

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumberdaya (*resources*), yakni sumberdaya alam (*natural resources*), dan sumberdaya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama (Notoatmojo 2019 :8).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Hariandja, 2018 : 68).

Kualitas sumber daya manusia pada prinsipnya menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, pelatihan dan ketrampilan-ketrampilan lain. upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pelatihan dan keterampilan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. (Notoadmodjo, 2018 : 2).

Pelatihan (*Training*) merupakan proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan individual atau pegawai/karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu seseorang/pegawai/karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2016 : 226).

Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para peserta pelatihan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan

pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka (Meldona, 2019 : 232).

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar (Ambar, 2018 : 175)

Keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang meliputi seluruh kemampuan yang dimiliki individu yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian yang bersifat mental dan fisik (Stephen, 2018 : 87).

Keterampilan kerja bisa dikatakan sebagai kemampuan individu peserta pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan atas dirinya sendiri. Selain itu, keterampilan bisa dikatakan kemampuan individu dalam mengeluarkan ide-ide yang dimiliki dan mampu mengerjakan serta menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada pada dirinya.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan, menurut Hani

Handoko pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para kawayan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Tausari, 2018 : 99).

Pelatihan dan keterampilan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lain, sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas, pengembangan atau *development* adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi di dalam organisasi (Sunyoto, 2018 :145).

Pemberdayaan tenaga kerja melalui balai latihan kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Balai latihan kerja merupakan salah satu instrumen pengembangan sumberdaya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum dan program yang ada.

Melalui Pelatihan Kerja inilah akan diciptakan tenaga kerja pada tingkat teknisi maupun non teknisi untuk memenuhi kebutuhan yang semakin besar jumlahnya. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan dan memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek sebanyak 70% dari pada teori yang hanya 30%. Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) merupakan suatu lembaga yang tepat dalam memberdayakan masyarakat, karena UPT LK memberikan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai program seperti menjahit, teknik las, teknik bordir. sehingga peserta didik atau masyarakat yang mengikuti pelatihan mampu memiliki skill dan keterampilan, dengan adanya skill dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik sehingga mereka dapat berdaya (Suryabrata, 2017 : 17).

Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) di tuntut untuk menyesuaikan program pelatihan dengan membuka sub kejuruan baru atau menghapus sub kejuruan yang di nilai tidak efektif sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta tenaga kerja yang diinginkan oleh pasar kerja. Oleh karena itu, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) sebagai pengelola program, haruslah menggunakan metode yang cocok digunakan di dalam pelatihan. Kendati pelatihan diharapkan mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas individu.

Sebagaimana pada UPT Pelatihan Kerja (PK) Provinsi Jawa Timur di Sumenep, dalam program kerjanya menciptakan pengembangan diri melalui latihan kerja yang mampu berwira usaha mandiri sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia dan potensi diri dari kebangkitan dirinya untuk berkembang dan berdikari sendiri. Pihak UPT. Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur Di Sumenep memberikan bimbingan dan pendidikan keterampilan teknis untuk mampu berwirausaha usaha mandiri sesuai dengan kemampuan potensi dirinya untuk berkembang dalam berwirausaha mandiri.

Bentuk keterampilan UPT. Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep yang diikuti banyak pencari kerja dalam prakteknya dibimbing oleh instruktur dalam pendidikan pelatihannya, termasuk juga waktu selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan sarana dan prasana untuk bisa diambil sebagai bekal dalam berwirausaha sendiri. Bentuk pendidikan dan keterampilan semacam ini memang sangat baik dalam memberi bimbingan dan pengembangan dalam menumbuhkan potensi diri untuk maju dan berkembang. Terlihat antusiasnya pencari kerja dalam membekali dirinya, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. 1
Pengembangan SDM Dalam Pelatihan UPT Pelatihan Kerja Prop. Jatim Di Sumenep

No	Program	2020	2021	2022
1.	Menjahit	80	120	140
2.	Menyulam	70	120	140
3.	Merangkai	60	80	100
4.	Komputer	80	100	120
5.	Programer	60	100	120
6.	Sepeda Motor	120	140	150

No	Program	2020	2021	2022
7.	Las	60	80	100
8.	Prosesing	70	80	100
9.	Konsultan	40	60	80
10.	Jasa Kontruksi	50	60	80
11.	Bangunan	45	50	60
12.	Bubut	25	40	60

Sumber : UPT Pelaksana Kerja Sumenep 2024

Data diatas menunjukkan adanya pola pelatihan kerja dan keterampilan kerja yang diikuti oleh masyarakat terutama bagi pemuda yang ingin mengembangkan kreativitas dirinya dalam berwirausaha mandiri termasuk penggalian potensi dirinya untuk siap berwirausaha mandiri, sehingga mempunyai bekal dalam membuka usahanya.

Bagi yang telah ikut pelatihan kerja, secara obyektif dan langsung membuka kerja terlihat cukup banyak, sehingga pelatihan kerja ini membawa hasil yang signifikan, terlihat yang telah membuka usaha sendiri, sehingga mampu dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya sendiri, terlihat yang telah membuka kewirausahaan mandiri, dari hasil pematauan dan pendampingan dari UPT. Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur Di Sumenep, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. 2
Pengembangan Kewirausahaan Pelatihan

No	Program	2020	2021	2022
1.	Menjahit	75	110	137
2.	Menyulam	64	109	134
3.	Merangkai	60	80	100
4.	Komputer	80	100	120
5.	Programer	60	100	120
6.	Sepeda Motor	115	132	144
7.	Las	60	80	90
8.	Prosesing	70	80	97

No	Program	2020	2021	2022
9.	Konsultan	40	60	80
10.	Jasa Kontruksi	50	57	74
11.	Bangunan	45	50	60
12.	Bubut	25	40	60

Sumber : UPT Pelaksana Kerja Sumenep 2024

Data tersebut diatas menunjukkan adanya hasil dari pengembangan diri SDM peserta pelatihan yang mampu dalam membuka kewirausahaan mandiri dalam bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, Program Pelatihan di UPT-LK Provinsi Jawa Timur di Sumenep, namun masih belum mampu Menjawab Tantangan Peluang Kerja, karena, masyarakat yang telah diberikan keterampilan di UPT-LK tidak bisa bekerja di industri/ perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kecil peluang kerja bagi lulusan UPT-LK. Yang menjadi faktor kecilnya peluang tamatan UPT-LK bekerja di perusahaan atau Industri adalah tidak adanya kerjasama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dengan pihak perusahaan atau Industri, tidak adanya penempatan siswa (peserta pelatihan) untuk magang diperusahaan, kurangnya wawasan siswa pelatihan di UPT-LK dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Hal ini dibuktikan dengan data banyaknya peserta pelatihan yang belum bekerja yang telah peneliti paparkan di atas.

Peserta pelatihan sebenarnya merupakan orang dengan Sumber Daya Manusia yang kurang mampu dalam mengembangkan dirinya dalam berketerampilan, sehingga mereka dengan ketidakberdayaannya ikut pelatihan di UPT – LK ini untuk bisa dibimbing dan dibina dan didampingi

agar nantinya bisa terampil sesuai dengan bidang yang diikuti (Interview dengan Mr.X Pegawai UPT-LK Prov. Jatim di Sumenep).

Ketertarikan peserta pelatihan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja pada UPT-LK ini, disebabkan tidak ada biayanya, juga peserta ingin bekerja dengan menggali potensi dirinya agar lebih berkembang, dan dapat bekerja secara mandiri di lingkungan masyarakat. Selain itu pendidikan dan pelatihan di UPT-LK Prov. Jatim di Sumenep juga memberikan bantuan alat dan sarana, serta bisa menggunakan sarana yang ada di UPT-LK ini. Para peserta pelatihan merasa nyaman dan sampai bisa secara kontinyu dilakukan pendampingan, Saya mengikuti Pelatihan Komputer untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman saya dalam penggunaan teknologi, sehingga dapat memperluas peluang karier dan berkontribusi secara lebih efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. (Hasil interview pra penelitian Mr. Y peserta pelatihan, Kamis, 14 Desember 2023, pukul 10.35 WIB di UPT-LK di Sumenep).

Perkembangannya para lulusan peserta pendidikan dan keterampilan UPT. Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Timur Di Sumenep ini ada yang kurang percaya diri dan seakan malu dalam berwirausaha mandiri, atas apa yang diperoleh pada saat mengikuti pendidikan dan pelatihan, akan tetapi kebanyakan yang secara langsung membuka kewirausahaan mandiri. Terlihat potensi diri peserta cukup mampu dalam mengembangkan dirinya untuk bisa berkreasi, terlihat banyaknya para pemuda yang membangun dirinya dengan membuka usaha mandiri di pinggir jalan dengan jajanan milineal.

Prinsipnya penelitian ini, menggali pengaruh yang signifikan dalam pelatihan kerja dan keterampilan kerja yang telah mengikuti pelatihan dan pasca pelatihan yang mampu mengembangkan sumber daya mandiri sebagai manusia dengan berwirausaha mandiri, sehingga hasil penelitian dapat menunjukkan adanya pengaruh SDM dalam ikut pelatihan dengan menghasilkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu masih perlu tindak lanjut dari UPT Pelatihan Kerja Provinsi Di Sumenep untuk dilakukan pendampingan selanjutnya dan dilepas setelah benar benar telah mandiri dalam pengembangan potensi dirinya berwirausaha mandiri, sehingga untuk bisa dibekali juga kematangan mental dalam berwirausaha mandiri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Peserta Pelatihan di UPT Pelatihan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur di Kab. Sumenep)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep ?

2. Adakah pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep?
3. Adakah pengaruh pelatihan kerja dan keterampilan terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yang pada dasarnya hendak menjawab permasalahan, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan keterampilan terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, antara lain :

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat membantu Pemerintah dalam mengevaluasi dan membangun keterampilan dan pelatihan kerja bagi masyarakat melalui UPT Latihan Kerja dalam memberdayakan masyarakat dalam pengembangan SDM yang terampil dan memadai.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan, pengalaman, kreatifitas serta kesempatan untuk dapat menerapkan berbagai teori yang telah diperoleh diberbagai kegiatan perkuliahan ke dalam obyek yang sebenarnya di lapangan.

Dapat memperluas wawasan dan menambah kepustakaan dalam meneliti objek yang sejenis, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat gambaran awal dari susunan skripsi penelitian ini, perlu penulis menyusun sistematika penulisan yang menunjukkan susunan bab dan bab, sehingga dapat dilihat rangkaian skripsi penelitian yang sistematis.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, *grand* teori dan teori pendukung, yaitu Administrasi

Publik, Pelatihan Kerja, Keterampilan dan Pengembangan SDM serta Definisi Operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang metode penelitian, yang jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrumen penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum objek penelitian UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh pelatihan kerja dan keterampilan terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta pelatihan di UPT Latihan Kerja Provinsi Jawa Timur di Sumenep.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.