



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan  
Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan  
Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang**

Skripsi

Oleh

Luqman Luthfyatama Yogasara

2015320049

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan  
Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan  
Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang**

Skripsi

Oleh

Luqman Luthfyatama Yogasara

2015320049

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Luqman Luthfyatama Yogasara  
Nomor Pokok : 2015320049  
Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 17 Juli 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

: 

**Anggota**

Sanerya Hendrawan, Ph.D

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Luqman Luthfyatama Yogasara  
NPM : 2015320049  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan  
Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan  
Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,

Luqman Luthfyatama Yogasara

## Abstrak

Nama : Luqman Luthfyatama Yogasara  
NPM : 2015320049  
Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang

---

Tujuan utama setiap organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi hal itu tidak mungkin terjadi tanpa kinerja pegawai yang baik. Salah satu program untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan. Untuk mempersiapkan pegawai mereka melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan, organisasi harus memberikan pelatihan yang lebih efektif agar mengoptimalkan potensi dan kinerja pegawai mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan *upskilling* sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan studi kasus. Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif untuk menggambarkan sejauh mana pelaksanaan pelatihan *upskilling* dan metode kuantitatif untuk menggambarkan korelasi antara variabel pelatihan *upskilling* (X) dan kinerja pegawai (Y). Analisis korelasi *Spearman Rank* digunakan untuk mengetahui model hubungan antara variabel X dan Y.

Penelitian ini dilakukan di PT Haleyora Power Rayon Soreang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pelayanan teknik sebanyak 32 Pegawai. Jumlah total sampel penelitian adalah 31 Pegawai. Data diambil dengan kuesioner menggunakan skala *likert*.

Hasil Penelitian menunjukkan: 1. Pelatihan *upskilling* yang diberikan kepada pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang ini sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan; 2. Koefisien korelasi sebesar 0,360. Kesimpulannya, 1. Pelaksanaan pelatihan *upskilling* sudah efektif; 2. Terdapat korelasi atau hubungan yang lemah antara pelatihan dengan kinerja pegawai di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja Pegawai

## Abstract

*Name* : Luqman Luthfyatama Yogasara

*NPM* : 2015320049

*Title* : *Analysis of Upskilling Training Implementation and its Correlation with Technical Service Employees Performance in PT Haleyora Power Rayon Soreang*

---

*The main objective of each organization is to improve its performance, but it is not possible without good employee performance. One program to improve employee performance is training. To prepare their employees for work as desired, organizations must provide more effective training to optimize the potential and performance of their employees. This study aims to determine how the upskilling training programs implemented by the needs of the company and to know the extent to which they relate to employee performance.*

*The research method used is a case study. The data analysis used is a qualitative method to describe the implementation of upskilling training and quantitative methods to describe the correlation between upskilling training variables (X) and employee performance (Y). Spearman Rank correlation analysis is used to determine the model of the relationship between variables X and Y.*

*This research was administered at PT Haleyora Power Rayon Soreang. The population in this study is 32 Technical Service employees. The total number of research samples is 31 employees. The data were taken with questionnaires using a likert scale.*

*Research results show 1. Upskilling training given to technical service employees at PT Haleyora Power Soreang Rayon is by the needs of the company; 2. The correlation coefficient is 0.360. In conclusion, 1. The upskilling training has been effective; 2. There is a weak correlation or relationship between employee performance training at PT Haleyora Power Rayon Soreang.*

**Keywords:** *training, employee performance*

## **Kata Pengantar**

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat beserta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan *Upskilling* dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Pelayanan Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.” Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh derajat atau status kesarjanaan (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dalam menimba ilmu, melakukan penelitian, dan menyusun skripsi ini sampai selesai tidak lepas dari bimbingan dan motivasi banyak pihak sehingga dalam kesempatan ini penulis dengan segala hormat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua, Adams Yogasara dan Yani Setiani, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
2. Kedua adik, Namira Fadhya Yogasara dan Raisha Rachma Yogasara, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
3. Semua keluarga penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
4. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam memberikan arahan, masukan, juga motivasi untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

5. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah menyampaikan dan mengajarkan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Pak Lucky, Pak Hendro, Pak Riswan, dan Pak Hendra, selaku Manajer K3 PT Haleyora Powerindo, Manajer Area PT Haleyora Power Region I, Manajer HRD PT Haleyora Power Region I, dan Koordinator Pelayanan Teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang, beserta seluruh pegawai pelayanan teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang yang telah memberikan izin, informasi, waktu, serta bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Mutiara Nuraini Azizah selalu memberikan doa, semangat, dan mendukung penuh penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
10. Adhi, Adi, Aziiz, Dicka, Farrel, Gani, Gugi, Ozi, Rafinuur, Rizki, Sadikin, William, selaku sahabat yang selalu ada untuk penulis.
11. Seluruh rekan – rekan SMA Taruna Bakti, khususnya Aslam, Deo, Dipra, Farabi, Farizan, Kornel, Nazal, Thahir, Varsha yang selalu memberikan canda dan tawa.



12. Bimo Wisaksono D., Clarisa Aulya P., Evira Permatasari, Faiza Fitia P., Shafira Dita V., selaku teman belajar yang telah membantu dan memotivasi penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh teman – teman “Visnis 15” yang selalu mendukung dan menemani perkuliahan sampai penulis melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh teman – teman Ilmu Administrasi Bisnis dan FISIP Unpar yang telah memberikan kenangan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang telah terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, tetapi tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi karya tulis yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, Juli 2019

Luqman Luthfyatama Yogasara

## **Daftar Isi**

Abstrak .....	i
Abstract .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Bagan .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB 1 Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Ruang Lingkup.....	7
<b>BAB 2 Kerangka Teori .....</b>	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Pelatihan.....	14
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	14
2.2.2. Pelatih atau Instruktur .....	15
2.2.3. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan.....	17
2.3. Kinerja.....	25
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3. Evaluasi Kinerja .....	27
2.4. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB 3 Metodologi Penelitian.....	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Metode Penelitian.....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	31
3.3.1. Populasi.....	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.3.3. Teknik <i>Sampling</i> .....	32
3.4. Variabel Penelitian .....	32

3.5. Model Penelitian .....	32
3.6. Operasionalisasi Variabel.....	33
3.7. Skala Pengukuran.....	34
3.8. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.9. Alat Pengolah Data .....	36
3.10. Analisis Data .....	36
3.10.1. Metode Kualitatif .....	36
3.10.2. Metode Kuantitatif .....	37
3.11. Uji Normalitas.....	39
3.12. Uji Validitas .....	39
3.13. Uji Reliabilitas .....	40
3.14. Uji Kredibilitas.....	40
3.15. Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB 4 Objek Penelitian.....</b>	<b>43</b>
4.1. Identitas Perusahaan.....	43
4.2. Sejarah Singkat PT Haleyora Power .....	44
4.3. Visi dan Misi PT Haleyora Power .....	46
4.3.1. Visi PT Haleyora Power .....	46
4.3.2. Misi PT Haleyora Power.....	46
4.4. Tata Nilai dan Budaya PT Haleyora Power .....	47

4.5. Struktur Organisasi .....	49
BAB 5 Hasil dan Pembahasan .....	50
5.1. Pelaksanaan Pelatihan <i>Upskilling</i> Pegawai Pelayanan Teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang .....	52
5.1.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan .....	54
5.1.2. Penentuan Tujuan dan Materi Pelatihan .....	61
5.1.3. Metode Pelatihan.....	63
5.1.4. Evaluasi Pelatihan .....	65
5.2. Karakteristik Responden .....	68
5.2.1. Usia Responden.....	69
5.2.2. Pendidikan Terakhir Responden .....	69
5.2.3. Jumlah Pelatihan <i>Upskilling</i> yang Pernah Diikuti .....	70
5.3. Tanggapan Responden .....	71
5.3.1. Tanggapan Responden – Pelatihan <i>Upskilling</i> .....	71
5.3.2. Tanggapan Responden – Kinerja Pegawai.....	81
5.4. Tanggapan Responden berdasarkan Karakteristik Responden .....	87
5.4.1. Tanggapan Responden – Pelatihan <i>Upskilling</i> berdasarkan Karakteristik Responden .....	87
5.4.2. Tanggapan Responden – Kinerja Pegawai berdasarkan Karakteristik Responden .....	92

5.5. Hubungan Pelatihan <i>Upskilling</i> dengan Kinerja Pegawai di PT Haleyora Power Rayon Soreang .....	96
5.6. Pengujian Hipotesis.....	99
BAB 6 Kesimpulan dan Saran .....	101
6.1. Kesimpulan .....	101
6.2. Saran.....	103
Daftar Pustaka .....	106
Lampiran .....	109

## **Daftar Bagan**

Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT Haleyora Power.....	49
Bagan 5.1 Analisis Kebutuhan.....	61
Bagan 5.2 Penentuan Tujuan dan Materi Pelatihan .....	62
Bagan 5.3 Metode Pelatihan .....	65
Bagan 5.4 Evaluasi Pelatihan.....	67
Bagan 5.5 Analisis Pelaksanaan Pelatihan <i>Upskilling</i> Pegawai Pelayanan Teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang.....	68

## Daftar Gambar

Gambar 3.1 Model Penelitian Analisis Pelaksanaan Pelatihan <i>Upskilling</i> dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai .....	32
Gambar 5.1 Karakteristik Responden – Usia .....	69
Gambar 5.2 Karakteristik Responden – Pendidikan Terakhir .....	70
Gambar 5.3 Karakteristik Responden – Jumlah Pelatihan <i>Upskilling</i> yang Pernah Diikuti .....	70
Gambar 5.4 Kontinum Skor Variabel Pelatihan <i>Upskilling</i> .....	81
Gambar 5.5 Kontinum Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	86
Gambar 5.6 Kontinum Skor Variabel Pelatihan <i>Upskilling</i> per Item Pernyataan.	87
Gambar 5.7 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden yang Berusia 21-40 Tahun ...	88
Gambar 5.8 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden yang Berusia 41-60 Tahun ...	88
Gambar 5.9 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden dengan Pendidikan SMA atau Sederajat.....	89
Gambar 5.10 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden yang Pernah Mengikuti 1 Kali Pelatihan.....	90
Gambar 5.11 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden yang Pernah Mengikuti 3 Kali Pelatihan.....	90
Gambar 5.12 Pelatihan <i>Upskilling</i> pada Responden yang Pernah Mengikuti 4 Kali Pelatihan.....	91
Gambar 5.13 Kontinum Skor Variabel Kinerja Pegawai per Item Pernyataan.....	92
Gambar 5.14 Kinerja Pegawai pada Responden yang Berusia 21-40 Tahun .....	93
Gambar 5.15 Kinerja Pegawai pada Responden yang Berusia 41-60 Tahun .....	93



Gambar 5.16 Kinerja Pegawai pada Responden dengan Pendidikan SMA atau Sederajat.....	94
Gambar 5.17 Kinerja Pegawai pada Responden yang Pernah Mengikuti 1 Kali Pelatihan.....	95
Gambar 5.18 Kinerja Pegawai pada Responden yang Pernah Mengikuti 3 Kali Pelatihan.....	95
Gambar 5.19 Kinerja Pegawai pada Responden yang Pernah Mengikuti 4 Kali Pelatihan.....	95

## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pelatihan <i>Upskilling</i> .....	33
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai .....	34
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	38
Tabel 4.1 Identitas Perusahaan .....	43
Tabel 5.1 Tanggapan Responden—Pelatihan <i>Upskilling</i> .....	71
Tabel 5.2 Tanggapan Responden—Kinerja Pegawai .....	82
Tabel 5.3 Hubungan Variabel Pelatihan <i>Upskilling</i> dengan Kinerja Pegawai .....	97

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1 Naskah Wawancara .....	109
Lampiran 2 Naskah Kuesioner .....	111
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Pelatihan <i>Upskilling</i> .....	116
Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Pegawai .....	117
Lampiran 5 Uji Normalitas .....	118
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	119

# **BAB 1**

## **Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Listrik adalah bentuk energi yang sangat berdaya guna dalam peradaban manusia. Listrik merupakan salah satu alat pemenuhan kebutuhan hidup manusia karena berperan sebagai media yang berfungsi membantu manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Di Indonesia, listrik disediakan oleh negara yang usahanya dilakukan oleh PT PLN (Persero) dengan maksud penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai.

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi memiliki 11 anak perusahaan yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan (PT PLN (Persero), 2019). Anak perusahaan PT PLN (Persero) diantaranya bergerak pada bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, dan pelayanan pemeliharaan. Dalam melakukan pekerjaannya, PT PLN (Persero) mengalihkan sebagian pekerjaan kepada anak perusahaan. Salah satunya, pada jaringan distribusi listrik khususnya bidang operasi dan pemeliharaan yang dilakukan oleh PT Haleyora Power.

Saat ini, PT Haleyora Power memiliki 4 total PLN wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia. Setiap wilayah memiliki rayon yang tersebar pada area-area tertentu. Majalaya merupakan salah satu area dari Wilayah Jawa Barat dan terbagi ke dalam 6 rayon, yaitu Baleendah, Banjaran, Soreang, Majalaya, Rancaekek, dan Prima. Hingga akhir tahun 2018, PT Haleyora Power memiliki 16.106 total

pegawai yang tersebar di unit-unit operasi PT PLN (Persero), yang dikelola dari kantor pusat Pejaten Office Park 79 Blok B, Jalan Warung Buncit Raya No. 79, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara, secara umum, PT Haleyora Power menyediakan pelayanan jasa berupa pelayanan teknik dan pelayanan non teknik. Pelayanan teknik untuk kegiatan operasional dan *maintenance* pembangkit & distribusi, sedangkan pelayanan non teknik untuk kegiatan operasional dan *maintenance*.

Pelayanan teknik memiliki hubungan langsung dengan konsumen karena terlibat dalam proses jaringan distribusi tenaga listrik dari Tegangan Menengah (TM) sampai ke konsumen. Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan jaringan tenaga listrik dalam mendistribusikan listrik ke semua titik konsumsi diukur dengan menggunakan keandalan jaringan distribusi tenaga listrik. Umumnya, parameter yang digunakan dalam menghitung keandalan distribusi tenaga listrik ini diantaranya, SAIDI dan SAIFI. SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) merupakan nilai indeks rata-rata durasi atau lamanya gangguan pada sistem. Sedangkan, SAIFI (*System Average Interruption Frequency Index*) merupakan nilai indeks rata-rata frekuensi gangguan pada sistem.

Setiap tahunnya, berdasarkan kedua parameter di atas, PT PLN (Persero) menetapkan target yang harus dicapai oleh PT Haleyora Power dalam melaksanakan tugasnya. Tujuannya untuk menghasilkan kinerja dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sebagai konsumen setiap tahunnya. Target tersebut juga menjadi cermin atas kinerja perusahaan. Jika target tercapai,

maka kinerja perusahaan baik. Begitu juga sebaliknya, jika target tidak tercapai, maka kinerja perusahaan kurang baik. Target ini berlaku untuk seluruh rayon di PT Haleyora Power, termasuk Rayon Soreang.

Tahun 2018, PT Haleyora Power Rayon Soreang, memiliki realisasi nilai SAIDI sebesar 141,70 menit pertahun dan realisasi nilai SAIFI sebesar 3,05 kali pertahun. Sedangkan, target nilai SAIDI sebesar 98,38 menit pertahun dan target nilai SAIFI sebesar 2,06 kali pertahun. Persentase pencapaian nilai SAIDI hanya mencapai sebesar 69,4% dan persentase nilai SAIFI hanya mencapai sebesar 67,5% dari target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena di atas, realisasi kedua nilai PT Haleyora Power Rayon Soreang berbanding lurus dengan kinerja pegawai pelayanan teknik. Tujuan utama setiap organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi hal itu tidak mungkin terjadi tanpa kinerja pegawai yang baik (Sandamali, Padmasiri, Mahalekamge, & Mendis, 2018). Artinya, jika kinerja pegawai pelayanan teknik baik, maka nilai SAIDI dan nilai SAIFI perusahaan pun akan baik. Oleh karena itu, berbagai program peningkatan kinerja terhadap pegawai pelayanan teknik perlu dilakukan. Salah satu bentuk peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan.

Dalam istilah sederhana, pelatihan dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang mengubah perilaku orang (Ghosh, Joshi, Satyawadi, Mukherjee, & Ranjan, 2011). Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap positif yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai (Pribadi, 2014). Pelatihan adalah fungsi yang sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu fungsi penting untuk

memastikan pengembangan pegawai melalui program pelatihan yang baik dan benar (Taufek & Mustafa, 2018). Oleh karena itu, pelatihan penting bagi pegawai dan harus dilakukan secara efektif.

Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk mengetahui seperti apa pelaksanaan pelatihan di PT Haleyora Power Rayon Soreang maka penulis harus menganalisis kebutuhan pelaksanaan pelatihan. Analisis tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa solusi yang diperlukan untuk mengatasi masalah kinerja adalah penyelenggaraan program pelatihan (Pribadi, 2014). Terdapat empat langkah dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang efektif, yaitu: 1. Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, 2. Menentukan tujuan dan sasaran organisasi, 3. Menentukan metode pelatihan, dan terakhir 4. Mengevaluasi program pelatihan.

Setiap tahunnya, PT Haleyora Power Rayon Soreang melakukan pelatihan terhadap pegawai pelayanan teknik. Bentuk pelatihan yang dilakukan pada PT Haleyora Power Rayon Soreang terbagi dua, yaitu pelatihan *upskilling* dan sertifikasi. Tentunya pelatihan-pelatihan itu mempunyai hubungan dengan usaha peningkatan kinerja. Diantara bentuk pelatihan yang dilakukan, pelatihan *upskilling* merupakan pelatihan yang memiliki pengaruh terbesar tanpa mengabaikan pentingnya bentuk pelatihan yang lain.

Pelatihan *upskilling* merupakan pelatihan yang diberikan kepada pegawai pelayanan teknik yang memiliki sertifikat ketenagalistrikan dan sudah bekerja lama. Pelatihan ini bersifat menyegarkan dan bertujuan untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai pelayanan teknik. Pelatihan *upskilling* dilakukan sebanyak 1 hingga 2 kali setahun dan berlokasi di Baleendah.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pelatihan *upskilling* dan hubungannya dengan kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang dan paparan di atas adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang dijalankan di PT Haleyora Power Rayon Soreang?
2. Bagaimana tanggapan peserta mengenai pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang dilakukan di PT Haleyora Power Rayon Soreang?
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang?
4. Bagaimana hubungan antara pelaksanaan program pelatihan *upskilling* dengan tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang dijalankan di PT Haleyora Power Rayon Soreang.



2. Mengetahui tanggapan peserta mengenai pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang diberikan.
3. Mengetahui tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.
4. Mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan program pelatihan *upskilling* dengan tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini memberikan manfaat secara:

1. Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian yang diperoleh dapat memahami bagaimana pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang dijalankan di PT Haleyora Power Rayon Soreang serta diharapkan dapat membuktikan ada tidaknya hubungan antara pelaksanaan program pelatihan *upskilling* dengan tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman penulis mengenai:

- Pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang dijalankan di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

- Hubungan pelaksanaan program pelatihan *upskilling* dengan tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran bagi perusahaan mengenai program pelatihan yang lebih efektif agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya pada pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadikan penelitian sebagai acuan atau bahan referensi dalam melakukan penelitian yang relevan. Atau bagi yang membutuhkan informasi mengenai pelatihan dan kinerja pegawai serta hubungannya.

### **1.5. Ruang Lingkup**

Terdapat batasan-batasan yang menjadi lingkup penelitian dalam melakukan penelitian mengenai hubungan pelatihan *upskilling* dengan kinerja pegawai, seperti:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dalam lingkup PT Haleyora Power Rayon Soreang.
2. Penelitian ini hanya dilakukan untuk pegawai pelayanan teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang.