

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (hasibuan, 2016 : 10).

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Sebagai salah satu yang berperan penting bagi organisasi sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan untuk dapat berkerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula.

Pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, serta

mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan sebagaimana dengan kemajuan dan pengembangan organisasi, hal tersebut diharapkan agar berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau instansi dalam menjalankan program-program kerjanya, jadi bila dapat dibandingkan disini adalah bahwa kinerja disebutkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan, serta hal yang tidak terhitung lainnya yang pada muaranya disebut sebagai output atau hasil kinerja seseorang atau institusi (Kirom, 2012 : 51).

Salah satu unsur kinerja (*job performance*) yang sangat penting adalah pelatihan kinerja pegawai dari suatu instansi. Kinerja bahkan menjadi topik sangat penting karena kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kinerja instansi. Pada hakekatnya pelatihan pegawai sangat tergantung bagaimana cara untuk mendorong atau melatih pegawai agar mau berkerja keras dengan memberi semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan pegawai yang lebih baik dan terlatih.

Menurut mangkunegara (2017 : 67) mendefinisikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pelatihan dan mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi akan sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi. Adapun jumlah pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
2018	344	-
2019	330	(4,24)
2020	330	0
2021	326	(1,22)
2022	322	(1,24)

Sumber: perumda air minum tirta mayang kota jambi 2023

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Perumda Tirta Mayang Kota Jambi terus mengalami penurunan. Penurunan pegawai ini dirasakan memberikan dampak pada kinerja Perumda Air Minun Tirta Mayang Kota Jambi, dimana pelayanan kepada masyarakat tidak optimal, sehingga program kerja yang sudah ditetapkan tidak dapat berjalan secara optimal.

Tabel 1.2

**Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Perumda Air Minum
Tirta Mayang Kota Jambi 2018-2022**

No	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Webinar Teknologi Instalasi Pengolahan Air (IPA) SPAM Regional untuk Meningkatkan Kinerja dan Pelayanan PAM	1	2	3	1	2
2	Webinar Smart Grind Water Management untuk meningkatkan Kinerja dan Pelayanan PAM	1	2	4	4	1
3	Webinar Optimasi peran media sosial dalam pemasaran PDAM	2	2	2	5	3
4	Studi Banding Komisi II DPRD Kota Jambi “Biaya pemeliharaan meter air dan target penurunan angkat ATR dan NRW”	3	1	1	3	4
5	Studi Bading Komisi II DPRD Kota Jambi “Pelayanan pelanggan, kearsipan dan bisnis AMDK”	1	2	2	2	4
Jumlah		8	9	12	15	12

Sumber : perumda air minum tirta mayang kota jambi 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama lima tahun cenderung menurun dimana pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan 8 orang, kemudian tahun 2019 yang mengikuti pelatihan berjumlah 9 orang karyawan, kemudian tahun 2020 yang mengikuti pelatihan meningkat sejumlah 12 orang karyawan, kemudian tahun 2021 yang telah mengikuti pelatihan maningkat kembali yang berjumlah 15 orang karyawan dan tahun 2022 menurun berjumlah 12 orang karyawan.

Tabel 1.3

Realisasi Kegiatan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang

Kota Jambi Tahun 2018-2022

No	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Pemasaran sambung baru/SB&SKSB	100	60,54	46,64	73,97	58,40	49
2.	Pengaduan pipa bocor dan air	100	100	100	100	100	100
3.	Tunggakan dan pemutusan	100	75	70	76	71	78
4.	Pelaksanaan program kerja	100	57,54	56,68	49,69	54,30	53,93

Sumber : *Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2023*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa realisasi kegiatan pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yakni tahun 2018 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 60,54%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 75%, Pelaksanaan program 57,54%. Tahun 2019 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 46,64%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 70%, Pelaksanaan program 56,68%. Tahun 2020 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 73,97%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 76%. Pelaksanaan program 49,69%. Tahun 2021 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 58,40%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan Dan pemutusan 71%, Pelaksanaan pogram 54,30%. Tahun 2022 Penyambungan sambung baru/SB&SKB 497%, Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir 100%, Tunggakan dan pemutusan 78%, Pelaksanaan pogram 53,93%. Hal ini menunjukkan bahwa pada lima tahun terakhir

realisasi kegiatan Perusahaan Umum Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengalami fluktuasi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dan permasalahan yang ada, bahwa di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, masih adanya beberapa kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, yang menyangkut dengan jumlah karyawan yang diikutsertakan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah karyawan yang ada, kemudian mekanisme pemilihan karyawan, waktu dan materinya, sehingga perlu adanya perbaikan dan perubahan sesuai den kebutuhan dan kondisi yang ada.

Untuk mengetahui lebih tau pelaksanaan pelatihan di PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, serta apa tujuan dan kendala dalam pelaksanaan pelatihan baik yang menyakut dengan kebutuhan, pelaksanaan yang dilakukan, prosedur dan persyaratan apa saja yang harus ditempuh bagi karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulisan terkait untuk mengkaji lebih jauh pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Proposal Skripsi **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Per usahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada perumda air minum tirta mayang kota jambi setiap tahunnya mengalami penurunan begitu juga dengan kinerja pelatihan masih terlalu kecil.
2. Jumlah yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada.
3. Masih terdapat target kerja yang belum tercapai

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam latar belakang untuk dijadikan penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelatihan dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adanya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ada diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang bekepentingan anantara lain:

a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

b. Bagian organisasi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi serta pihak-pihak yang berkepentingan didalam instansi.

2. Manfaat akademis

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.

b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

