

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang begitu cepat pada saat ini membuat sebuah organisasi di pemerintahan ataupun organisasi swasta harus cepat tanggap menyikapinya, bila tidak maka organisasi tersebut dapat terkena arus perkembangan zaman yang begitu cepat dan dapat membuat produktivitas maupun kualitas dari organisasi tersebut menurun. Salah satu hal yang berpengaruh untuk meningkatkan kualitas dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusianya.

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan pada masa sekarang semakin dirasakan seiring dengan perkembangan zaman pada saat ini. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang dimiliki oleh organisasi, semakin berkualitas juga organisasi tersebut. Pemimpin organisasi juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawainya agar sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Pegawai-pegawai pun harus dilatih baik pegawai baru maupun pegawai yang sudah senior agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai-pegawai tersebut maka perlu mengadakan pelatihan untuk pegawai yang mana merupakan cara yang efektif agar organisasi tersebut dapat berkembang di era globalisasi ini.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu bagian dari pendidikan karena merupakan pengembangan potensi diri. Pelatihan termasuk kedalam jalur pendidikan nonformal, hal tersebut dinyatakan dari UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 26 ayat 3, Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi dan merupakan solusi yang tepat guna meningkatkan kualitas serta produktivitas organisasi tersebut. Menurut Bernadian dan Rusell dalam Cardoso yang dikutip oleh Sunyoto, pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu

yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.<sup>1</sup>

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja, dengan adanya pelatihan maka performa yang tadinya kurang memuaskan dapat di perbaiki dan juga tidak hanya dapat di perbaiki saja, pekerja juga dapat meningkatkan kecakapan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan adalah salah satu cara yang tepat untuk menghilangkan kesenjangan dari pegawai yang ada di organisasi tersebut. Kita tahu bahwa masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau kemampuan yang dimilikinya dengan kemampuan standar yang ditetapkan oleh sebuah organisasi tempat ia bekerja, dan juga pada era globalisasi ini ada juga pegawai yang tidak dapat mengoperasikan IT (*information and technology*) atau sarana-sarana yang ada di sebuah organisasi atau tempat ia bekerja yang diperlukan keahlian untuk menggunakan alat tersebut. Dengan adanya pelatihan maka diharapkan kesenjangan tersebut dapat di minimalisir ataupun dapat dihilangkan. Pelatihan juga dapat bermanfaat untuk meningkatkan motivasi dari para pegawai yang dilatih. Dengan hilangnya kesenjangan yang ada dan meningkatnya motivasi yang ada maka produktivitas serta kualitas dari sebuah organisasi dapat meningkat. Pelatihan bagi para pegawai baru

---

<sup>1</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h.137.

juga dapat dijadikan sebagai cara menunjukkan apa saja yang akan mereka kerjakan di organisasi tempat ia akan bekerja dan juga pelatihan dapat menyampaikan tujuan organisasinya agar lebih terarah. Dengan adanya pelatihan bagi para pegawai baru maka pegawai baru tersebut akan lebih siap untuk bekerja di organisasi tersebut.

Pada saat ini Indonesia memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang berarti warga negara asing bebas kerja di Indonesia dan sebaliknya, dengan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini berarti pemerintah perlu mempersiapkan bekal peningkatan kinerja dan kompetensi seluruh tenaga kerja di Indonesia. Menurut Menteri Ketenagakerjaan, Hanif Dhakiri, yang dikutip dari Liputan6.com, mengatakan:

Era MEA di sektor ketenagakerjaan bukan hanya diukur dari besaran upah pegawai di Indonesia dibandingkan yang ditetapkan pemerintah negara lain. Hanya saja, ukuran tenaga kerja dalam MEA dilihat dari kompetensi. "Makanya kita terus melakukan berbagai terobosan untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja kita, termasuk sertifikasi kompetensinya," jelas Hanif. Pemerintah, sambungnya, turut mendorong seluruh sektor untuk mempercepat Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI), Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan lainnya. "Kita juga ingin mempersiapkan infrastruktur kelembagaan yang diperlukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan sertifikasi profesi maupun membangun lembaga sertifikasi profesi dan sebagainya," jelas Hanif.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Liputan6.com, *Hadapi MEA, Menaker Sibuk Tingkatkan Kompetensi Tenaga Kerja RI* (<http://bisnis.liputan6.com/read/2379840/hadapi-mea-menaker-sibuk-tingkatkan-kompetensi-tenaga-kerja-ri>), diakses pada tanggal 14 Februari 2016 pukul 21.28.

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi perlu dilakukan bagi para tenaga kerja di Indonesia, khususnya adalah tenaga kerja di pemerintahan. Kementerian Ketenagakerjaan adalah salah satu kementerian yang ada di Indonesia yang mengurus tenaga kerja di Indonesia. Dengan begitu seharusnya pegawai Kementerian Ketenagakerjaan harus memiliki kompetensi yang lebih karena mereka adalah orang-orang yang mengurus ketenagakerjaan di Indonesia.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki sebuah badan diklat pegawai yang bernama Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan kunjungan dan hasil *grand tour* yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Februari 2016 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Badan diklat ini merupakan badan diklat yang mengurus pendidikan aparatur pegawai negeri sipil kementerian ketenagakerjaan. Seperti kutipan wawancara peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan, Bapak Maman Budiman,

Pusdiklat ini merupakan pendidikan aparatur atau pegawai negeri di lingkungan kementerian ketenagakerjaan baik di tingkat kementerian, provinsi, kota, kabupaten, yang menangani atau mengurus masalah ketenagakerjaan, pengawasan, kegiatan, pentakerja, dan sebagainya.<sup>3</sup>

Dari kutipan tersebut dapat dilihat bahwa Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan merupakan badan diklat yang memiliki

---

<sup>3</sup> Catatan Lapangan Hasil Wawancara, Jumat 12 Februari 2016.

fungsi meningkatkan pendidikan pegawai negeri pada Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu Pusdiklat Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki tujuan untuk mewujudkan aparatur pegawai negeri sipil (PNS) bidang ketenagakerjaan yang kompeten dan professional. Dengan begitu dapat dilihat bahwa badan diklat tersebut berfungsi meningkatkan aparatur pegawai negeri sipil agar berkompeten dan profesional.<sup>4</sup> Dengan begitu fungsi dari Pusdiklat tersebut adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai negeri sipil kementerian ketenagakerjaan. Menurut bapak Maman Budiman dalam kutipan wawancara yang peneliti lakukan, urgensi diadakannya diklat yaitu, Mereka yang disekolahkan disini, diharapkan setelah diberikan ilmu, nanti dia kembali ke daerah masing-masing, untuk bisa membantu menyelesaikan kalau ada permasalahan di daerahnya, jadi paling tidak mengurangi masalah yang ada dilapangan,<sup>5</sup>

Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan juga sudah mendapatkan ISO 9001:2008 oleh PT. Indah Karya Register Certification Services.<sup>6</sup> Dengan begitu mutu pusdiklat tersebut sudah diakui oleh sebuah lembaga. Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan juga

---

<sup>4</sup> Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan, *Profil Pusdiklat* (<http://pusdiklatkemnaker.com/profil-pusdiklat/>) diakses pada tanggal 14 Februari 2016 pukul 22.00.

<sup>5</sup> Catatan Lapangan Hasil Wawancara, Jumat 12 Februari 2016.

<sup>6</sup> Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan, *loc.cit.*

sudah mendapatkan sertifikasi LAN untuk melaksanakan Diklat PIM IV, PIM III dan Prajabatan sendiri.<sup>7</sup>

Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan juga sudah dilengkapi sarana dan prasarana yang baik untuk mengadakan diklat. Bangunan fisik yang ada disana pun masih bagus dan layak. Lembaga tersebut juga mempunyai 2 gedung pelatihan, gedung tersebut terletak di daerah Kp. Makasar, Jakarta Timur dan Ciloto, Bogor. Dengan begitu dari segi sarana dan prasarana lembaga tersebut sudah unggul.<sup>8</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melihat, menggambarkan dan menganalisis Manajemen Pelatihan yang ada di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Khususnya yang terkait dengan perencanaan kegiatan pelatihan, pelaksanaan kegiatan pelatihan, dan evaluasi kegiatan pelatihan.

Dengan demikian judul yang sesuai untuk penelitian ini adalah **Manajemen Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.**

---

<sup>7</sup> Catatan Lapangan Hasil Wawancara, Jumat, 26 Februari 2016.

<sup>8</sup> *ibid.*

## **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam hal ini peneliti memfokuskan penelitian pada Manajemen Diklat Mediator Hubungan Industrial Angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Adapun sub fokus penelitian terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian yang telah di uraikan di atas, dapat di ajukan beberapa pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana perencanaan diklat mediator hubungan industrial angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan diklat mediator hubungan industrial angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
3. Bagaimana evaluasi diklat mediator hubungan industrial angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris serta mengamati secara langsung Manajemen diklat mediator hubungan



industrial angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan untuk mendalami dan mengembangkan konsep-konsep tentang manajemen pelatihan, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi organisasi, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan atau rekomendasi yang bermanfaat bagi kepala pusdiklat dalam pelaksanaan Manajemen diklat mediator hubungan industrial angkatan 81.
- b. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait Manajemen diklat mediator hubungan industrial angkatan 81 di Pusdiklat Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan tersebut dengan teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber yang relevan.

- c. Civitas akademika, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca dan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai topik yang sama.