

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding sumber daya yang lain. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Dan dalam menghadapi abad 21 dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif pada setiap perubahan. Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean tidak menunggu waktu lama lagi. Semua negara anggota ASEAN telah mempersiapkan diri masing-masing tidak terkecuali Indonesia. Indonesia adalah negara dengan jumlah populasi terbesar di ASEAN. Kesiapan tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting bagi Indonesia agar tidak menjadi pasar bagi negara lain.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen suatu organisasi. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), adalah mendapatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi organisasi.

Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen SDM adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mendapatkan orang-orang tersebut maka diadakannya pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi dan teknologi. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Menurut **Hasibuan (2011: 69)** pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dan Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjawab *Why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *How*.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan melalui Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 merupakan tempat dimana memberikan kesempatan bagi para pencari kerja atau masyarakat untuk mengikuti program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan instutisional yang ada pada UPT-LK. Dimana saat ini setiap orang berpacu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan demi terwujudnya pekerjaan yang mereka inginkan. Adapun pelatihan yang terdapat pada UPT-LK wilayah1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1`Jurusan Yang Terdapat PadaUnit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau Tahun 2016

No.	Jurusan
1.	Sekretaris
2.	Menjahit
3.	Bordir
4.	Sepeda Motor
5.	Automotive
6.	Mesin Produksi
7.	Operator Komputer
8.	Audio Video
9.	Tata Boga

Sumber: *UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan berbagai macam jurusan, para masyarakat atau pencari kerja dapat memilih jurusan yang ingin mereka kuasai ataupun untuk menambah keterampilan baru untuk bekal mereka kerja nantinya.

Tabel 1.2: Kondisi Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau Tahun 2016

No.	Eselon	Golongan Ruang				PNS	Non PNS
		IV	III	II	I		
1.	III	1	-	-	-	1	-
2.	IV	-	3	-	-	3	-
3.	Staff	-	6	8	2	16	-
4	Fungsional	14	7	-	-	21	-
5	Honoror	-	-	-	-	-	42
	Jumlah	15	16	8	2	41	42
	Jumlah Total	83 orang					

Sumber: UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan kerja (UPT-LK) Disnaker Transduk Provinsi RIAU berjumlah 83 pegawai secara keseluruhan. Dan jumlah keseluruhan PNS adalah 41 orang dan Non PNS 42 orang. Dengan demikian peneliti berencana menjadikan pegawai PNS sebagai sample dalam penelitian ini, yang dimana jumlah PNS 41 orang.

Para staf fungsional pada UPT-LK lah yang melatih untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para calon pekerja ataupun masyarakat yang ingin mempersiapkan dan menambah keterampilannya dalam bekerja. Oleh sebab itu mereka para staff fungsional haruslah menguasai dan berpengalaman dalam suatu bidang jurusan yang terdapat pada UPT-LK demi mendidik dan melatih para calon pekerja. Berikut adalah tabel tingkat pendidikan pegawai PNS,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Ismail University of Sultan Syarif Kasim Riau

Fungsional dan Honorer yang terdapat pada UPT-LK wilayah 1 Disnaker Transduk :

Tabel 1.3: Perkembangan Tingkat Pendidikan Pegawai UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau Tahun 2014-2016

Tahun	Tingkat Pendidikan (Orang)				Jumlah Pegawai (Orang)
	SMA/SMK	D3	S1	S2	
2014	19	9	52	4	84
2015	20	8	50	3	81
2016	21	8	52	2	83

Sumber: UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016

Dari data pada tabel 1.3 , menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 mengalami penurunan, untuk pendidikan S1 mengalami penurunan pada tahun 2015, tetapi mengalami kenaikan kembali pada tahun 2016, pada tingkat pendidikan D3 mengalami penurunan hingga 2015, sedangkan pada tingkat pendidikan SMA/SMK mengalami kenaikan hingga tahun 2016. Dari tabel tersebut terlihat bahwa penurunan pegawai disebabkan adanya pegawai yang pensiun, meninggal dunia dan *resign*. Dan kenaikan pegawai karna adanya tamatan-tamatan baru yang masuk dan berkerja pada UPT-LK.

Pendidikan pelatihan yang pernah diikuti pegawai sangat bermanfaat bagi tujuan UPT-LK, terutama pada pegawai atau honorer yang berposisi sebagai staf fungsional yang berkerja sebagai staf pengajar pada UPT-LK untuk mengajarkan dan melatih calon pekerja maupun masyarakat yang ingin menambah kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada bidangnya masing-masing demi bersaing oleh para calon pekerja lainnya maupun untuk tujuan perusahaanya.

Tabel 1.4: Jenis-Jenis Diklat Pengembangan Yang Pernah Diikuti Pegawai PNS Pada UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau

No.	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai yang Mengikuti (orang)	Jabatan			
				Instruktur Madya	Instruktur Muda	Instruktur Penyelia	Staf
1	Diklat Instruktur	41	28	5	13	12	-
2	Diklat Asisten Instruktur	41	24	3	8	7	5
3	Pelatihan Asesor	41	14	3	5	4	2
4	Diklat Penjenjangan	41	14	2	4	6	2
5	Up Grading Instruktur	41	13	5	3	5	-
6	Diklat Fungsional	41	15	3	5	5	-
7	Diklat Pemagangan	41	16	2	6	7	1

Sumber: UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa pegawai pada Unit Pelaksana Latihan Kerja (UPT-LK) sesuai dengan peraturan pemerintah No.101 tahun 2000. Adapun jenis-jenis diklat yang pernah diikuti pegawai berbeda-beda, dikarenakan jurusan yang dikuasai oleh setiap pegawai tidak semuanya sama. Dan dari tabel diklat diatas, *pegawai yang mengikuti diklat hanyalah pegawai yang berstatus sebagai PNS, sedangkan pegawai yang tidak berstatus PNS tidak mengikut diklat dan jabatannya pada pegawai fungsional hanya sebagai pendamping.*

Demi memenuhi dan mengikuti arus globalisasi teknologi, maka setiap pegawai hendaklah mengikuti pendidikan dan pelatihan agar tidak ketinggalan oleh kemajuan teknologi. Dikarenakan pegawai pada UPT-LK merupakan instruktur dari pada pelatihan yang ada pada UPT-LK, maka mereka harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta iilik UIN Suska Riau
Site Iam Uiversity of Sulan Sari Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mengikuti kemajuan teknologi yang ada demi menyalurkan ilmu kepada calon peserta pelatihan. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Menurut **Daryanto dan Bintoro (2014)** Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Pada UPT-LK memiliki banyak jurusan, oleh sebab itu setiap pegawai memiliki pelatihan yang berbeda-beda, tergantung pada pekerjaan apa yang mereka kuasai dan berdasarkan tamatan pendidikan para staf yang ada kaitannya dengan jurusan-jurusan atau pekerjaan-pekerjaan yang ada pada UPT-LK. Jadi setiap pegawai pada UPT-LK dituntut untuk menguasai bidangnya dengan cara mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, serta mengembangkannya demi menyalurkan kembali ilmu mereka kepada calon pekerja atau masyarakat yang akan latihan pada UPT-LK.

Untuk melihat penilain kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Lathan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Prov.Riau dari tahun 2013-2015 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5: Penilaian Kinerja Pegawai UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau Tahun 2013-2015

No	Tahun	Unsur Yang Dinilai		Nilai Prestasi Kerja(%)	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai(SKP)(%)	Perilaku Kerja(%)		
1	2013	48,60	31,55	80,15	Baik
2	2014	48,99	32,90	81,89	Baik
3	2015	49,30	33,32	82,62	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 kinerja UPT-LK memperoleh nilai 80,15, pada tahun 2014 memperoleh nilai 81,89 dan tahun 2015 memperoleh nilai kinerja 82,62. Dapat dilihat kinerja pada UPT-LK mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Berdasarkan uraian diatas penulisingin mengetahui apakah pendidikan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kiera pegawai. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk mengadakan pembahasan tentang pendidikan pelatihan dan pengembangan dengan ruang lingkup dan mengkaji dalam bentuk yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh pendidikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT-LK wilayah 1 Disnaker Transduk Provinsi RIAU ?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai UPT-LK wilayah 1 Disnaker Transduk Provinsi RIAU?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagaimanakah pengaruh pendidikan pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT-LK wilayah 1 Disnaker Transduk Provinsi RIAU ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.\
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT-LK wilayah 1 Disnaker Transduk Provinsi RIAU

1.4 Manfaat

a. Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu tentang manajemen bidang sumber daya manusia dan ilmu lain yang didapat dibangku perkuliahan.

b. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan dibidang sumber daya manusia khususnya dalam kinerja pegawai.

c. Universitas

Sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dalam pengembangan tentang kinerja pegawai.

d. Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya agar bisa menjadi lebih baik lagi.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan skripsi, diantaranya berupa pendidikan, pengembangan, pelatihan karyawan, tinjauan peneliti terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan sampling, dan teknik analisis data.

BABI IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan membentuk saran-saran sumbangan pemikiran pertimbangan dalam bidang perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.