

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai bagi sebuah organisasi karena dengan potensi yang ada pada dirinya mereka dapat membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki potensi dan kompetensi dibidangnya yang akan mempengaruhi lingkungannya.

Perkembangan zaman dan teknologi yang sulit dikendalikan membuat kinerja SDM mulai menurun dikarenakan sulitnya SDM berkompetisi dalam industri, sehingga kinerja sebuah organisasi turut terpengaruh. Solusi terhadap permasalahan ini adalah dengan cara melakukan pelatihan. Menurut Delaney dan Huselid (1996) dalam Shiryan, Shee dan Stewart (2012) kinerja organisasi secara langsung dapat berhubungan dengan pelatihan karyawan.

Pelatihan telah menjadi masalah kepedulian dan perhatian oleh banyak bidang bisnis saat ini. Organisasi menyadari bahwa pelatihan karyawan adalah elemen penting untuk meningkatkan efisiensi kinerja pekerjaan dan menjaga bisnis mereka berjalan lebih intens dalam kompetisi (Shiryan et al, 2012). Dapat

dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kualitas karyawan karena prestasi seseorang tidak timbul dengan sendirinya. Dikarenakan untuk menimbulkan prestasi seseorang dapat dibantu dengan pelatihan yang efektif dan efisien.

Dalam masyarakat dan lingkungan kerja, pelatihan berupaya memberikan nilai-nilai kepemimpinan, memahami tenaga kerja dengan memenuhi apa yang dibutuhkan serta manajemen yang kompeten dalam organisasi terbukti dapat meningkatkan kinerja SDM. Sesuai dengan penelitian Shiryan et al, (2012) yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai pendekatan membangun karir dan sarana untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang yang dapat menopang hidup mereka dalam berkompetisi pada industrinya.

Menurut Shiryan et al. (2012), efektivitas pelatihan karyawan dalam kinerja UKM Arab Saudi menyatakan bahwa pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam melaksanakan tugas. Hubungan antara pelatihan, sikap karyawan dan kinerja organisasi sangat kuat dalam organisasi sosial dan UKM. Faktor-faktor yang menunjukkan peningkatan keterampilan karyawan dapat mencakup sikap, bakat atau kompetensi, dan kepuasan karyawan. Sehingga agar peserta pelatihan dapat bersaing di pasar diharapkan dapat memiliki sikap, bakat atau kompetensi yang sesuai dengan bidangnya sehingga tujuan kinerja yang baik dapat tercapai.

Manajemen harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang konten pelatihan dan hasil yang diharapkan sehingga pada proses memberikan pengetahuan baru dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Hal ini sangat penting bagi sebuah usaha, dengan demikian untuk mendorong peserta menerapkan kompetensi baru ke pekerjaan mereka, manajemen perlu memperkuat hasil-hasil pelatihan melalui pemberian insentif, evaluasi serta penghargaan jangka panjang seperti menggambarkan jalan karir menurut Shiryan et al. (2012) yang diadaptasi dari Jannex (2008).

Seperti halnya yang dilakukan Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Latihan Kerja adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Dimana tugas pokok atau tujuan dari BLK adalah menyiapkan dan melaksanakan berbagai macam pelatihan dan keterampilan kerja, melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas.

BLK Payakumbuh merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang memiliki visi yaitu terwujudnya pelatihan tenaga kerja yang berskala nasional/internasional, berkualitas dan mampu meningkatkan daya saing masyarakat dalam pasar kerja untuk kesejahteraan masyarakat sehingga untuk mencapai visi tersebut BLK menetapkan misi bahwa untuk menjadi andalan pembangunan dan perekonomian masyarakat Sumatera Barat BLK mempersiapkan tenaga kerja terampil, berethos kerja tinggi, produktif dan berkualitas sehingga dapat bersaing di pasar baik di dalam maupun luar negeri.

Sasaran yang di bidik oleh BLK adalah masyarakat ekonomi menengah ke bawah serta masyarakat yang membutuhkan keahlian. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kalangan masyarakat yang mampu untuk mendapatkan pendidikan serta kesempatan mengasah keterampilan.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar program pelatihan berbasis kompetensi di BLK ditujukan pada penyiapan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Melalui program pelatihan di BLK dapat mengurangi pengangguran terutama di daerah-daerah yang tingkat penganggurannya masih tinggi. Berdasarkan hal ini, Pemerintah terus memberdayakan keberadaan BLK di Pusat dan Daerah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja para penganggur dan pencari kerja agar mereka siap bekerja dan cepat diserap oleh pasar kerja dan industri (Ady, 2013).

Tabel 1.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut Kabupaten/Kota
Payakumbuh tahun 2011-2015

No	Tahun	TPAK
1	2011	56,13
2	2012	58,76
3	2013	61,57
4	2014	61,48
5	2015	64,95

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Payakumbuh, 2016

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat adanya peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja antara tahun 2014 dan 2015 sebesar 3,47. Dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja yang ada di Payakumbuh dapat di serap oleh pasar. Sehingga agar dapat lebih diberdayakan masyarakat Payakumbuh dapat

diberikan pelatihan keahlian sesuai dengan keinginan dan kemampuan masyarakat tersebut agar dapat bersaing dengan industri baik di dalam maupun luar negeri.

Menurut David (2004) dalam Sanjeevkumar dan Yanan (2011) tujuan mendasar dari pelatihan adalah penghapusan atau perbaikan masalah kinerja. Untuk menjadi sukses, program pelatihan harus jelas dinyatakan agar tujuan dapat direalisasikan.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti termotivasi untuk mengukur efektivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja khususnya pada Balai Latihan Kerja Payakumbuh. Penelitian ini berjudul **“Efektivitas Pelatihan Balai Latihan Kerja Payakumbuh Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh sifat pelatihan terhadap hasil pelatihan ?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan manajemen terhadap hasil pelatihan ?
3. Bagaimana pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja peserta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, didapatkan beberapa tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sifat pelatihan terhadap hasil pelatihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan manajemen terhadap hasil pelatihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja peserta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama pengaruh pelatihan terhadap kinerja peserta dalam menghadapi persaingan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi literatur dan rujukan bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan berupa *research output* sehingga Balai Latihan Kerja Payakumbuh dapat meningkatkan dalam pembangunan efektivitas pelatihan pada peserta pelatihan agar tenaga kerja lebih kompeten dibidangnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Sifat Pelatihan, Keterlibatan Manajemen dan Hasil Pelatihan untuk mengetahui Kinerja Peserta.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang didalamnya memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

