

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal diatas maka pada sebuah perusahaan sangat diperlukan karyawan yang berkualitas dan mampu mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul dalam menjalankan tugas-tugasnya. Khususnya pada PT.PLN (persero) sebagai salah satu perusahaan bumh yang mengurus segala aspek kelistrikan diseluruh Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan

yang berkualitas, perlu adanya suatu sistem pelatihan karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Hamalik dalam Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja yaitu mengadakan pelatihan untuk mengetahui dampak dari pelatihan yang diberikan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat professional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang professional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan keprofesionalitasnya. Kemudian pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*).

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Pengertian kinerja sendiri menurut Rivai

dalam Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan Sinambela dalam Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013), bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya.

Salah satu unsur untuk mendukung kemajuan perusahaan agar mendapatkan untung untuk efisiensi biaya yaitu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. *Outsourcing* yang berasal dari bahasa Inggris berarti “alih daya”, merupakan trend manajemen sekarang yang dapat memperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan kepada hal lain yang menjadi focus utama. Perubahan kondisi menuju *outsourcing* merupakan langkah efektif dan efisien yang sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan negara.

Menurut Herawati dalam Bayu Purnama Putra (2015) *Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Hampir segala jenis perusahaan saat ini sudah mulai menerapkan sistem kerja *outsourcing*. Antara lain perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, perbankan, finansial, manufacturing, retail, dan lain-lain. Sistem kerja *outsourcing* ini biasanya

diterapkan pada jenis-jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Level jabatan yang biasanya diberikan kepada tenaga *outsourcing* adalah level staff ke bawah.

PT.PLN (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengurus segala aspek kelistrikan diseluruh Indonesia. Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, setiap kantor PT.PLN (persero) di masing-masing wilayah diIndonesia merekrut karyawan *outsourcing* untuk membantu dan mendukung pekerjaan-pekerjaan perusahaan. Karyawan *outsourcing* ditempatkan pada posisi-posisi seperti administrasi, operator, *security* (satpam), supir, *office boy/girl*, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang sifatnya mendukung kegiatan operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Sayangnya, pentingnya pelatihan kurang disadari oleh pegawai, terkadang apabila calon peserta Diklat ditunjuk untuk mengikuti Diklat, pegawai tersebut terkadang menunda-nunda dalam hal memberikan keputusan apakah ia siap mengikuti diklat tersebut atau tidak. Hal ini karena kurangnya pemberian motivasi dan kesempatan dalam mengembangkan karir, karena secara teknis semua pekerjaan dilakukan oleh karyawan *outsourcing*. Menurut Manager PLN, Yuli Tri Setyono bahwa tenaga kerja *outsourcing* PT. PLN (persero) sektor pengendalian pembangunan Bandar Lampung mencapai 142 orang dan karyawan tetap 160 orang.

Dampak dari banyaknya jumlah tenaga kontrak menjadikan pegawai merasa tidak termotivasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan karena hampir semua pekerjaan teknis dilakukan oleh tenaga kontrak. Hal ini seperti pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tahun 2015 dimana jumlah pelaksanaan diklat untuk setiap pegawainya adalah 7 hari, untuk tahun 2016 jumlah pelaksanaan diklat untuk setiap pegawainya adalah 8 hari, dan untuk tahun 2017 jumlah pelaksanaan diklat untuk setiap pegawainya adalah 9 hari. Adapun data yang diperoleh mengenai

pelaksanaan pelatihan di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkitan Bandar Lampung sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015 – Tahun 2017**

Tahun	Jumlah Karyawan		Rencana HOP		Realisasi HOP		Jumlah Karyawan
	Tetap	<i>Outsourcing</i>	Tetap	<i>Outsourcing</i>	Tetap	<i>Outsourcing</i>	
2015	173	164	80	78	35	37	337
2016	169	150	80	75	40	33	319
2017	160	142	74	70	28	35	302

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Bandar Lampung, 2017

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 jumlah karyawan tetap 173 orang dan *outsourcing* 164 orang, rencana HOP (Hari Orang Pelatihan) atau target perusahaan untuk mengikuti diklat karyawan tetap sebanyak 80 HOP dan *outsourcing* sebanyak 78 orang dan realisasi pelaksanaan sebanyak 35 karyawan tetap dan 37 karyawan *outsourcing* HOP, ini berarti bahwa minat pegawai cukup rendah. Pada tahun 2016 jumlah karyawan tetap 169 orang dan karyawan *outsourcing* 150 orang, rencana HOP yang ditetapkan perusahaan sebanyak 80 orang karyawan tetap dan 75 orang karyawan *outsourcing* HOP dan realisasinya 40 orang karyawan tetap dan 33 orang karyawan *outsourcing* HOP, dan pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan tetap 160 orang dan karyawan *outsourcing* 142 orang, rencana HOP yang ditetapkan perusahaan sebanyak 74 karyawan tetap dan 70 karyawan *outsourcing* HOP dan realisasinya hanya 28 orang karyawan tetap dan 35 karyawan *outsourcing* HOP, ini berarti bahwa minat karyawan dalam pelaksanaan pelatihan rendah. Rendahnya minat untuk mengikuti pelatihan menurut persepsi karyawan karena merasa tidak penting sebab secara teknis hampir semua dilakukan oleh tenaga *outsourcing*, selain itu pendidikan dan latihan yang diikuti kurang

menunjang karir karyawan (sumber Bapak Gunawan, SPV. SDM & UMUM).

Dengan demikian perlunya sosialisasi kepada karyawan mengenai metode pelatihan yang di laksanakan program pelatihan dengan memberikan syarat yang dapat dipenuhi oleh seluruh karyawan dan dengan diberikannya pelatihan di harapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga perlu adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar kinerja karyawan semakin baik serta dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Namun seperti fenomena-fenomena yang ada bahwa pelatihan yang diterima karyawan *outsourcing* biasanya tidaklah sama seperti karyawan tetap yang sudah diberikan pelatihan, sehingga terdapat keterbatasan dalam melakukan pekerjaan. Tetapi ada juga dalam hasil pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan *outsourcing*, dimana jika telah dilakukan pelatihan hasil kerja mereka buruk maka mereka akan dikeluarkan karena mereka hanya bekerja secara kontrak. Apabila kontrak kerja mereka habis, maka selesailah kerja mereka. Tetapi bagi karyawan tetap di PT.PLN (persero) sudah pasti mereka memiliki posisi yang lebih aman, bahwa mereka sudah tetap berada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan, yaitu melalui informasi yang diperoleh dari beberapa karyawan, menyatakan bahwa terdapat perbedaan pelatihan di antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* Mereka mendapatkan pelatihan yang berbeda serta tanggung jawab yang berbeda dalam pekerjaan. Walau berada dalam bagian yang sama, namun tenaga *outsourcing* lebih banyak melakukan pekerjaan yang sifatnya mendukung pekerjaan karyawan tetap. Karyawan *outsourcing* kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan, serta dalam mengambil keputusan. Hanya beberapa dari mereka yang bisa diandalkan dalam menyelesaikan tugas penting, namun kebanyakan tugas

penting selalu dipercayakan kepada karyawan tetap. Dan kebanyakan dari karyawan *outsourcing* ini kualitas pekerjaannya masih kurang dan membutuhkan bantuan dari karyawan tetap yang lain.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk menganalisis perbandingan pelatihan karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap yang selalu dibayang-bayangi perasaan ketidak pastian masa depan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap (Studi Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan, sebagai berikut:

Bagaimana perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap ini pada Bidang Pemeliharaan dan Pembangkit PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Pelatihan Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat penelitian ini dilakukan di PT.PLN (persero) beralamatkan di JL. Raden Gunawan II No. 4, Raja Basa Pramuka, Raja Basa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Maret 2017 sampai bulan April 2018

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia mengenai Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan

### **1.5.2 Bagi instansi**

Sebagai sumbangan pemikiran melalui judul yang penulis buat mengenai Analisa Perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan



*Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

### **1.5.3 Bagi Institusi IBI Darmajaya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai Analisis Perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Sehingga, dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Analisis perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan dasar teori dan analisis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, sumber data populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Analisis perbandingan Dampak Pelatihan Bagi Karyawan *Outsourcing* dan

Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian  
Pembangkitan Bandar Lampung.

#### **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak  
yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**