

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tuntutan profesionalitas kerja sangatlah diutamakan disemua lini dan jabatan, terlebih lagi dalam konteks pekerjaan profesi, sehingga segala upaya dalam menggapai idealitas kerja yang penuh dengan dedikasi dan kesungguhan akan dilakukan dan sebagai konsekuensi positifnya ialah terciptanya profesionalitas kerja. Dalam dunia profesi, sering kali pihak manajemen melakukan beberapa agenda kerja yang bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya (*human resources*). Hal ini sebagai desakan dari evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus sebagai upaya meminimalisir semua bentuk kasalahan manusia dalam dunia kerja (*Human Error*).¹

Adanya target yang harus dicapai oleh sebuah perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan perbaikan disemua lini, baik secara infrastruktur maupun secara struktural, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam buku pembinaan organisasi dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu tahapan yang dilakukan untuk memenuhi perencanaan

¹ Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 496.

jangka panjang yang nantinya akan berimplikasi pada pemenuhan kualitas personalnya.²

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-isra': 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

*“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”*³

Training (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rosulullah bersabda : “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya nabi Allah Dawud a. s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah pun memberikan

² Miftah Thoha, 1997, *Pembinaan Oraganisasi “Proses Diagnosa dan Intervensi”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal . 9.

³ Munir dan Wahyu Ilahi, 2009, *Manajemen Dakwah*, Kencana, Jakarta , hal. 188-189.

pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.⁴ Sehingga dalam hal ini pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup baik karyawan maupun perusahaan.

Begitu pula pada beberapa perusahaan yang berbadan usaha milik negara yang melakukan beberapa agenda kerja yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawannya, adapun perusahaan tersebut adalah PT PLN Persero yang lebih mengutamakan pelayanan pada konsumennya, sehingga diperlukan karyawan dan pimpinan yang mempunyai skill dan wawasan yang memadai. Sehingga profesionalitas kerja dapat terwujud. Karena disadari atau tidak sebuah perusahaan akan maju apabila didukung oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang tangguh dan berkualitas.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disampaikan maka dapatlah dirumuskan :

1. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto bagi para pejabat eksekutifnya ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, *Manajemen Syariah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 117.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto bagi para pejabat eksekutifnya.
2. Untuk menggambarkan faktor pendukung dan penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Signifikansi teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan keilmuan dalam bidang manajemen.
 - b. Bagi konsentrasi Kewirausahaan untuk dapat memperkaya kepustakaan.
2. Signifikansi praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto sebagai alternatif tambahan dalam melaksanakan kegiatannya yang berhubungan dengan *training and development* (pelatihan dan pengembangan).
 - b. Sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar S1 (Strata Satu) di Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Definisi Konsep

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam pemaknaan mengenai *training* dan *development* untuk pejabat eksekutif (studi kasus di PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto), maka peneliti akan memberikan gambaran dari beberapa teori yang ada dengan judul penelitian tersebut.

1. *Training* (Pelatihan)

Menurut instruksi Presiden Republik Indonesia nomer 15 tanggal 13 september 1974 dan buku Ensiklopedia Menejemen bahwa *training* (pelatihan) adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁵ Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan mengasumsikan bahwa *Training* (pelatihan) adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁶ Begitu pula menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan mengatakan bahwa *training* (pelatihan) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.⁷

Definisi-definisi diatas menggambarkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan yaitu suatu proses yang mempunyai prosedur tersendiri yang sengaja disusun untuk kepentingan penambahan skill dari para

⁵ Komaruddin, 1994, *Ensiklopedia Manejemen*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 871.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal, 69.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 69.

karyawan dan pelatihan jika dilihat dari penjelasan diatas maka pelatihan mempunyai batas waktu yang sudah tersusun dengan alokasi waktu yang relatif singkat. Dalam hal ini peneliti menitikberatkan pada proses pelatihan yang diperuntukan untuk para pejabat eksekutif yang berada di PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

2. *Development* (Pengembangan)

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa *development* (pengembangan) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁸

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan dijelaskan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁹ Begitu pula menurut Gauzali Syaidam bahwa pengembangan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan, maupun keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁰

Gambaran definisi diatas menjelaskan bahwa pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan baik secara teoritis maupun konseptual yang disesuaikan dengan

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 68.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 68.

¹⁰ Gauzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 496.

kebutuhan perusahaan terhadap bidang profesi masing-masing karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud oleh peneliti adalah proses pengembangan yang dilakukan oleh pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pejabat eksekutif dilingkungan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

3. Pejabat Eksekutif

Menurut Sudarsono dalam buku kamus hukum dijelaskan bahwa pejabat adalah pegawai yang memegang jabatan penting sebagai unsur pimpinan.¹¹ Sedangkan dalam buku kamus hukum yang menurut Sudarsono pula dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan eksekutif adalah pihak yang berkenaan dengan pengurusan (pengelolaan dan pemerintahan) atau penyelenggaraan sesuatu.¹²

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pejabat eksekutif adalah pegawai yang memegang jabatan penting yang berkenaan dengan pengurusan, pengelolaan dan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan. Sehingga dalam hal ini yang dimaksud oleh peneliti mengenai pejabat eksekutif adalah para manajer atau kepala bagian yang menempati jajaran struktural dilingkungan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

4. PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di

¹¹ Sudarsono, 1992, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 190.

¹² Sudarsono, 1992, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 120.

Indonesia. Dalam hal ini yang dimaksud oleh peneliti adalah PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan yang berada di Kota Mojokerto.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian, maka diperlukan adanya sistematika pembahasan dari bab ke-bab yang terdiri dari lima bab dan bab satu dengan bab yang lainnya merupakan integritas atau kesatuan yang tak terpisahkan serta memberikan atau menggambarkan secara lengkap dan jelas tentang penelitian dan hasil-hasilnya. Adapun sistematika tersebut dibagi dalam bab per bab, yaitu meliputi :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab satu ini berisikan gambaran umum yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, sistematika pembahasan.

BAB II : Kerangka Teoritik

Pada bab dua ini membahas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kajian pustaka yang meliputi : pengertian *training* dan *development*. Kajian teoritik yang meliputi : Teori-teori yang digunakan dalam penjelasan *training* dan *development* untuk pejabat eksekutif dan juga pembahasan mengenai penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab tiga ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap

penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta teknik pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV : Penyajian Data

Pada bab empat ini menggambarkan tentang setting penelitian, penyajian dan analisis data yang meliputi pembahasan mengenai penyajian data untuk menggambarkan data yang ditemukan dalam penelitian tentang *training* dan *development* untuk pejabat eksekutif di PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Mojokerto.

BAB V : Kesimpulan

Pada bab lima merupakan akhir dari sistematis ini yang berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.