BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin kompetitifnya bisnis akibat perkembangan teknologi, menuntut perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu kemampuan sumber daya sangat dibutuhkan, agar perusahaan dapat beraktivitas di tengah persaingan yang semakit ketat. Perusahaan yang tidak dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien, cepat atau lambat akan tertinggal jauh dengan para pesaing yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Hal ini terbukti dengan banyak perusahaan besar yang mengalami kemunduran, karena pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal.

Sumber daya manusia yang dimaksudkan di sini adalah karyawan. Menurut Hasibuan (2010:12) "karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi." Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Manajemen perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar nantinya perusahaan tersebut dapat bertahan dan berkembang dengan baik dalam rangka upaya mencapai tujuan. Simamora (2006:2) menyebutkan bahwa aspek manusia bagi organisasi sangat penting karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam suatu organisasi yang

akan membawa kemajuan. Pikiran Simamora (2006:4) tersebut tergambar dalam kutipan berikut:

"Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yakni: finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi, dan sistem, tetapi aset organisasi yang paling penting harus diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia, karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam organisasi, manusialah yang menghasilkan barang barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, mengendalikan sumber daya finansial, dan menetapkan strategi serta tujuan organisasi."

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu baik atau buruknya suatu perusahaan. Jika karyawan lemah, maka perkembangan perusahaan tersebut dapat terhambat dan produktivitasnya bisa menjadi sangat terbatas. Sehingga perusahaan tidak dapat bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, memiliki etos kerja yang tinggi, keterampilan dan kreativitas. profesionalisme. disiplin serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Cara yang dilakukan oleh perusahaan agar mampu berkembang dengan baik yaitu dengan memasukkan program pengembangan dan pelatihan karyawan sebagai strategi utama. Menurut Hasibuan (2010:68) "pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan." Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Pengembangan karyawan bertujuan

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian tidak hanya terjalin keterkaitan dengan lapangan, tetapi juga mengikuti perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya dengan baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini di lakukan untuk para karyawan baik, yang baru maupun yang lama melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan wujud dari pengembangan karyawan, Kaswan (2011:2) berpendapat bahwa "pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan," Terdapat komponen penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu antara lain metode pelatihan dan materi pelatihan. Komponen tersebut memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan pelatihan. Penggunaan metode dan ketepatan pemberian materi dalam pelatihan dapat dijadikan sebagai acuan peningkatan kemampuan karyawan. Manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima, menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, mengurangi jumlah kecelakaan kerja, dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelatihan ditujukan kepada semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut Handoko (2000:79) mengemukakan bahwa "pelatihan tidak saja ditujukan pada karyawan baru, karyawan lama mungkin

memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka." Peningkatan prestasi kerja karyawan sebagai hasil dari pelatihan, tidak hanya untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan, tetapi juga persiapan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Menurut Hasibuan (2010:70) "tujuan diadakan pelatihan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik." Selain itu dengan pelatihan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena presatasi kerjanya yang semakin meningkat.

Kompetensi karyawan adalah sumber utama keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksi. Kendala dalam lapangan adalah kompetensi karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan tidak selalu sesuai dengan apa yang diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan suatu pekerjaan. Di sisi lain tuntutan dinamika lingkungan tidak diimbangi oleh oleh perkembangan kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan, sehingga terjadi kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan dan kompetensi yang dimiliki (Gupta dalam Marwansyah, 2010;34). Cara untuk mengatasinya perusahaan harus melakukan upaya sendiri dalam membangun atau meningkatkan kompetensi karyawannya dengan selalu mempertimbangkan faktor-faktor dalam lingkungan yang suatu saat bisa berubah.

Meningkatnya kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan itu sendiri. Pencapaian prestasi kerja yang

baik haruslah diikuti oleh peningkatan kompetensi kerja, karena kompetensi itu sendiri meliputi peningkatan ketrampilan, pengetahuan, dan perubahan sikap yang lebih baik. Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawannya, disinilah letak pentingnya program pelatihan. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan maka program pelatihan harus dilaksanakan secara baik, sistematis, terencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu berubah-ubah. Dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan secara teratur oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal tersebut menunjukkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari setiap individu yang terlibat di dalamnya, prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil yang lebih baik dan menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Baik buruknya prestasi kerja karyawan tercermin dari hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan semakin meningkatnya prestasi kerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mempromosikan jabatan karyawan yang bersangkutan.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dalam Marwansyah (2010;36)

bahwa "kompetensi meliputi aspek niat, tindakan, dan hasil." Dimana niat yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, dan pengetahuan, kemudian akan menimbulkan perilaku atau tindakan, yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja. Dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Selain dapat menguntungkan karyawan juga dapat menguntungkan bagi pihak perusahaan. Program pelatihan diadakan dengan harapan para karyawan dapat meningkatkan kompetensinya dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java atau yang disingkat JOB P-PEJ merupakan salah satu perusahaan perminyakan dan pertambangan yang melakukan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi minyak bumi dan gas alam di Blok Tuban yang terletak di Jawa Timur. Di dalam struktur perusahaan, JOB P-PEJ terdiri dari 4 departemen yang memiliki peranan kerja masing-masing di antaranya terdapat Field Management, Field Administration Departement, Field Operation Departement, dan Health Safety Environment Departement.

Health Safety Environment Departement atau yang disingkat HSE Departement merupakan salah satu departemen yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasional di lingkungan JOB P-PEJ. Dimana HSE Departement memiliki fungsi dan tugas untuk mengatur, mengawasi dan berkoordinasi dengan departemen lain untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kerugian. Membantu Field Manager dalam hal keselamatan kerja dan operasi kerja yang berwawasan lingkungan serta mengatur aktifitas untuk mencegah kebakaran, keselamatan

kerja, serta lingkungan yang baik. Memastikan tersedianya PPD (Peralatan Perlindungan Diri) yang diminta oleh seluruh karyawan. Mengkoordinir penerapan rencana yang dibuat, prosedur dan peraturan perusahaan yang berhubungan dengan kebakaran, keselamatan kerja dan lingkungan. Dalam melakukan kegiatan operasional, tentunya pihak JOB P-PEJ membutuhkan karyawan yang terampil dan profesional dalam bidangnya. Kebutuhan akan karyawan yang terampil dan professional guna menunjang kegiatan operasional perusahaan dipenuhi oleh JOB P-PEJ melalui HRD Section dengan cara melakukan kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk semua karyawan. Melihat pentingnya suatu pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, disimpulkan bahwa pelatihan berfungsi untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi karyawan yang akhirnya akan berpengruh juga terhadap prestasi kerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java)".

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel metode pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan pada *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*?

BRAWIJAYA

- 2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel materi pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan pada *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*?
- 3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada *Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*?
- 4. Bagaimanakah deskripsi dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja karyawan pada *Health Safety and Environment Departement*, *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel metode pelatihan terhadap Kompetensi karyawan *Health Safety* and Environment Departement, Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java.
- 2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel materi pelatihan terhadap Kompetensi karyawan *Health Safety* and Environment Departement, Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java.

- 3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Health Safety and Environment Departement, Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java.
- 4. Untuk mendeskripsikan mengenai variabel metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja karyawan pada *Health Safety* and *Environment Departement*, *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*.

D. Kontribusi Penelitian

- 1. Kontribusi Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi *Health*Safety and Environment Depertement pada khususnya dan Joint

 Operating Body Pertamina-Petrochina East Java pada umumnya
 untuk dapat meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja karyawan.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran pada *Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

- a. Pengaplikasian keilmuan yang telah diperoleh terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengembangan karyawan khususnya, serta hasil

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan tema yang sejenis

Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing- masing bab atau bagian oleh pembaca, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

: PENDAHULUAN BAB I

Dalam bab ini berisi tentang uraian pendahuluan dengan maksud mengantar pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dan disini juga diulas tentang metode pelatihan, materi pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, Populasi dan sampel, Uji Validitas dan Reliabilitas, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

> Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data dan intepretasi data kuantitatif.

BAB V : PENUTUP

> Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak Health Safety and Environment Departement pada khususnya, dan Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java pada umumnya, berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan.

