

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak serta ujung tombak dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki peran penting demi tercapainya tujuan yang telah di rencanakan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas serta memiliki visi yang sesuai dengan kebutuhan dari sebuah organisasi tentunya akan sangat merugikan dan membuat perusahaan tersebut sulit untuk berkembang dan mencapai tujuannya (Sihombing, dan Verawati, 2020:389).

Setiap lembaga, Intansi maupun perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan menuntun sebuah usaha dan kompetensi untuk mencapai tujuan secara efektif. Hal ini berkaitan dengan perkembangan di sector bisnis, ekonomi bahkan teknologi yang begitu cepat, mengakibatkan persaingan untuk dapat bertahan atau mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Tanpa adanya ketahanan, ketangguhan dalam menghadapi persaingan tersebut maka akan terjadi penurunan, kerugian pada perusahaan.

Human resource development: performance is the key teori disampaikan oleh Richard Swanson (2018:187) dimana menyatakan Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses pengembangan atau melepaskan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi serta pelatihan personil dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Permasalahan yang terkait sumber daya manusia selalu menjadi topik utama bagi organisasi agar tetap terus bertahan dalam persaingan di era modern ini. Walaupun dukungan sarana, Prasarana, serta sumber dana yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan perusahaan tidak dapat diselesaikan secara baik. Sebagai ujung tombak, SDM akan menentukan keberhasilan dalam setiap langkah yang dilakukan organisasi. Tuntutan organisasi untuk mempertahankan, mengembangkan serta memperoleh SDM yang berkualitas di era globalisasi yang penuh persaingan semakin ketat diperlukan sesuai dengan dinamika usaha suatu organisasi atau perusahaan didalamnya terdapat kerjasama untuk melaksanakan pekerjaan, selain mengarah pada pencapaian tujuan, kualitas kerja secara operasional harus dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna atau pelanggan (Herawati, 2018:95).

Menurut Hasibuan (2019:69) Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dalam pengembangan SDM dapat diartikan sebagai bentuk pemberian pengetahuan melalui pengajaran berbagai materi terkait dengan bidang pekerjaan yang dilakukan sedangkan, pelatihan dalam pengembangan SDM adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas SDM agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan.

Dessler, (2013:273) juga menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang diperoleh melalui Pendidikan, Pelatihan serta pengembangan karir.

Pendidikan secara singkat adalah salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan penerahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan dan pengetahuan (Hasibuan, 2002:160)

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan yang sesuai dengan berbagai kemampuan, pendidikan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaanya (Kasmir, 2016:126).

Pengembangan karir adalah proses pembelajaran dengan tujuan akhirnya dapat yang melampaui kinerja saat ini dan memiliki kurun waktu yang panjang. pengembangan karir adalah aktivitas manajemen dalam hal mengidentifikasi jalur dan aktifitas setiap individu yang berkembang didalam suatu organisasi agar sesuai dengan bakat dan kebutuhannya (Sulasteri,2016:3).

Menurut Moeheriono, (2012:95). Kinerja karyawan merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Rivai (2013:315). Menjelaskan bahwa manfaat kinerja perusahaan adalah

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.

Sedermayanti (2001:260), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja keseluruhan seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit.

Priyono, (2010 :12) juga menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah usaha atau upaya karyawan dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Maju mundurnya sebuah perusahaan selain ditentukan oleh manajer perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan.

Menyadari begitu pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan, maka suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang punya keahlian serta keterampilan di bidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat. Selain itu juga sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan Sumber

Daya Manusia baik dari segi strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara dimana jumlah sumber daya manusia telah mengikuti Strategi pengembangan sumber daya manusia yang di selenggarakan oleh pihak PT PLN. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1.1

Data karyawan yang telah Mengikuti Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

Tahun	Jumlah Karyawan	Pengembangan Sumber Daya Manusia						
		Pelatihan Keahlian	Pelatihan Ulang Sdm	Pelatihan Lintas Fungsional	Pelatihan Tim	Pelatihan Teknologi	Pelatihan Kreativitas	Pendidikan Bidang Kerja
2017	98	94	94	94	94	94	94	94
2018	97	92	92	92	92	92	92	92
2019	91	89	89	89	89	89	89	89
2020	112	100	100	100	100	100	100	100
2021	112	112	112	112	112	112	112	112

(Sumber data : PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT 2021)

Pada tabel 1.1 tersebut, jumlah karyawan yang telah melaksanakan startegi pengembangan sumber daya manusia pada setiap tahun. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mengikuti strategi pengembangan sdm berjumlah 98 dengan pelatihan keahlian berjumlah 94, pelatihan ulang sdm berjumlah 94, pelatihan lintas fungsional berjumlah 94, pelatihan tim berjumlah 94, pelatihan teknologi berjumlah 94, pelatihan kreativitas 94 dan pendidikan bidang kerja 94 dan Pada tahun 2018

berkurang dengan jumlah karyawan 97 pada pelatihan keahlian berjumlah 92, dan pelatihan ulang fungsional 92, pelatihan lintas fungsional berjumlah 92, pelatihan tim berjumlah 92, pelatihan teknologi berjumlah 92, pelatihan kreatifitas berjumlah 92 dan pendidikan bidang kerja 92. Pada tahun 2019 berkurang dengan jumlah karyawan 91 pada pelatihan keahlian 89, pelatihan ulang sdm 89, pelatihan lintas fungsional 89, pelatihan Tim 89, pelatihan teknologi 89, pelatihan kreatifitas 89 dan pendidikan bidang kerja 89. Dan pada tahun 2020 kembali meningkat dengan jumlah karyawan 112 pada pelatihan keahlian 100, pelatihan ulang sdm 100, pelatihan lintas fungsional 100, pelatihan tim 100, pelatihan teknologi 100, pelatihan kreatifitas 100 dan pelatihan bidang kerja 100. Pada tahun 2021 tetap meningkat dengan jumlah karyawan 122 pada pelatihan keahlian berjumlah 112, pelatihan ulang sdm berjumlah 112, pelatihan lintas fungsional berjumlah 112, pelatihan Tim berjumlah 112, pelatihan teknologi 112, pelatihan kreatifitas berjumlah 112, pelatihan bidang kerja berjumlah 112.

Adapun penelitian terlebih dahulu dilakukan oleh (Mirsal,2017) dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Btusangkar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitiannya dengan menggunakan analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa : (1) orintasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperkenalkan seluk beluk dalam

perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pelatihan dan pengembangan sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Miffthahuddin, Rahman, & Setiawan, 2018) dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Pendidikan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kinerja karyawan.

Karyawan PT. PLN (Persro) Unit Induk Wilayah NTT merupakan perusahaan yang menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan Terbatas.

PT. PLN (Persro) merupakan suatu bidang usaha milik Negara (BUMN) dibidang kelistrikan yang melayani masyarakat diseluruh nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima didunia internasional. Berdasarkan Fenomena yang ada, PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT menerapkan Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan *skill* maupun *hard skill*. Skill karyawan meningkat, pengetahuan bertambah, secara langsung pasti berpengaruh kinerja karyawan tersebut.

Maka dari itu perusahaan akan mencapai kinerja yang semakin meningkat dengan visi memenuhi, menuntut pasar dengan mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan hasil terbaik kepada pemangku kepentingan.

Hal tersebut dilakukan agar karyawan bisa melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang bermutu dan berkonsisten pada dirinya. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk wilayah NTT juga harus didasari dengan memiliki kualitas sumber daya yang baik dan sikap profesionalisme dalam dirinya sendiri agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

1.3. Persoalan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana Hubungan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawanPT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun dalam penelitian yang dilakukan ini bertujuan

- a. Untuk mengetahui Hubungan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademik.

Secara Akademis; di harapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana Kususnya Fakultas Ekonomi.

- b. Manfaat Praktis.

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagi PT. PLN (Parsero) Unit Induk Wilayah NTT dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.