

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi global yang terus berkembang dalam beberapa dekade terakhir telah membawa lonjakan inovasi di berbagai sektor, termasuk sektor ketenagakerjaan. Transformasi ini memengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk bagaimana para tenaga kerja dan calon angkatan kerja mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Persaingan kerja yang semakin ketat di era globalisasi memaksa calon angkatan kerja untuk memiliki keterampilan yang lebih spesifik dan relevan dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan. Tidak hanya diperlukan kesiapan untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga kemampuan berwirausaha sebagai alternatif di tengah dinamika ketenagakerjaan.

Gambar 1.1
Struktur Ketenagakerjaan JABAR

STRUKTUR KETENAGAKERJAAN JABAR

AGUSTUS 2024

Sepanjang periode Agustus 2023 - Agustus 2024 terjadi penyerapan tenaga kerja sebanyak 0,91 juta orang



Sumber: BPS Jabar, Agustus 2024 (diolah ulang)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat per Agustus 2024, jumlah penduduk usia kerja mencapai 38,67 juta orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 26,19 juta orang tergolong sebagai angkatan kerja, dengan 24,42 juta orang diantaranya telah bekerja. Rincian lebih lanjut menunjukkan bahwa 17,77 juta orang merupakan pekerja penuh, 4,76 juta orang adalah pekerja paruh waktu, dan 1,89 juta orang adalah pekerja paruh waktu dengan jam kerja kurang dari 35 jam.

dan 1,89 juta orang bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Selama periode Agustus 2023 hingga Agustus 2024, terjadi penyerapan tenaga kerja sebesar 0,91 juta orang.

Dalam konteks ini, pelatihan kerja dipandang sebagai metode strategis dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas kerja alumni pelatihan. (Susan, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kebutuhan individu untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuannya agar dapat bekerja secara optimal. Secara internal, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Melalui pengembangan sumber daya manusia, berbagai kemampuan dalam keterampilan teknis, manajerial, hingga kognitif suatu individu dapat ditingkatkan. Di sisi lain, secara eksternal, pengembangan sumber daya manusia juga berperan dalam persaingan bisnis. Dewasa ini, persaingan antar perusahaan atau suatu usaha semakin ketat, mendorong setiap perusahaan maupun pelaku usaha untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Upaya tersebut, dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, pendidikan, maupun pelatihan (Priansa, 2019).

Tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dapat tercapai secara optimal, apabila individu tersebut dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan kerja individu sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) perlu didukung oleh sistem pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dirancang untuk memberikan manfaat bagi perusahaan, individu, konsumen, atau masyarakat pengguna barang/jasa yang dihasilkan (Subyantoro et al., 2022).

Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di sektor ketenagakerjaan, pelatihan kerja menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan. Baik lingkup organisasi maupun bisnis diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia bermutu tinggi serta memiliki keterampilan yang setara atau lebih

baik daripada pesaingnya (Rianda, 2023). Pelatihan bertujuan untuk membantu setiap individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan segala pekerjaan yang telah direncanakan atau yang sedang dikerjakan, sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kapasitas individu atau pegawai (*upgrading*), yaitu dengan memberikan pengetahuan, keterampilan hingga kemampuan guna menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks (Priansa, 2019).

Pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam mempersiapkan individu yang terampil dan berbakat sesuai dengan kebutuhan dinamis pasar tenaga kerja. Melalui pelatihan, seorang individu akan lebih termotivasi mengembangkan potensi diri mereka dan memperoleh keterampilan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan atau organisasi (Yunizha, 2022).

Secara umum, pelatihan menjadi sangat diperlukan ketika terdapat perbedaan atau kesenjangan antara kondisi aktual di lapangan dan harapan organisasi. Kesenjangan tersebut menyoroti pentingnya merancang pelatihan yang secara khusus disesuaikan untuk mendukung keberlanjutan bisnis suatu usaha atau organisasi. Dengan cara ini, pelatihan dapat menciptakan hubungan yang erat dan langsung antara strategi pelatihan dengan menciptakan hubungan yang erat dan langsung antara strategi pelatihan, dan rencana jangka panjang organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2019).

Dari perspektif produktivitas kerja, pelatihan yang tepat memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Peserta pelatihan yang dibekali dengan baik akan lebih terampil menyelesaikan pekerjaan, mengurangi risiko kesalahan, dan mampu berinovasi dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah berperan aktif dalam merencanakan serta mempersiapkan sumber daya manusia yang siap kerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

“Rencana ketenagakerjaan harus disusun secara sistematis sebagai pedoman dalam kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Salah satu strategi

pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten adalah melalui program pelatihan kerja”.

Berkaitan dengan kewenangannya dalam menjalankan urusan pemerintahan terkait ketenagakerjaan, terdapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertanggung jawab melaksanakan tugas dekonsentrasi atau pendelegasian wewenang dari pemerintah pusat ke daerah, serta tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terkait hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat juga menjalankan tugas pokok dan fungsi penunjang lain yang mendukung pelaksanaan tugas utamanya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Tugas tersebut mencakup berbagai aspek, seperti pembinaan dan pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, serta pengawasan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan di wilayah provinsi (Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, 2024).

Adapun dalam tata kelola mengenai pelatihan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mengotoritaskan langsung pada unit kerja terkait, yaitu unit kerja atau bidang Pelatihan dan Produktivitas (LATTAS). Berdasarkan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, dapat meliputi berbagai aspek pelatihan dan produktivitas seperti pelatihan dan pemagangan, penguatan produktivitas serta standarisasi, dan sertifikasi kompetensi kerja. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan di bidang tata boga dan barista tersebut, instansi mengotoritaskan langsung unit Balai Latihan Kerja Mandiri Disnakertrans Provinsi Jawa Barat yang menjadi tempat pelatihan tata boga serta Barista dilaksanakan. Berkaitan dengan segala fasilitas, Balai Latihan Kerja Mandiri bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaannya. Sebagai suatu unit pelaksanaan latihan kerja, Balai Latihan Kerja Mandiri tentunya memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan segala komponen operasional atau teknis yang menunjang suatu bidang tertentu.

Balai latihan Kerja Mandiri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat memiliki berbagai fungsi penting dalam menjalankan otoritasnya. Fungsi tersebut meliputi pengkajian bahan kebijakan teknis yang berkaitan dengan pengelolaan program latihan kerja. Selain itu, balai ini juga bertanggung jawab

mengelola program pelatihan, yang mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi untuk memastikan pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan. Selain daripada itu, kewenangan balai latihan kerja mandiri ini juga melakukan evaluasi dan menyusun laporan terkait kegiatan yang dilakukan. Fungsi lain yang dijalankan balai ini adalah melaksanakan tugas-tugas tambahan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab utamanya. Setiap kebijakan atau langkah yang diambil oleh pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan secara jelas, tepat, efektif, dan sistematis. Bentuk pertanggungjawaban ini mencerminkan prinsip akuntabilitas yang wajib dipenuhi oleh pemerintah sebagai pihak yang menerima mandat dari rakyat, dalam menjalankan tindakan maupun mengambil keputusan yang berdampak pada masyarakat (Maolani et al., 2023).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat memiliki tiga (3) Balai Latihan Kerja Mandiri, diantaranya:

Tabel 1.1
UPTD Balai Latihan Kerja Mandiri DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat

No	Unit Pelaksana	Fokus Tujuan	Jenis Kejuruan yang Tersedia	Durasi Pelatihan
1.	Balai Latihan Kerja Mandiri	Menciptakan tenaga kerja yang mampu membangun usaha/berwirausaha	1. Tata boga 2. Barista 3. Tata rias 4. Teknik Cukur Dasar 5. Las Listrik	5 (lima) hari Pelatihan: 40 Jam Pelajaran
2.	Balai Latihan Kerja Kompetensi	Menyiapkan individu yang memiliki kompetensi untuk siap terjun ke dunia Industri	1. Teknik Listrik 2. Teknik Manufaktur 3. Las/Welding 4. Teknik Otomotif 5. Teknologi Informasi dan Komunikasi 6. Bisnis dan Manajemen	Minimal 1 (satu) bulan: 160 Jam Pelajaran
3.	BLK Pekerja Migran Indonesia	Menyiapkan Calon Pekerja Migran Indonesia untuk mengisi peluang bekerja di luar negeri	Berdasarkan Kebutuhan	8 (delapan) bulan waktu penyelesaian

Sumber: BLKM Provinsi Jawa Barat (Diolah Peneliti, 2024)

Balai Latihan Kerja Mandiri menyediakan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja masyarakat. Kejuruan pelatihan yang ditawarkan mencakup berbagai bidang, yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan pasar kerja tetapi juga membuka peluang untuk berwirausaha.

Tata boga dan barista, sebagai dua bidang yang kini tengah berkembang pesat dalam industri kuliner, membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan praktis yang memadai untuk menjalankan operasional secara efektif dan efisien. Tujuan utama yang melatarbelakangi diselenggarakannya pelatihan ini adalah untuk menciptakan wirausahawan maupun tenaga kerja yang produktif dalam bidang tata boga serta barista. Baik itu para alumni yang telah mengikuti pelatihan membuka usaha secara mandiri, maupun bekerja di suatu tempat, seperti contohnya kafe yang tentunya sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti. Bidang Tata Boga dan Barista, menjadi salah satu pelatihan yang banyak diminati oleh berbagai kalangan baik laki-laki maupun perempuan.

Tabel 1.2
Jumlah Alumni Pelatihan Kerja Mandiri
Kejuruan Tata Boga dan Barista Tahun 2020-2024 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tahun	Tata Boga		Barista	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
2020	9	71	7	3
2021	4	116	13	7
2022	43	257	-	-
2023	-	140	-	-
2024	13	47	23	17
Jumlah	69	631	43	27

Sumber: BLKM DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat (Diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan jumlah alumni pelatihan kejuruan tata boga dan barista berdasarkan jenis kelamin. Dilihat pada bidang kejuruan tata boga, dari tahun 2020 hingga tahun terakhir yaitu tahun 2024, jumlah peserta perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah peserta laki-laki. Sedangkan pada kejuruan barista, jumlah peserta laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah peserta perempuan. Namun, perbedaan ini tidak begitu memiliki kesenjangan yang jauh

antara peserta perempuan dan peserta laki-laki. Berbeda dengan kejuruan tata boga yang terdapat kesenjangan yang signifikan dalam jumlahnya.

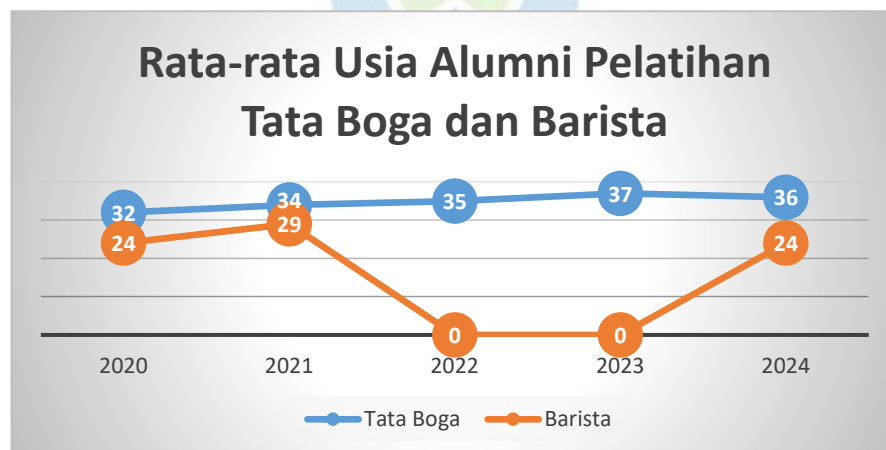
Selain itu, jumlah alumni pelatihan kerja mandiri kejuruan tata boga dan barista berdasarkan jumlah angkatan, dan jumlah alumni dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Alumni Pelatihan Kerja Kejuruan Tata Boga dan Barista Dalam Rentang Tahun 2020-2024

Tahun	Tata Boga		Barista	
	Jumlah Angkatan	Jumlah Alumni	Jumlah Angkatan	Jumlah Alumni
2020	5	80	1	10
2021	5	120	1	20
2022	10	300	0	0
2023	7	140	0	0
2024	3	60	2	40
Jumlah	30	700	4	70

Sumber: BLKM DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat (Diolah peneliti, 2024)

Gambar 1.2
Rata-Rata Usia Alumni Kejuruan Tata Boga dan Barista



Sumber: BLKM DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat (Diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel dan grafik diatas, menjelaskan rekap jumlah alumni pelatihan kerja mandiri kejuruan tata boga dan barista dari tahun 2020 hingga tahun 2024, berdasarkan jumlah angkatan, jumlah alumni, rata-rata usia dalam setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2022 dan 2023 pada kejuruan barista terdapat kekosongan, dikarenakan dalam 2 (dua) tahun tersebut tidak diselenggarakan

pelatihan mengenai kejuruan barista, dan hanya kejuruan tata boga saja yang tetap diselenggarakan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mengotoritaskan Balai Latihan Kerja Mandiri sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) menjadi tempat diselenggarakannya berbagai macam pelatihan. Dalam penelitian ini, memfokuskan pada pelatihan kerja mandiri yang berfokus untuk mendukung serta mengasah keterampilan dan potensi mereka khususnya untuk menjadi wirausahawan mandiri. Namun tidak memungkiri, untuk menjadi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara pelatihan, terdapat indikasi bahwa sebagian alumni belum mampu memenuhi tingkat produksi yang cukup tinggi. Adapun berlandaskan pada data dari LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat per tahun 2023, menunjukkan persentase Usaha Mandiri/Berwirausaha sebesar 30%. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam memastikan pelatihan kerja yang diselenggarakan benar-benar berpengaruh dalam mempengaruhi tingkat prododuktivitas alumni pelatihan.

Topik penelitian ini menarik untuk diteliti karena pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu pelatihan yang strategis dalam rangka menciptakan tenaga kerja atau wirausaha yang produktif dan siap bersaing. Topik ini juga berfokus pada sektor tata boga dan barista, serta mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan sebagai gambaran nyata tentang hasil dari pelatihan kerja yang diselenggarakan.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT DI BIDANG TATA BOGA DAN BARISTA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ALUMNI PELATIHAN** (Studi di Balai Latihan Kerja Mandiri DISNAKERTRANS

Provinsi Jawa Barat)”. Harapannya, dengan mengambil judul tersebut dapat lebih memfokuskan penulis untuk meneliti pengaruh program pelatihan kerja yang diselenggarakan terutama dalam bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja para peserta yang telah menjadi alumni dari program pelatihan yang dimaksud.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan di atas maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas alumni pelatihan yang belum optimal berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara pelatihan, sebagian alumni belum mampu mencapai tingkat produksi yang tinggi.
2. Rendahnya persentase usaha mandiri berdasarkan data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh tujuan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?
2. Seberapa besar pengaruh instruktur pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?
3. Seberapa besar pengaruh materi pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?
4. Seberapa besar pengaruh metode pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?

5. Seberapa besar pengaruh peserta pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?
6. Seberapa besar pengaruh antara pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan?

D. Tujuan Penelitian

Tentunya, terdapat tujuan dalam melakukan suatu penelitian. Tujuan dari penelitian tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh tujuan pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.
2. Mengetahui pengaruh instruktur pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.
3. Mengetahui pengaruh materi pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.
4. Mengetahui pengaruh metode pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.
5. Mengetahui pengaruh peserta pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.
6. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara lebih mendalam diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan

melalui penelitian yang dilaksanakan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi peneliti lain sebagai pengumpulan bahan untuk studi literasi khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja jika akan meneliti judul sejenis kedepannya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis, yaitu dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana Administrasi Publik, serta dapat menerapkan kajian ilmu yang telah dipelajari kedalam suatu permasalahan yang memang secara jelas terjadi.
- b. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur keilmuan dalam bidang Administrasi Publik dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang tertarik pada kajian pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.
- c. Bagi Masyarakat, terutama bagi individu yang sedang mencari peluang kerja atau pelaku usaha mikro di bidang kuliner maupun minuman, hasil penelitian ini dapat menjaddi informasi mengenai pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas.
- d. Bagi pemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat serta Balai Latihan Kerja Mandiri DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan pelatihan kerja agar lebih tepat sadaran dan berdampak optimal bagi alumni pelatihan.

F. Kerangka Pemikiran

Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, khususnya dalam hal kompetensi. Dengan demikian, penting untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan dan tugas tertentu secara efektif. Pelatihan bertujuan membantu individu meningkatkan produktivitas, baik dalam peran mereka saat ini

maupun di masa mendatang, dengan membentuk pola pikir, perilaku, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga membangun fondasi yang kuat dalam hal pemikiran dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk mencapai hasil optimal (Soehardi et al., 2021). Menurut Manullang, (2003) dalam Soehardi et al., (2021) menyatakan bahwa jika pendidikan bersifat teoretis, sedangkan pelatihan lebih bersifat penerapan segera daripada pengetahuan dan keahlian jadi lebih bersifat praktis.

Barbazette 2005, dalam Priansa (2019) secara umum, tujuan pelatihan adalah untuk mendukung individu maupun kelompok dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan agar dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan bisnis maupun organisasi dengan lebih baik. Melalui pelatihan, para peserta tidak hanya ditingkatkan kemampuannya dalam aspek teknis, tetapi juga dibekali dengan pemahaman dan sikap profesional yang relevan, sehingga mereka mampu berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan suatu bisnis atau organisasi.

Keterampilan atau keahlian merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik. Keahlian tersebut dapat diperoleh melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Dengan demikian, individu yang pada awalnya tidak memiliki keterampilan khusus dapat mengembangkannya melalui proses pelatihan. Demikian pula dengan kemampuan atau bakat individu dapat dimodifikasi dan ditingkatkan melalui pengalaman yang diperoleh di sektor tertentu dapat menambah atau meningkatkan keahliannya (Kasmir, 2016), h. 127.

Melalui pelatihan, memungkinkan individu untuk memperoleh kemampuan baru yang mendukung penyelesaian tugas atau pekerjaannya dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan mudah. Hasil dari pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, produktivitas, serta kinerja individu dalam menjalankan profesi atau pekerjaannya (Sumardjo & Priansa, 2018), h. 117.

Kerangka berpikir variabel X, yang mencakup pelatihan kerja, dalam penelitian ini menjadi landasan konseptual yang kritis untuk memahami pengaruhnya terhadap produktivitas kerja para alumni yang telah mengikuti

pelatihan. Pelatihan kerja sebagai variabel independen diartikan sebagai suatu inisiatif strategis yang memiliki indikator-indikator esensial, yang mencakup beberapa indikator didasari oleh teori pelatihan kerja itu sendiri dari Mangkunegara, (2000) seperti:

1. Tujuan, tujuan maupun sasaran dari pelatihan harus jelas,
2. Instruktur, instruktur harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi Pelatihan, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode Pelatihan, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan individu yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan untuk variabel Y, yang mencakup Produktivitas Kerja menjadi variabel dependen. Produktivitas kerja mengaplikasikan teori milik Sutrisno (2009), dengan dimensi-dimensi nya, yaitu:

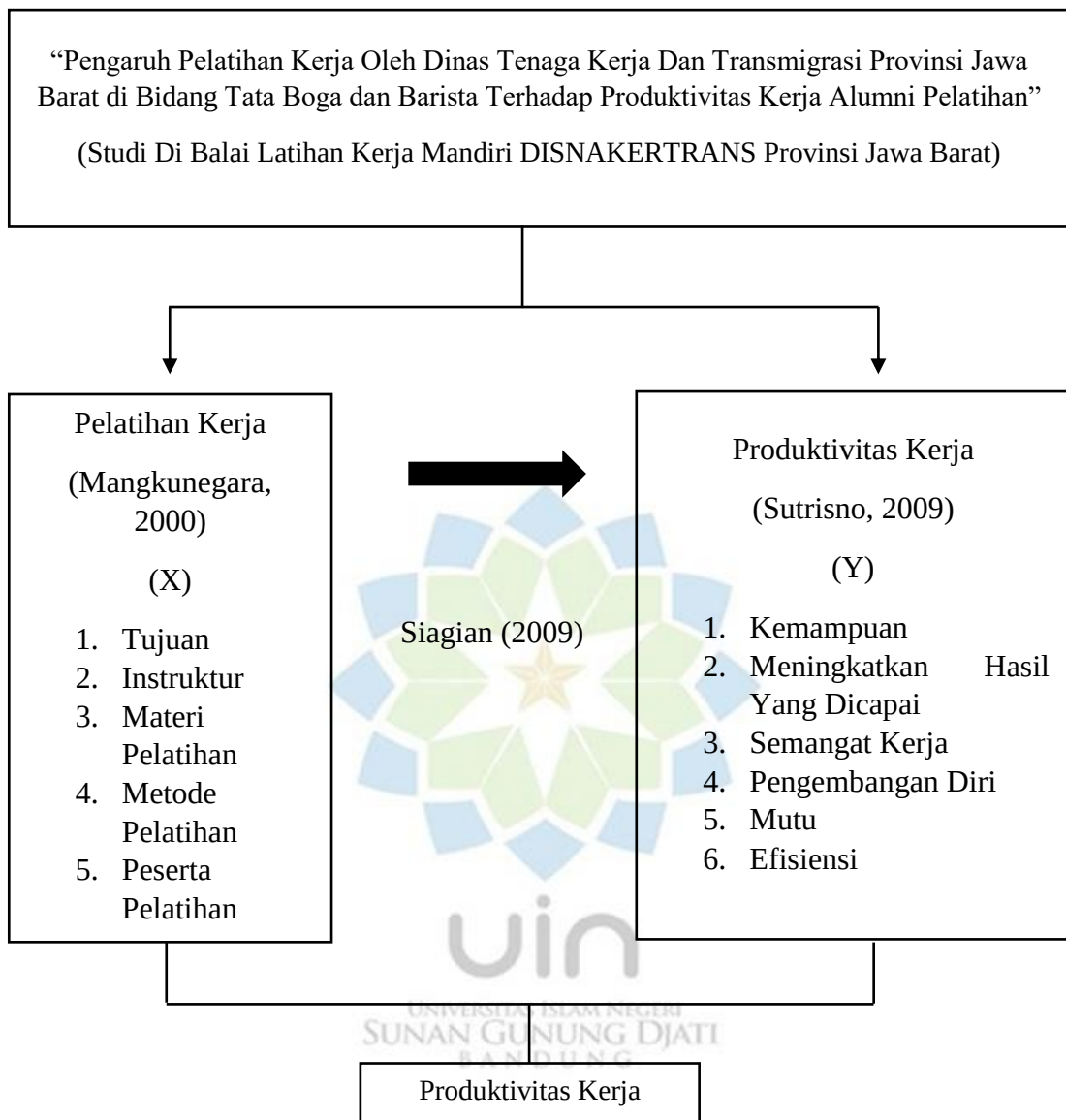
1. Kemampuan, merujuk pada kapasitas individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan profesional yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kompetensinya. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cara yang efektif.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya mendorong tercapainya output yang dapat dirasakan baik oleh individu yang melakukan pekerjaan maupun oleh penerima manfaatnya. Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan produktivitas agar setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan atau proyek dapat merasakan manfaat serta memperoleh hasil yang lebih optimal.
3. Semangat kerja, mengacu pada dorongan untuk terus berupaya menjadi lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Indikator semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja yang ditujukan dan hasil yang dicapai dalam sehari, yang kemudian dibandingkan dengan pencapaian pada hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, merujuk pada usaha berkelanjutan yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas individu dalam bekerja. Upaya ini dapat dicapai melalui pemenuhan harapan di masa depan serta kemampuan untuk mengatasi berbagai hambatan serta tantangan. Tantangan yang semakin besar menuntut pengembangan diri yang lebih intensif, sementara harapan untuk menjadi lebih baik memberikan dorongan kuat bagi individu atau pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya.

5. Mutu, merujuk pada kualitas hasil pekerjaan yang mencerminkan kompetensi individu atau pegawai. Hal ini mengharuskan individu atau pegawai untuk selalu berupaya meningkatkan mutu pekerjaannya dibandingkan dengan periode sebelumnya. Dengan peningkatan mutu, hasil kerja yang dihasilkan tidak hanya bermanfaat bagi individu tersebut tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi maupun suatu usaha.
6. Efisiensi, mengacu pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang telah digunakan. Produktivitas dipengaruhi oleh dua elemen utama, yaitu input dan output, yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan individu.

Adapun teori pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori penghubung dari Siagian (2009) yang mengatakan bahwa kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan produktivitas kerja yang memuaskan. Setiap individu maupun organisasi menghadapi tuntutan dan lingkungan baru. Dari sudut pandang inilah pentingnya suatu pelatihan. Di samping itu, organisasi perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi. Pelatihan merupakan salah satu instrumen yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja individu dalam suatu organisasi maupun pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah peneliti (2024)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah dalam suatu penelitian, yang disajikan dalam bentuk pernyataan. Disebut sementara karena kesimpulan tersebut masih bertumpu pada landasan teori yang relevan dan belum diperkuat oleh data empiris hasil pengumpulan informasi di lapangan. Oleh karena itu, hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban teoritis terhadap permasalahan

penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui analisis data secara ilmiah (Sugiyono, 2023).

Berdasarkan pada penelitian ini, perlu dirumuskan hipotesis. Dalam konteksnya, hipotesis diartikan sebagai asumsi yang dapat diuji kebenarannya, baik itu terbukti benar maupun salah. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada poin-poin yang terkandung dalam teori pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja alumni yang mengikuti pelatihan di bidang tata boga dan barista.

Hipotesis 1

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh tujuan pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh tujuan pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Hipotesis 2

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh instruktur pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh instruktur pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Hipotesis 3

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh materi pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh materi pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Hipotesis 4

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh metode pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh metode pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Hipotesis 5

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh peserta pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh peserta pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Hipotesis 6

Ho: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.

Ha: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh pelatihan kerja di bidang tata boga dan barista terhadap produktivitas kerja alumni pelatihan.