

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi industri 4.0 menuntut semua organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) kompeten yang menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu berdaya saing, oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan pegawai yang benar-benar berkualitas. Suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya Fahmi (2016). Untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas, diperlukan peningkatan efisiensi dan kualitas tenaga kerja, yang dapat menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang maksimal.

Kesadaran akan pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional sudah menjadi pemahaman umum. Semua aktivitas manusia dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang atau jasa. Produktivitas memegang peranan yang sangat penting karena pendapatan nasional atau *produk domestik bruto* (PDB) dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas tenaga kerja daripada dengan menciptakan investasi dan pekerjaan tambahan. Dengan kata lain, pendapatan nasional atau PDB tumbuh lebih cepat karena input yang lebih efisien (Sinungan, 2015).

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi secara langsung mendorong pertumbuhan ekonomi ke tingkat yang tinggi. Pertumbuhan ekonomi yang pesat ini secara langsung berkontribusi terhadap tumbuhnya kesempatan kerja dalam skala besar. Dalam konteks pengembangan tenaga kerja di suatu wilayah, produktivitas tenaga kerja suatu wilayah sangat menentukan seberapa sukses tujuan pengembangan tenaga kerja di wilayah tersebut. Informasi produktivitas tenaga kerja di lapangan juga berguna untuk menentukan efektifitas dan efisiensi tenaga kerja di lapangan. Informasi produktivitas tenaga kerja merupakan umpan balik dan bahan evaluasi yang berguna dalam merencanakan berbagai sumber daya pembangunan daerah, sehingga perencanaan jangka pendek dan jangka panjang menjadi lebih efektif. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia., 2011).

Salah satu masalah ketenagakerjaan terbesar di Indonesia adalah kurangnya produktivitas tenaga kerja. Meskipun demikian, untuk menjaga pertumbuhan ekspor non-migas, terutama di sektor industri manufaktur setelah pandemi Covid-19, Indonesia tidak bisa lagi mengandalkan keunggulan komparatif tradisional seperti tenaga kerja murah dan sumber daya alam yang melimpah. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yaitu tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan profesional (Antoni, 2012)

Produktivitas tenaga kerja Indonesia yang masih rendah dibandingkan negara-negara Asia lain yang lebih maju menjadi perhatian, terutama karena

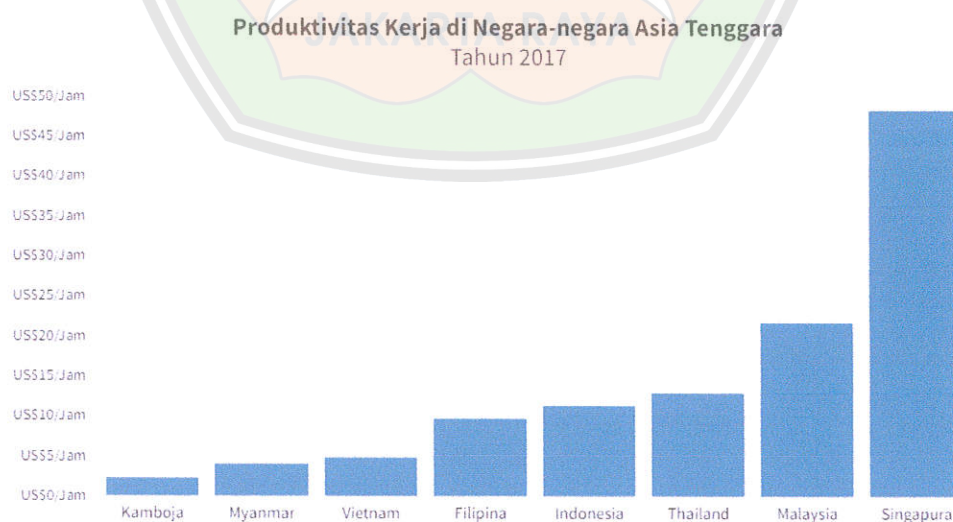
menguatnya sistem perdagangan bebas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan faktor kompetitif yang penting (Antoni, 2012)

Menurut informasi dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Luksemburg memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi di seluruh dunia, yaitu mencapai US\$ 128,1 per jam. Hal ini berarti bahwa satu pekerja di Luksembourg dapat memberikan kontribusi sebesar US\$ 128,1 per jam terhadap perekonomian negara. Di sisi lain, di Indonesia, produktivitas tenaga kerja hanya mencapai US\$ 13,1 per jam, sehingga Indonesia berada di posisi ke-107 dari 185 negara. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia antara lain tingkat kemiskinan yang tinggi, biaya pendidikan yang tinggi, kesempatan kerja yang terbatas, tingkat pengangguran yang tinggi, dan jumlah lulusan perguruan tinggi. Di era globalisasi, produktivitas menjadi semakin penting dan strategis sebagai penentu jangka panjang daya saing dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tantangan terbesar Indonesia saat ini dan ke depan adalah meningkatkan produktivitas yang masih rendah. Selain itu, pemerintah harus menerapkan kebijakan dan strategi nasional yang dapat meningkatkan produktivitas. Jika tidak, tenaga kerja Indonesia akan semakin tertinggal dari negara lain (Ambar, 2011).

Ada tiga jenis produktivitas yang meliputi produktivitas filosofis, manajerial dan finansial. Produktivitas filosofis mencerminkan semangat orang Indonesia yang selalu melihat ke depan untuk masa depan yang lebih cerah dari hari ini. Masyarakat diharapkan bekerja keras untuk

mengoptimalkan sumber daya yang ada dan memberikan nilai positif. Pada saat yang sama, produktivitas manajemen mengacu pada efisiensi, efektivitas dan kualitas produksi produk dan layanan. Produk yang dihasilkan harus berkualitas baik, efisien atau murah, dapat dikirimkan dengan cepat dan memiliki proses produksi yang aman tanpa kecelakaan industri. Di sisi lain, produktivitas ekonomi diukur dari output yang dihasilkan dibandingkan dengan input atau sumber daya yang digunakan. Output yang dihasilkan harus lebih besar daripada input sehingga dapat memberikan nilai tambah yang positif (Ambar, 2011).

Menurut **Dataindonesia.id** Pada 2022 Kementerian Ketenagakerjaan mencatat UMP naik rata-rata sebesar 1,09%. Tujuan dari kebijakan penggajian yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Pemerintah adalah untuk mendorong peningkatan produktivitas nasional karena produktivitas nasional terlalu rendah.



Gambar 1.1 Grafik Produktivitas Kerja di Negara-negara Asia Tenggara
Sumber: *Our World in Data*, 2021

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat, secara nasional, rata-rata kenaikan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2022 sebesar 1,09%. Hal itu dikatakan staf khusus Menteri ketenagakerjaan Dita Indah Sari, minimnya kenaikan tersebut karena UMP di tanah air tak sepadan dengan produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang masih rendah. Berdasarkan *Our World in Data* diatas, nilai produktivitas tenaga kerja Indonesia sebesar US\$11,27 atau Rp 161.469 (kurs Rp 14.327/US\$) per jam pada 2017. Nilai produktivitas tersebut masih berada di urutan keempat di Asia Tenggara.

Menurut tabel data dari Kementerian Tenaga Kerja RI di bawah ini diketahui tingkat penempatan siswa peserta pelatihan tahun 2020, tahun 2021 dan tahun 2022, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penempatan Siswa Pelatihan pada Dunia Industri
Tahun 2022

No	Kejuruan/Tipe Pelatihan	Jumlah Peserta	Sertifikasi	Penempatan	% Penempatan	Bekerja	Wira usaha	% Bekerja	% Wira usaha
1	TIK	736	536	253	42,66%	245	69	33,29%	9,38%
2	Elektronika	502	486	240	47,81%	195	45	38,84%	8,96%
3	Refrigerasi	265	250	62	23,40%	42	20	15,85%	7,55%
4	Pariwisata	405	392	88	21,73%	71	17	17,53%	4,20%
5	Welding	143	141	41	28,67%	36	5	25,17%	3,50%
6	Bahasa Jepang	32	32	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%
7	Teknisi	31	31	22	70,97%	17	5	54,84%	16,13%
8	DUDI	512	512	512	100,00%	512	0	100,00%	0,00%
	TOTAL	2626	2380	1218	48,71%	1118	161	42,57%	6,13%

Tahun 2021

No	Kejuruan/Tipe Pelatihan	Jumlah Peserta	Sertifikasi	Penempatan	% Penempatan	Bekerja	Wira usaha	% Bekerja	% Wira usaha
1	TIK	603	339	199	33,00%	149	50	24,71%	8,29%
2	Elektronika	636	350	254	39,94%	191	63	30,03%	9,91%
3	Refrigerasi	172	58	63	36,63%	40	23	23,26%	13,37%

4	Pariwisata	204	155	77	37,75%	56	21	27,45%	10,29%
5	Welding	64	32	39	60,94%	33	6	51,56%	9,38%
6	Teknisi	32	0	17	53,13%	15	2	46,88%	6,25%
7	PFLK	47	10	47	100,00%	47	0	100,00%	0,00%
8	DUDI	128	0	128	100,00%	128	0	100,00%	0,00%
	TOTAL	1886	944	824	43,69%	659	165	34,94%	8,75%

Tahun 2020

No	Kejuruan/Tipe Pelatihan	Jumlah Peserta	Sertifikasi	Penempatan	% Penempatan	Bekerja	Wira usaha	% Bekerja	% Wira usaha
1	TIK	431	429	158	37%	59	99	37%	63%
2	Elektronika	399	350	135	34%	67	68	50%	50%
3	Refrigerasi	112	87	82	73%	32	51	39%	61%
4	Pariwisata	112	106	72	64%	44	28	61%	39%
5	Refocusing Covid 19	224	64	198	88%	91	89	51%	49%
	TOTAL	1278	1036	645	50%	293	335	45%	52%

Sumber : Data penempatan peserta magang, 2022

Manurut Tabel 1.1 diatas dari tahun 2020, tahun 2021 dan tahun 2022 mengalami penurunan penempatan siswa dari 3 tahun berturut-turut, dengan demikian dapat diketahui bahwasannya penyerapan siswa pada dunia industri menurun selama 3 tahun tersebut, tahun 2020 diketahui penurunannya karena dampak wabah virus covid-19 dari penyerapan dan penempatan peserta pelatihan tahun 2019 sebesar 69%, tahun 2021 masih pengaruh covid-19 yang belum pulih sehingga masih berdampak kepada jumlah peserta magang yang persentase penyerapan pada industrinya pun menurun yaitu sebesar 43,69%, tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 48,71% sedikit demi sedikit walau belum seratus persen penempatan yang diharapkan Kementerian Ketenagakerjaan RI, dari data penyerapan dan penempatan yang diterima industri dapat kita lihat bahwasannya berdampak kepada produktivitas instruktur BBPVP Bekasi.

Jika kita lihat dari gambar dan tabel diatas, Negara Indonesia telah mengalami penurunan produktivitas yang sangat signifikan, sehingga diperlukan peningkatan produktivitas yang besar untuk menjadikan Negara Indonesia sebagai negara dengan sumber daya manusia yang terampil, kompeten dan berdaya saing maju, sedangkan untuk provinsi, khususnya pada setiap daerah terjadi peningkatan, sehingga ini masih menjadi tantangan untuk mengantarkan sumber daya manusia Indonesia kepada peningkatan produktivitas yang tinggi, sehingga Indonesia masuk kepada negara dengan produktivitas tertinggi sama dengan negara-negara yang sudah maju.

Terlepas dari perselisihan kemiskinan yang belum terselesaikan, jelas bahwa kemiskinan hanya dapat diatasi jika setiap anggota kelompok produksi memiliki akses ke pekerjaan yang menguntungkan. Dengan kata lain, itu bisa berhasil. Ternyata struktur pendidikan tenaga kerja sangat lemah. Lebih khusus lagi, lebih dari 63,2 persen tenaga kerja kita memiliki pendidikan dasar daripada pendidikan perguruan tinggi. Siapa pun yang hanya bersekolah di sekolah dasar atau tidak sekolah sama sekali beradaptasi dengan baik dalam kehidupan kerja (Nurhayati, 2015).

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas tidak hanya bergantung pada mesin modern, modal yang cukup, dan ketersediaan bahan baku berkualitas tinggi. Namun, semua faktor tersebut tidak dapat dicapai tanpa dukungan tenaga kerja berkualitas yang mampu mengembangkan keterampilan dan kemampuannya serta mempresentasikannya dalam grafik

pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Cara konkrit untuk mendorong pertumbuhan produktivitas tenaga kerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang mendorong setiap perusahaan maju untuk meningkatkan pendapatan baik individu, kelompok maupun nasional (Ardhanari, M., Nugrohadhi, G. E., & Anggorowati, 2021).

Potensi dan peluang ketenagakerjaan diatas perlu dimanfaatkan untuk ketersediaan tenaga kerja yang kompeten di berbagai bidang dan kualifikasi, sesuai kebutuhan, yang didukung dengan mobilisasi sumber daya pelatihan nasional, tersebar di banyak sektor dan instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dan masyarakat. Perlu dibangun koordinasi, harmonisasi dan sinergitas pelatihan vokasi baik pemerintah ditingkat pusat dan pemerintah daerah.

Kementerian Ketenagakerjaan adalah lembaga pemerintah yang didedikasikan untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki kehidupan yang layak untuk pekerjaan dan kemanusiaan. Dengan adanya lembaga ini, para pencari kerja dapat dengan cepat mendapatkan pekerjaan dan ditempatkan pada perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas dan fungsi sebagai pembina, penggerak dan pelaksana pelatihan kerja nasional. Sejauh ini, Kemnaker telah memperkenalkan tiga model penyampaian keterampilan, yaitu keterampilan (*skilling*), peningkatan keterampilan (*up-skilling*), penggantian keterampilan (*reskilling*) dan dikenal dengan tiga keterampilan

(*triple skilling*). Keterampilan (*skilling*) adalah penyediaan pengetahuan bagi tenaga kerja yang baru saja memasuki pasar tenaga kerja, *up-skilling* adalah penyesuaian kompetensi tenaga kerja yang sedang bekerja sesuai dengan perkembangan teknologi dan persyaratan pekerjaan agar terhindar dari disrupsi industri 4.0 dan *re-skilling* adalah pengalihan kompetensi tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan akibat disrupsi industri 4.0 dan atau pandemik covid-19.

Berkaitan dengan hal tersebut telah dikeluarkan berbagai kebijakan yang relevan dan diterapkan hingga saat ini namun perlu dilakukan peningkatan. Salah satu kebijakan tersebut adalah 3 *in* 1, yang merupakan sinergitas antara pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Pada kebijakan 3 *in* 1 fungsi pelatihan dilaksanakan oleh Balai Pelatihan Vokasi (BVP) dibawah Direktorat Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, fungsi sertifikasi dilaksanakan oleh LSP dibawah Badan Nasional Sertifikasi dan Profesi, kemudian untuk penempatan dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja. Selain itu kebijakan kiosk 3 ini 1 juga didukung oleh kebijakan lainnya yaitu kebijakan 3 R (*revitalisasi, reorientasi dan rebranding*) dengan tujuan memaksimalkan fungsi Balai Latihan Kerja sebagai tempat pelatihan vokasi. *Revitalisasi* merupakan kebijakan yang diambil untuk meningkatkan kondisi, instruktur dan metode pelatihan vokasi di Balai Latihan, *reorientasi* merupakan memetakan kejuruan yang ada sesuai dengan kebutuhan industri, dan *rebranding* merupakan kebijakan yang dilakukan untuk merubah persepsi masyarakat terkait dengan balai pelatihan vokasi.

Balai Pelatihan Vokasi (BVP) atau yang lebih dikenal dengan nama BLK merupakan tempat diselenggarakannya pelatihan vokasi bagi peserta pelatihan, dimana setelah selesai mengikuti pelatihan, peserta pelatihan memiliki suatu keterampilan/kompetensi kerja tertentu sebagai bekal memasuki dunia kerja atau usaha mandiri. Selain itu BPV atau BLK merupakan tempat meningkatkan produktivitas yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 21 Tahun 2015, Peraturan tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Ketenagakerjaan, diubah dengan Keputusan Menteri Kependidikan dan Tenaga Kerja 7 Tahun 2019, Balai Latihan Kerja mempunyai tugas mengembangkan diklat dan kualifikasi pegawai, trainer dan diklat pegawai. Tugas dan tanggung jawab BLK meliputi penyusunan rencana aksi, program dan anggaran, pelatihan dan pengesahan staf dan/atau tenaga pelatih dan/atau staf, melakukan kerjasama pendidikan dan kewenangan staf, pelatih dan/atau tenaga pelatihan, mengevaluasi dan membuat laporan serta mengurus administrasi dan anggaran.

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bekasi (BBPVP Bekasi) merupakan satu Balai Pelatihan Vokasi milik Kementerian Ketenagakerjaan yang terletak di jalan Guntur Raya No. 1 Bekasi Jawa Barat. Tugas utama BBPVP Bekasi adalah melaksanakan kegiatan pengembangan Pendidikan dan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi bagi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, juga sebagai Pembina BLK

UPTD dan BLK Komunitas. Jumlah Binaan pada tahun 2020 terdiri dari 78 BLK Komunitas, dan 19 BLK UPTD milik pemerintah daerah (4 BLK UPTD di Jawa barat, 6 BLK UPTD di Bengkulu dan 9 BLK UPTD di Kalimantan Selatan). Sesuai dengan tugas dan fungsi utamanya BBPVP Bekasi memiliki target pelatihan dan sertifikasi bagi tenaga kerja maupun instruktur yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2. Target Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi

No	Target Pelatihan dan Serifikasi	Target awal 2019	Target revisi 2019	Realisasi 2019	Target awal 2020	Target revisi 2020	Realisasi 2020	Target awal 2021	Target revisi 2021	Realisasi 2021
1	Jumlah Tenaga kerja yang mendapat pelatihan Berbasis Kompetensi	23.272	26.806	22.568	16.849	8.337	7.996	17.472	17.856	17.123
2	Jumlah Tenaga kerja yang disertifikasi	23.264	23.264	19.022	10.199	3.892	3.676	6.660	6.660	6.390
3	Jumlah Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya				375	32	32	99	99	92

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan Kementerian tidak dapat tercapai 100% dan salah satu penyebabnya adalah kondisi BBPVP Bekasi dan staf balai pelatihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dari suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi gerak organisasi tersebut. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjalankan aktivitas profesionalnya. Salah satu upaya perusahaan adalah *Quality Work Life Program* yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang menggairahkan.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini meliputi penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, serta penguasaan teknologi. Di era globalisasi yang penuh dengan persaingan, Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci untuk bersaing dengan sumber daya manusia negara lain.

Untuk mencapai tujuan pelatihan dan sertifikasi profesi, diperlukan tenaga yang berkualitas dan handal. Personel yang kompeten dan andal berpengaruh positif terhadap keuntungan, terutama dalam tiga bidang, yaitu kompetensi, pengetahuan, dan sikap yang memenuhi tuntutan kehidupan bisnis.

SDM yang memiliki peran dibidang pelatihan kerja adalah instruktur yang menjadi pelopor dan merupakan ujung tombak di Balai Pelatihan Vokasi. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2020 tentang

Jabatan Fungsional Instruktur, Jabatan Instruktur adalah seseorang yang telah dilimpahkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan. berkaitan dengan penyelenggaraan dan pengembangan Pelatihan. Untuk menjadi seorang instruktur/pelatih pemerintah, seseorang harus memiliki jenjang pendidikan minimal Diploma dan mengikuti pelatihan dasar teknis metodologi maupun keahlian. Program pelatihan dasar merupakan serangkaian kegiatan bagi calon instruktur yang dimulai dengan pelatihan dan sertifikasi metodologi selama 460 jam pelatihan lalu dilanjutkan dengan pelatihan keahlian teknis dan sertifikasi selama 240 jam pelatihan dan diakhiri dengan *On the job training*, dan hasil akhir yang harus didapat oleh seorang calon instruktur adalah predikat kompeten yang dibuktikan oleh sertifikat kompetensi. Seorang instruktur harus mampu melakukan *transfer knowledge, skill* maupun *attitude* kepada peserta melalui pelatihan kerja. Kualitas instruktur dapat dilihat dari hasil kegiatan sertifikasi yang dilakukan oleh asesor LSP terhadap peserta yang dilatih. Rekomendasi predikat kompeten dari asesor dapat dijadikan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh instruktur. Seorang instruktur pasti menginginkan agar peserta pelatihan yang dilatih dan dibimbingnya memiliki kompetensi yang dibutuhkan namun dalam melaksanakan kewajibannya sebagai instruktur tidak selalu berjalan mudah, salah faktor penyebabnya adalah latar belakang pendidikan dari calon peserta yang bervariasi dan hal tersebut dapat mengurangi produktivitas kerja.

Sebagai pencetak kompetensi tenaga kerja instruktur membutuhkan kompensasi dari kinerja yang telah dilakukannya. Kompensasi yang sesuai dapat membuat produktivitas instruktur semakin baik dan optimal. Imbalan berupa ucapan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam memenuhi tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan disebut kompensasi. Penting bagi karyawan untuk menerima kompensasi karena tingkat kompensasi mencerminkan besarnya nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakamanan lingkungan yang lebih besar harus memiliki sistem penghargaan yang sesuai, terutama dalam hal motivasi karyawan. Setelah penelitian Murty, W.A., & Hudiwinarsih (2012) Dengan bantuan penghargaan yang sesuai dan peningkatan motivasi yang berhasil diterapkan, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan mencoba memecahkan masalah yang muncul.

Bentuk kompensasi yang ada di BBPVP Bekasi berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji dan tunjangan sosial. Dalam hal imbalan non-finansial, seperti pelatihan instruktur, perjalanan dinas, wewenang dan tanggung jawab dalam bentuk pekerjaan, produktivitas yang bermanfaat, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menguntungkan, instruktur dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun, sejak dihentikannya untuk sementara pemberian honorarium untuk instruktur yang melebihi batas minimal tatap muka yang diatur dalam

Peraturan No. 16 Tahun 2019 menyebabkan produktivitas kerja instruktur terhambat, instruktur kurang bergairah, kurang termotivasi, tidak bekerja dengan baik, dan secara otomatis tidak melakukan kewajibannya secara profesional. Dengan kata lain, pengaruh kompensasi yang ada berdampak terhadap produktivitas kerja instruktur. Selain mendapatkan kompensasi yang seimbang, seorang instruktur harus memiliki kompetensi berupa pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bekerja, dan menghasilkan ide-ide brilian untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Konsep efikasi diri adalah Albert Bandura (2013) meluncurkan teori kognitif sosial. Teori ini merupakan pendekatan untuk memahami pemikiran, tindakan, motivasi dan emosi individu, dengan asumsi bahwa individu mampu melakukan refleksi diri dan pengaturan diri yang secara aktif mempengaruhi lingkungannya. Dalam teori ini, lingkungan, perilaku, dan dimensi kognitif pribadi saling berhubungan. Individu dibimbing tidak hanya oleh kekuatan internal tetapi juga oleh faktor eksternal melalui serangkaian proses kognitif seperti simbolisasi, antisipasi, observasi, pengaturan diri, dan refleksi diri. *Self-efficacy* adalah mekanisme pengaturan diri dan refleksi diri. Pengaturan diri dan refleksi diri membantu individu mengatur, mengelola, dan menetapkan standar kinerja mereka sendiri dalam tugas atau pekerjaan. Orang yang efektif memahami situasi mereka dengan baik dan dapat mengukur kemampuan mereka terhadap standar pekerjaan yang mereka hadapi. Secara umum, efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Keyakinan individu dapat

meningkatkan proses berpikir, motivasi, afektif dan keadaan psikologis. *Self-efficacy* individu dapat menginterpretasikan faktor internal dan eksternal ke dalam tindakan nyata melalui pengambilan keputusan, perilaku dan memilih alternatif tindakan.

Sumber daya manusia BBPVP Bekasi khususnya para instruktur harus memiliki *self-efficacy* atau kemanjuran diri yang baik. Situasi dan kondisi pekerjaan yang ada kadang sering berubah diakhir tahun anggaran. Target kinerja seringkali bertambah, dan instruktur harus menyelesaikan target kinerja yang sudah ditetapkan. Ini membutuhkan *effort* yang cukup besar dari instruktur. Untuk meraih produktivitas kerja yang sesuai dengan target kinerja sudah ditetapkan tidaklah mudah. Karena kemampuan kompetensi dan kualitas dari instruktur berbeda-beda dan kebutuhan target kompetensi dari target peserta pelatihan sering berubah. Jadi diperlukan evaluasi dan tindak lanjut agar organisasi dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa permasalahan diatas sudah diteliti sebelumnya oleh, Regent et al., (2020), Tuan et al., (2022), (Ekonomi et al., (2016), Blaga (2020), Boer & Blaga (2012), Melissa Randazzo, Ryan Priefer, (2021). Dan disimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini terdapat beberapa permasalahan dalam pencapaian Produktivitas kerja yang belum terlampaui, didasari oleh permasalahan kualitas sumber daya manusia yang mengalami penurunan. Seorang instruktur harus

mampu melakukan *transfer knowledge, skill* maupun *attitude* kepada peserta melalui pelatihan kerja walaupun latar belakang pendidikan dari peserta bervariasi. Seorang instruktur pasti menginginkan agar peserta pelatihan yang dilatih dan dibimbingnya memiliki kompetensi yang dibutuhkan namun dalam melaksanakan kewajibannya sebagai instruktur tidak selalu berjalan mudah. Pada variabel kompensasi terdapat permasalahan bahwasannya disebabkan karena penurunan kompensasi yang diterima sejak dihentikan untuk sementara pemberian honorarium kelebihan jam tatap muka dari Fungsional Instruktur yang tertuang dalam permenaker No.16 Tahun 2019.

Lalu dari variabel *Self Efficacy* kurangnya instruktur internal di BBPVP Bekasi pada kejuruan TIK dan Elektronika. Setelah kebijakan 3R yang dimulai pada tahun 2017 kejuruan di Balai Besar Pelatihan Bekasi menjadi 2 kejuruan unggulan yaitu kejuruan TIK dan Elektronika dan kejuruan pendukung Refrigerasi dan Perhotelan. Target internal peserta pelatihan yang semula berjumlah 976 orang bertambah menjadi 6256 orang. Selain itu jumlah instruktur berubah kebutuhannya, semula instruktur TIK 10 orang dan elektronika 8 orang instruktur menjadi 56 orang instruktur TIK dan Elektronika 46 orang instruktur. Kebutuhan instruktur yang cukup banyak itu dipenuhi dari instruktur balai kementerian di daerah lain yang dipindahkan ke BBPVP Bekasi dan alih kejuruan dari instruktur yang sebelumnya ada di Balai Besar Bekasi seperti instruktur kejuruan bisnis manajemen dan bangunan. Instruktur tersebut bisa dikatakan belum memiliki kemampuan kompetensi Teknologi informasi dan komunikasi. Instruktur yang melakukan alih kejuruan harus secepatnya beradaptasi dengan kondisi tersebut. Hal tersebut

membutuhkan kepercayaan dari instruktur untuk melaksanakan target pelatihan yang telah diberikan. Upgrading kompetensi dilakukan oleh instruktur baik secara mandiri ataupun melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh direktorat Instruktur dan tenaga pelatihan. Kebijakan 3R dimulai dari kejuruan yang ada di Balai Besar pelatihan vokasi yang ada di Bekasi, Bandung, Serang, Semarang dan Medan. Sebelum Kebijakan, jumlah kejuruan di BBPVP Bekasi ada 10 kejuruan.

Hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa pada setiap variabel memiliki pengaruh yang positif pada setiap variabelnya, walau dari masing-masing penelitian menggunakan metode penelitian yang berbeda, namun hasil yang ditunjukkan dari setiap variabel berpengaruh positif.

Sedangkan penelitian Silalahi (2022), Agustina & Salmah (2021), Rosdiana (2018), Candra & Helmayunita (2019), Labudo (2013), Rahman et al., (2019) Agustini & Dewi (2019), Ramadhani & Lestariningsih (2020), Apriani et al., (2021), Saur Panjaitan (2022). Terdapat beberapa variabel yang berbeda dengan studi oleh peneliti untuk refleksi dan sebagai sumber penelitian yang sedang dilaksanakan, ada beberapa variabel yaitu, variabel disiplin, lingkungan kerja, variabel kepuasan kerja, variabel kinerja, variabel *Burnout*, variabel motivasi dan variabel *Budgetary Slack*. Hasil tersebut berasal dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu memiliki pengaruh yang positif terhadap masing-masing variabel yang berbeda dengan metode penelitian yang berbeda.

Berdasarkan pada fenomena dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan

judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Instruktur Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi”.

1.1.1 Identifikasi Masalah

Dapat dirumuskan identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Turunnya Kualitas Sumber Daya Manusia disebabkan oleh kompetensi para instruktur yang ada di BBPVP Bekasi.
2. Kurang dan minimnya kompensasi yang diberikan semenjak dihentikannya untuk sementara pemberlakuan Permenaker nomor 16 tahun 2019 sehubungan dengan pemberian honorarium untuk kelebihan jam tatap muka minimal.
3. Penurunan *self efficacy* dari para instruktur berupa penambahan target pelatihan kerja.
4. Menurunnya produktivitas kerja yang dicapai oleh para instruktur karena disebabkan oleh kualitas SDM dan *self efficacy* serta kompensasi yang diterima oleh para instruktur.

1.1.2 Batasan Masalah

Survei ini memberikan isu-isu terkait dengan judul survei dan ketentuan kualitas Sumber Daya Manusia dalam mencapai produktivitas kerja para insruktur sebagai berikut:

1. Cakupan responden penelitian meliputi seluruh instruktur yang ada di BBPVP Bekasi.

2. Diduga masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kemampuan teknis para instruktur, serta kurangnya kompensasi yang diterima oleh para instruktur sebagai dampak dari perubahan aturan terkait. Dan kurangnya *self efficacy* para instruktur disebabkan karena kuantitas pekerjaan yang selalu berubah-ubah. Oleh karena itu, penelitian ini membatasi ruang lingkup analisis tentang kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan *self efficacy* dan produktivitas kerja para instruktur.

1.2 Rumusan Masalah

Jika sebuah penelitian didasarkan pada proses penelitian, itu dianggap ilmiah. Rumusan masalah yang tegas dan akurat untuk memudahkan inferensi data dan perumusan hipotesis sehingga data yang dikumpulkan relevan dengan masalah dan pada akhirnya memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan.

Selain itu, mengetahui masalah akan memberikan arahan kepada setiap peneliti. Artinya akan lebih mudah bagi peneliti untuk fokus pada topik masalah dan menulis, dan peneliti akan dapat menemukan dan mengarahkan solusi dari masalah yang mereka angkat dan pecahkan.

Dari penjelasan di atas, maka permasalahan penelitian dibuat dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja Instruktur di BBPVP Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas

kerja Instruktur di BBPVP Bekasi ?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap *self efficacy* Instruktur di BBPVP Bekasi ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap *self efficacy* Instruktur di BBPVP Bekasi ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *self efficacy* terhadap produktivitas kerja Instruktur di BBPVP Bekasi ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja Instruktur melalui variabel *intervening Self Efficacy* di BBPVP Bekasi ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel *intervening self efficacy* Instruktur di BBPVP Bekasi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja instruktur di BBPVP Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja Instruktur di BBPVP Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap *self efficacy* Instruktur di BBPVP Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap *self efficacy* Instruktur di BBPVP Bekasi.

5. Mengetahui pengaruh langsung *self efficacy* terhadap produktivitas kerja Instruktur di BBPVP Bekasi.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas melalui variabel intervening *Self Efficacy*.
7. Mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja instruktur melalui variabel *intervening self efficacy*

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam konteks kualitas sumber daya manusia di sektor publik.

1.3.2.2 Manfaat Penelitian

- 1) Hasil survei ini diharapkan bisa membawa ide dan informasi bagi Kementerian Ketenagakerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para instruktur.
- 2) Diharapkan mampu memberikan informasi dan motivasi kerja bagi para instruktur di BBPVP Bekasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam Thesis ini sistematika penulisan dibuat untuk dapat memberikan gambaran secara ringkas tentang pokok-pokok pikiran penulisan yang disajikan dalam lima bab yaitu:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II : Telaah Pustaka

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yaitu menerangkan tentang : pengertian kualitas sumber daya manusia, kompensasi, *self efficacy* dan produktivitas kerja pegawai, indikator dari masing-masing variabel, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil uji instrumen penelitian, analisis data, hasil penelitian serta interpretasi dari data tersebut.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran maupun implikasi atas penelitian yang telah dilakukan.

Daftar Pustaka

Lampiran