

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian merupakan bagian dari manajemen, yaitu proses mengatur tugas-tugas secara efisien dan berhasil. Manajemen mengutamakan tujuan-tujuan organisasi di samping memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif (Hery, 2018). Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, sumber daya manusia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan, manajemen merupakan suatu proses kerja sama yang melibatkan personel. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, proses ini dapat mengevaluasi pencapaian tujuan-tujuan agar menghasilkan keluaran-keluaran yang lebih efektif dan efisien (Afandi, 2018:1).

Manajemen sumber daya manusia, menurut Stoner (Siagian Tahun, 2013:6) adalah proses berkelanjutan yang mencoba memberikan orang yang tepat kepada bisnis atau organisasi untuk ditempatkan di tempat dan situasi yang tepat ketika bisnis dalam bahaya. Afandi (2018:3) Manajemen Kemampuan untuk mengelola hubungan dan tenaga kerja dengan baik dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dikenal sebagai sumber daya manusia secara keseluruhan. Ansory (2018:59) Dalam suatu organisasi, baik itu bisnis atau lembaga, individu berfungsi sebagai motivator dan aset yang potensinya harus diselidiki dan dikembangkan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih baik dan memberikan layanan pelatihan yang berkualitas. Namun, jika pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tidak diimplementasikan secara optimal, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi terbatas. Mulyadi (2021) pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Susanti (2018), pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan promosi yang transparan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Nawawi (2006:99) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu urutan posisi atau jabatan yang diisi oleh seseorang sepanjang periode kehidupan tertentu. Pemahaman ini menempatkan posisi seorang pekerja dalam konteks suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian dari urutan posisi yang dijalani selama hidupnya. Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work-life balance*. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban administratif yang berat, serta tekanan dalam menjalankan program pelatihan dapat menyebabkan stres kerja. Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga, maka karyawan beresiko mengalami kelelahan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka. Menurut Lumunon et al. (2019), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengelola waktu Anda secara efektif dan mencapai keseimbangan antara hobi, keluarga, dan pekerjaan Anda. Sedangkan Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016) adalah tingkat kepuasan yang terkait dengan memainkan beberapa peran dalam kehidupan seseorang. Secara umum, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mengacu pada upaya menjaga keseimbangan dalam semua aspek kehidupan manusia.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi yang bertugas meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan. Untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal diperlukan dukungan dari berbagai aspek, seperti pelatihan yang berkualitas, pengembangan karir yang jelas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Kinerja pegawai menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah —suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan. Kinerja menurut Kasmir

dalam Hakim dan Khair (2020:109) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu.

Sering disingkat BLK, Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sarana dan prasarana pelatihan untuk memperoleh keterampilan atau bagi bagian yang ingin meningkatkan jenjang pengetahuannya dalam disiplin ilmu masing-masing. Secara umum, BLK menyediakan berbagai macam mata kuliah kejuruan, antara lain teknik otomotif, teknologi komputer, pengoperasian komputer, desain busana, tata graha, dan memasak. Selain itu, keberadaan BLK memfasilitasi pengembangan kemahiran berbahasa asing, seperti Jepang, Inggris, dan lainnya.. Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi menjadi subjek penelitian ini.

Program pelatihan meliputi instruksi sub-vokasional, kontak profesional, keselamatan dan kesehatan kerja, pengembangan disiplin, mental, dan fisik, serta dukungan dan evaluasi dari instruktur dari lembaga teknis terkait. Teknik presentasi, debat, sesi tanya jawab, negosiasi, pembicaraan informal, lokakarya, dan praktik semuanya digunakan dalam pelatihan balai latihan kerja ini. Dengan rasio praktik 75% dan teori 25%, pelatihan lebih banyak menggunakan teknik praktik. Untuk menghormati kompetensi mereka yang terakreditasi, peserta yang dianggap lulus evaluasi akhir program pelatihan akan diberikan sertifikat.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, masih sedikit kajian yang secara spesifik meneliti ketiga faktor ini dalam konteks BLK Provinsi Jambi. Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, dan

pelatihan terhadap kinerja pegawai BLK Provinsi Jambi serta memberikan rekomendasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dari penjelasan mengenai latar belakang terdapat tabel yang berisi Data Pegawai Berikut ini adalah Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi:

Tabel 1. 1
Data pegawai Pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan %
2020	40	-
2021	40	-
2022	43	7,5
2023	37	(13,9)
2024	40	8,1

Sumber: Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa pada tahun 2020 – 2021 jumlah pegawai tetap 40 orang. Tahun 2022, terjadi peningkatan menjadi 43 orang perkembangan 7,5 % yang disebabkan oleh peningkatan kebutuhan kerja. Namun, pada tahun 2023 jumlah pegawai menurun menjadi 37 orang dengan perkembangan (13,9) % yang dapat dipengaruhi oleh efesiensi tenaga kerja atau kebijakan internal. Tahun 2024 jumlah pegawai meningkat menjadi 40 orang dengan perkembangan 8,1 % menunjukkan adanya pemulihan setelah penurunan sebelumnya.

Berikut Data Kegiatan Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Data Kegiatan Pelatihan Kerja Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi
Jambi Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Kegiatan Pelatihan		Jumlah (Orang)	Rata-rata (%)
		Diklat Teknisi	Diklat Instruktur		
1	2020	1	1	2	0,01
2	2021	-	-	-	-
3	2022	3	4	7	3,5
4	2023	3	4	7	3,5
5	2024	3	3	6	0,03

Sumber : Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi, 2025

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa tujuh orang atau 3,5 persen dari angkatan kerja paling banyak mengikuti kegiatan pelatihan kerja pada tahun 2022 dan 2023. Akibat dampak pandemi COVID-19, karyawan tidak mengikuti pelatihan apa pun pada tahun 2021. Namun, hal ini juga dapat mempersulit pegawai untuk menjadi lebih kompeten. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi menyelenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jabatan. Oleh karena itu, setiap sertifikasi memerlukan jenis pelatihan tertentu.

Adapun pengembangan pegawai dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Pengembangan Karir Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi
2020-2024

No.	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Tahun (Orang)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	Pengawas Ketenagakerjaan Muda	2	-	-	-	-
2	Pengawas Ketenagakerjaan Muda	Pengawas Ketenagakerjaan Madya	-	1	-	-	-
4.	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	-	-	-	-	1
3	Pengantar Kerja Muda	Pengantar Kerja Madya	-	1	-	-	-
	Pengantar Kerja Ahli Muda	Pengantar Kerja Ahli Madya	-	-	-	-	2
4	Mediator Hubungan Industri Ahli Muda	Mediator Hubungan Industri Ahli Madya	-	-	-	-	2
Total			2	2	-	-	5

Sumber: Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data pengembangan karir dalam lima tahun terakhir di Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi, pada tahun 2020 dan 2021 masing-masing ada 2 pegawai yang mengalami pengembangan karir, ditahun 2022 dan 2023 tidak ada yang mengalami pengembangan karir dan pada tahun 2024 ada 5 orang yang mengalami pengembangan karir. Dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir yang diberikan Balai Latihan Kerja Jambi kepada pegawai maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berikut data survei awal *work life balance* pada Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

Tabel 1. 4
Data survei awal work life balance pada kantor Balai Latihan Kerja Provinsi
Jambi Tahun 2025

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total
1.	Saya memiliki jam kerja yang berlebihan	-	1	2	2	-	5
2.	Saya memiliki keseimbangan waktu dengan keluarga saya	-	-	3	1	1	5
3.	Saya selalu menggunakan waktu cuti dan libur saya	-	-	3	1	1	5
4.	Saya tidak diganggu saat di luar jam kerja	-	2	3	-	-	5
5.	Tingkat stres dan kelelahan tinggi karena pekerjaan yang saya jalani	-	-	3	1	1	5
6.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri ditempat saya bekerja	2	-	1	2	-	5
	Rata-rata	0,30	0,50	2,50	1,16	0,50	5

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel survei pertama yang diisi oleh lima responden, rata-rata jawaban atas pertanyaan tentang keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah 0,50 sangat setuju, 1,16 setuju, 2,50 cukup setuju, 0,50 tidak setuju, dan 0,30 sangat tidak setuju. Dari rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa staf Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi telah berupaya keras untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Berikut data kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Provinsi Tabel 1.4 berikut ini menunjukkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan di Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi tahun 2020 sampai dengan tahun 2024:

Tabel 1. 5
Kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi tahun 2020 - 2024

Tahun	Kegiatan	Target (orang)	Realisasi (orang)	Rata-rata pencapaian (%)
2020	Teknik mesin mobil	52	45	86,55
	Teknik mesin motor	70	63	90,00
	Teknik pengelasan	115	107	93,04
	Teknik Menjahit	130	125	96,15
	Instalasi Listrik	55	48	87,27
	Tata niaga	80	75	93,75
2021	Teknik mesin mobil	30	27	90,00
	Teknik mesin motor	35	30	85,71
	Teknik pengelasan	40	38	95,00
	Teknik Menjahit	60	60	100
	Instalasi Listrik	25	25	100
	Tata niaga	40	39	97,50
2022	Teknik mesin mobil	55	55	100
	Teknik mesin motor	60	58	96,67
	Teknik pengelasan	70	65	92,86
	Teknik Menjahit	100	95	95,00
	Instalasi Listrik	70	60	85,71
	Tata niaga	80	73	91,25
2023	Teknik mesin mobil	60	58	96,67
	Teknik mesin motor	70	70	100
	Teknik pengelasan	80	80	100
	Teknik Menjahit	120	120	100
	Instalasi Listrik	75	55	73,33
	Tata niaga	90	85	94,44
2024	Teknik mesin mobil	50	50	100
	Teknik mesin motor	66	60	90,90
	Teknik pengelasan	110	110	100
	Teknik Menjahit	120	120	100
	Instalasi Listrik	65	65	100
	Tata niaga	75	75	100

Sumber: Balai Latihan Kerja (BLK) Jambi, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa implementasi kegiatan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir adalah antara 80– 100 persen yang telah dilaksanakan. Tahun 2024 ini merupakan tahun realisasi kegiatan pelatihan tertinggi dengan target mencapai 100 persen di lima kegiatan pelatihan yang berbeda pada tahun tersebut, sedangkan realisasi terendah terjadi pada tahun 2023 di bidang kegiatan listrik, yaitu sebesar 73,33 persen.

Kinerja yang belum optimal disebabkan oleh jumlah instruktur yang dapat mencakup dua jenis pelatihan, sehingga setiap instruktur dapat menangani lebih dari satu bidang pelatihan. Alat yang belum sepenuhnya tersedia dan lain-lain. Dengan adanya pelatihan yang efektif, diharapkan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi. Tujuan lainnya adalah membangun harga diri dan meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya.. Oleh karena itu, jika rasa percaya diri sudah terwujud, pegawai tersebut bisa bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut di atas, khususnya meningkatkan kinerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah dapat dideteksi berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan. Masalah-masalah ini meliputi yang berikut:

1. Jumlah pegawai Balai Latihan Kerja di Provinsi Jambi Bervariasi.
2. Hanya perwakilan yang melaksanakan pelatihan pegawai di Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi..
3. Pengembangan karir pada Balai Latihan Kerja Jambi masih ada yang belum memenuhi syarat kenaikan jabatan
4. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tempat kerja pada pegawai Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi belum bisa mengontrol dengan baik.
5. Kinerja di Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi sebagian belum terlaksana secara maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana tantangan tersebut dirumuskan, tujuan penelitian berikut harus dipenuhi:

1. Mengetahui dan Mendeskripsikan pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Latihan Kerja Provinsi Jambi.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Peningkatan pemahaman ilmiah tentang dampak pelatihan, komunikasi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu keuntungan dari studi akademis ini. Keuntungan lainnya adalah bahwa studi ini akan menjadi sumber daya untuk penelitian manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penerapan praktis studi ini adalah untuk membantu bisnis menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan produktif dengan menawarkan saran tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung, program pelatihan yang relevan, dan komunikasi yang efektif.

