

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengelolaannya diperlukan pengukuran terhadap pencapaian indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusianya. Karena Salah satu indikator yang mendukung Kinerja adalah Pencapaian Level HCR dimana pelatihan dan pengembangan termasuk dalam program HCR. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni dimana salah satunya dalam merancang program pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu sarana peningkatan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan yang rutin kepada karyawan. Banyak sekali metode yang dapat digunakan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan, tetapi pada masa saat ini dikarenakan Pandemi COVID-19 yang sangat berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia. Tidak hanya berdampak pada aktivitas usaha, Pandemi COVID-19 nyatanya berdampak pula pada model pengembangan kompetensi khususnya jalur diklat atau pelatihan. Sekarang pelatihan berbasis *E-Learning* menjadi solusi di masa-masa sulit ini. Pencapaian lever HCR pada TW I 2021 mencapai Level 2,33, realisasi pencapaian 100 % terhadap level yang ditargetkan pada level 2,33.

NO	URAIAN	BOBOT	TW 1						GAP
			TARGET			REALISASI			
			MIJ	KPI	SKOR	MIJ	KPI	SKOR	
			55%	45%		55%	45%		
1	HCR	2	2,60	2,00	2,33	2,60	2,00	2,33	-

Sistem *E-Learning* juga sudah diterapkan di PLN UID Lampung. Dimana PLN UID Lampung menerapkan sistem *E-Learning* sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. PLN UID Lampung terus memperbaharui dan mengembangkan program pelatihan. Gomes dalam jurnalnya berpendapat meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut. (Onibala, 2017), Lalu ada pengertian pengembangan dan pelatihan menurut Siagian memiliki arti yang berbeda. Pemahaman ini mengatakan bahwa pengembangan adalah proses Pendidikan bertahap yang digunakan oleh manajer untuk menguasai konsep abstrak dan teritis secara sistematis. (Wicaksono, 2016). Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf dari semua bagian termasuk pelayanan pelanggan, pemasaran, keuangan, kesekretariatan, perencanaan, manajemen risiko dan pengendalian internal. Hal ini selaras dengan penelitian dari Indah Permatasari dan Hardiyanto 2018 yang berjudul “Pengaruh *E-Learning* Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang.”

Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan yang sudah baik di PLN UID Lampung dan meningkatkan kompetensi pegawai PLN UID Lampung mengembangkan metode pelatihan dan pengembangan secara *offline* (tatap muka) dan *online* (*E-Learning*). Dengan kondisi pandemik saat ini, tidak memungkinkan bagi pegawai untuk melakukan media pelatihan dan pengembangan secara *offline*, maka media pelatihan dan pengembangan secara *E-learning* akan tetap dijalankan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengambil judul : “Pengaruh *E-Learning* Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, perumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh penerapan *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PLN UID Lampung ?
2. Bagaimana penerapan *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan PLN UID Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memberikan arahan yang jelas dalam melakukan penelitian maka ruang lingkup penelitian terbagi dalam beberapa lingkup.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek adalah Pegawai tetap yang berjumlah 129 orang pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung

Data Pegawai Per Bulan Mei 2021					
Berdasarkan Usia					
Unit	<=30	31-40	41-50	51-56	Total
UID Lampung	27	55	29	18	129

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek adalah penerapan *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung. Jl. ZA Pagar Alam No 5 Rajabasa, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Bulan Februari 2021 sampai dengan selesai Bulan Juli 2021

Timeline																								
Kegiatan	Bulan																							
	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survey Jurnal Penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■																
Menentukan Judul Penelitian								■	■															
Mengerjakan BAB 1 - BAB 3									■	■	■													
Bimbingan BAB 1 - BAB 3											■	■	■	■	■									
Seminar Proposal																■								
Revisi hasil Seminar Proposal																	■	■	■					
Membagikan Angket																			■	■				
Bimbingan BAB IV - BAB 5																					■	■	■	■

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk Menguji hubungan pengaruh penerapan *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PLN UID Lampung ?
2. Untuk mengkaji Penerapan *E-Learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan PLN UID Lampung ?

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penjelasan yang sudah diuraikan pada latar belakang maka hasil penelitian diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Penulis

Penulis memiliki kesempatan untuk meneliti langsung di perusahaan yang dapat berguna sebagai bahan pembelajaran pada saat sudah terjun di

perusahaan dan sebagai syarat kelulusan pada program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap penerapan *E-Learning* yang telah dilakukan sebagai media pelatihan dan pengembangan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini secara garis besar di bagi menjadi lima bab yang setiap babnya terdiri pembahasan dan penyajian hasil penelitian yang akan disusun dengan materi sebagai berikut :

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *E-Learning* Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung”

BAB 2 : Landasan Teori

Berisikan teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan landasan teori yang ada sebagai acuan untuk melaksanakan penelitian.

BAB 3 : Metodologi Penelitian

Bab ketiga ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian yakni jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif sumber data penelitian metode pengumpulan data berdasarkan data primer dan sekunder serta Analisis data yang telah diteliti.

BAB 4 : Hasil dan Penelitian

Bab keempat menyajikan gambaran umum objek penelitian, data-data yang berhubungan dengan variabel penelitian, pengujian data dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 dan pendeskripsian hasil kuisioner.

BAB 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.