

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini perkembangan dunia kerja semakin kompetitif dan tanpa disadari mengakibatkan peningkatan persaingan antar perusahaan. Perkembangan dunia kerja pada era sekarang mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengalokasikan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk dapat memenangkan persaingan perusahaan harus mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan kualifikasi yang tinggi. Persaingan yang terjadi berdampak pada individu yang menginginkan pekerjaan di dalam perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Perusahaan yang ada di Indonesia setiap tahun jumlahnya semakin bertambah dan kebutuhan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemajuan perusahaan juga semakin dibutuhkan. Indonesia negara berkembang yang pada tahun 2020 sampai 2035 ini memasuki bonus demografi yang merupakan jumlah penduduk usia produktif (usia 15 tahun sampai 64 tahun) melebihi jumlah penduduk non produktif (usia kurang dari 15 tahun sampai lebih dari 65 tahun). Usia produktif saat ini yang menginginkan sebuah pekerjaan dituntut untuk mempunyai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang tinggi menjadi ukuran perusahaan untuk dijadikan bagian dari sumber daya perusahaan atau karyawan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi sarana yang tepat bagi individu untuk mendapatkan kompetensi

yang diinginkan oleh perusahaan. Terciptanya kualitas sumber daya manusia dengan kompetensi yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kinerja merupakan tujuan dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang dilakukan harus efektif agar individu yang mengikuti pelatihan dan tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa tercapai. Efektivitas Pelatihan menurut Noer (2016) adalah bagian untuk meningkatkan dan mengembangkan kegiatan pelatihan di dalam kinerja karyawan organisasi atau perusahaan.

Pelatihan dapat mencapai tingkat efektivitas yang baik karena berbagai faktor yang mendukungnya, desain pelatihan menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya tingkat efektivitas pelatihan tersebut. Menurut Noe (2010) menyatakan bahwa proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan dan desain pelatihan berkaitan suatu proses program dalam kegiatan pelatihan yang merupakan unsur yang meliputi individu peserta pelatihan, pekerjaan, dan organisasi atau perusahaan. Kegiatan pelatihan harus menerapkan sistem desain pelatihan dengan baik dan sesuai tujuan yang diinginkan dari kegiatan pelatihan. Desain pelatihan agar penerapannya maksimal harus didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi untuk menerapkan desain pelatihan di dalam kegiatan pelatihan.

Kompetensi sumber daya manusia menurut Apriani (2013) adalah sumber daya yang dimiliki manusia yang meliputi segala aspek dari dalam diri manusia antara lain kebijaksanaan, keterampilan dan kemampuan. Melihat pengertian ahli itu, dapat disimpulkan bahwa keterampilan, pengalaman dan pendidikan tinggi yang dimiliki seseorang sangat dibutuhkan untuk dapat menerapkan desain pelatihan di

dalam kegiatan pelatihan. Kompetensi sumber daya manusia sangat berperan dalam proses pembuatan desain pelatihan yang sudah direncanakan agar efektivitas pelatihan bisa diwujudkan dengan maksimal. Kompetensi sumber daya manusia yang menerapkan desain pelatihan akan dapat berjalan secara maksimal apabila faktor lingkungan kerja non fisik dijaga dengan baik. Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu tambahan atau bantuan pelengkap untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan. Menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, aman, dan kondusif menjadi salah satu tujuan agar efektivitas dari pelatihan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Rakhman Roebidin dkk. (2015) dalam penelitiannya membuktikan hubungan di dalam lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap efektivitas dari kegiatan pelatihan. Balai latihan kerja menjadi tempat tujuan individu untuk dapat meningkatkan kompetensi sehingga akan digunakan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan di dalam perusahaan.

Kota Ponorogo mempunyai balai latihan kerja dalam memfasilitasi individu yang untuk menginginkan mendapatkan kompetensi lebih tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya perusahaan yang diinginkan. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo berada di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Indonesia berkedudukan di Jalan Ngudi Kaweruh, Karanglo Lor Sukorejo Ponorogo. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo bahwa masalah dalam desain pelatihan yang sudah diterapkan di kegiatan pelatihan kadang masih tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan di wilayah Ponorogo sehingga peserta pelatihan masih kebingungan mencari pekerjaan ketika sudah lulus program pelatihan di balai

latihan kerja dan kurangnya sarana prasarana yang ada dilokasi pelatihan untuk mendukung kegiatan pelatihan mengakibatkan efektivitas pelatihan berkurang. Pelatihan-pelatihan yang sudah di desain dan direncanakan oleh pemerintahan pusat lewat Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Indonesia hanya bisa diterapkan tidak lebih dari 80% karena permasalahan sarana prasarana yang kurang mendukung tersebut. Selain itu, kekurangan kompetensi sumber daya manusia yang menerapkan desain pelatihan berdampak buruk pada efektivitas pelatihan. Guru atau pengajar yang menerapkan desain pelatihan jumlahnya sangat terbatas bahkan dikatakan kurang sehingga mengakibatkan satu guru dapat mengajar untuk lebih dari satu kelas di setiap pertemuan program pelatihan sehingga mengakibatkan banyak waktu yang dibuang peserta pelatihan untuk menunggu guru atau pengajar yang masih mengajar di kelas sebelumnya. Melihat permasalahan yang dihadapi guru atau pengajar tersebut mengakibatkan keefektivan sumber daya manusia yang ada di dalam sistem guru atau pengajar masih sangat kurang maksimal. Hubungan antara pengajar dan karyawan terjalin belum cukup baik karena sesama rekan kerja masih kurang adanya ikatan atau hubungan emosional karena jaranganya bekerja di lokasi kantor pelatihan mengakibatkan suasana kerja masih kurang maksimal. Atasan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo yang sering keluar kota untuk melakukan kordinasi dengan lembaga pelatihan di daerah lain mengakibatkan kurangnya pengawasan serta arahan atasan untuk bawahan menjadikan hambatan dan permasalahan dari hubungan lingkungan kerja non fisik sehingga berdampak pada efektivitas pelatihan.

Dalam mewujudkan efektivitas pelatihan pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Ponorogo memiliki berbagai strategi dalam mengefektifkan program pelatihan yang ada untuk dapat mencapai tujuan kegiatan pelatihan yaitu menghasilkan kompetensi individu yang baik dan tinggi sehingga dapat memenangkan persaingan di dunia kerja untuk mendapatkan pekerjaan di dalam perusahaan yang diinginkan. Efektivitas pelatihan dapat dibentuk melalui berbagai hal antara lain yaitu memaksimalkan desain pelatihan dengan menambahkan bantuan sarana prasarana yang cukup memadai untuk mendukung kegiatan di setiap pelatihan dan desain pelatihan yang diterapkan harus sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja saat ini agar pelatihan yang sudah dilakukan tidak sia-sia. Memberikan desain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja akan berdampak baik juga kepada peserta pelatihan yang sudah lulus mengikuti program pelatihan kerja dan efektivitas pelatihan dapat tercipta dengan baik serta maksimal. Selain itu, menambahkan guru atau pengajar sebagai sumber daya manusia untuk menerapkan desain pelatihan akan berdampak baik terhadap jalannya keefektifitas program pelatihan. Lebih lanjut, hubungan lingkungan kerja non fisik sesama rekan kerja masih harus ditingkatkan walaupun intensitas pertemuan masih kurang dengan memanfaatkan perkembangan teknologi komunikasi saat ini untuk meningkatkan hubungan lingkungan kerja non fisik dan hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya yang terjalin dengan baik diharapkan dapat mendukung di dalam efektivitas pelatihan.

Atas dasar uraian permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian. Judul yang ditarik untuk penelitian adalah **“PENGARUH DESAIN PELATIHAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN DI UPT PELATIHAN KERJA PONOROGO”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah desain pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo?
4. Apakah desain pelatihan, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, peneliti membatasi penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Terbatas pada masalah desain pelatihan, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas pelatihan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui apakah desain pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui apakah desain pelatihan, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Ponorogo.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a) Bagi Peneliti, penelitian ini dapat berguna dan dapat menambah wawasan dalam melakukan penelitian tentang desain pelatihan, kompetensi sumber daya manusia, dan lingkungan kerja non fisik untuk menciptakan efektivitas pelatihan.
- b) Bagi Organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi lembaga organisasi pelatihan dalam meningkatkan efektivitas pelatihan.
- c) Bagi Pembaca, penelitian ini dapat menambah bahan bacaan, wawasan, dan sebagai informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan pelatihan.
- d) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat sebagai acuan, informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.