

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, manajemen dapat di definisikan sebagai seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurut (Malayu Hasibuan, 2018) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana manajemen ini sangat di butuhkan pada suatu organisasi supaya lebih tertata dan jelas arahnya. dalam suatu organisasi maupun pemerintahan terdapat tenaga kerja yang merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara maupun organisasi. Meskipun sumber daya alam dan modal diperlukan, tanpa Tenaga Kerja yang berkualitas, peningkatan produktivitas dan pendapatan Nasional akan sulit dicapai. Menurut (Undang Undang RI No 6, 2023) Tenaga kerja adalah kelompok penduduk yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Menurut (Undang Undang RI No 6, 2023) tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang telah memasuki usia kerja, yaitu antara 15 hingga 64 tahun. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan menjadi sangat krusial.

Untuk meningkatkan keterampilan Tenaga Kerja tersebut dibutuhkan adanya pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pengajaran dan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau sikap individu atau kelompok. Pelatihan merupakan salah satu komponen pendidikan, yang berfungsi sebagai sarana pengembangan karir dan pembinaan yang bertujuan untuk menambah maupun meningkatkan keahlian, kemampuan, serta pengetahuan para pekerja sesuai tuntutan dunia kerja. Pelatihan merupakan

salah satu komponen pendidikan. ini bersifat langsung, praktis, dan spesifik. Pelatihan khusus mengacu pada instruksi yang berkaitan dengan pekerjaan lapangan yang telah diselesaikan, pelatihan praktis dan segera mengacu pada instruksi dan praktik. Dalam (Wandasari, 2019) Blanchard and Thacker menyebutkan pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk meningkatkan maupun memberikan pengetahuan dan keahlian kepada para tenaga kerja dengan tujuan untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. sedangkan Menurut (Oemar, 2017) pelatihan adalah serangkaian proses yang yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada para tenaga kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kerja profesional dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Selain itu, pelatihan juga dapat diartikan sebagai proses yang sistematis untuk meningkatkan maupun memodifikasi sikap dan perilaku serta pengetahuan, keterampilan, melalui pembelajaran yang diberikan para pelatih yang profesional. Kesimpulan pelatihan menurut para ahli di atas adalah suatu program pendidikan jangka pendek dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan keahlian kepada para pekerja dengan cara sistematis.

Tujuan dari pelatihan menurut para ahli ialah untuk meningkatkan kemampuan individu serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan saat ini, dengan cara meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan individu melalui proses pembelajaran jangka pendek yang menggunakan prosedur secara sistematis, membantu pegawai baru atau lama dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif, memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengubah perilaku, mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur profesi tertentu yang disesuaikan, dan membantu peserta memperbaiki kecakapan, meningkatkan kompetensi seseorang atau kelompok dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan dapat dilakukan di berbagai konteks, seperti lingkungan pendidikan, dunia kerja atau bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Umumnya tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemahiran dalam berbagai keterampilan kerja dalam waktu singkat.

Baik buruknya sebuah pelatihan itu tergantung dengan kualitas pelatihan yang diberikan kepada si Tenaga Kerjanya. Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Menurut (Juran dalam ambar rosida, 2018) mengatakan kualitas merupakan kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Dimana kualitas diukur dari segi tujuan dan manfaatnya. Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, layanan, orang, proses yang melebihi harapan dan sesuai dengan tujuan dan manfaatnya.

Terkait dengan pelatihan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam pelatihan dimana salah satu faktor yang mempengaruhi pelatihan tenaga kerja adalah instruktur lapangannya, ketepatan metode dan kejelasan tujuan. dimana instruktur lapangan sebagai sumber untuk melakukan pelatihan karena instruktur lapangan lah yang menentukan bagaimana materi yang ingin disampaikan kepada peserta pelatihan, bagaimana metode yang digunakan pada saat pelatihan tersebut jikalau aspek aspek tersebut terlaksana dengan baik maka pelatihan tersebut bisa tergolong bagus, dengan begitu tujuan awal dari pelatihan akan tercapai. Dengan begitu pelatihan sangat lah penting dalam suatu proses melatih para tenaga kerja yang mengikuti pelatihan tersebut. Dimana pelatihan berpengaruh dengan skill yang akan didapat bagi para Tenaga Kerja dan bagi konsumen yang membutuhkan jasanya di masa depan.

Balai Latihan Kerja dan Produktivitas atau disingkat BLKP, merupakan suatu program pelatihan yang ditujukan kepada Tenaga Kerja buatan pemerintah yang berfokus pada bidang ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. BLKP baik sebagai tempat pelatihan peningkatan produktivitas kerja sehingga peserta didik dapat meningkatkan kesejahteraannya maupun sebagai tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja untuk membantu peserta didik menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dan/atau bisnis mandiri. Salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang bernaung di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) adalah Balai Latihan Kerja dan Produktivitas (BLKP). Menurut (Pergub Jambi No 31, 2018) UPTD BLKP

bertanggung jawab atas beberapa tugas teknis Dinas Ketenagakerjaan, seperti menyusun program, menilai, dan melaporkan, memberikan pelatihan keterampilan berbasis masyarakat dan kompetensi kepada Tenaga Kerja dan Tenaga Ahli, baik di dalam maupun di luar negeri. dan mengembangkan, menerapkan pelatihan produktivitas, pengukuran, dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja di semua sektor usaha, perusahaan, dan lembaga pemerintah lainnya.

Dengan demikian, Penulis ingin menganalisis tentang Implementasi Pelatihan dari Program Kerja yang sudah ada apakah sudah sesuai dengan programnya apa belum, dengan demikian BLKP adalah tempat yang cocok untuk peneliti teliti dimana BLKP ini tempatnya pelatihan Tenaga Kerja dimana sesuai dengan topik saya yaitu tentang Analisis Implementasi Pelatihan Tenaga Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dan Produktivitas Provinsi Jambi .

Berdasarkan pengalaman dan observasi, permasalahan dari penulis lihat di lapangan adanya fenomena pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLKP masih kurang baik. Dilihat dari adanya peserta pelatihan yang kurang fokus dalam mengikuti pelatihan, adanya fenomena instruktur pelatihan hanya sekedar menyampaikan materi saja, serta metode pelatihan yang dilaksanakan tergolong ala kadarnya saja. jadi penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang Pelatihan Tenaga Kerja dan bagaimana Implementasi Pelatihan Tenaga Kerja tersebut. Wawancara dilakukan pada tanggal 28 Agustus 2024, Informan wawancara berjumlah 14 orang diantaranya Kepala BLK, Kasubbag TU, 2 Instruktur Pelatihan serta 10 peserta yang sudah mengikuti pelatihan. Wawancara menanyakan tentang metode apa yang digunakan pada saat pelatihan, bagaimana proses pengadaan pelatihan dari perencanaan sampai selesai dan instrukturnya berasal darimana. Dari penjelasan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“ANALISIS IMPLEMENTASI PELATIHAN TENAGA KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIK DAERAH BALAI LATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS (UPTD BLKP) PROVINSI JAMBI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan, permasalahan yang dapat di teliti pada penelitian ini adalah Bagaimana implementasi pelatihan tenaga kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dan Produktivitas Jambi (UPTD BLKP) Provinsi Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis implelementasi pelatihan tenaga kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dan Produktivitas Jambi (UPTD BLKP) Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dijadikan rujukan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang analisis implementasi pelatihan tenaga kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Analisis implementasi pelatihan tenaga kerja pada unit pelaksana teknis daerah balai latihan kerja dan produktivitas.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai implementasi pelatihan tenaga kerja.

c. Bagi Dinas

Dengan adanya penelitian ini, manfaat bagi dinas adalah dapat terus mengembangkan, memperhatikan, maupun mengevaluasi tentang pelatihan tenaga kerja ini.