

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini penggabungan dari 2 (dua) penelitian yaitu Alias *et al.*(2019) dan Hajjar dan Alkhanaizi (2018). Adapun hasil penelitian sebelumnya Devi dan Shaik (2013), Noor *et al.* (2014), Lin *et al.* (2015), dan Chukwu (2016). Sedangkan, hasil penelitian lebih lanjut dilakukan Kraai dan Mashau (2020), Kurniatun dan Setiabudi (2020), Mohamad *et al.* (2020), Mohammmd dan Anto (2020), Adnan dan Khalid (2021), Ha *et al.* (2021), Lan (2021), Mohamad *et al.* (2021), Rasangi dan Malalage (2021), Abdullah *et al.* (2022), Shahin dan Soomro (2022), Kajwang (2022), Budiastuti *et al.* (2023), dan Zaidi *et al.* (2023).

Devi dan Shaik (2013) meneliti pengukuran pelatihan dan pengembangan efektivitas. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara keempat dimensi program pelatihan yaitu penentuan kebutuhan pelatihan yang efektif, desain pelatihan yang baik, kinerja pelatih dan peserta pelatihan yang efisien, dan efektivitas pelatihan yang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

Noor *et al.* (2014) meneliti peran faktor desain dalam mempengaruhi transfer pelatihan antar pengusaha kecil. Hasil penelitian menunjukan pengaruh faktor desain pelatihan (konten pelatihan, penyampaian pelatihan, kompetensi pelatih, dan kesempatan) mempengaruhi dalam penetapan tujuan

pengusaha kecil. Faktor desain pelatihan dapat mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan dalam bisnisnya.

Lin *et al.* (2015) meneliti pengaruh faktor - faktor kontekstual terhadap efektivitas pelatihan teknis karyawan di Selterra Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan faktor – faktor diantaranya peserta, pelatih, materi pelatihan dan organisasi dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Faktor lain seperti program pelatihan, lingkungan kerja, dan teknologi tidak mempengaruhi.

Chukwu (2016) meneliti atribut pelatihan sebagai pendorong efektivitas pelatihan. Tujuan penelitian untuk menemukan variabel pelatihan sebagai pendorong efektivitas pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan atribut pelatihan sebagai pendorong efektivitas pelatihan. Atribut pelatihan terdapat tujuh yaitu disposisi fasilitator, contoh kehidupan nyata, kerja kelompok, interaksi, keterlibatan peserta, cerita / ilustrasi dan demonstrasi. Tujuh atribut tersebut diakui oleh peserta pelatihan untuk mengarahkan perubahan perilaku dan peningkatan kinerja.

Kraai dan Mashau (2020) meneliti pengaruh konten pelatihan, pembelajaran dan transfer pelatihan pada efektivitas pelatihan pada perusahaan nirlaba di Gauteng. Tujuan penelitian untuk mengetahui efektivitas pelatihan *National Development Agency (NDA)* yang mempelajari pengaruh karakteristik desain pelatihan (isi pelatihan) dan pembelajaran terhadap efektivitas pelatihan.

Kurniatun dan Setiabudi (2020) meneliti evaluasi pasca pelatihan sebagai infrastruktur efektivitas pelatihan di Indonesia. Hasil penelitian

menunjukkan para lulusan dapat menerapkan hasil belajarnya dalam berbagai cara dan dapat berkontribusi pada pekerjaannya.

Mohamad *et al.* (2020) meneliti hubungan antara dukungan manajemen pada program pelatihan dan motivasi sebagai pembelajaran mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi belajar memang bertindak sebagai mediator yang penting dari hubungan antara dukungan manajemen dalam program pelatihan dan motivasi untuk melakukan tugasnya.

Mohammad dan Anto (2020) meneliti studi empiris hubungan efektivitas pelatihan terhadap Kinerja Karyawan antara Rumah Sakit dan Klinik Swasta di Kerajaan Bahrain. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan karyawan dan kompetensi karyawan sebagai dukungan untuk peningkatan kinerja, memberikan saran dan rekomendasi dalam memecahkan kesulitan yang dihadapi karyawan di rumah sakit dan klinik medis swasta di Kerajaan Bahrain.

Adnan dan Khalid (2021) meneliti hubungan antara *e-training*, motivasi dan kinerja pekerjaan sebagai langkah kontrol pengendali. Penelitian ini untuk menguji hubungan antara beberapa unsur efektivitas pelatihan dan prestasi kerja yang bersifat *cross-sectional* dan korelasional. Hasil penelitian ini memberikan implikasi kepada organisasi dalam mencari cara untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan *e-training*.

Ha *et al.* (2021) meneliti pelatihan keterampilan pedagogis sebagai evaluasi dosen dan guru terkait pelatihan siswa pada Universitas Pendidikan

di Vietnam. Hasil penelitian menunjukkan belum terpenuhinya kebutuhan peserta didik dalam program pelatihan pedagogis pada Lembaga Pelatihan di Vietnam. Oleh sebab itu, perlunya meningkatkan rencana pengajaran, isi, kurikulum untuk memaksimalkan praktik keterampilan professional, mengembangkan *soft skill*, dan mendukung interaksi antar dosen dan peserta didik.

Lan (2021) meneliti faktor - faktor yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan untuk sekolah manajer di Vietnam. Tujuan penelitian ini untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan untuk sekolah manajer. Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor konsektual yaitu lingkungan pelatihan dan motivasi peserta pelatihan berdampak positif pada program pelatihan untuk sekolah manajer.

Mohamad *et al.* (2021) meneliti hubungan antara dukungan manajer dan aplikasi pelatihan sebagai motivasi pembelajaran oleh mediator. Tujuan penelitian untuk menilai hubungan antara dukungan manajer, motivasi belajar, dan penerapan pelatihan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada praktisi untuk memahami berbagai motivasi yang perlu dipelajari sehingga tercapainya strategi dan tujuan organisasi pada persaingan ekonomi global dan ketidakpastian ekonomi.

Rasangi dan Malalage (2021) meneliti pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja tingkat operasional karyawan perusahaan pakaian di Sri Lanka. Tujuan penelitian untuk menyelidiki dampak analisis kebutuhan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dampak desain pelatihan terhadap

kinerja karyawan, dampak implementasi pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan dampak evaluasi pelatihan pada kinerja karyawan perusahaan pakaian di Sri Lanka.

Abdullah *et al.* (2022) meneliti pengembangan kuesioner pelatihan berbasis online yang efektif untuk penyelenggara pelatihan pendidikan tinggi. Tujuan penelitian ini menyelidiki faktor penentu pelatihan berbasis *online* yang efektif dan mengembangkan kuesioner pada lingkungan pendidikan tinggi dengan identifikasi, pengembangan kuesioner, dan studi percobaan.

Shahin dan Soomro (2022) meneliti transfer pelatihan dan kinerja kerja dengan menganalisis sektor pembangunan di Pakistan. Tujuan penelitian untuk menguji hubungan antara faktor pelatihan dan kinerja pelatihan dengan mediasi hubungan transfer pelatihan. Adapun variabel yang diukur yaitu transfer pelatihan, faktor pelatihan, lingkungan, prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antar variabel.

Kajwang (2022) meneliti peran penilaian kebutuhan pelatihan terhadap hasil pelatihan pada sektor asuransi di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan kesenjangan koseptual dan geografis yang berkaitan dengan penilaian kebutuhan hasil pelatihan sektor asuransi di Kenya. Selain itu, hasil tinjauan empiris mengungkapkan peran utama penilaian kebutuhan pelatihan terhadap hasil pelatihan untuk memastikan program pelatihan yang diterapkan efektif, memenuhi kebutuhan karyawan, dan meningkatkan kinerja sektor asuransi di Kenya.

Budiastuti *et al.* (2023) meneliti pengukuran yang mempengaruhi efektivitas pelatihan pada studi tentang pelatihan pengolahan air limbah di Politeknik Negeri Bandung. Hasil temuan menunjukkan peserta pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap materi pelatihan, suasana pelatihan, fasilitas pelatihan, rencana dan jadwal pelatihan, dan mode presentasi.

Zaidi *et al.* (2023) meneliti hubungan antara pelatihan dan program pelatihan dengan efektivitas pelatihan. Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh antara peserta pelatihan dan program pelatihan dengan efektivitas pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan program pelatihan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

Berdasarkan penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor desain dan fasilitas pelatihan terhadap efektivitas pelatihan. Obyek penelitian ini di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta yang merupakan salah satu lembaga pemerintah di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pelatihan vokasi, peningkatan produktivitas, sertifikasi kompetensi serta peningkatan jejaring di bidang pelatihan vokasi dan produktivitas (Trustnews, 2006). Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Faktor Desain dan Fasilitas Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konteks/isi/ materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan?
2. Apakah metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan?
3. Apakah kompetensi pelatih berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan?
4. Apakah fasilitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti empiris beberapa faktor yang penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif sehingga diperlukannya efektivitas pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh konteks/isi/materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan;
2. Menganalisis pengaruh metode pelatihan terhadap efektivitas pelatihan;
3. Menganalisis pengaruh kompetensi pelatih terhadap efektivitas pelatihan; dan
4. Menganalisis fasilitas pelatihan terhadap efektivitas pelatihan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat teoritis dan praktisi. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dibidang manajemen terkait efektivitas penyelenggaraan pelatihan;
2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep dan teori di lembaga pelatihan; dan
3. Memberikan kontribusi bagi pengembangan model penelitian di lembaga pelatihan.

Manfaat penelitian ini dari sisi praktisi adalah:

1. Penelitian ini bisa menjadi panduan bagi lembaga pelatihan untuk meningkatkan penyelenggaraan pelatihan; dan
2. Penelitian ini menjadi dasar bagi pemerintah baik daerah maupun pusat dalam melaksanakan penyelenggaraan pelatihan untuk membekali mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha.

E. Sistematika Penulisan Tesis

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan faktor desain penelitian dan fasilitas pelatihan terhadap efektivitas pelatihan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan hasil penelitian dengan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima menjelaskan kesimpulan yang diperoleh hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN