

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberadaan negara untuk kemajuannya tidak terlepas dari campur tangan pemerintah. Salah satu kebijakan yang dibuat pemerintah untuk kemajuan suatu negara yakni dengan mendirikan perusahaan negara. Kebijakan tersebut dipakai oleh negara-negara berkembang yang memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu negara guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Kebijakan yang dibuat pemerintah untuk kemajuan negara sangatlah tepat untuk dilaksanakan.

Adapun Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang merupakan payung yang mengatur badan-badan usaha negara. Menurut Pasal 1 yang dimaksud dengan BUMN ialah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara. BUMN diadakan atas dasar pertimbangan bahwa BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam kemajuan suatu negara. Selain itu BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan pelaksanaan serta peran BUMN dalam kemajuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal.

PT PLN adalah salah satu BUMN yang bergerak dibidang kelistrikan dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas pembangkitan. Salah satu PT PLN yang terkemuka di wilayah Provinsi Lampung ialah PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan Lampung yang berfungsi untuk memberikan tenaga listrik di wilayah Sumatera Bagian Selatan serta mengantisipasi perkembangan sistem penyaluran tenaga listrik Sumatera sebagai upaya peningkatan pelayanan, mutu dan keandalan tenaga listrik di Sumatera. Sebagai suatu perusahaan PT PLN (Persero) tentu tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (*human resources*).

Menurut Notoadmodjo (2009:17), pentingnya SDM dalam suatu perusahaan disebabkan karena sumber daya manusia merupakan satuan kerja dan pemanfaatan berbagai fungsi didalam kegiatan personalia agar efektif dan efisien. Supaya berjalan dengan baik maka penting untuk mengembangkan SDM didalam suatu perusahaan tersebut. Pengembangan SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi-misi organisasi melalui kinerja strategi organisasi tersebut. Oleh karena itu kualitas produktivitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Mahsun (2006:25), mengartikan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tindakan, misi dan visi organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan dan target, kinerja seorang individu maupun organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Atmodiwirio (1993:25), konsep pendidikan dan pelatihan baik dalam kaitannya dengan kondisi yang ada terutama dalam konteks pembangunan SDM yang lebih terampil dan berkualitas. Kebutuhan yang sangat terasa yakni menjadikan SDM yang profesional, mandiri dan beretos kerja tinggi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disuatu perusahaan dilaksanakan secara terarah, terpadu dan terkoordinasi yang didukung oleh pada peraturan perundang-undangan tentang pendidikan dan peraturan secara nasional. Adanya pendidikan dan pelatihan dapat membentuk dan menambah wawasan pengetahuan seorang pegawai untuk cakap mengerjakan tugas dan fungsinya secara optimal dan efektif. Program pendidikan dan pelatihan ini diberikan kepada seluruh pegawai sesuai kebutuhan.

Salah satu upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawainya, maka PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan mengadakan sistem pendidikan dan pelatihan fungsional. Pendidikan dan pelatihan fungsional menyangkut bidang teknis sesuai dengan tugas instansi yang tertuang dalam

Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 412.K/DIR/2008 tentang Sistem Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. Seluruh pegawai PT PLN (Persero) wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan. Adanya pendidikan dan pelatihan fungsional yang diikuti seluruh pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja PT PLN (Persero) secara keseluruhan.

Dari hasil pra riset yang peneliti lakukan pada tanggal 26 Januari 2015 lalu. Seorang pegawai bidang SDM PT PLN (Persero) Tarahan Lampung bahwa terdapat beberapa kerusakan pada alat unit yaitu pompa air. Alat pompa air pada turbin merupakan prasarana khusus listrik yang selalu dipakai oleh jalannya listrik unit sehingga sudah sewajarnya apabila alat tersebut bocor dan rusak. Padahal salah satu tugas dan tanggung jawab pegawai adalah untuk memelihara dan meramalkan apakah pompa air itu masih layak dipergunakan atau tidak. Hal ini disebabkan pegawai yang kurang peka, kerjasama yang kurang, ketidaktepatan pegawai melakukan tindakan awal apa yang sebenarnya mereka lakukan bila terjadi kerusakan pada jalannya listrik unit. Faktor lain, minimnya pegawai yang ahli dalam bidang tanggungjawabnya. Ketidakefektifan kinerja pegawai dilihat dari kurangnya tekad untuk melaksanakan tugasnya dengan baik karena tidak adanya pemberian prestasi kerja bila pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin yang akhirnya rasa tanggung jawabpun tidak optimal. Minimnya pegawai potensial juga perlu mendapatkan perhatian lebih jauh lagi.

Pegawai memiliki posisi penting didalam kelancaran tugasnya karena merekalah yang secara langsung terjun ke lokasi lapangan guna dapat menjalankan kesinambungan proses pendistribusian listrik. Oleh sebab itu pegawai dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Tersedianya diklat fungsional PT PLN (Persero) sebagai cara untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman dasar pada pegawai tentang tugas dan fungsinya diperusahaan tersebut secara optimal tanpa melalaikan kewajibannya dalam bertugas. Jika pada diklat fungsional dapat direalisasikan dengan baik dan semestinya sesuai dengan yang diharapkan maka akan mampu menghasilkan pegawai yang tanggap dan tidak mengabaikan tugas dan fungsinya yang sangat penting dan berkesinambungan itu. Sehingga pegawai dapat menyadari pentingnya tugas mereka dan tidak mengabaikan tugasnya begitu saja.

Diklat yang diadakan dalam perusahaan ini memiliki sistem uji kelulusan. Adanya sistem tersebut pihak PT PLN (Persero) Tarahan dapat melepaskan tanggung jawab yang telah mereka terima dengan menunjukkan pemahaman pegawai tentang pengetahuan yang telah didapat selama mengikuti diklat fungsional dengan hasil uji yang baik dan dapat dinyatakan lulus uji. Kelulusan ujian tersebut berarti mereka sudah dapat dikatakan layak untuk melaksanakan pekerjaan/tugasnya dengan sebaik mungkin.

Maka berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Fungsional (Diklat Fungsional) Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan Lampung Tahun 2014”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di PT PLN (Persero) Tarahan Lampung ?
2. Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja di PT PLN (Persero) Tarahan Lampung ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Tarahan Lampung
2. Untuk mendeskripsikan besarnya pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Tarahan Lampung

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi jurusan Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi dan pihak-pihak terkait dalam pengembangan kinerja pegawai, terkhusus kepada PT PLN (Persero) Tarahan Lampung untuk memperbaiki kinerjanya pada masa yang akan datang.