

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi karyawan menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan dinilai kompeten apabila mampu mengerjakan sesuatu dengan didasari oleh pengetahuan, kemampuan, serta sikap kerja. Sikap kerja di perusahaan dibangun melalui hubungan horizontal dan vertikal. Hubungan horizontal ialah hubungan kerjasama yang dibangun antara atasan dengan bawahan (karyawan), sedangkan hubungan vertikal ialah hubungan kerjasama antar karyawan.

Kompetensi ditentukan pada langkah-langkah yang disebut FAC, yaitu singkatan dari *Function* (kemudian), *Activies* (*Process*), baru kemudian *Competency*¹. Maksud dari langkah-langkah tersebut ialah bahwa apabila ingin melakukan kompetensi, maka hal pertama yang harus diperhatikan ialah *Function* (Fungsi), yaitu tentukan terlebih dahulu fungsi-fungsi khusus suatu posisi kerja. *Activies* atau *Process* memiliki tujuan untuk mengetahui aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan yang dilaksanakan.

¹ Prof. Dr. Moeheriono, M. Si, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya, PT. RajaGrafindo Persada. h.7

Tahap terakhir ialah *Competency* yakni menentukan kompetensi pada suatu posisi dalam bekerja. Perusahaan seringkali mendapatkan pekerja yang kompeten melalui penyalur jasa, perusahaan yang bertindak sebagai pemakai jasa tentunya memiliki kriteria yang diminati dalam merekrut para calon pekerja pada tempat pelatihan keterampilan. Penilaian bagi karyawan merupakan proses yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan data maupun informasi bagi pihak yang terkait, yakni pihak perusahaan maupun lembaga pelatihan keterampilan sebagai bentuk meningkatkan kualitas karyawan yang baik.

Membandingkan kinerja seseorang dengan mendapatkan hasil kinerja baik atau buruk merupakan suatu bentuk penilaian terhadap karyawan. Penilaian yang baik dan benar ialah penilaian yang dilandasi oleh syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan bersama dalam proses penilaian karyawan.

Penilaian karyawan dijadikan bentuk dukungan demi mencapainya pengembangan sumber daya manusia. Individu yang dibentuk mengikuti aturan yang berlaku di tempat bekerja, menjadikan individu yang berhasil mengikuti kualifikasi dalam lingkungan pekerjaan. Penilaian kinerja yang dilakukan berupa keterampilan maupun kemampuan dibidang yang sudah ditentukan atau disepakati.

Keterampilan merupakan gambaran visual yang dapat dilakukan langsung demi membuktikan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan terdapat dalam tiga jalur pendidikan, yakni pendidikan formal, pendidikan informal, serta pendidikan non formal. Pendidikan formal ialah pendidikan yang berjenjang serta berkesinambungan, hal ini didapatkan pada saat mengenyam bangku pendidikan dari TK hingga SMA/SMK. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang didapatkan melalui keluarga dan lingkungan sekitar. Pendidikan non formal seringkali diasumsikan sebagai pendidikan sepanjang hayat, dimana pembelajaran yang didapat tidak terikat pada ruang dan waktu, serta batasan usia pun tidak menjadi halangan untuk mendapatkan pendidikan non formal.

Pendidikan masyarakat diartikan sebagai layanan pendidikan yang diperuntukkan bagi masyarakat tanpa melihat perbedaan latar belakang, dengan tujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan kompetensi². Artinya, bahwa pendidikan masyarakat memberikan pembelajaran ke seluruh masyarakat tanpa dibatasi perbedaan latar belakang.

Pendidikan Nonformal diselenggarakan secara berstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal melayani masyarakat demi mendorong pendidikan sepanjang hayat untuk terus dilakukan.

² Viera06blogger. *Pengertian Pendidikan Masyarakat dan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat*. 2016, Blogspot, diakses dari <https://safiraspd.blogspot.com/2016/10/pengertian-pendidikan-masyarakat-dan.html?m=1> (pada tanggal 12 Januari 2020, pukul 07.58 WIB).

Fasilitas yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keterampilan (*lifeskill*) agar memiliki keahlian untuk menghadapi dunia kerja. Pemerintah daerah memberikan fasilitas untuk masyarakat sekitar dengan menjaring mereka agar mendapatkan bimbingan serta pelatihan guna mengembangkan keterampilan (*lifeskill*) mereka.

Peran Pemerintah Daerah dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan keterampilan masyarakat yakni membentuk PPKD. PPKD ialah Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang menciptakan para penyaluran jasa yang bersifat kompeten agar dapat dilirik oleh sejumlah perusahaan yang membutuhkan sesuai bidang yang diminati atau dikerjakan. PPKD menyajikan pembelajaran keterampilan yang dilakukan oleh para instruktur yang berpengalaman dalam berbagai bidang, demi membentuk para pekerja yang kompeten.

PPKD berlokasi di Jalan Haji Naman No. 1 Duren Sawit RT 1/RW 3. Pondok Kelapa, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta. PPKD memiliki 15 jurusan dalam pelatihan, antara lain desain grafis, bahasa Jepang, teknik las, tata rias, teknologi mekanik, teknik elektro, teknik otomotif roda dua, teknik otomotif roda empat, teknik pendingin, bahasa Inggris, tata graha/perhotelan, tata boga, tata busana, teknik computer, dan operator komputer. Adapun masa pelatihan keterampilan, yakni 45 hari kerja pada pukul 07.30 – 16.00, di hari senin-jumat. Lulusan PPKD akan mendapatkan dua

sertifikat yang berasal dari PPKD itu sendiri dan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang berada dibawah naungan BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi).

Kondisi pembelajaran pada saat di PPKD dibentuk sedemikian rupa menyerupai realita dalam bekerja disebuah hotel maupun perusahaan. Pembelajaran yang disesuaikan dengan RPP memungkinkan proses pembelajaran bersifat aktif. RPP yang dibentuk oleh PPKD Jakarta Timur ialah RPP Keterampilan, dimana para instruktur memiliki pedoman dalam mengajar.

Peserta pelatihan PPKD yang sudah menyelesaikan pelatihan serta dikatakan sudah lulus dan berkompeten, dapat langsung mengikuti sistem perekrutan yang diadakan oleh sejumlah perusahaan yang telah menjadi mitra PPKD. Sistem perekrutan yang diadakan setiap perusahaan berbeda-beda, sesuai ketentuan pihak perusahaan. Mitra kerja yang dimiliki PPKD pada tahun 2018-2019 ialah sejumlah 37 perusahaan, sedangkan untuk perusahaan yang memakai jasa pekerja PPKD pada lulusan tata graha sebanyak 14 perusahaan atau hotel.

Tabel 1 Mitra Kerja PPKD di Bidang Tata Graha

No.	Nama Perusahaan	Tanggal Kerjasama	Jumlah Lowongan Kerja
1.	PT. Sri Daya Manusia	3 April 2018	5 Orang
2.	PT. Balairung Citrajaya	4 April 2018	2 Orang

3.	PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK	3 Agustus 2018	10 Orang
4.	PT. Global Artha Futures	20 Agustus 2018	10 Orang
5.	PT. Fast Food Indonesia/KFC	28 Agustus 2018	8 Orang
6.	<i>The Kuningan Suites Hotel</i>	2015	20 Orang
7.	PT. Avisha Citra Mandiri	24 September 2018	10 Orang
8.	PT. Arta Boga Cemerlang	25 September 2018	5 Orang
9.	PT. Valdo Sumber Daya Mandiri	2 Agustus 2019	2 orang
10.	PT. Champ Resto Indonesia	23 Agustus 2019	20 Orang
11.	PT. Bumi Berkah Boga	28 Agustus 2019	10 Orang
12.	PT. Ansuransi Signa	28 Agustus 2019	10 Orang
13.	PT. Global Intra Berjangka	8 Oktober 2019	10 Orang
14.	PT. Avisha Citra Mandiri	15 Oktober 2019	10 Orang

Bimbingan keterampilan (*lifeskil*) yang diadakan PPKD tidak menyelenggarakan kegiatan penilaian kinerja bagi lulusan PPKD yang sudah diterima bekerja pada perusahaan. Pelatihan keterampilan dalam tata graha sendiri mempunyai pola materi yang diberikan oleh instruktur yaitu dengan membahas teori sampai selesai baru kemudian praktisasinya. Dalam rangkaian pelatihan tersebut instruktur melakukan evaluasi dengan cara memonitoring peserta pelatihan tiap pembelajaran dan melakukan *post test*. Lulusan yang kompeten berhasil di terima oleh perusahaan seringkali berhenti bekerja sebelum kontrak bekerjanya habis. Hal ini

menunjukkan bahwa dua sertifikat kompeten belum bisa memuaskan para pemakai jasa.

PPKD Jakarta Timur sesuai dengan Pergub No 341 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) mempunyai tugas melaksanakan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja. PPKD memiliki beberapa fungsi utama , yaitu menyusun rencana pelatihan, melaksanakan pelatihan, memasarkan hasil lulusan pelatihan, evaluasi pelatihan, serta pemantauan kinerja para lulusan pelatihan.

PPKD memiliki MOU kepada pemakai jasa untuk menginformasikan hasil penilaian kinerja bagi lulusan yang berhasil di rekrut oleh perudahaan atau hotel, namun hal tersebut seringkali tidak terwujud. Pihak pemakai jasa menghubungi PPKD untuk memberitahukan bahwa adanya karyawan yang berhenti kerja, hal ini tidak disebutkan secara rinci alasan mengapa karyawan tersebut mengundurkan diri.

Melihat kondisi tersebut PPKD Jakarta Timur memerlukan data penilaian kinerja terkait dengan pelatihan keterampilan tata graha. Khususnya untuk mengetahui karakteristik pekerja bagaimana yang tepat agar diminati oleh pengguna jasa lulusan PPKD Jakarta Timur yang dalam hal ini disebut mitra kerja atau hotel tempat lulusan tata graha bekerja. PPKD Jakarta Timur juga membutuhkan saran terkait dengan hal apa saja yang harus

diperhatikan dalam pelatihan keterampilan tata graha, agar sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Penelitian ini menjadikan para lulusan pelatihan tata graha PPKD Jakarta Timur sebagai sasaran penelitian. Lulusan tersebut dinilai oleh pemakai jasa dengan bantuan peneliti sebagai fasilitator, diharapkan untuk menciptakan lulusan yang mampu bekerja dibawah tanggung jawab pekerjaan yang sesungguhnya. Pihak pemakai jasa tentunya memiliki proses penilaian kinerja yang sesuai dengan standarisasi hotel atau perusahaan dalam melakukan penilaian kerja, hal ini digunakan untuk peningkatan mutu karyawan. Perlunya peran yang dapat menjembatani terkait penilaian kinerja lulusan tata graha PPKD Jakarta Timur yang berhasil di rekrut oleh para pemakai jasa. Peranan ini dilakukan untuk mendapatkan kritik maupun saran yang diberikan oleh para pemakai jasa tentang bagaimana kondisi para lulusan PPKD Jakarta Timur pada saat bekerja di lingkungan kerja sesungguhnya.

B. Identifikasi Masalah

Hasil latar belakang di atas didapatkan identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana PPKD Jakarta Timur mengetahui laporan hasil penilaian kinerja lulusan pelatihan tata graha yang di rekrut oleh *The Kuningan Suites Hotel?*

2. Apakah PPKD Jakarta Timur melakukan penilaian kinerja pada lulusan pelatihan tata graha?

C. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sesuai dengan pembatasan masalah adalah “Bagaimana kinerja lulusan pelatihan tata graha PPKD Jakarta Timur di *The Kuningan Suites Hotel*”.

D. Pembatasan Masalah

Masalah dibatasi pada penilaian kinerja lulusan pelatihan tata graha PPKD Jakarta Timur di *The Kuningan Suites Hotel*.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian diharapkan berguna bagi beberapa pihak terkait.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah serta sebagai acuan belajar dalam meneliti suatu masalah, dalam hal nya untuk mengkaji dampak dari kegiatan pelatihan.

2. Bagi Lembaga pengelola, PPKD Jakarta Timur

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau masukan bagi lembaga mengenai tingkat kompetensi tata graha yang dimiliki lulusan dengan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh pengguna jasa.

3. Bagi pengguna jasa (mitra kerja)

Melalui penelitian ini pengguna jasa (mitra kerja) dapat menyampaikan masukan berupa pendapat mereka dari pelatihan keterampilan tata graha yang diselenggarakan oleh PPKD Jakarta Timur terkait dengan kompetensi tata graha yang dimiliki lulusan.

4. Program Studi Pendidikan Masyarakat

Penelitian ini dijadikan bahan referensi yang bersifat ilmiah dan pembelajaran, guna menambah wawasan untuk meningkatkan proses belajar mengajar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

