

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini, perkembangan zaman semakin pesat. Apalagi diiringi dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dan canggih di era globalisasi saat ini. Hal ini akan memicu persaingan disetiap perusahaan agar perusahaan tersebut terus berkembang dan tidak kalah saing dengan perusahaan yang lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membuat perusahaan terus berkembang yaitu dengan mengadakan pelatihan kepada para pegawainya agar dapat menjadikan pegawai yang semakin berkualitas, kreatif, inovatif, berpikir maju, cerdas dan terampil dibidangnya sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai dengan baik. Dalam kondisi seperti ini, sudah saatnya sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi.

Sumber daya manusia (SDM) sangat mungkin menjadi faktor utama yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi dan sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang dapat menentukan kemajuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai pedoman, sumber daya manusia (SDM) adalah individu atau orang yang berfungsi sebagai penggerak organisasi, kantor atau instansi dan berjalan sebagai aset yang harus dibuat dan diciptakan. Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dari kinerja setiap pegawainya dalam mengerjakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai yang dituntut untuk

mengerjakan seoptimal mungkin sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi masih terlihat kurang optimal dikarenakan target yang diberikan masih banyak yang tidak tercapai. Faktor tidak tercapainya target tersebut salah satunya disebabkan karena kurang optimalnya pelatihan pada pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi.

Menurut Sinambela (2016:169) pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Sistem ini sangat penting karena di perusahaan terutama di PT. PLN itu sendiri akan membutuhkan orang-orang dengan kualitas kinerja yang sangat baik dan khusus.

Oleh sebab itu pelatihan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kecakapan pegawai. Pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga untuk keuntungan organisasi atau perusahaan khususnya di PT. PLN itu sendiri. Karena dengan

meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan kinerja para pegawai menjadi lebih baik dan lebih profesional.

PT. PLN merupakan salah satu perusahaan yang menjual jasa ketenagalistrikan di Indonesia. Dalam pelayanan distribusi tenaga listrik, PT. PLN membagi fungsi unit utamanya menjadi beberapa unit utama berdasarkan sistem tenaga listrik, yaitu pembangkitan, transmisi dan distribusi. Selain itu, terdapat unit induk atau sentra lain untuk mendukung kelangsungan usaha. Kebutuhan listrik Provinsi Jambi didapatkan dari sistem kelistrikan yang terinterkoneksi dari Sumatera bagian utara hingga Sumatera bagian selatan, di Jambi sendiri kelistrikan diproduksi oleh PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Jambi diantaranya yang terdapat di PT PLN (Persero) UPDK Jambi yang beralamat di Jl. Dokter Setia Budi, RT. 09, Rajawali, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi.

Adapun jumlah pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Pegawai Pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi 2018-2022

| Tahun | Jumlah Pegawai (orang) | Persentase Perubahan (%) |
|--------------|-------------------------------|---------------------------------|
| 2018 | 89 | - |
| 2019 | 86 | (3,37) |
| 2020 | 84 | (2,32) |
| 2021 | 82 | (2,38) |
| 2022 | 77 | (6,09) |

Sumber : PT PLN (Persero)UPDK Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa jumlah pegawai di PT PLN (Persero) UPDK Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami kecenderungan

menurun, tahun 2018 sebanyak 89 orang. Tahun 2019 sebanyak 86 orang atau menurun 3,37%. Tahun 2020 sebanyak 84 orang atau mengalami penurunan Kembali dari tahun sebelumnya sebesar 2,32%. Tahun 2021 sebanyak 82 orang atau mengalami penurunan sebesar 2,38%. Dan tahun 2022 sebanyak 77 orang atau mengalami penurunan sebesar 6,09%.

Seperti yang terlihat di beberapa media sosial, ada begitu banyak keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai PT PLN. Banyak masyarakat yang mengeluh dengan pemadaman listrik yang sering terjadi dan cenderung dianggap semena-mena. Keluhan masyarakat terhadap PLN tersebut harus menjadi bahan untuk introspeksi bagi seluruh pegawai PT PLN di Jambi.

Dari kutipan tersebut dapat terlihat bahwa kinerja PT PLN belum dikatakan maksimal karena tidak mampu menangani keluhan masyarakat secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, PT PLN merasa perlu mengadakan program pelatihan (diklat) guna untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai PT PLN sehingga apa yang menjadi tujuan dari PT PLN bisa tercapai dengan lebih maksimal.

Untuk mengetahui perbandingan jumlah pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi yang mengikuti pelatihan (diklat) dengan total pegawai selama 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan pada
PT PLN (Persero) UPPK Jambi
Periode Tahun 2018-2022

| No | Pelaksanaan Pelatihan Pada PT.PLN (Persero) UPPK Jambi | Peserta yang Mengikuti Pelatihan (orang) | | | | |
|--------------------------------|---|--|-----------|------------|------------|------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | Specialist Education On Corporate Strategy | 33 | 22 | 53 | 38 | 65 |
| 2. | K2LH (Keselamatan Ketenagalistrikan dan Lingkungan Hidup) | 8 | 9 | 8 | 6 | 6 |
| 3. | Pemeliharaan Kelistrikan | 14 | 9 | 3 | 11 | 7 |
| 4. | Pengoperasian Kelistrikan | 23 | 13 | 6 | 15 | 27 |
| 5. | Manajemen Materials | 35 | 22 | 54 | 47 | 20 |
| 6. | Workshop Manajemen | 14 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| Total Peserta Pelatihan | | 127 | 99 | 128 | 122 | 131 |
| Jumlah Pegawai Pertahun | | 89 | 86 | 84 | 82 | 77 |

Sumber : PT PLN (Persero)UPPK Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, pegawai PT PLN (Persero) UPPK Jambi yang mengikuti pelatihan (diklat) yaitu 1-2 kali dalam setahun, hal ini sesuai dengan informasi dan data yang diberikan dari pihak PT PLN (Persero) UPPK Jambi. Berdasarkan tabel diatas, pegawai yang mengikuti pelatihan (diklat) pada Tahun 2018 sebanyak 127 orang. Pada tahun 2019 terjadi penurunan pada pegawai yang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 99 orang. Pada Tahun 2020 terjadi peningkatan pada pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 128 orang. Pada tahun 2021 terjadi penurunan kembali pada pegawai yang mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 122 orang. Dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali pada pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 131 orang.

Untuk melihat pengaruh dari pelatihan pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi dapat dilihat dari data realisasi pencapaian kinerja pegawai, yang lebih lanjut dapat digambarkan pada table berikut:

Tabel 1.3
Data Realisasi Kinerja Pegawai pada
PT PLN (Persero) UPDK Jambi
Periode Tahun 2018-2022

| Tahun | No | Program Kinerja | Target % | Realisasi % | Capaian % |
|------------------|-----------|-------------------------------|-----------------|--------------------|------------------|
| 2018 | 1 | Perspektif Produk dan Proses | 100 | 88,28 | 88,28 |
| | 2 | Perspektif SDM | 100 | 126,82 | 126,82 |
| | 3 | Perspektif Keuangan dan Pasar | 100 | 79,56 | 79,56 |
| | 4 | Perspektif Kepemimpinan | 100 | 132,60 | 132,60 |
| | 5 | Implementasi Aset Manajemen | 100 | 98,51 | 98,51 |
| Rata-rata | | | | | 105,15 |
| 2019 | 1 | Perspektif Produk dan Proses | 100 | 95,47 | 95,47 |
| | 2 | Perspektif SDM | 100 | 87,64 | 87,64 |
| | 3 | Perspektif Keuangan dan Pasar | 100 | 99,64 | 99,64 |
| | 4 | Perspektif Kepemimpinan | 100 | 56,88 | 56,88 |
| | 5 | Implementasi Aset Manajemen | 100 | 100,06 | 100,06 |
| Rata-rata | | | | | 87,93 |
| 2020 | 1 | Key Performance Indicators | 100 | 92,69 | 92,69 |
| | 2 | Performance Indicators | 100 | 99,71 | 99,71 |
| | 3 | Implementasi Aset Manajemen | 100 | 105,29 | 105,29 |
| Rata-rata | | | | | 99,23 |
| 2021 | 1 | Key Performance Indicators | 100 | 100,68 | 100,68 |
| | 2 | Performance Indicators | 100 | 88,76 | 88,76 |
| | 3 | Implementasi Aset Manajemen | 100 | 104,57 | 104,57 |
| Rata-rata | | | | | 98,00 |
| 2022 | 1 | Key Performance Indicators | 100 | 95,89 | 95,89 |
| | 2 | Performance Indicators | 100 | 99,11 | 99,11 |
| | 3 | Implementasi Aset Manajemen | 100 | 100,21 | 100,21 |
| Rata-rata | | | | | 98,40 |

Sumber : PT PLN (Persero)UPDK Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tahun 2018 perkembang kinerja pegawai sebesar 105,15%. Kemudian pada Tahun 2019 mengalami

penurunan kinerja pegawai menjadi 87,93%. Tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja pegawai menjadi 99,23%. Tahun 2021 mengalami penurunan kinerja pegawai kembali menjadi 98,00%. Dan tahun 2022 kinerja pegawai mengalami peningkatan kembali menjadi 98,40%.

Jika dilihat, tingkat pencapaian kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi masih kurang maksimal. Pada tahun 2019 pencapaian kinerja pegawai 87,93% yang dimana merupakan pencapaian terkecil selama 5 tahun terakhir, hal ini diduga berhubungan dengan kegiatan pelatihan (diklat) pada tahun tersebut yang dimana mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diketahui bahwa :

1. Jumlah pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi cenderung mengalami penurunan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Belum optimalnya pelatihan pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi
3. Masih ada target kinerja pegawai yang belum tercapai pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) UPDK Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) UPDK Jambi

1.5 Manfaat Penelitian:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk melatih, menambah dan mengembangkan kemampuan penulis dalam melakukan penulisan penelitian dan juga untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana di Universitas Batanghari.
2. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Universitas Batanghari Jambi serta menambah pengetahuan dan informasi khususnya Mahasiswa Jurusan Ekonomi

Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan meneliti permasalahan yang sama.

3. Manfaat Praktis Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT PLN (Persero) UPDK Jambi dalam meningkatkan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

