

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah makro ekonomi adalah pengangguran. Pengangguran terjadi disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang tidak tersedia atau tidak mencukupi serta ketersediaan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja tidak berarti bahwa tidak adanya manusia yang ingin bekerja, akan tetapi kebutuhan tenaga kerja dan tenaga kerja yang tersedia tidak mengalami kesesuaian. Sumber Daya Manusia menjadi kebutuhan dalam segala aspek kehidupan, terutama dalam dunia bisnis maupun instansi pemerintahan. Kebutuhan Sumber Daya Manusia sangat tinggi, terutama dalam era modern sekarang ini.

Menurut Veithzal & Sagala, (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting karena dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan menciptakan kepuasan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. SDM merupakan bagian penting di setiap organisasi karena dianggap sebagai asset utama yang dapat menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2015) mengatakan bahwa pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada suatu instansi atau organisasi yaitu karena dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) maka pegawai atau karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi tersebut. Sedangkan menurut Darodjat (2015) mengatakan bahwa dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada suatu instansi atau organisasi maka pegawai/karyawan dapat mengembangkan ketrampilan, keahlian dan pengetahuannya tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja (*Performance*) menjadi tolak ukur dalam penilaian prestasi suatu pekerjaan, hal tersebut sudah menjadi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu mempunyai standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja yang terukur pegawai diharapkan dapat menunjukkan kontribusi membangun yang profesional secara nyata

ditengah masyarakat guna meningkatkan pelayanan publik dan pada akhirnya bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Cipta et al., 2021).

Menurut (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Pelatihan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai pelatihan sangat mempengaruhi dari kinerja pegawai itu sendiri dengan mengikuti pelatihan maka pegawai tersebut bakal memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut maupun organisasi. Menurut penelitian (Maizar et al., 2023) pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berdasarkan Penelitian (Pramono & Prahiawan, 2021) menyebutkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan juga sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para pegawai sedang dilatih, oleh karena itu dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada pegawainya. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maizar et al., 2023) dan (Pramono & Prahiawan, 2021) mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Pariesti et al., (2022) mengatakan kompetensi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Sudarmanto, 2015).

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya mengenai pentingnya kompetensi bagi pegawai/karyawan menurut Wibowo (2016) yaitu dapat meningkatkan daya saing kerja antar pegawai sehingga menimbulkan meningkatnya kinerja pada pegawai tersebut. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2015) bahwa pentingnya kompetensi bagi pegawai karena merupakan salah satu syarat untuk menaikkan jabatan. Begitu juga dengan Thoha, (2015) yang mengatakan untuk menjadi pemimpin, pegawai harus memenuhi kriteria salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Sehubungan dengan usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam dunia kerja, maka terbentuklah Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) yang didirikan atas kerja sama antara pemerintah republik Indonesia dan pemerintahan jepang yang masing-masing diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Republik Indonesia dan Japan International Cooperation Agency (JICA) pada tahun 1973. Kemudian BLKP secara operational administratif bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dan secara operational teknis dibawah Direktorat Instruktur dan Tenaga Pelatihan (INTALA).

Berkaitan dengan itu tentunya diharapkan BLKP mampu memberikan kinerja yang baik agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap dan berkualitas. Tenaga kerja yang disiapkan menjadi jawaban dari masalah Makro Ekonomi yaitu penekanan tingkat pengangguran. Menurunnya tingkat pengangguran tentunya berbanding lurus dengan kesiapan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan di hasilkan dari system pembentukan yang baik. Pemberian pelatihan yang dibutuhkan serta tenaga pelatih (instruktur) hendaknya mempunyai kualifikasi yang baik.

Sebagai lembaga pelatihan kerja, Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi memainkan peran signifikan dalam menyiapkan tenaga kerja yang handal, terampil, dan siap pakai dengan berbagai kejuruan dalam pelatihan yang diadakan. Pelatihan dan Kompetensi Kerja dapat dilihat dari jumlah pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi yang mengikuti pelatihan dari tahun 2019-2023 masih relatif rendah yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi Yang Mengikuti Pelatihan Dari Tahun 2019 – 2023

No.	Jenis Pelatihan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Diklat Teknis	2	1	0	3	3
2	Diklat Instruktur	3	1	0	4	4
Jumlah Pegawai		35	37	35	38	40
Jumlah Pegawai yang Ikut Pelatihan		5	2	0	7	7
Rata-Rata (%)		14,29	5,41	0	18,42	17,50

Sumber : Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi yaitu jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan tertinggi ditahun 2022 yaitu dengan persentase 17,5 persen. Sedangkan pada tahun 2021 tidak ada pelatihan yang diikuti oleh pegawai, hal ini dikarenakan dampak dari pandemi covid-19. Namun hal tersebut juga dapat menyebabkan peningkatan kompetensi pegawai terkendala. Pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja Jambi ini kepada masing-masing pegawai sesuai dengan spesifikasi jabatan pegawai tersebut sehingga masing-masing kualifikasi tersebut membutuhkan jenis pelatihan yang berbeda agar menjadi lebih baik dalam menunjang kinerja pegawai Balai Latihan

Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi. Adapun kinerja pegawai Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi yang didasar atas penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2023 disajikan pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi
Jambi dari tahun 2019-2023

No.	Kegiatan	2019		2020		2021		2022		2023	
		Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)
1	Teknik Mesin Mobil	50	40	52	45	30	27	55	55	60	58
2	Teknik Mesin Motor	66	55	70	63	35	30	60	58	70	70
3	Las	110	82	115	107	40	38	70	65	80	75
4	Menjahit	120	120	130	125	60	60	100	95	120	120
5	Listrik	65	60	55	48	25	25	70	60	75	55
6	Tata Niaga	75	52	80	75	40	39	80	73	90	85
Rata-Rata Pencapaian (%)		83,25		91,13		94,7		93,58		93,03	

Sumber : Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi kegiatan yang ada di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir adalah tidak selalu capai target. Realisasi pencapaian target paling rendah tercatat pada tahun 2019 yaitu sebesar 83,25 persen. Kinerja yang belum maksimal disebabkan jumlah tenaga instruktur bisa mencakup 2 bidang pelatihan, jadi setiap 1 instruktur bisa memegang lebih dari 1 bidang pelatihan. Peralatan yang masih belum lengkap dan sebagainya. Maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan rasa keyakinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka

pegawai tersebut dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi Pada Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi mengenai belum optimalnya kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target jumlah peserta yang mengikuti pelatihan maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana gambaran pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi?
3. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi?
4. Apakah kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi?
5. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai sebagai variabel mediasi di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Untuk menghasilkan gambaran pelatihan, kompetensi dan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi.

3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi.
4. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi.
5. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai sebagai variabel mediasi di Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan dan masukan dalam pengetahuan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP) Provinsi Jambi, diharapkan bisa memberikan masukan kepada pemimpin terutama di instansi yang terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai di masa yang akan datang.