

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PAUD Telkom di Indonesia.

### 1.1.1 Profil PAUD Telkom

Pendidikan di usia *golden age* yaitu pada umur 0-8 tahun sangatlah penting sehingga anak harus mendapatkan arahan dan pendidikan yang tepat pada usia dini. PAUD Telkom merupakan lembaga pendidikan dasar milik PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom), yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) dengan *brand* Telkom Schools. Saat ini PAUD Telkom memiliki 32 sekolah yang terdiri dari 30 sekolah TK, *Day Care* dan *Play Group* yang tersebar di 22 provinsi Indonesia, sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Sekolah PAUD Telkom di Indonesia**

No	Sekolah	Provinsi
1	DC Bandung	Jawa Barat
2	PG Tarakan	Kalimantan Utara
3	TK Balikpapan	Kalimantan Timur
4	TK Bandar Lampung	Lampung
5	TK Banjarbaru	Kalimantan Selatan
6	TK Batam	Kepulauan Riau
7	TK Baturaja	Sumatera Selatan
8	TK Bengkulu	Bengkulu
9	TK Bogor	Jawa Barat
10	TK Buahbatu	Jawa Barat
11	TK Cibereum	Jawa Barat
12	TK Dayeuhkolot	Jawa Barat
13	TK Ende	Nusa Tenggara Timur
14	TK Gorontalo	Gorontalo
15	TK Jambi	Jambi

No	Sekolah	Provinsi
16	TK Jayapura	Papua
17	TK Magelang	Jawa Tengah
18	TK Makassar	Sulawesi Selatan
19	TK Medan	Sumatera Utara
20	TK Mojokerto	Jawa Timur
21	TK Padang	Sumatera Barat
22	TK Palembang I	Sumatera Selatan
23	TK Palembang II	Sumatera Selatan
24	TK Pasuruan	Jawa Timur
25	TK Pekanbaru	Riau
26	TK Pematang Siantar	Sumatera Utara
27	TK Rancaekek	Jawa Barat
28	TK Singaraja	Bali
29	TK Solo	Jawa Tengah
30	TK Sumbawa	Nusa Tenggara Barat
31	TK Tanjung Pinang	Kepulauan Riau
32	TK Ternate	Maluku Utara

Sumber: *telkomschools.sch.id*, 2021

PAUD Telkom berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom yang memiliki prestasi sebagai *The Best Performing Educational Institution of The Year* dalam penghargaan *Indonesian Creativity and Best Leader Award 2019*. Selain itu PAUD Telkom sendiri memiliki prestasi dan meraih penghargaan dalam acara *DigiSchools Awards* yang diselenggarakan oleh Direktorat *Digital Transformation, Synergy and Performance (DTSP)* bekerja sama dengan Direktorat *Primary & Secondary Education (DPSE)*. karena telah berhasil melakukan transformasi digital lembaga. ([telkomschools.scd.id](http://telkomschools.scd.id))

### 1.1.2 Visi dan Misi PAUD Telkom

Adapun visi dan misi PAUD Telkom adalah visi dan misi yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Telkom yang dilansir dari website resmi [ypt.or.id/about-us](http://ypt.or.id/about-us), yaitu:

- a. Visi

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.
- 2) Mengembangkan sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.
- 3) Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreatifitas.

### 1.1.3 Logo PAUD Telkom

Logo merupakan lambang *brand* atau citra perusahaan yang menjadi identitas bagi perusahaan. Gambar 1.1 menunjukkan logo dari PAUD Telkom.

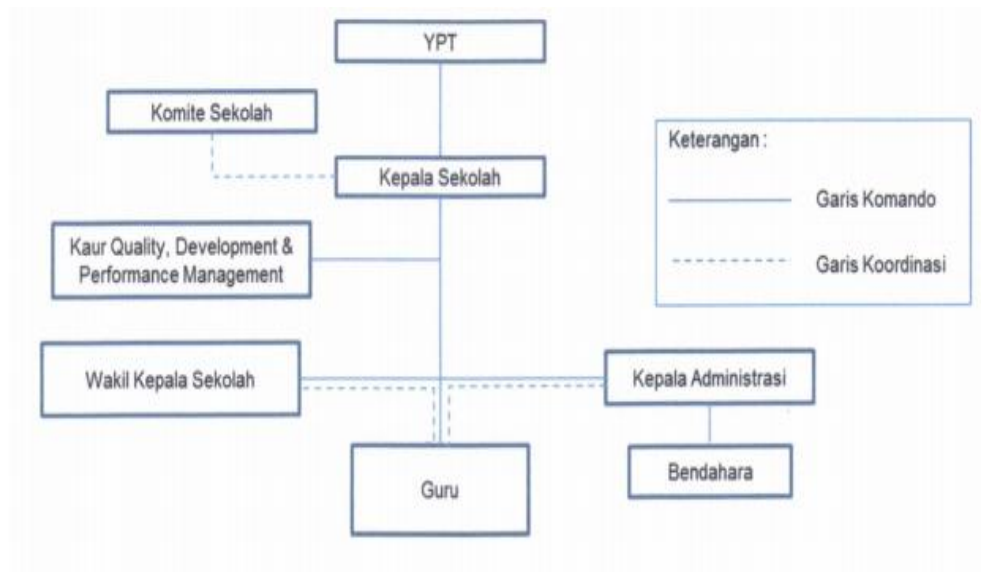


**Gambar 1. 1 Logo PAUD Telkom**

*Sumber: telkomschools.sch.id, 2021*

### 1.1.4 Struktur Organisasi PAUD Telkom

Berikut adalah Struktur Organisasi PAUD Telkom Berdasarkan Keputusan Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan Telkom Nomor 438 Tahun 2018.



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PAUD Telkom**

*Sumber: Data Internal YPT, 2018*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI mewajibkan anak usia 0-6 tahun untuk mengenyam Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) minimal satu tahun sebelum masuk Sekolah Dasar (SD) karena saat ini PAUD menjadi tolak ukur pendidikan seseorang dan sebagai upaya pemerintah dalam mencegah anak putus sekolah. ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com))

Kesadaran akan pentingnya PAUD di Indonesia ditandai dengan adanya peningkatan jumlah lembaga dan siswa PAUD pada tahun 2016-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Peningkatan Jumlah Lembaga PAUD dan Siswa PAUD**

Tahun	Jumlah Lembaga	Jumlah Siswa
2016	88.831	4.605.809
2017	91.089	4.606.102
2018	201.067	6.169.002
2019	202.991	6.543.758

*Sumber: Data Kemdikbud, 2020*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2016-2019 jumlah lembaga dan peserta didik atau siswa PAUD di Indonesia terus mengalami peningkatan dan paling signifikan terjadi pada tahun 2018 yaitu dari jumlah 91.089 menjadi 201.067 lembaga dan 4.606.102 menjadi 6.169.002 siswa PAUD.

Perkembangan tersebut belum didukung oleh kualitas guru yaitu kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan standar pemerintah dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya (Sabandi *et al.*, 2018:4). Menurut Rivai dan Sagala (2014) dalam Rachmawati (2016:5-6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) dalam Afif dan Dudija (2019:5.629) kinerja adalah pencapaian kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Tingkat kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan dan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan (Mulyadi, 2018:25).

Berikut adalah nilai kinerja dari 32 sekolah PAUD Telkom di Indonesia.

**Tabel 1. 3 Nilai Kinerja Unit PAUD Telkom**

No	Sekolah	NKU (%)	
		2018	2019
1	DC Bandung	102,91	102,54
2	PG Tarakan	101,4	101,56
3	TK Balikpapan	101,36	
4	TK Bandar Lampung	102,49	102,88
5	TK Banjarbaru	102,54	101,84
6	TK Batam	101,54	103,28
7	TK Baturaja	101,54	101,2
8	TK Bengkulu	101,92	101,4
9	TK Bogor	101,69	101,7
10	TK Buahbatu	102,11	100,99
11	TK Cibeureum	102,28	102,79
12	TK Dayeuhkolot	102,01	101,9
13	TK Ende	101,36	102,57
14	TK Gorontalo	102,33	103,42
15	TK Jambi	101,4	100,88
16	TK Jayapura	101,4	100,85
17	TK Magelang	101,42	100,97
18	TK Makassar	104,07	103,68
19	TK Medan	102,89	102,13
20	TK Mojokerto	102,38	101,07
21	TK Padang	102,17	102,24
22	TK Palembang I	101,38	103,08
23	TK Palembang II	102,47	101,34
24	TK Pasuruan	102	101,17
25	TK Pekanbaru	101,83	100,9
26	TK Pematang Siantar	101,69	102,88
27	TK Rancaekek	102,44	101,16
28	TK Singaraja	102,21	102,66
29	TK Solo	101,89	101,61
30	TK Sumbawa	102,05	102,75
31	TK Tanjung Pinang	101,66	101,73
32	TK Ternate	102,58	102,2
Rata-rata NKU PAUD Telkom		102,04	101,98

*Sumber: Data Internal YPT, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kinerja PAUD Telkom pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan pada 17 sekolah atau sekitar 53% dari total sekolah dan nilai rata-rata kinerja PAUD secara keseluruhan. Adapun untuk nilai kinerja pegawai PAUD Telkom pada 17 sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 4 Nilai Kinerja Individu PAUD Telkom**

No	Sekolah	2018			2019		
		N	P2	P3	N	P2	P3
1	DC Bandung	3	2	1	2	0	2
2	TK Banjarbaru	14	5	9	12	2	10
3	TK Baturaja	9	1	8	8	0	8
4	TK Buahbatu	9	1	8	6	0	6
5	TK Dayeuhkolot	4	0	4	1	0	1
6	TK Jambi	1	0	1	2	0	2
7	TK Jayapura	1	0	1	3	0	3
8	TK Magelang	3	0	3	2	0	2
9	TK Makassar	4	2	2	8	5	3
10	TK Medan	5	3	2	4	0	4
11	TK Mojokerto	6	1	5	6	0	6
12	TK Palembang II	3	1	2	2	0	2
13	TK Pasuruan	7	1	6	7	0	7
14	TK Pekanbaru	8	0	8	8	0	8
15	TK Rancaekek	1	0	1	2	0	2
16	TK Solo	3	1	2	4	0	4
17	TK Ternate	8	3	5	12	4	8
Jumlah		89	21	68	89	11	78
Persentase			23,60%	76,40%		12,36%	87,64%

*Sumber: Data Internal YPT, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018-2019 terjadi penurunan nilai kinerja pegawai pada 16 sekolah kecuali PAUD Telkom Makassar atau sekitar 94,12%. Penurunan tersebut dari nilai kinerja P2 atau diatas target menjadi P3 atau mencapai target sebesar 14,24% sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja pegawai PAUD didominasi nilai P3 atau mencapai target. Berikut adalah acuan nilai kinerja pegawai PAUD Telkom:

**Tabel 1. 5 Batas Nilai Kinerja Individu**

Range Nilai (%)	NKI	Keterangan
$\geq 110$	P1	Luar Biasa
$103 \leq X < 110$	P2	Di atas Target
$96 \leq X < 103$	P3	Mencapai Target
$90 \leq X < 96$	P4	DI bawah Target
$< 90$	P5	Jauh Di bawah Target

*Sumber: Data Internal YPT, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa yayasan telah menetapkan batasan nilai kinerja yang terdiri dari lima level yaitu P1 untuk nilai tertinggi atau kinerja pegawai dinilai luar biasa dan P5 untuk nilai terendah atau kinerja pegawai dinilai jauh di bawah target yang sudah ditetapkan.

Menurut pihak yayasan, kendala pegawai PAUD Telkom terkait kinerja yang mengalami penurunan dan memiliki rata-rata nilai P3 atau mencapai target namun belum mencapai nilai maksimal yaitu P2 dan P1 berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu terletak pada pencapaian target *revenue* dan PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), beberapa sekolah belum mampu menampilkan *value proposition* untuk bersaing, kualitas guru, lokasi sekolah dan sarana prasarana yang belum sesuai standar. Adapun untuk faktor eksternal yaitu bonus demografi dimana usia PAUD cenderung menurun dan tarif sekolah lain yang cenderung lebih murah dan terjangkau oleh banyak kalangan.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh pegawai PAUD Telkom bahwa indikator kinerja yang belum maksimal berkaitan dengan pencapaian target siswa dan penurunan jumlah siswa yang berdampak pada pendapatan sekolah tersebut serta kualifikasi akademik yaitu masih ada guru yang belum memiliki tingkat pendidikan S-1 khususnya PAUD atau psikologi dan pencapaian kompetensi yang belum sesuai standar.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa penelitian diantaranya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial dalam penelitian Mamangkey *et al.* (2018:3.215), komitmen organisasi, tanggung jawab dan disiplin dalam penelitian Daulay *et al.* (2019:217), budaya organisasi, pelatihan dan motivasi dalam penelitian Hendra (2020:9), pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi dalam penelitian Pitriyani dan Abdul (2020:65), komunikasi, kepemimpinan dan insentif dalam penelitian



Marceline *et al.* (2021:563). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan.

Supriatna dan Sutisna (2016:45) menyebutkan pelatihan kerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 adalah kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap dan etos kerja karyawan. Pranata *et al.* (2018:41) pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitasnya. Adianto dan Sugiyanto (2019:500) pelatihan adalah sebuah pembelajaran memperoleh pengetahuan dan keterampilan kerja yang akan berpengaruh dan meningkatkan perilaku, kemampuan kerja dan kinerjanya. Meutia dan Widiyanti (2019:41) pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan kinerja dan mendorong karyawan mencapai kinerja terbaik. Pelatihan juga merupakan salah satu metode yang mendukung profesionalisme karyawan dan kinerja spesifik sesuai harapan perusahaan (Erwin, 2020:145).

Pelatihan merupakan upaya yayasan dalam meningkatkan kualitas pegawai PAUD Telkom. Ada tiga jenis pelatihan yang diberikan yayasan kepada pegawai PAUD Telkom yaitu:

**Tabel 1. 6 Program Pelatihan Pegawai PAUD Telkom**

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Waktu Pelaksanaan
1	Senior Development Program (SDP)	Kepala Sekolah	Triwulan 1 & 4
2	Middle Development Program (MDP)	Guru & TPA	Triwulan 2 & 4
3	Teacher Development Program (TDP)	Guru	<i>Monthly</i>

*Sumber: Data Internal YPT, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat tiga jenis pelatihan yang diberikan YPT kepada pegawai PAUD Telkom yaitu Senior Development Program (SDP) untuk kepala sekolah yang dilaksanakan pada

triwulan 1 dan 4, Middle Development Program (MDP) untuk guru dan TPA yang dilaksanakan pada triwulan 2 dan 4 dan Teacher Development Program (TDP) untuk guru yang dilaksanakan setiap bulan sesuai dengan kebutuhan. Adapun pelaksanaan pelatihan pegawai PAUD Telkom pada tahun 2018-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1. 7 Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai PAUD Telkom**

Jenis Pelatihan	2018		2019	
	Jadwal	Jumlah Peserta	Jadwal	Jumlah Peserta
Supervisory Leadership Development Program (SLDP)	TW I	2 orang	TW II	29 orang
	TW III	4 orang		
	TW III	6 orang		
Pelatihan Guru Kreatif	TW III	8 orang		0
	TW III	13 orang		
	TW III	12 orang		

*Sumber: Data Internal YPT, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan pegawai PAUD Telkom belum sesuai dengan rencana kerja dan jadwal yang sudah ditentukan yaitu tahun 2018 pelatihan hanya berlangsung pada triwulan I dan III dan tahun 2019 pelaksanaan pelatihan berlangsung hanya pada triwulan II.

Menurut beberapa penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Safitri (2019:246) menunjukkan bahwa sebesar 85% pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kanapathipillai dan Azam (2020:9) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agrasadya dan Indriyani (2020:10) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Hartomo dan Luturlean (2020:206) bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat Firmansyah dan Aima (2020:183) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha penting yang dilakukan perusahaan dalam membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan kerja sehingga kualitas kerja pegawai meningkat dan hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Dengan pemberian dan pelaksanaan pelatihan pegawai PAUD Telkom yang tepat serta cukup tentu akan mendukung peningkatan kinerja dan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi atau maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut: **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PAUD Telkom”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel pelatihan dan kinerja karyawan terdapat fenomena atau gejala yang terjadi yaitu tingkat kinerja yang belum maksimal dan adanya penurunan nilai kinerja pegawai pada tahun 2018-2019, sedangkan pelatihan di duga adalah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai PAUD Telkom, hal ini didukung oleh beberapa teori serta jurnal penelitian yang peneliti kumpulkan.

#### **1.3.1 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah, berikut hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini:

- 1) Bagaimana pemberian dan pelaksanaan pelatihan pegawai PAUD Telkom?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai PAUD Telkom?

- 3) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PAUD Telkom?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk:

- 1) Mengetahui pemberian dan pelaksanaan pelatihan pegawai PAUD Telkom
- 2) Mengetahui kinerja pegawai PAUD Telkom
- 3) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PAUD Telkom

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai penelitian dengan topik SDM dan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pelatihan dan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan khususnya Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

##### **1.5.2 Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawai PAUD Telkom melalui pemberian dan pelaksanaan pelatihan yang lebih baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan tugas akhir digunakan untuk mengetahui penjelasan ringkas mengenai penelitian yang dilakukan. Berdasarkan alur sistematika penulisan tugas akhir maka dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai profil perusahaan sebagai objek penelitian, latar belakang penelitian yang berisi gejala/fenomena permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, perumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang menjadi acuan penelitian. Terdapat tujuan penelitian yang menjawab pertanyaan dan permasalahan yang terjadi. Manfaat penelitian yang merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Serta yang terakhir dalam bab ini adalah sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan laporan penelitian ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berfikir serta dasar penyusunan penelitian. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian. Hipotesis penelitian sebagai dugaan awal terkait hasil penelitian yang merupakan bagian dari penelitian jenis kuantitatif.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Mulai dari karakteristik penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian serta teknik analisis data.

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

Bab ini berisi analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, serta pengolahan data hingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian ini. Mulai dari pembahasan berkaitan dengan karakteristik responden, hasil penelitian dan penjelasan terperinci dari hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian. Kesimpulan menjawab rumusan masalah berdasarkan hasil penelitian dan saran untuk memberikan solusi atau rekomendasi penyelesaian masalah.