

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan strategi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, dalam setiap kegiatan operasional Sumber Daya Manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan yang mencakup promosi, demosi, dan transfer, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif Sumber Daya Manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, disebut sebagai Sumber Daya Manusia. Mereka dianggap sebagai aset yang perlu terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Hidayatulloh, 2021). Kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi, namun dalam praktiknya, Sumber Daya Manusia di dalam organisasi seringkali menghadapi berbagai keterbatasan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah kesadaran individu terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, sehingga organisasi perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek yang paling vital serta krusial dalam setiap entitas organisasi. Mereka berperan sebagai penentu arah dan kemajuan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia ini terdiri dari modal manusia dan modal intelektual yang akan memengaruhi efisiensi dari sumber daya lainnya seperti modal finansial, peralatan, teknologi, struktur organisasi, dan sebagainya. Meskipun sistem dan fasilitas yang telah disiapkan dalam organisasi sudah sangat baik, namun tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk mengelolanya, maka segala kelengkapan tersebut tidak akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga merupakan fondasi bagi pengembangan sistem dan fasilitas yang ada dalam organisasi, agar dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan demikian, organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai, yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan dalam sebuah perusahaan atau lembaga, pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan jabatannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Supardi, 2019). Dengan menyediakan pendidikan dan pelatihan yang memadai, mutu dan kinerja pegawai dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu dan kinerja harus difokuskan pada pengembangan keterampilan dan keahlian pegawai dalam menjalankan tugas- tugasnya (Cosmas et al.,

2021).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Diklat juga merupakan proses pembelajaran dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan kemampuan kerja individu atau kelompok. Diklat memegang peranan penting dalam dunia kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang menekankan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pendidikan umumnya berkaitan dengan persiapan calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih menitikberatkan pada peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menempati posisi tertentu. Pendidikan lebih mengutamakan pengembangan kemampuan secara umum, sementara pelatihan lebih fokus pada tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Meskipun memiliki perbedaan, pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dan merupakan satu kesatuan. Dalam implementasinya, terutama dalam lingkungan birokrasi, pendidikan dan pelatihan seringkali digabungkan menjadi program "diklat".

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan sebagai penyedia dan pengatur pasokan listrik di Indonesia. Sebagai satu-satunya perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah yang menyediakan layanan kelistrikan, PT. PLN (Persero) memiliki hak monopoli dalam penjualan listrik di Indonesia berdasarkan Undang-Undang 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan.

Dengan hak monopoli ini, PT. PLN (Persero) memiliki sejumlah besar pelanggan yang terdiri dari rumah tangga, bangunan komersial, perkantoran, dan sektor industri. Permintaan akan listrik di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, seiring dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan perkembangan industri di negara ini.

PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Sumbagsel adalah perusahaan yang berfokus pada penyediaan layanan listrik bagi masyarakat. Keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Lokasi kantor PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan terletak di Jalan Abikusno Cokro Suyoso Nomor 24 Kecamatan Kertapati Kelurahan Kemang Agung Palembang.

PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pelayanan (UBP) Keramasan merupakan unit operasional PLN yang bertugas dalam penyediaan dan distribusi listrik di area Keramasan. Secara keseluruhan, lingkup tugas di PLN UBP Keramasan mencakup manajemen distribusi listrik, layanan kepada pelanggan, manajemen data pelanggan, pengendalian kerugian dan gangguan, serta keselamatan ketenagalistrikan di daerah Keramasan. Sasarannya adalah memberikan layanan listrik yang handal, aman, dan efisien kepada pelanggan di wilayah tersebut. Berikut adalah cakupan operasional di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Keramasan.

PT. PLN (Persero) bagian pembangkitan Keramasan mengatur, mengelola, dan meningkatkan kinerja unit-unitnya yang terbagi menjadi beberapa bagian kerja, yaitu Pusat Listrik (PL):

- a) PL Keramasan.
- b) PL Indralaya.

c) PL Merah Mata.

Setiap PL bertanggung jawab atas proses bisnis pembangkitan, pengawasan, operasi, dan pemeliharaan unit-unit pembangkit listrik di bawahnya.

Data mengenai tingkat pendidikan karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Jumlah Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai Pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan

Gender	Tingkat Pendidikan						Jumlah
	SD	SLTP	SLTA	D1/D2/D3	S1	S2	
Laki-laki	-	-	49	30	22	3	104
Perempuan	-	-	4	19	9	3	35
Jumlah	-	-	53	49	31	6	139

Sumber : Data Pendidikan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

Dari data yang tertera dalam tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa jumlah total pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan adalah 139 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 104 pegawai laki-laki dan 35 pegawai perempuan. Mayoritas dari pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan memiliki latar belakang pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 53 orang atau 38%. Selain itu, terdapat 49 pegawai yang memiliki pendidikan D1/D2/D3, atau sebanyak 35%. Sedangkan pegawai yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 31 orang atau 22%. Terakhir, terdapat 6 pegawai yang memiliki pendidikan S2, atau sebanyak 4%.

Adapun jenis pelatihan yang telah diikuti pegawai pada Pendidikan dan

Pelatihan (diklat) di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP)

Keramasan adalah :

Tabel 1.2 Jumlah Jenis Pelatihan yang telah diikuti oleh Pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan

No	Jenis Pelatihan	Tahun
1	Pelatihan Manajemen kontrak oil & gas	2023
2	Pelatihan DKIKP	2023
3	Pelatihan Manajemen Dasar Bencana	2023
4	Pelatihan & Sertifikat bekerja pada ruang terbatas (<i>confined space</i>)	2023
5	Pelatihan pengoperasian & pemeliharaan PLTU dan Trafo daya	2023
6	Pelatihan leadership and interpersonal communication	2023
7	Pelatihan Manajemen tata kelola dan aplikasi kearsipan	2023
8	Pelatihan Pemadam Kebakaran	2023
9	Pelatihan sistem Manajemen lingkungan	2023
10	Pelatihan analisa dan evaluasi kinerja pembangkit	2023
11	Pelatihan legal auditor	2023
12	Pelatihan & Sertifikat tenaga kerja pada ketinggian tingkat 1	2023
13	Pelatihan supervisi pemeliharaan pembangkit	2023
14	Pelatihan cyber security operasional pembangkit	2023
15	Pelatihan dan Sertifikasi K3 supervisi perancah	2023
16	Pelatihan Manajemen pemeliharaan gedung, sarana dan fasilitas	2023
17	Pelatihan Communication Skill	2023

18	Pelatihan pengadaan barang dan jasa	2023
19	Pelatihan leadership kepemimpinan era 4,0	2023
20	Pelatihan dan Sertifikasi Damkar	2023
21	Pelatihan dan Sertifikasi ahli K3 Listrik	2023
22	Pelatihan system proteksi mekanik pembangkit	2023
23	Pelatihan keuangan, akuntansi dan pajak	2023
24	Pelatihan pemeliharaan mesin SMG PGU	2023
25	Pelatihan pemeliharaan bangunan gedung dan sarana penunjang	2023
26	Pelatihan pemeliharaan alat bantu turbin	2023
27	Pelatihan dan Sertifikasi P3K CLG PGU	2023

Sumber : PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Rekap Diklat 2023.

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan yang diberikan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan sudah mencapai standar yang baik.

Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai untuk meningkatkan mutu profesionalisme, loyalitas terhadap negara, semangat persatuan, dan pengembangan wawasan. Program Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu metode yang efektif dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas jabatan dengan profesionalisme. (Barus, 2018)

Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Namun, masih terdapat hambatan dalam memanfaatkan potensi SDM secara optimal karena perbedaan tingkat keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh angkatan kerja. Hal ini berdampak negatif pada kinerja pegawai sebagai ujung tombak perusahaan.

Berbagai masalah terkait kompetensi pegawai masih dihadapi karena kurangnya perencanaan yang baik dalam pengembangan kompetensi pegawai, serta kebijakan pengembangan kepegawaian yang belum didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang tepat. Oleh karena itu, untuk menjalankan tugasnya dengan baik, setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat dipercaya oleh perusahaan. Hal ini akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja secara profesional.

Peningkatan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan perlu ditingkatkan agar sumbangan karyawan terhadap perusahaan di masa depan dapat ditingkatkan dan mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan, diperlukan dasar yang kuat berupa kualifikasi. Dengan demikian, kualifikasi menjadi sangat penting untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya, karena kualifikasi sangat penting dalam setiap proses manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk menentukan judul penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)**

Terhadap Pemenuhan Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan”.

1.2 Perumusan Permasalahan

Dengan mempertimbangkan informasi yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti menetapkan permasalahan yang akan diteliti sebagai fokus utama, yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pemenuhan Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan sebelumnya, penulis menetapkan tujuan penelitian yang akan dibahas, yaitu :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pemenuhan Kompetensi Pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini, baik dari segi teoritis maupun praktis, adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Harapannya, hasil penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi referensi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bidang ilmu Manajemen dan

bidang lainnya di perpustakaan Universitas Bina Darma yang tertarik untuk mengeksplorasi ulang tentang pengaruh Diklat terhadap Kompetensi Pegawai.

2) Manfaat Praktis Untuk Peneliti:

Dengan penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam serta memperkaya pengetahuan mereka tentang hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kompetensi Pegawai.

Untuk Lembaga:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan, mengenai pentingnya Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan Kompetensi Pegawai, sehingga dapat mendorong upaya peningkatan kualitas pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tetap fokus dan relevan dalam penelitian, peneliti akan memfokuskan pembahasan pada ruang lingkup Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap pemenuhan kompetensi pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terstruktur secara berurutan dalam lima bab untuk memudahkan pembahasan materi skripsi ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Pembahasan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan diuraikan tentang gambaran umum peneliti, pengujian dan analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan hasil penelitian yang merupakan jawaban dari permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan, serta saran yang mungkin berguna dari penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan buku-buku rujukan dan referensi lainnya yang digunakan dalam proses penulisan.

LAMPIRAN

Berisikan data-data yang perlu dilampirkan yang terkait dengan penelitian.