



Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung

Novella Rovitia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Oktaviola H.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Rahma Septia Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Korespondensi penulis: rahmaseptiasari81@gmail.com

Abstract. *In an increasingly competitive business situation, companies need employees who have a high commitment to the organization. Allen and Meyer (1990) stated that commitment to an organization is displayed in the components of affective commitment, rational commitment and normative commitment. From several studies it has been proven that work experience has quite a big influence on employee commitment to the organization. This research will look at the contribution of human resource management as a form of work experience to employee commitment to the organization. What is meant by human resource management is a series of processes, applications and evaluations of the utilization and actualization of human resources in order to optimize the performance and contribution of human resources in achieving company goals. The contribution that will be seen is the contribution of human resource management in the form of employee perceptions of human resource management. As well as discrepancies in employee expectations and perceptions of human resource management. In particular, human resource management will be seen from the functions of managing employee development, managing work assessment, and management.*

Keywords: *Human Resources, Organization, Employees.*

Abstrak. Dalam situasi bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi yang ditampilkan dalam komponen komitmen afektif, komitmen rasional, serta komitmen normatif. Dari beberapa penelitian terbukti bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dalam penelitian ini akan dilihat sumbangan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk pengalaman kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Yang dimaksud dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah serangkaian proses, aplikasi, dan evaluasi terhadap pemanfaatan dan aktualisasi sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan performa dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumbangan yang akan dilihat adalah sumbangan pengelolaan sumber daya manusia dalam bentuk persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia. Serta diskrepansi harapan dan persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia. Secara khusus pengelolaan sumber daya manusia akan dilihat dari fungsi pengelolaan pengembangan karyawan, pengelolaan penilaian karya, serta pengelolaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Organisasi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan. SDM memiliki peran penting dalam suatu perusahaan meskipun perusahaan mempunyai berbagai mesin dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, apabila tidak ada SDM kegiatan operasional tidak akan sesuai seperti rencana. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang kompetitif karena mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka sumberdaya manusia merupakan faktor penting yang memiliki dampak pada perus Komitmen organisasi bagi setiap karyawan adalah hal penting karena karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaan diterima. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan melakukan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mencurahkan tenaga, pikiran, waktu, serta perhatian untuk pekerjaan yang telah diterima, agar sesuai harapan perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Apabila perusahaan dapat mengelolanya dengan baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi (Organizational Commitment) ialah ketika karyawan setia dan memiliki niat untuk menjaga keanggotaannya pada suatu organisasi. Namun menurut Allen dan Mayer dalam Utaminingsih mendefinisikan komitmen organisasi merupakan “A Psychological State That Binds The Individual To The Organization” (suatu pernyataan psikologis yang menggambarkan pengikatan individu pada organisasi).

Pemerintah melalui undang-undang RI no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Pasal 11 yang berisi Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Penyelenggaraan Pemagangan; Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas dan Kewirausahaan; Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi. Pemberdayaan tenaga kerja melalui Program Pelatihan Kerja merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SD, SLTP/Sederajat atau SLTA/Sederajat yang biasanya memiliki keterampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misi nya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Manfaat dari komitmen

pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Namun, ada hal menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki sense of belonging antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan.

Cropanzano et al. yang dikutip oleh Grensing & Poppal (2007: 372) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal. Banyak riset yang kemudian menguji keadilan organisasional dengan tiga komponen, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional (Cohen-Carash dan Spector yang dikutip oleh Mangkuprawira, 2011:235). Keadilan interaksional terdiri dari dua komponen, yaitu: interpersonal dan informasional, sehingga dalam perkembangannya, beberapa peneliti menyatakan bahwa keadilan organisasional terdiri dari empat komponen. Jenis keadilan terakhir adalah keadilan

interaksional yang mengacu pada cara manajemen (atau mereka yang mengendalikan penghargaan dan sumber daya) berperilaku kepada penerima keadilan (Cohen-Carash dan Spector yang dikutip oleh Mangkuprawira, 2011:127). Keadilan organisasional telah dibuktikan menjadi anteseden bagi sikap dan perilaku karyawan. Sehingga konsep keadilan organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumber daya manusia. Konsep ini penting bagi organisasi yang ingin mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih dilembagakan.

Penelitian-penelitian dibidang keadilan organisasional telah menarik minat akademisi sejak lama dan sudah sejak lama penelitian dalam karya ilmiah maupun jurnal telah dihasilkan. Namun demikian, kehidupan organisasional masih meninggalkan berbagai pertanyaan yang belum terjawab sehubungan dengan pengaruh persepsi karyawan atas pendistribusian hasil-hasil dari organisasi, proses-proses untuk mendistribusikan hasil-hasil tersebut, serta interaksi antar atasan dan bawahan terhadap hasil-hasil tersebut dengan konstruk perilaku karyawan diantaranya berkaitan dengan komitmen organisasional.

Karyawan bukanlah mesin yang dapat bekerja 24 jam sehari tanpa kenal lelah dan tanpa adanya reaksi/protes. Setiap stimulus yang datang pada karyawan akan diproses secara psikologis dan akan ditanggapi sesuai dengan pengalaman yang pernah dialami. Oleh karena itu, untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi akibat adanya perbedaan dalam diri karyawan, maka diperlukan adanya kesatuan berfikir, kesamaan kehendak, dan permufakatan tujuan. Jika seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat bekerjasama sebagai suatu bagian dari banyak bagian dalam organisasi, maka pekerja tersebut layak memperoleh hak-haknya sebagai kompensasi logis dari hasil jerih payahnya, dengan kata lain hak-hak yang diterima karyawan harus memenuhi asas keadilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan sumber daya manusia

Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Dessler, dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya

menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Menurut Dessler dalam Wati (2016), Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Handoko dalam Wati (2016), Pengelolaan Sumber Daya Manusia terdiri dari dua bagian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Namun jika diringkas maknanya adalah menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain.

Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.

Jadi lingkup manajemen SDM mencakup kegiatan-kegiatan seperti keterangan yang terurai di atas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Ada tiga prinsip dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu:

- a. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya SDM yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
- b. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi SDM agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan

Mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan, tidak dapat disamakan seratus persen dengan pengelolaan kepersonaliaan yang selama ini dilakukan oleh banyak perusahaan. Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (day to day operation). Kegiatan ini mempunyai tingkat rutinitas yang tinggi dan kurang ada tantangan bagi para pengelolanya, dalam artian para pengelola terjebak pada pola yang sudah ada. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada berbagai alternatif yang dapat diterapkan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan yakni dengan cara melatih, mengembangkan, dan memotivasi

pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi.

Variabel ini dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dan seleksi Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.
- b. Pelatihan dan pengembangan Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.
- c. Kebijakan penempatan kepegawaian Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna.
- d. Penilaian kinerja dan promosi Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
- e. Pemberian imbalan dan sanksi Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi.

Menurut Hasibuan (2000:82) adapun indikator pengelolaan sumber daya manusia adalah :

1. Prestasi kerja
2. Tingkat Kerjasama
3. Kedisiplinan
4. Tingkat Upah Insentif
5. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin.

Komitmen

Komitmen merupakan keadaan pada diri individu, dimana individu mempunyai rasa memiliki, menjaga, melindungi dan bertanggung jawab terhadap wewenang yang dipercayakan. Jewell dan Siegall (1998) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran perusahaan tempat ia bekerja, komitmen lebih dari sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap menyenangkan pihak perusahaan dan kesediaan untuk meningkatkan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar suatu tujuan. Mendukung pandangan tentang komitmen diatas, Staw dan Salancik (dalam Mokoginto, 2001) dua fenomena yang berbeda tentang komitmen, pertama, attitudinal commitment (komitmen sebagai sikap), yaitu saat individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan dari organisasi tersebut, dengan demikian, individu mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dan nilai organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya. Kedua, behavioral commitment (komitmen sebagai perilaku), yaitu proses dimana individu menjadi terikat dengan organisasi tertentu dan bagaimana menghadapi masalah tersebut. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan tertentu karena investasinya. Pembentukan komitmen organisasi tidak terlepas dari proses karyawan mulai masuk dari menjadi anggota organisasi kerja perusahaan serta memulai tahap-tahap yang digunakan perusahaan untuk membimbing karyawan mengenal nilai-nilai perusahaan dan bagaimana pekerjaan dilakukan. Mowday dkk (Jewell dan Siegall, 1998) membagi tahap-tahap pembentukan komitmen perusahaan menjadi tiga yaitu:

- (a) Komitmen awal
- (b) Komitmen selama bekerja
- (c) Komitmen selama perjalanan karir.

Richard dan Steer (Robbins dan Judge, 2008) menjelaskan bahwa suatu model proses komitmen yang secara konseptual dibedakan menjadi tiga tahap, yaitu :

- (1) Organizational entry, berkaitan dengan pemilihan karyawan akan organisasi yang akan dimasukinya. Dengan demikian akan mencakup kesesuaian karier individu dalam organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak, yaitu karyawan memilih organisasi yang akan dimasukinya, sedang organisasi memilih karyawan yang akan dipkerjakan.
- (2) Organizational Commitment, merupakan tahap dimana karyawan menetapkan kedalaman keterlibatannya dengan organisasi. Lebih lanjut fokus dari komitmen organisasi ini pada kedalaman identifikasi karyawan dengan tujuan-tujuan organisasi

dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan, yaitu apakah komitmen organisasinya rendah atau tinggi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kemungkinan terjadinya karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berubah menjadi rendah.

- (3) Propensity, merupakan bagaimana kecenderungan untuk karyawan dengan komitmen organisasi rendah dan tinggi. Karyawan dengan komitmen rendah akan terdapat kecenderungan yang besar untuk keluar organisasi. Apabila tidak demikian dapat dilihat bahwa karyawan ini mempunyai tingkat absensi tinggi, demikian juga kinerja (Performance) relative rendah.

Mayer dan Allen (dalam Dahesihsari dan Seniati, 2002) menyatakan terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Setiap komponen komitmen tersebut memiliki derajat yang berbeda-beda pada setiap orang dan saling berinteraksi.

- a. Komitmen afektif berkaitan dengan kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini berarti, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan pribadi karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan secara afektif pada organisasi tempat mereka bekerja.
- b. Komitmen konntinuans berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri karyawan mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi.
- c. Komitmen normative berkaitan dengan “apa yang dianggap benar” dan “apa yang seharusnya dilakukan” oleh karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

Ketiga jenis komitmen diatas pada dasarnya merupakan suatu konsep yang terpisah, yang memiliki penyebab dan dampak yang berbeda pula. Namun profil dan ketiga jenis komitmen ini akan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berasal dari dalam individu (internal) maupun yang berasal dari luar individu (eksternal). Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui factor apa saja yang dapat mempengaruhi munculnya komitmen organisasi. Hariandja (2002) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Gaji, yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- b. Pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung beralamat di Komplek Gedung Bersama Lt,1 Pasar Inpres, Muaro Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat-20027, Indonesia

2. Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi, yaitu karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.

3. Hasil Penelitian

Kinerja pada “Dinas Ketenagakerjaan Sijunjung menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Sijunjung melebihi target yang tetapkan pimpinan” dijawab baik. Pada “Pegawaaai Dinas Ketenagakerjaan Sijunjung berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya” dijawab baik. Pada “Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Sijunjung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien” dijawab cukup baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Program pelatihan kerja dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung mempunyai tugas pokok “Membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan sosial”. Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya para pencari kerja sekaligus sebagai upaya untuk mengatasi masalah pengangguran tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja 55 (LPK), beberapa Universitas maupun SMK baik di wilayah Sijunjung maupun di luar Sijunjung untuk menempuh upaya yaitu dengan diadakannya Program Pelatihan Kerja. Orientasi dari LPK, Universitas maupun SMK tersebut ialah memberikan dukungan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung dalam hal persiapan tenaga kerja dengan melatih para pencari kerja di berbagai jenis pelatihan kerja agar menjadi tenaga kerja yang lebih terampil, berkualitas, dan produktif. Dengan demikian, diharapkan dapat mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia, maupun menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Sumber dana untuk penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung ini berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dengan dasar hukum DPA. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung memiliki visi & misi serta tujuan & sasaran sebagai berikut: 1).visi : *“Terwujudnya Pelayanan Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan Kesejahteraan Sosial yang mandiri, sejahtera dan berkeadilan”*.2).misi: a) Meningkatkan kualitas SDM yang cerdas, terampil, kreatif, inovatif dan memiliki etos kerja yang tinggi; b) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat; c) Mendorong perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja; d) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat; e) Mewujudkan jaminan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan menjadi institusi andalan untuk menciptakan suasana nyaman dan produktif; f) Mewujudkan masyarakat transmigran yang sejahtera dan mandiri; g) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui pencegahan dan pengendalian permasalahan sosial; h) Meningkatkan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan dan kesetiakawanan sosial. 3) Tujuan : a) Memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan khususnya bagi pengangguran; b) Membangun atau menciptakan usaha baru yang bersifat produktif dan mempunyai nilai tambah secara ekonomi, serta dibutuhkan oleh masyarakat; c) Melaksanakan kegiatan proses alih pengetahuan dan ketrampilan teknis kepada masyarakat agar mampu mengolah bahan baku /

bahan mentah menjadi barang jadi melalui sentuhan teknologi tepat guna dengan memanfaatkan sumber daya lokal; d) Membentuk kelompok wirausaha baru dengan kegiatan ekonomi produktif berkelanjutan; e) Membuka lapangan kerja baru, serta kesempatan berusaha bagi warga masyarakat perkotaan. 4) Sasaran:

a) Mendayagunakan tenaga kerja, khususnya pengangguran; b) Kelompok wirausaha yang sudah ada di Sijunjung ; c) Kelompok home industri yang sudah ada di Sijunjung.

Hasil Penelitian

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang terletak di Sijunjung, Sumatera Barat. Dinas tersebut memiliki peran sebagai penyelenggara urusan Pemerintah Daerah Sijunjung, khususnya di Bidang Ketenagakerjaan. Pada struktur organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung terdapat bidang yang secara khusus menangani masalah ketenagakerjaan terkait penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yaitu Bidang Penta. Bidang ini secara umum berfungsi dalam perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian mulai dari penyusunan program hingga akhir kegiatan yang telah direncanakan. Bidang Penta menjalankan perannya sesuai dengan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung. Program pelatihan kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan oleh Bidang Penta Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung setiap tahun. Program ini memberikan kesempatan kepada masyarakat Sijunjung untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya melalui pengetahuan, keterampilan, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan. Fasilitas yang diberikan kepada peserta selama program pelatihan kerja berlangsung ialah uang transport, snack, makan siang, dan alat tulis yang dibutuhkan. Sampai saat ini, banyak masyarakat yang hanya berorientasi pada fasilitas yang diberikan saat mengikuti pelatihan kerja, tanpa menyadari bahwa tujuan pelatihan kerja itu sebenarnya ialah untuk membekali pengetahuan dan keterampilan bagi pencari kerja. Hal-hal tersebut menjadi salah satu aplikasi peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung juga selalu mengamati persyaratan tenaga kerja yang diajukan oleh perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja sebagai upaya pemerintah untuk membantu agar para pencari kerja dapat diterima di perusahaan. Berikut beberapa hal yang mendukung kelancaran penyelenggaraan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung:

- 1) Tujuan Pelatihan Kerja Hingga saat ini, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung belum memiliki Unit Pelaksana Teknis berupa Badan Latihan Kerja. Dengan

demikian, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung secara langsung bertugas dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk memperoleh keterampilan atau keahlian tertentu agar lebih siap memenuhi kualifikasi pasar kerja. Salah satu upayanya adalah melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diagendakan setiap tahunnya. Pelatihan kerja ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Sijunjung melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Sijunjung untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja dengan cara membekali pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki pasar kerja maupun sebagai bekal untuk berwirausaha secara mandiri (membuka usaha sendiri) demi menekan angka pengangguran di Sijunjung.

- 2) Peserta Pelatihan Kerja Mengingat meningkatnya pendaftar, serta pentingnya kedudukan peserta dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, maka dilaksanakan proses rekrutmen yang terdiri dari tahap pendaftaran, seleksi, dan pengumuman penerimaan peserta pelatihan kerja.

- 3) Materi Pelatihan Kerja

Pembagian jam pelajaran pelaksanaan program pelatihan kerja didasarkan pada ketentuan pelaksanaan yaitu 25% teori dan 75% praktek. Pemberian materi berupa teori diberikan pada awal pelatihan kerja sebagai dasar dan pengantar peserta untuk menguasai materi pada saat praktek. Baik dalam penguasaan pengetahuan umum, bahan-bahan yang digunakan, maupun peralatan kerja. Kegiatan pelatihan kerja ini mengacu pada kurikulum masing-masing jenis pelatihan kerja yang telah dibuat oleh para instruktur berdasarkan analisis kebutuhan masyarakat Sijunjung akan pelatihan kerja dan analisis kebutuhan industri/pasar kerja baik di Sijunjung maupun lingkup nasional. Kurikulum tersebut berisi materi pelatihan berupa unit-unit kompetensi sesuai jenis pelatihan kerja masing-masing yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan.

- 4) Metode Pelatihan Kerja Metode dasar yang digunakan dalam pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial \ Sijunjung ini adalah pelatihan berbasis masyarakat, dengan hasil dari pelatihan tersebut adalah untuk memberdayakan masyarakat itu sendiri.
- 5) Media Pelatihan Kerja Untuk mendukung peserta menguasai materi baik teori maupun praktek, maka akan disediakan alat dan bahan yang dibutuhkan sesuai jenis pelatihan kerja yang dilaksanakan. Instruktur juga akan memberikan modul sebagai pedoman untuk memudahkan peserta dalam mengikuti materi yang sedang diajarkan. Modul

adalah sumber pembelajaran yang berisi materi-materi pembelajaran. Modul tersebut diserahkan pada peserta sebelum kegiatan dimulai.

- 6) Manfaat Pelatihan Kerja Keberhasilan program pelatihan kerja dapat dilihat dari manfaat program yang diselenggarakan. manfaat program pelatihan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sijunjung sebagai pelaksana ialah ikut berperan serta dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (SDM) untuk menekan angka pengangguran khususnya di Sijunjung.

SIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia yang berkoitmen bahwa komitmen pada organisasi yang ditampilkan dalam komponen komitmen afektif, komitmen rasional, serta komitmen nomatif tergolong pada kategori yang sangat baik, yang membuktikan bahwa perusahaan telah melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi (proses, aplikasi, dan evaluasi) termasuk pada kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan melaksanakan program –program pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakar, A. (2011). Perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Widyaiswara Madya BDK.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Eka Rachmawati, W., Laili, W., Hidayatullah, A. R., & Ismail, I. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45-61.
- Fauzan, D. (2016). Hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Danliris Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

OMS, & Gupta, C. (2011). International consensus on the diabetic foot & practical and specific guidelines on the management and prevention of the diabetic foot. Launched at the 6th International Symposium on the Diabetic Foot, May, 11(2), 1–38.