kerjanya meningkat dengan begitu karyawan dapat membuat pengembangan kariernya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Kekurangmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata menurun, maka perusahaan diduga perlu untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Masalah tersebut dapat berdampak pada pengembangan kariernya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, serta pengembangan karier.
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan.
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan.
5. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan serta dampaknya pada pengembangan karier.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran Pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, serta pengembangan karier pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata.
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata.
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja serta dampaknya pada pengembangan karier karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) UP Cirata.

1.5 Kegunaan Hasil 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 pendidikan dan pelatihan serta menganalisis pengaruhnya terhadap prestasi kerja serta dampaknya pada pengembangan karier, 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 bagi perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata dalam mendidik dan melatih karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta dampaknya pada pengembangan karyawan guna tercapainya produktivitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Hasilnya diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang prestasi kerja karyawan mengingat masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di luar prestasi kerja karyawan serta pengembangan karier yang belum terungkap dalam penelitian ini.