

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan kebutuhan seumur hidup bagi perkembangan manusia, yang terus berkembang seiring dengan kemajuan di semua bidang kehidupan. Evolusi ini mencakup berbagai elemen, termasuk kompetensi guru, kualitas pendidik, sumber daya kurikulum, fasilitas, infrastruktur, dan manajemen, yang mengarah pada metode dan strategi pengajaran yang lebih inovatif. Upaya-upaya transformatif ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia secara keseluruhan. Pendidikan tidak hanya terbatas pada ruang kelas, tetapi juga membentuk kemampuan mental, proses berpikir, dan pengembangan kepribadian manusia secara menyeluruh, sebuah proses yang membutuhkan waktu yang cukup lama, bahkan seringkali berlangsung seumur hidup. Pendidikan dapat diakses secara universal, melayani semua individu tanpa diskriminasi. (Hakim et al., 2020).

Dalam lanskap globalisasi kontemporer, kemajuan Indonesia terlihat dalam berbagai bidang, dengan penekanan khusus pada pengembangan SDM, di mana pendidikan memegang peranan penting. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 1, pendidikan didefinisikan sebagai 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. Proses pengasuhan ini diarahkan untuk menanamkan keteguhan agama dan spiritual, disiplin diri, rasa percaya diri, ketajaman intelektual, moralitas, dan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk kemakmuran individu, masyarakat, bangsa, dan negara.

Untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan agar berjalan optimal bukanlah tugas yang sederhana, karena seringkali melibatkan penanganan berbagai tantangan yang muncul. Tantangan eksternal yang dihadapi sistem pendidikan Indonesia sangat rumit dan beragam, yang berasal dari kompleksitas yang melekat pada dimensi eksternal pendidikan. Dimensi-dimensi ini mencakup faktor sosial, politik, ekonomi, budaya, dan global, yang masing-masing berkontribusi terhadap lanskap pendidikan secara keseluruhan. Sementara itu, tantangan internal dalam bidang Pendidikan saat ini mencakup isu – isu terkait strategi pembelajaran, peran guru, dan kurikulum. Selain kedua masalah tersebut, ada juga sejumlah tantangan lain yang perlu diatasi, seperti masalah dalam sistem kelembagaan, fasilitas fisik, manajemen, alokasi anggaran, dan kebutuhan peserta didik.

Tantangan strategi pembelajaran secara signifikan mempengaruhi pemberdayaan peserta didik, karena tekanan global telah mendorong pergeseran dari model pembelajaran tradisional ke pendekatan inovatif.

Globalisasi, ditambah dengan transformasi masyarakat dan kemajuan teknologi yang pesat, telah mendorong organisasi untuk berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Baik organisasi bisnis maupun publik menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berkembang dengan cepat, sehingga memerlukan perubahan dan adaptasi yang berkelanjutan.

Peristiwa tersebut memunculkan tantangan baru dan peluang bagi seluruh manajemen organisasi terutama dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Saat ini tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi menjadi sumber kekuatan yang dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi untuk berkembang. Pengelolaan SDM menjadi penting karena hal ini merupakan kunci utama bagi kelangsungan dan daya saing organisasi di era perubahan yang penuh ketidakpastian.

SDM adalah aset yang tak ternilai bagi perusahaan, yang memainkan peran penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan operasional. Ketiadaan personel yang terampil dan dapat diandalkan dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk berfungsi dan berkembang secara optimal. Dalam konteks persaingan ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan terampil agar dapat memperkuat kesuksesan usaha mereka dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Manajemen SDM harus menjadi fokus utama bagi perusahaan guna mencapai visi dan misi serta tujuan mereka secara efektif. MSDM memerlukan pendekatan strategis dan komprehensif, yang mencakup perencanaan yang cermat. Hal ini mencakup proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan memanfaatkan sumber-sumber data yang relevan, guna memastikan proses manajemen SDM yang strategis dan sistematis (Halisa, 2020).

Untuk mencapai tujuan organisasi maka pengurus yayasan atau unit kerjanya masing – masing melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui perencanaan SDM, pengembangan karyawan dan hal – hal lain yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, maka setiap semester dilakukan kegiatan penilaian kinerja terhadap semua karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Ariyanti.

Yayasan Pendidikan Ariyanti selaku penyelenggara kegiatan Pendidikan untuk LPP Ariyanti dan ASM Ariyanti berusaha untuk melakukan kegiatan pendidikan dengan sebaik – baiknya, sehingga mampu untuk membentuk lulusan yang memiliki keterampilan yang optimal dan mental yang kuat. Untuk mencapai hal tersebut, maka Yayasan Pendidikan Ariyanti menerapkan visi dan misi sebagai pedoman dasar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Yayasan Pendidikan Ariyanti, yang didirikan pada tanggal 4 Desember 1968, oleh Ibu Arymbi, yang sekarang dikenal sebagai Dr. C.A. Ariyanti P.S., MH, berlokasi di Jalan Pasirkaliki, nomor 127-129-131, Bandung.

Pendirian yayasan ini didorong oleh kebutuhan tenaga kerja terampil dan pengakuan masyarakat, dengan tujuan utama untuk menghasilkan lulusan yang dilengkapi dengan keterampilan untuk memenuhi tantangan dunia bisnis kontemporer dan kemajuan teknologi. Yayasan ini berdedikasi pada penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi secara ilmiah dan secara aktif terlibat dalam memberikan pendidikan kepada masyarakat sebagai sarana untuk berkontribusi pada tujuan pembangunan nasional. Penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni di dalam institusi ini didasarkan pada komitmen yang tulus untuk melayani, dengan menggunakan pendekatan ilmiah dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

Dalam konteks aspirasi nasional, Yayasan Pendidikan Ariyanti berkomitmen untuk mengembangkan SDM yang tangguh, luar biasa, dan profesional, yang siap untuk meningkatkan reputasi Indonesia di kancah global. Merangkul era globalisasi, yayasan ini memandangnya sebagai peluang untuk menghasilkan lulusan yang berprestasi secara intelektual, ahli di bidangnya masing-masing, mahir dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki integritas moral yang kuat. Yayasan Pendidikan Ariyanti menyadari bahwa SDM yang dihasilkan harus berbagai bidang, memiliki fleksibilitas untuk memilih, bahkan dapat menawarkan solusi – solusi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Saat ini Presiden Direktur Yayasan Pendidikan Ariyanti adalah Ibu Hj. Dewi Irawati, MBA, dan jumlah karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Yayasan Pendidikan Ariyanti 2024

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Presiden Direktur	1
2	Direktur	1
3	Wakil Direktur	1
4	Koordinator Jurusan	3
5	Upt Komputer	1
6	Administrasi Umum	2
7	Tata Usaha	3
8	Perlengkapan	2
9	Mentor	1
10	Kesiswaan dan Kerjasama	2
11	Umum Logistik	2
12	HRD	1
13	Marketing dan Komunikasi	1
14	Front Office	1
15	Keuangan	2
16	Kasir	1
17	Program Kewanitaan	3
18	Koordinator Instruktur	1
19	Instruktur	7
20	Office Boy	6
21	Satpam	8
Total		50 Orang

Sumber : HRD Yayasan Pendidikan Ariyanti 2024

Yayasan Pendidikan Ariyanti berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasinya dengan menerapkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya-upaya ini mencakup perencanaan SDM, kepegawaian, pelatihan, dan langkah-langkah lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, yayasan melakukan penilaian kinerja tengah tahunan bagi semua karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2024, yang dilakukan oleh Departemen SDM yayasan, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Ariyanti

NO.	Kriteria Penilaian	Jan 24	Keterangan	Apr 24	Keterangan
		Nilai		Nilai	
1	Kualitas kerja	92	Sangat baik	91	Baik
2	Kuantitas kerja	92	Sangat baik	90	Baik
3	Ketepatan waktu	90	Baik	85	Baik
4	Efektivitas	94	Sangat baik	85	Baik
5	Komitmen	95	Sangat baik	90	Baik
Total		463	Sangat baik	441	Baik
Nilai rata - rata		92.6		88.2	

Sumber : Hasil penilaian kinerja oleh HRD Yayasan Pendidikan Ariyanti 2024

Pencapaian kinerja karyawan pada pelatihan bulan januari 2024 dengan nilai rata – rata 92.6 sangat baik, dan pada pelatihan kedua bulan april 2024 mengalami penurunan dengan nilai rata – rata 88.2 baik. Yang dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa pada tahun ini, karyawan belum memenuhi target perusahaan karena terjadi penurunan kinerja pada pelatihan kedua di bulan april 2024. Dengan demikian, dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan dorongan yang kuat seperti dorongan individu atau dorongan dari luar seperti atasan atau rekan kerja.

Tabel 1. 3 Nilai Rata – Rata Komponen Kinerja

NO	Komponen Penilaian Kinerja				
	Hasil Kerja	Tanggung Jawab	Kerjasama	Kemampuan Manajerial	Kedisiplinan
Nilai Rata-Rata Komponen Kinerja	85	82	79	80	78

Sumber : Hasil dari HRD Yayasan Pendidikan Ariyanti 2024

Komponen penilaian kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Kerja.
2. Tanggung Jawab: Kewajiban yang dibebankan kepada individu atas tindakan dan keputusan mereka, yang menekankan akuntabilitas.
3. Kerja sama.
4. Kemampuan Manajerial: Keahlian kepemimpinan yang diperlukan untuk memandu, mengelola, dan mengoordinasikan sumber daya dalam organisasi secara efektif.
5. Disiplin: Pola perilaku yang dibudayakan yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan terhadap aturan, kesetiaan, ketertiban, dan disiplin diri.

Dari diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang memiliki nilai paling kecil, sehingga hal ini yang harus dijadikan perhatian oleh manajemen sehingga tingkat kedisiplinan karyawan bias ditingkatkan dan berujung pada kinerja yang optimal.

Penilaian kinerja karyawan melibatkan evaluasi pencapaian tugas, perilaku, hasil, dan tingkat kehadiran. Penilaian prestasi kerja mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab yang telah ditetapkan di Yayasan Pendidikan Ariyanti (Verawati, 2023). Penilaian kinerja harus disusun berdasarkan tujuan yang spesifik dan terukur, dengan tingkat kesulitan yang sesuai dan kerangka waktu yang ditentukan.

Tujuan dan standar yang jelas sangat penting untuk memandu karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan memfasilitasi proses evaluasi. Faktor-faktor evaluasi obyektif berfokus pada aspek-aspek yang dapat diukur seperti kuantitas, kualitas, dan kehadiran, sementara faktor-faktor subyektif, seperti pendapat, memiliki bobot yang lebih besar jika didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi (Fitriana, 2022).

Metrik Keluaran Perusahaan yakni Demonstrasi keberhasilan karyawan, yang dikuantifikasi dan memenuhi syarat dibandingkan dengan tolok ukur organisasi, merangkum kinerja mereka di dalam perusahaan. Kinerja yang optimal, atau kinerja yang baik, sesuai dengan standar perusahaan dan berkontribusi pada terwujudnya tujuan organisasi (Yulandri, 2020). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti dorongan dari atasan atau rekan kerja, menumbuhkan etos kerja yang berdedikasi dan secara konsisten memberikan hasil yang luar biasa.

Melihat dari data yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei kepada 50 responden secara acak pada karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Ariyanti. Pra-survei ini melibatkan pengumpulan wawasan dari para karyawan melalui serangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk memahami elemen yang memicu kinerja mereka di Yayasan Pendidikan Ariyanti.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya memahami tugas yang diberikan	5	25	10	50
2	Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan	4	20	14	70
3	Saya sudah melakukan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	5	25	12	60
Rata – rata		23%		60%	

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Hasil pra survei hanya 5 responden dengan presentase 25% yang sudah memahami tugas, lalu hanya 4 responden dengan presentase 20 % yang selalu menaati peraturan di perusahaan, terakhir hanya 5 responden dengan presentase 25% yang mengerjakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

Penurunan kualitas kerja dan ketepatan waktu dapat menjadi indikator awal untuk menilai kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja, perusahaan harus fokus dalam memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki dengan memberikan dorongan dan membina pengembangan kinerja yang pada akhirnya bermuara pada hasil kinerja yang diinginkan.

Tabel 1. 5 Pendidikan Karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti

No	Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata 3 (S3)	-	
2	Strata 2 (S2)	4	8%
3	Strata 1 (S1)	14	28%
4	Diploma III	10	16%
5	Diploma I	9	18%
6	SLTA/SMA/SMK	13	30%
Jumlah		50 orang	100%

Sumber : Diambil dari HRD Yayasan Pendidikan Ariyanti Tahun, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh gambaran bahwa kompetensi karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan dengan tingkat Strata 3 (S3) 0, Magister (S2) berjumlah 4 orang, Sarjana (S1) berjumlah 14 orang, Tingkat D3 sebanyak 10 orang, D1 sebanyak 9 orang, sedangkan persentase dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 13 orang.

Dari data tersebut terlihat bahwa kompetensi karyawan masih harus ditingkatkan. Temuan penelitian menggarisbawahi pentingnya kompetensi karyawan dalam mendukung peningkatan kinerja dan membentuk masa depan perusahaan. Untuk memaksimalkan dampak kompetensi karyawan, upaya yang ditargetkan sangat penting.

Analisis pelatihan yang tepat waktu dan relevan sangat penting, karena pelatihan paling efektif ketika mengatasi kesenjangan keterampilan dan pengetahuan tertentu. Inisiatif pendidikan dan pelatihan telah membuktikan manfaatnya bagi perusahaan, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka dengan meningkatkan kinerja karyawan baik di masa sekarang maupun di masa depan. Namun, untuk mengatasi rendahnya motivasi karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas, perusahaan perlu berinvestasi dalam program pendidikan dan pelatihan yang komprehensif.

Tabel 1. 6 Pelatihan Karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti

No	Peserta	Jumlah Pelatihan
1	Top Manajemen	20
2	Middle Manajemen	15
3	Lower Manajemen	8
Jumlah		43

Sumber : HRD Yayasan Pendidikan Ariyanti, 2024

Ada 3 program pelatihan karyawan yang diikuti oleh pimpinan maupun pegawai di Yayasan Pendidikan Ariyanti. Dari data diatas diperoleh data bahwa pelatihan untuk tingkat lower manajemen dilaksanakan paling sedikit yaitu sebesar 8 kali, sedangkan untuk tingkat top manajemen memperoleh dilaksanakan paling banyak 20 kali, dan sisanya untuk middle manajemen dilakukan sebanyak 15 kali. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah sesi pelatihan yang diikuti diharapkan dapat memberikan pengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti.

Dengan bertambahnya pengetahuan baik secara teoritis maupun secara praktek, tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Data tersebut menunjukkan masih sedikit pelatihan yang diikuti khususnya untuk pelatihan lower manajemen dan pelatihan middle manajemen.

Selain itu, pelatihan yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan karena pelatihan terkadang masih diikuti oleh karyawan yang tidak berada di bidangnya. Berikut merupakan hasil pra survei dari 50 karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti untuk memperkuat fenomena yang terjadi:

Tabel 1. 7 Hasil Pra Survei Pelatihan Yayasan Pendidikan Ariyanti 2024

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Waktu pelatihan yang diberikan sangat cukup	5	25	10	50
2	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai	4	20	14	70
3	Materi yang dipelajari mudah dipahami dan relevan dengan jobdesk	5	25	12	60
Rata – rata		23%		60%	

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa, rata-rata, 23% responden setuju dan 60% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan ini waktu pelatihan yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Ariyanti masih belum cukup, materi yang diberikan tidak sesuai dan tidak mudah untuk dipahami. Menurut karyawan Yayasan Pendidikan Ariyanti, mereka mengikuti pelatihan yang tidak relevan dengan pekerjaannya. Salah satu langkah awal dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat kehadiran, sehingga meningkatkan kapasitas pelaksanaan tugas dan pada akhirnya mengarah pada realisasi hasil kinerja yang diharapkan. Dari uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ARIYANTI”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan, para peneliti menentukan tantangan yang dihadapi dalam Yayasan Pendidikan Ariyanti, dan mencatat beberapa hal sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti terlihat dari turunnya tabel komponen kinerja.
2. Kurang pelatihan yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas pekerjaan yang ada.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang telah diungkap dalam latar belakang penelitian, maka untuk membahasnya diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai pokok bahasan, investasi finansial yang besar, dan waktu yang lama. Dengan demikian, untuk penelitian ini, fokusnya dipersempit menjadi pertanyaan berikut: “Sejauh mana pelatihan kejuruan berdampak pada kinerja staf di Yayasan Pendidikan Ariyanti?”

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan kerja pada Yayasan Pendidikan Ariyanti
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja pada Yayasan Pendidikan Ariyanti
4. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti

1.5. Maksud dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Studi ini bertujuan untuk menghimpun data dan wawasan yang diperlukan untuk menyusun proyek akhir, sekaligus menyelidiki dampak pelatihan kerja terhadap efektivitas karyawan di Yayasan Pendidikan Ariyanti - sebuah aspek yang sangat penting dalam memenuhi kriteria penyelesaian studi.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari studi ini menjanjikan beberapa keuntungan meliputi:

1. Untuk Peneliti

Studi ini siap untuk mengasah ketajaman penelitian dan keterampilan interpretasi data, yang berpotensi memperkaya wacana keilmuan tentang manajemen SDM dengan wawasan yang signifikan.

2. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dirancang untuk memberdayakan Yayasan Pendidikan Ariyanti dengan wawasan yang diperlukan untuk menyesuaikan dan melaksanakan inisiatif pelatihan yang selaras dengan tujuan organisasi.

3. Untuk Pembaca

Studi ini akan memberikan pencerahan kepada pembaca mengenai peran penting pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya program-program semacam itu.