

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajer sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keyakinan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitasnya harus dirancang dengan teliti.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota - anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinasi setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran seorang atasan atau supervisor dalam mengelola kinerja karyawan sangatlah krusial.

Pembinaan. “Pembinaan adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu atau tim yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.” Merujuk pada definisi tersebut, bentuk dari pembinaan adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya, formal ataupun tidak formal. Salah satu tujuan dari pembinaan adalah membantu karyawan dalam belajar pengetahuan baru misalnya metode, teknologi dan prosedur [1]. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan.

Pelatihan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap/prilaku karyawan ke arah yang produktif. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan [2]. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya .

Pengembangan. Pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa akan datang. Pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan [3].

Sebagai badan usaha milik negara PT.PLN (Persero) yang bergerak dibidang jasa listrik mempunyai tugas untuk melayani dan menyuplai kebutuhan listrik

masyarakat indonesia, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Mengingat peran PT.PLN (Persero) sangat besar karena merupakan salah satunya BUMN yang bertugas menyuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan pastinya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk itu perlu diadakan program pembinaan, pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dari para karyawan PT.PLN (Persero). Hasil pengamatan secara langsung dalam melaksanakan pembinaan terhadap pegawai dengan cara pemantauan unjuk kerja pegawai. Tahap ini merupakan tahap intern berupa diskusi formal antara atasan langsung dengan pegawai untuk memperoleh informasi tentang kemajuan pencapaian unjuk kerja pegawai. Proses pemantauan ini dapat dipergunakan oleh atasan langsung untuk melakukan pembinaan *coaching, mentoring, conselling* terhadap karyawan. Pemantauan ini dilaksanakan sebanyak tiga kali (biasanya setiap empat bulan sekali).

Hasil pengamatan secara langsung dalam melaksanakan pelatihan terhadap pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pelatihan ini disusun berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung standar kompetensi perusahaan. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu melaksanakan pengelolaan diklat yang meliputi perencanaan program pelatihan, pemilihan instruktur, penetapan peserta, penyediaan fasilitas, sarana dan biaya serta evaluasi penyelenggaraan termasuk pelapornya sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan.

Hasil pengamatan secara langsung dalam melaksanakan pengembangan berdasarkan hasil *assessment* yang dilakukan. Setiap program *assessment center* (AC), setiap kandidat diberikan berbagai simulasi tingkah laku (*behavioral simulation*) untuk kemudian di observasi dan dievaluasi oleh beberapa *assessor*. Oleh karena itu, sebagai metode, AC memiliki validitas dan tingkat obyektivitas yang tergolong cukup tinggi. AC bertujuan untuk memilih calon-calon pimpinan yang handal dan siap menghadapi tugas-tugas ke depan nanti, juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, yang perlu diberikan kepada setiap karyawan agar lebih siap

menghadapi tugas-tugas yang akan diberikan di kemudian hari. Assessment center sebagai suatu metode, selain digunakan dalam program pengembangan karir, juga digunakan dalam proses seleksi dan penempatan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.
4. Apakah terdapat pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.

1.3. Ruang lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah :

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Variabel independen | : Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan |
| 2. Variabel dependen | : Kinerja Karyawan |
| 3. Objek penelitian | : PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara |
| 4. Tahun pengamatan | : Tahun 2017. |

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pembinaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pembinaan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat dari segi teoritis

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi atau acuan penelitian berikutnya.

2. Manfaat dari segi praktis

Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembengunan II Medan”**.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sebagai berikut

1. Dari segi Variabel independen.

Variabel independen dari penelitian terdahulu adalah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir. Seluruh variabel independen penelitian terdahulu diteliti kembali dan ditambahkan dengan satu variabel berbeda yaitu variabel pembinaan. Adapun alasan peneliti untuk menambahkan variabel pembinaan sebagai variabel independen adalah karena hasil penelitian terdahulu menyatakan variabel pembinaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4]. Secara teori menyatakan proses pembinaan bertujuan untuk kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Karena proses pembinaan tersebut mempunyai arti penting, baik bagi individu dan organisasi. Bagi karyawan, proses pembinaan ini karyawan dapat memenuhi segala peraturan dan kebijakan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja bersama, sedangkan bagi organisasi melalui proses pembinaan, organisasi mempunyai patokan apakah patokan karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut .

2. Dari segi Objek penelitian.

Penelitian terdahulu pada PT.PLN (Persero) unit induk II Medan, sedangkan objek penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

3. Dari segi Tahun pengamatan.

Tahun pengamatan penelitian terdahulu adalah pada tahun 2016, sedangkan tahun pengamatan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.