

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT PLN (Persero) merupakan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) berdiri sejak akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.



Gambar 1.1
Logo PT PLN (PERSERO)

PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan merupakan salah satu unit penunjang di lingkungan PT PLN (Persero), yang memiliki tugas utama untuk melaksanakan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) ketenagalistrikan khususnya pada PLTU 10.000 MW di luar Jawa Bali dan melaksanakan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) berdasarkan penugasan dari PLN Pusat serta Unit-unit PLN, melayani kebutuhan emergency repair dari Unit-unit PLN secara cepat dan tepat, melaksanakan kegiatan *Engineering, Procurement, Construction*

(EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro PLTM/PLTMH atas persetujuan/penugasan dari PLN Pusat, serta mengembangkan dan memproduksi hasil karya inovasi (<http://www.pln.co.id>).wilayah unit pusharlis terdapat di dayeuh kolot bandung, merak, klender Jakarta, semarang dan surabaya.

1.1.1 Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

1.1.2 Misi

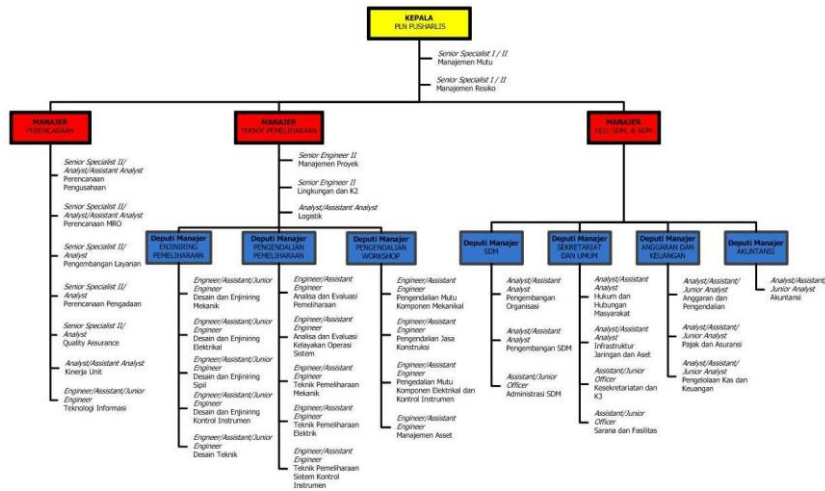
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.3 Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan :



Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. PLN Pusharlis

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam mencapai keberhasilan. Walaupun sepenuhnya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai, sebab manusia merupakan unsur penggerak utamanya. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka

organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan organisasi tersebut sudah memiliki pegawai atau pegawai yang sudah siap untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja dan merupakan asset perusahaan yang sangat besar (Febriyanto,2006).

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:103) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemudian Mariam (2009:23) menjelaskan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan pegawai yaitu pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap kondisi dan kondisi fisik pegawai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan peningkatan kemampuan karyawan.

Berdasarkan teori tersebut bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan pemberian pelatihan. Kemudian dengan meningkatnya kemampuan maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari data yang diperoleh, nilai kinerja organisasi (NKO) PT PLN (Persero) unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan mengalami penurunan sebesar 4,3 persen dari semester I ke semester II tahun 2012.

Berikut ini adalah penetapan nilai kinerja organisasi PT.PLN (Persero) semester satu dan dua tahun 2012 :

Tabel 1.1
 Nilai Kinerja Organisasi PT.PLN (Persero)

No	Unit	NKO	Semester /Tahun
1	PT.PLN (Persero) Unit	99,1	I/ 2012
2	Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan	94,8	II/2012

Sumber :Dokumen PT.PLN (Persero) Nomor :390.K/DIR/2012

Pelatihan atau dalam lingkup PT PLN (Persero) biasa disebut dengan Diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan kompetensi individu. Program Pelatihan dapat dilihat dari adanya jenis – jenis diklat yang terdapat di lingkungan PT PLN (Persero) yang terdiri dari Diklat Seleksi Pegawai Baru, Diklat Profesi, Diklat Penjurangan, Diklat Penunjang, dan Diklat Masa Purna Bakti. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PLN bahwa diklat profesi merupakan salah satu diklat yang memiliki korelasi lebih erat dengan kinerja, karena populasi yang mengikuti diklat tersebut lebih banyak dibandingkan dengan diklat-diklat lainnya misalnya diklat penjurangan yang populasinya sedikit, karena diklat tersebut hanya untuk kepentingan naik jabatan saja, begitu juga dengan diklat penunjang yang mengikuti diklat tersebut populasinya tidak sebanyak diklat profesi karena diklat penunjang bukan bisnis intinya melainkan hanya sekedar menambah kemampuan di bidang lain. Sehingga berdasarkan jenis diklat yang ada maka yang lebih mendukung proses bisnisnya adalah diklat profesi, dan ini menunjukkan performansi pegawainya yang nantinya mengarah kepada kinerja pegawai. Sistem pelatihan di PLN, khususnya pada diklat profesi para pegawainya diberikan sekali pelatihan dalam tiap semesternya, sehingga dalam setahun pegawai mendapat dua kali pelatihan . Metode pelatihan di PLN, yaitu pegawainya diberikan materi sehari sebelumnya setelah itu baru terjun untuk praktek dilapangan atau dikelas

yang berupa simulasi. Waktu pelaksanaan diklat ditentukan oleh pusat pendidikan latihan (pusdiklat) dan lamanya waktu pelatihannya itu seminggu sampai dengan sebulan. Lamanya diklat ditentukan dari jumlah materi yang diberikan.

Maka dari itu penulis akan meneliti salah satu dari kelima jenis diklat yang ada di PT.PLN, yaitu diklat profesi. Berdasarkan nilai kinerja organisasi yang ada ditabel 1.1, menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai setelah melakukan pelatihan dan didukung juga dengan hasil wawancara dengan pegawai PLN, hal ini sangat berlawanan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana program pelatihan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung?
2. Bagaimana Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui program pelatihan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PLN dalam upaya mengukur apakah sudah efektif apa belum pelatihan yang dilakukan oleh PLN terhadap pegawainya.

- b. Manfaat bagi penulis

Dari penelitian tugas akhir ini diharapkan menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia.serta memperoleh gambaran nyata yang terjadi sebenarnya dalam lingkungan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian-penelitian yang sejenis oleh peneliti sebelumnya serta kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.