

## **BABI PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami naik turun. Hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini negara berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui sumber daya manusia yang berkeunggulan kompetitif.

Peningkatan kualitas, efektifitas, dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal cukup, dan adanya bahan baku yang bermutu saja, namun semua faktor tersebut tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap unggul dalam persaingan globalisasi.

Matutina (2001) dalam Faraditha (2006:2). Menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan kemampuan (*abilities*). Sagir (1989) dalam Tarigan (2006:22) melihat adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Beliau mengatakan “Sumber daya manusia mampu meningkatkan

kualitas hidupnya melalui suatu proses pendidikan, latihan, dan pengembangan. Segala bahan-bahan pelatihan baik dari isi materi maupun pendekatan-pendekatan secara aplikatif kepada peserta pelatihan selama proses pelatihan yang disediakan maupun di lakukan telah didasarkan pedemoman pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga sasaran pelatihan yang dicapai dapat secara maksimal agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Handoko (2003) dalam Faraditha (2006:4).

PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik berdiri sejak tahun 1995 senantiasa mengabdikan diri untuk bangsa dan negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, handal dan ramah lingkungan. Berkat dukungan *shareholders* dan *stakeholder*, PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik tumbuh dan berkembang dengan berbagai bidang usaha, tanpa meninggalkan tanggung jawab sosial perusahaan demi terwujudnya kemandirian masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup.

Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi, serta mempersiapkan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan tetap PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik memberikan keleluasaan pada masing-masing unit/divisi untuk mengembangkan potensi melalui program

pendidikan dan pelatihan untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan ditempat kerja, kuliah, atau seminar.

Pendidikan dan pelatihan di PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik meliputi pelatihan teknik, akuntansi, dan manajemen. Pelatihan teknik yang telah diberikan adalah pelatihan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan listrik, dan pembangkit listrik. Pendidikan dan pelatihan bidang akuntansi dan manajemen meliputi tata usaha perkantoran, komputer akuntansi dan manajemen logistik. Pengembangan karyawan di PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik diberikan kepada para karyawan yang akan menduduki suatu tugas atau jabatan baru di perusahaan.

Pada tahun 2014 terdapat program pendidikan D1 di PENS-ITS. Program pendidikan vokasional jangka pendek strata diploma 1 angkatan pertama dengan jumlah peserta 66 orang ini kerja sama PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dengan PENS (Poleteknik Elektronika Negeri Surabaya) ITS. Saat ini angkatan kedua sedang menjalani perkuliahan semester 2 dan rencana selesai bulan September 2014, (sumber: Rini karyawan bidang SDM, 17 Desember 2013)

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik belum maksimal, ini dikarenakan prosedur pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum terstruktur dengan baik. Selama ini pendidikan dan pelatihan di PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dilaksanakan atas usulan unit atau divisi masing-masing, bukan dilaksanakan atas program unit sumber daya manusia. Program pendidikan dan pelatihan yang diusulkan oleh unit atau manager masing-

masing disampaikan kepada unit sumber daya manusia untuk mendapatkan persetujuan pelaksanaan. Selain itu juga terdapat beberapa hambatan yaitu Pertama adalah masalah klasik yang sering muncul yaitu program pendidikan dan pelatihan yang telah direncanakan tidak mendapatkan izin dari pusat (Jakarta). Masalah ke dua adalah program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan bertepatan dengan jam kerja, sehingga sering terjadi kekosongan peserta diklat, karena peserta lebih memilih menyelesaikan tugasnya dari pada menghadiri program pendidikan dan pelatihan. Masalah yang ke tiga adalah peserta pendidikan dan pelatihan menganggap program ini hanya sebagai formalitas saja sehingga yang terjadi ketidak efektifan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, (sumber: Rini karyawan bidang SDM, 17 Desember 2013).

Selain itu masalah yang teramati oleh peneliti tentang keseharian kerja pegawai yaitu masih ditemukannya pemikiran dalam diri pegawai bahwa pekerjaan itu bukanlah yang harus dikerjakan, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, ditemukannya egoisme pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugasnya dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Dari penjelasan Rini karyawan bidang SDM (17 Desember 2013) bahwa sikap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang enggan untuk mengadakan koordinasi perencanaan maupun koordinasi evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara rutin sehingga permasalahan-permasalahan yang sesungguhnya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak diketahui secara dini dan tidak mudah dilakukan penyesuaian-penyesuaian dalam langkah

penyelenggaraan secara cepat dan tepat sehingga terjadi permasalahan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bertepatan dengan jam kerja yang menyebabkan kekosongan pada peserta pendidikan dan pelatihan.

Sehubungan dengan masalah yang diurai diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dengan judul: “ **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik**”

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Pembangkit Jawa-Bali UP Gresik?
2. Apakah ada pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dan manfaat yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan. Dan bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik

2. Bagi PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dalam hal penerapan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang nantinya dapat memperoleh kemajuan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas atau keberlangsungan perusahaan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman yang lebih luas mengenai penerapan pendidikan dan pelatihan dan dapat memberikan informasi bagi penelitian yang lain sehingga dapat melakukan perbaikan pada penulis yang telah ada, serta sebagai pengembangan keilmuan, khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.