

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah entitas usaha atau organisasi yang beroperasi dalam bidang jasa dan barang dengan tujuan utama untuk menghasilkan keuntungan. Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat, yang menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkembang secara proaktif. SDM menjadi komponen utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan, di mana SDM yang unggul dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian perusahaan, sementara itu SDM dengan kualitas yang kurang baik dapat menjadi penghambat kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Tanggung jawab dari lembaga pendidikan adalah salah satunya membuat SDM yang berkualitas dengan mempersiapkan individu agar siap terjun ke dunia kerja. Lembaga ini perlu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif, yang melibatkan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM harus memperhatikan keseimbangan antara jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki guna mencegah terjadinya kekurangan atau kelebihan SDM yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Selain itu, kualitas SDM harus memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Irwan dalam Nur Astari et al., 2022).

Pendidikan dan pelatihan lapangan menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kualitas SDM. Pendidikan adalah usaha sadar yang dirancang untuk membantu individu mengembangkan potensi diri secara optimal, sehingga mereka mampu menjalankan tugas hidupnya secara mandiri (Hidayat & Abdillah, 2019). Di Indonesia terdapat undang-undang yang mengatur tentang pendidikan, salah satunya adalah pendidikan dasar minimal 9 tahun yaitu 6 tahun Sekolah Dasar (SD) dan 3 tahun sekolah menengah pertama (SMP) yang telah diatur pada Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003, namun semakin banyak individu yang melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang diharapkan dapat mempersiapkan mereka untuk bekerja di perusahaan besar.

Menurut (Sutrisno & Sunarsi, 2019), pendidikan dan juga diklat merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang dilakukan melalui pelaksanaan serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, pendidikan dan diklat berperan sangat penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Diklat merupakan proses yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui penyelenggara kegiatan yang terstruktur. Kompetensi, menurut Wibowo dalam Asmara, (2021), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan lapangan di tempat kerja adalah cara yang paling efektif untuk mengembangkan dan meningkatkan modal manusia, yang pada akhirnya akan mendukung perusahaan

dalam mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan lapangan berpengaruh terhadap kompetensi atau kemampuan karyawan (SDM), ini merupakan cara yang paling mudah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang dan tugasnya masing masing (Pamungkas et al., 2022)

PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang transportasi kereta api, memiliki visi dan misi untuk menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang berfokus pada pelayanan penumpang. Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan menerapkan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Implementasi nilai-nilai ini diharapkan dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas SDM di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan mutu pegawai. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan sarjana, yang mencerminkan investasi perusahaan dalam pengembangan SDM. Namun, pendidikan saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Program pendidikan dan pelatihan lapangan diperlukan untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keterampilan praktis dan pemahaman yang mendalam terhadap tugas mereka.

Meskipun demikian, program pelatihan lapangan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang masih menghadapi beberapa tantangan. Data menunjukkan bahwa target pelatihan lapangan belum sepenuhnya tercapai,

disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli dan pengajar yang berpengalaman. Hal ini mengakibatkan karyawan baru belum sepenuhnya siap untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cermat dan efisien. Pendidikan dan pelatihan lapangan yang kurang memadai menyebabkan beberapa karyawan belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka secara optimal. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan lapangan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Peneliti berhasil mendapatkan data tingkat pendidikan terbaru karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang, berikut rinciannya terlampir dalam tabel 1.1:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	S2	15
2	S1	117
3	SMA	42

Sumber : Data PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 2023

Dalam menghadapi persaingan pasar dan perkembangan teknologi yang pesat, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai elemen kunci dalam menjalankan strateginya. Meskipun komposisi terbesar karyawan berpendidikan sarjana, perusahaan menyadari bahwa pendidikan belum sepenuhnya mampu melahirkan lulusan berkualitas tinggi di setiap jenjang.

Kondisi ini diperparah oleh program pendidikan yang belum sepenuhnya menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil. Akibatnya, beberapa tugas dalam perusahaan terhambat karena kurangnya pemahaman dan pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawab mereka. Hal ini sejalan dengan indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo dalam Tombiling (2023), yang menekankan bahwa pengetahuan adalah informasi yang diperoleh dan dipahami seseorang, yang kemudian dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak secara efektif.

Pelatihan lapangan sangat penting guna meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat mengemban tugas dengan lebih baik dan praktis. Namun, masih terdapat kendala, seperti kurangnya tenaga ahli dalam pelatihan dan banyaknya pengajar yang sudah berumur, yang menyebabkan tujuan dan sasaran pelatihan belum maksimal. Karyawan baru yang belum mendapatkan pelatihan lapangan sering kali kurang memahami tugas mereka dan tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Pelatihan dan pendidikan lapangan sangat diperlukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun data pelatihan lapangan mulai dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang:

Tabel 1.2 Pelatihan Lapangan tahun 2021 s.d 2023 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor Divre III Palembang

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2021	90	77
2	2022	80	52
3	2023	90	85

Sumber : Data PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 2023

Berdasarkan data dalam tabel 1.2, target pelatihan lapangan yang ditetapkan oleh pusat belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tenaga ahli dalam pelatihan serta banyaknya pengajar yang sudah berusia lanjut, sehingga tujuan dan sasaran pelatihan lapangan belum dapat dicapai secara optimal. Sebelum dilaksanakannya pelatihan, sebagian karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas masing-masing secara praktis dan cermat dikarenakan masih banyak karyawan baru yang belum memahami tupoksi mereka. Hal ini sejalan dengan indikator yang telah dikemukakan oleh Wibowo dalam (Tombiling, 2023), yang menyatakan bahwa beberapa indikator yang mengukur kompetensi karyawan suatu perusahaan yakni, keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap.

Berdasarkan data yang telah didapatkan peneliti, terdapat karyawan baru yang belum mendapatkan pelatihan lapangan, sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan mengenai tugas mereka masing-masing, kurangnya keterampilan karyawan baru untuk menyelesaikan suatu tugas secara praktis dan cermat, serta banyak karyawan baru yang tidak berlaku sesuai dengan nilai-nilai moral karyawan saat berinteraksi dengan rekan kerja.

Pendidikan serta pelatihan lapangan akan memberikan pengaruh terhadap kompetensi dari karyawan, teori ini sejalan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Asmara (2021), bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mendorong pengembangan diri karyawan, memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan merencanakan masa depan karier mereka, membantu mereka mengatasi konflik dan tekanan, meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terkait dengan hal itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Lapangan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka didapat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang?
2. Apakah Pelatihan lapangan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang?
3. Apakah Pendidikan dan pelatihan lapangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, didapatkan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan lapangan terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang.
3. Mengetahui pengaruh gabungan antara pendidikan dan pelatihan lapangan terhadap kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Divre III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bersifat Teoritis

- a. Kontribusi sumber pengetahuan atau informasi di bidang akademik khususnya dalam bidang manajemen SDM.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang kontribusi pemikiran dan pengetahuan untuk penelitian.

2. Bersifat Praktis

Bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu untuk meninjau dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup

Guna menjaga agar laporan tetap terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, penulis memusatkan perhatian pada pengaruh pendidikan

dan pelatihan lapangan terhadap kompetensi karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Divre III Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan penulisan penelitian ini dirancang untuk mempermudah pemahaman mengenai tahapan penelitian yang terdiri dari 5 bab, di mana masing-masing bab dapat dijelaskan secara umum sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan variable penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Meliputi definisi, manfaat, indikator, faktor yang mempengaruhi beserta kerangka pemikiran dan hipotesis atau dugaan sementara.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis serta sumber data, definisi konsep dan pengukuran operasional, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan uraian dan pembahasan tentang gambaran umum dan Analisa dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta memberikan saran-saran yang ditujukan kepada objek penelitian atau untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

