

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004: 5).

Pentingnya pengelolaan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan

terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008:117-118).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang transportasi umum darat. Perkeretaapian Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia yang pengelolaannya secara profesional agar terwujud keseimbangan atau keselarasan didalam kebutuhan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, agar seimbang dengan tuntutan yang diminta oleh sebuah perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat bekerja secara profesional dan semangat kerja yang tinggi. Sehingga apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan akan tercapai. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik ingin membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh pada tahun 2017 telah dilaksanakannya Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember yang berjumlah 92 karyawan untuk fungsional dan 48 karyawan untuk diluar fungsional. Berikut data Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember di tahun 2017. Berikut adalah program dan

realisasi pendidikan dan pelatihan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember tahun 2017 yang telah dilaksanakan oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1: Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Karyawan	
		Program	Realisasi
1	T.4	20	0
2	T.2	0	6
3	T.3	25	2
4	DIKSAR	7	3
5	DTO	7	3
6	A.3	11	4
Jumlah Sub Total		70	18
Diluar Fungsional			
1	Pengelasan	11	13
2	Pemadam Kebakaran	11	10
3	PBJ	0	7
Jumlah Sub Total		22	30
Jumlah Total		92	48

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

Dari Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang telah mengikuti program dan realisasi pendidikan dan pelatihan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember tahun 2017. Program pendidikan dan pelatihan secara fungsional berjumlah 70 dan hanya terealisasi sebanyak 18 karyawan. Sedangkan, diluar fungsional program pendidikan dan pelatihan berjumlah 92 dan hanya terealisasi sebanyak 48 karyawan. Hal ini menunjukkan program pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Laporan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember yang dilaporkan tahunan berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember masih belum cukup baik. Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 2017, untuk mengetahui kinerja karyawannya, KAI menerapkan penilaian kinerja

menggunakan sistem penilaian kinerja atau lebih dikenal dengan sebutan SIMAK. Berikut ini adalah penilaian kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2: Penilaian Kinerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2016-2017

No	Aspek Kinerja	Nilai & Tahun	
		2016	2017
1	Kepemimpinan dan Tata Kelola	8.38%	16.35%
2	Fokus pada Pelanggan	23.66%	24.55%
3	Perbaikan Kinerja Pegawai	19.7%	16.21%
4	Pengelolaan Proses produksi dan Pelayanan	13.82%	14.16%
5	Keuangan dan Pasar	18.03%	10.46
6	Perencanaan Strategis	6.64%	-
Total		90.23%	81.75%

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa aspek-aspek yang mengalami penurunan adalah aspek Perbaikan Kinerja Pegawai yang merupakan tolok ukur keberhasilan Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember dalam bekerja. Aspek Perbaikan Kinerja Pegawai yang menjadi cerminan keberhasilan kinerja Unit SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember pada tahun 2016 sebesar 19.7% dan mengalami penurunan sebesar 3,49% pada tahun 2017 menjadi 16.21% dan secara tidak langsung menyebabkan penurunan terhadap penilaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data dan fenomena diatas penulis memiliki ketertarikan untuk menulis karya ilmiah yang mengkaji tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember karena masalah ini menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember yang hasilnya masih kurang dimana pendidikan dan pelatihan secara

fungsional berjumlah 70 dan hanya terealisasi sebanyak 18 karyawan, sedangkan diluar fungsional program pendidikan dan pelatihan berjumlah 92 dan hanya terealisasi sebanyak 48 karyawan dan penilaian kinerja pada tahun 2016 sebesar 19.7% dan mengalami penurunan sebesar 3,49% pada tahun 2017 menjadi 16.21% dan secara tidak langsung menyebabkan penurunan terhadap penilaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tentu saja sebagai bukti bahwa masih terdapat masalah di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember mengenai pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan. Untuk melengkapi data dari fenomena diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember?

1.3 Tujuan

Tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian, maka berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember?
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan gambaran lebih mendalam bagi peneliti tentang program pendidikan, pelatihan, terhadap kualitas kerja karyawan.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah operasi 9

Jember dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat meningkatkan mutu perusahaan.

3. Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana program pendidikan dan pelatihan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

