

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi di dunia akan terus meningkat. Sehingga mau tidak mau atau suka tidak suka, setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi atau memanfaatkan teknologi yang semakin canggih. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia memiliki berbagai kelebihan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi potensi yang positif bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal merupakan faktor penting dan memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan dengan sumber daya yang lain untuk meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia berperan mulai dari saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strateginya untuk mencapai tujuan tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2014) dalam C. A. Lumangkun, dkk (2018) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia,

orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Maka dari itu suatu perusahaan akan memberikan perhatian khusus terkait Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk pencapaian tujuan organisasi. Dapat diyakini bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoprasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja atau sumber daya manusia. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatan perusahaan tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin berkembangnya mesin-mesin atau peralatan oprasional, maka kebutuhan tenaga kerja yang profesional atau berkualitas akan semakin besar. Akan tetapi, ada problema yang dihadapi perusahaan saat menggunakan peralatan yang serba modern dan otomatis yakni sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kurang menguasai pengoprasian peralatan tersebut. Problema tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan tersebut untuk mencari jalan keluarnya.

Salah satu jalan yang dapat ditempuh oleh pihak manajemen adalah dengan memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kepada tenaga kerja atau karyawannya. Menurut Husein (2005:15) Diklat merupakan program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan Teknik pelaksanaan kerja karyawan untuk kebutuhan sekarang, serta

peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawannya untuk mengemban jabatan tertentu di masa depan. Sedangkan menurut Handoko (2004:104) Diklat merupakan kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik antar kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaannya. Sedangkan Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus, dan disiplin. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk membantu para tenaga kerja atau karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Melalui Diklat diharapkan dapat melatih dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan memberikan pengetahuan baru kepada karyawan supaya apa yang mereka terima dapat diaplikasikan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Diklat akan menciptakan kondisi yang dinamis didalam organisasi karena pada dasarnya para

karyawan yang telah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti diklat tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri pada perkembangan ilmu dan teknologi maupun sosial. Ketika karyawan mampu untuk mengaplikasikan hasil pendidikan dan pelatihan ke dalam pekerjaannya maka hal itu akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Organisasi akan tetap berjalan karena memiliki karyawan yang berkualitas atau profesional yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang terus diperbarui.

Selain Diklat pihak manajemen perusahaan juga melakukan cara lain yaitu dengan melakukan Mutasi karyawan. Dimana mutasi karyawan dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dengan tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:102) Mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu perusahaan. Mutasi itu sendiri bertujuan untuk memperluas atau menambah pengetahuan dan menghilangkan rasa bosan atau jemu karyawan terhadap pekerjaannya. Karena tidak selamanya tenaga kerja atau karyawan yang ditempatkan pada bagian tertentu akan merasa cocok dan tidak merasa bosan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka. Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, karena mempunyai akal dan perasaan serta motivasi. Tindakan yang tepat yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah memindahkan tenaga kerja atau karyawan ke posisi yang tepat atau sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan memindahkan tenaga kerja atau karyawan pada tempat yang

tepat dan sesuai dengan kepribadian dan keahliannya, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan senang serta akan bekerja dengan penuh semangat dan gairah dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan harapan perusahaan. Selain untuk pembinaan dan pengembangan para tenaga kerja, mutasi juga dapat dilakukan untuk menggantikan tugas dan pekerjaan rekan kerja yang meninggal dunia, keluar dari pekerjaan, atau karena kondisi fisik dan psikisnya sudah tidak sesuai dengan tugas atau pekerjaan tersebut. Yang jelas, proses pemindahan tersebut terjadi pada tugas dan pekerjaan maupun struktural yang sama.

Dengan adanya kegiatan Diklat dan Mutasi karyawan yang dilakukan pihak manajemen perusahaan dengan tujuan untuk pembinaan dan pengembangan para tenaga kerja atau karyawannya. Hal itu juga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut. Karena pada dasarnya, tujuan dari pembinaan dan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015) dalam Lumangkun, dkk (2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:105) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Oleh karena itu, para karyawan yang berada pada setiap unit kerja dalam suatu perusahaan harus dinilai kinerjanya guna untuk mengetahui atau mengukur kinerja atau prestasi kerja para karyawannya sehingga para karyawan akan berlomba-lomba untuk menunjukkan dan meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan dan dengan adanya penilaian kinerja diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah untuk memajukan perusahaan dan menjadi lebih baik lagi. Maka dari itu diperlukan karyawan yang berkualitas dan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Pengukuran atau penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara objektif dan adil tanpa memandang siapa karyawan tersebut baik itu saudara, teman, musuh, kekasih, dan lain sebagainya. Karena pada dasarnya setiap karyawan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama selama berada di dalam ruang lingkup perusahaan, sehingga dengan begitu maka para karyawan akan merasa lebih dihargai dan dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan serta akan menghindari terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan yang bisa menurunkan semangat kerja para karyawannya dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan sangat diperlukan dalam

rangka menjaga keharmonisan antara karyawan dengan perusahaan dan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga karyawan akan memberikan prestasi kerja atau kinerja yang baik dalam bekerja untuk memajukan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan merupakan hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Oleh sebab itu, upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya yaitu dengan melakukan pembinaan dan pengembangan para tenaga kerja atau karyawan dengan cara melakukan kegiatan Diklat yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan.

Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan kegiatan mutasi karyawan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pihak manajemen perusahaan dan memindah kerjakan karyawan ke bagian yang sesuai dengan kualifikasinya. Hal itu dilakukan agar prestasi kerja atau kinerja para karyawan dapat meningkat.

Hal ini sejalan dengan permasalahan yang sedang dialami PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II (UIP JBTB II) Surabaya yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang penyediaan barang dan jasa kelistrikan terkait dengan pengadaan pembangunan unit pembangkit dan transmisi di berbagai wilayah. PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Untuk saat ini kualitas sumber daya manusia atau prestasi kerja para karyawannya mengalami penurunan.

Dimana ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan saat mengerjakan pekerjaannya atau kurang

menguasai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut harus bertanya terlebih dahulu atau meminta bantuan ke rekan kerjanya atau karyawan lain yang lebih mengerti. Begitu juga sebaliknya ada beberapa karyawan yang pintar dan menguasai pekerjaannya akan tetapi karyawan tersebut berperilaku semaunya sendiri atau suka menyepelahkan dan menunda dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan tersebut belum memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya meski sudah mengikuti kegiatan Diklat. Sehingga berdampak pada menurunnya kinerja atau prestasi kerja karyawan tersebut. Maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawannya. Selain diklat, ada salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melakukan mutasi karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya dengan judul "PENGARUH DIKLAT DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Diklat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya?
2. Apakah Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya?

3. Apakah Diklat dan Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini penulis membagi tujuan penelitian menjadi dua yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus, sebagai berikut:

Tujuan Umum

1. Untuk dapat melengkapi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat menempuh proses belajar di bangku kuliah.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya.

Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Diklat dan Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai pedoman atau bekal dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari ke dalam dunia kerja dan setelah bekerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau tambahan pengetahuan bagi instansi PT. PLN (persero) UIP JBTB II Surabaya dalam mengambil keputusan yang tepat untuk masa sekarang maupun yang akan datang dalam kegiatan usahanya.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan bagi teman-teman mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta mahasiswa umum mengenai prestasi kerja.