BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberhasilan suatu organisasi karena memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Potensi SDM mencakup dimensi yang luas, meliputi aspek fisik, mental, dan sosial yang saling melengkapi. Aspek fisik berkaitan dengan kesehatan dan ketahanan tubuh dalam menjalankan tugas, sementara aspek mental mencakup kecerdasan, kreativitas, kemampuan memecahkan masalah, serta daya inovasi. Di sisi lain, aspek sosial mencakup keterampilan berkomunikasi, kemampuan bekerja sama, dan adaptabilitas terhadap dinamika lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017). Ketika dikelola secara optimal, SDM dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh sebab itu, pengembangan SDM menjadi salah satu fungsi utama dalam manajemen untuk mengaktualisasikan potensi tersebut (Ardana, Suharto, & Astuti, 2012).

Proses pengembangan SDM tidak hanya relevan bagi karyawan baru, tetapi juga penting bagi karyawan berpengalaman agar terus beradaptasi dengan perkembangan organisasi. Pengembangan ini perlu dirancang secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan, mencakup aspek peningkatan kompetensi teknis, pengetahuan teoritis, keterampilan berpikir konseptual, hingga aspek moralitas dan integritas kerja (Ardana et al., 2012).

Menurut Soeharto (2019), salah satu strategi efektif untuk meningkatkan performa karyawan adalah melalui program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan spesifik perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dasar dan lanjutan yang relevan, sekaligus memperdalam pemahaman mereka terhadap budaya dan standar organisasi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga memperhatikan penguasaan prosedur operasional dan internalisasi nilai-nilai perusahaan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Fajar (2013) menegaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran terarah yang dirancang untuk meningkatkan

efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan tidak hanya mendapatkan wawasan baru, tetapi juga mampu memahami ekspektasi organisasi dan mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari secara langsung dalam praktik kerja sehari-hari.

Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan adaptif semakin meningkat. Pelatihan dasar pengantar kerja menjadi krusial untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan industri yang terus berkembang (Dharma, 2015). Sayangnya, masih sering terjadi kesenjangan antara kualitas pelatihan dan kebutuhan aktual di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan (AKD) secara berkala guna menyusun kurikulum yang relevan dan aplikatif (Soeharto, 2019).

Di sisi lain, regulasi ketenagakerjaan, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2014, mengatur tugas dan tanggung jawab pegawai pengantar kerja. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan, sehingga diperlukan evaluasi dan penguatan strategi agar efektivitas layanan antar kerja semakin optimal (Mardiasmo, 2018).

Peningkatan kualitas lembaga diklat menjadi aspek penting dalam mendukung pengembangan SDM. Lembaga diklat yang berkualitas tidak hanya memperhatikan efektivitas program pelatihan, tetapi juga berperan dalam membangun citra positif di mata industri dan masyarakat (Kurniawan, 2020). Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa diklat seringkali dipandang sebagai kewajiban administratif semata, di mana peserta cenderung tidak mengaplikasikan ilmu yang diperoleh secara optimal dalam pekerjaan mereka (Fajar, 2013). Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi metode pembelajaran dan penyusunan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengelolaan sektor ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran sentral dalam memastikan kualitas SDM nasional. Melalui Pusat Pengembangan SDM, kementerian ini rutin mengadakan program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja untuk membekali calon pengantar kerja dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap

profesional (Mardiasmo, 2018). Program ini bertujuan mempersiapkan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi, tuntutan teknologi, dan dinamika sosial-ekonomi yang terus bergerak.

Evaluasi terhadap implementasi pelatihan tahun 2023 menjadi fokus penting dalam mengukur keberhasilan program ini. Analisis terhadap pengalaman peserta mencakup pemahaman materi, interaksi dengan instruktur, hingga kemampuan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh di lapangan (Soeharto, 2019). Melalui evaluasi yang komprehensif, organisasi dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang unggul dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Dalam penelitian ini, implementasi dan efektivitas Pelatihan Dasar Pengantar Kerja yang diselenggarakan menjadi fokus utama. Melalui analisis mendalam terhadap pengalaman peserta, dapat diidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan, termasuk pemahaman materi, interaksi dengan instruktur, serta penerapan keterampilan yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki beberapa urgensi, di antaranya:

Kesatu, Menghadapi tantangan global yang semakin dinamis, seperti Revolusi Industri 4.0 dan percepatan digitalisasi, menuntut PNS di bidang ketenagakerjaan untuk memiliki pemahaman mendalam terhadap dinamika pasar kerja serta perkembangan teknologi yang relevan. Transformasi ini tidak hanya mengubah pola kerja, tetapi juga mempengaruhi kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki aparatur negara. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dalam merumuskan strategi pelatihan yang adaptif dan berbasis kebutuhan masa depan. Dengan demikian, PNS dapat meningkatkan responsivitas mereka terhadap perubahan global, memberikan layanan yang relevan, inovatif, dan berkualitas tinggi, serta turut mendukung daya saing tenaga kerja Indonesia di era modern (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). Menteri PANRB tekankan pentingnya transformasi digital bagi masa depan Indonesia).

Kedua, Tantangan Pelayanan Publik di Sektor Ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas pelayanan publik di sektor ketenagakerjaan sangat bergantung pada kompetensi tenaga kerja yang terlibat. Namun, kesenjangan antara kebutuhan kompetensi di lapangan dengan hasil pelatihan yang ada masih menjadi tantangan yang signifikan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pelatihan dalam merancang program pelatihan yang relevan, efektif, dan berkelanjutan. Melalui integrasi teknologi, pendekatan partisipatif, serta evaluasi yang berkelanjutan, diharapkan dapat dihasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap layanan pemerintah di bidang ketenagakerjaan (Islamiyah, Alyas, & Parawu, 2021, hal. 15).

Ketiga, kebutuhan mendesak untuk meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme PNS, khususnya di sektor ketenagakerjaan, yang merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan publik. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan publik, penelitian ini menjadi krusial untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang efektif, termasuk pelatihan dasar pengantar kerja, guna memastikan bahwa PNS memiliki sikap profesional dan mampu bekerja secara transparan dan akuntabel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan kompetensi PNS, sehingga mereka dapat memenuhi ekspektasi masyarakat dan memberikan layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan di sektor ketenagakerjaan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (n.d.). Modul Pelatihan Dasar CPNS - Agenda 2).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan RI (Studi Pelatihan Dasar Pengantar Kerja)." Pemilihan judul ini didasari oleh keinginan untuk mendalami lebih jauh mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam Diklat Pengantar Kerja oleh Pusat Pengembangan SDM Kementerian Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana strategi tersebut dapat dioptimalkan, sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan

kebutuhan dunia kerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusah masalah ini yaitu: Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan RI (Studi Pelatihan Dasar Pengantar Kerja).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan apa saja Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan RI (Studi Pelatihan Dasar Pengantar Kerja).

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
    a. Pengembangan Teori Pengembangan SDM
    b. Peningkatan Pemahaman tentang Kinerja Pelayanan
    c. Untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengembangan SDM yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan teori lebih lanjut
2. Manfaat Praktis
    a. Optimalisasi Program Pelatihan
    b. Peningkatan Kinerja Pegawai
    c. Dukungan Penyusunan Kebijakan

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN**

   Pada Bab I ini mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

   Pada Bab II ini membuat landasan teori berupa poin-poin penting yang terdiri dari teori yang relevan dengan konsep atau variabel penelitian, dan terdiri dari beberapa referensi peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

3. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

   Pada Bab III ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

4. **BAB IV PEMBAHASAN**

   Berisi: (1) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitian, (2) Pembahasan, Sub Bahasan, (1) dan (2) dapat digabung menjadi satu kesatuan, atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

5. **BAB V PENUTUP**

   Pada bab terakhir dijabarkan mengenai simpulan dari hasil riset yang dicoba serta anjuran yang bisa diimplementasikan buat peningkatan hasil riset yang sudah dilakukan.