

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat vital dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Keberadaan SDM menjadi faktor kunci yang menentukan kemajuan serta perkembangan organisasi. Secara umum, sumber daya manusia meliputi orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir, sekaligus perencana dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Putri et al, 2024).

Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, diperlukan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan SDM merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta kompetensi pegawai agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini mencakup pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karier, serta pembinaan terhadap pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kemampuan yang membutuhkan perencanaan matang, pengaturan waktu, biaya, serta kegiatan yang tersusun secara sistematis. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ialah untuk

mengoptimalkan potensi pegawai agar profesionalisme dalam organisasi semakin meningkat. Handoko (1998) menegaskan bahwa melalui pengembangan tersebut diharapkan tercipta peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Ningrum dan Iskandar, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pegawai agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Pengembangan memiliki cakupan yang luas dan bersifat jangka panjang. Proses ini berkaitan dengan peningkatan kapasitas intelektual yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Melalui kegiatan pengembangan, pegawai dipersiapkan untuk mampu memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi (Selvianti dan Fadila, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi meliputi tujuan sosial (*Societal Objective*), tujuan organisasi (*Organizational Objective*), tujuan fungsional (*functional objective*), serta tujuan individu atau personal (*Personal Objective*). Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan, memanfaatkan, dan memelihara sumber daya manusia agar seluruh fungsi organisasi dapat berjalan secara selaras dan seimbang (Bariqi, 2018).

Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu didorong dan dimotivasi agar mampu meningkatkan kinerjanya. Pencapaian kinerja yang tinggi menuntut adanya upaya kerja yang optimal serta kemampuan pegawai dalam mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mewujudkan tujuan organisasi (Jumawan dan Mora, 2018).

Peningkatan kinerja ini juga didukung oleh firman Allah Swt dalam surah Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu perbuat” (QS.9: 105).

Ayat tersebut memberikan dorongan kepada manusia untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, karena setiap amal dan pekerjaan yang dilakukan akan diperhatikan dan dinilai oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman, serta pada akhirnya akan dimintai pertanggungjawaban.

Pendidikan formal memiliki peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pendidikan formal, individu tidak hanya memperoleh ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk pola pikir dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Oleh sebab itu, pendidikan formal menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu instansi.

Pendidikan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kemampuan yang berguna bagi diri sendiri maupun lingkungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan formal menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Dukungan terhadap pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi umumnya mampu bekerja lebih profesional, memahami tugas dengan baik, serta mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi. Bagi Balai Diklat Industri Padang, peningkatan pendidikan pegawai dapat mendukung terciptanya kinerja dan pelayanan yang lebih optimal.

Pelatihan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan pelatihan dan pengembangan berpotensi memberikan manfaat tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara luas. Melalui pelatihan, pegawai dapat mengembangkan kompetensi, memperluas peluang peningkatan keterampilan dan promosi, terlibat dalam pekerjaan yang lebih menantang, serta memiliki fleksibilitas untuk berpindah antarpekerjaan maupun organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan aman, meminimalkan kesalahan, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, dengan menyediakan program pelatihan, organisasi dapat merasakan manfaat berupa peningkatan produktivitas, terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman, meningkatnya kesejahteraan pegawai, serta menurunnya tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai. Dengan demikian, pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam sistem kerja berkinerja tinggi (Pfeffer, 1998, hlm. 112).

Menurut Noe (2017) pelatihan merupakan salah satu alternatif paling efektif untuk mengatasi permasalahan kinerja apabila pegawai belum memahami cara melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Namun, Noe juga menegaskan bahwa pelatihan tidak selalu menjadi solusi yang tepat apabila pegawai tidak memperoleh umpan balik atas kinerjanya, tidak didukung oleh peralatan dan sumber daya yang memadai, menghadapi

konsekuensi negatif atas kinerja yang baik, atau tidak mengetahui standar kinerja yang harus dicapai (Maulana, 2022).

Keberadaan tenaga kerja yang telah memperoleh pendidikan dan pelatihan akan membuat pegawai lebih siap dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi secara optimal, serta dapat meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi pegawai maupun organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan yang dapat dipertanggungjawabkan juga akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mempertimbangkan hasil dan proses kerja secara cermat serta dilandasi rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Selain melalui pendidikan dan pelatihan, upaya lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan hal yang tidak terpisahkan dari perjalanan kerja seseorang dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya setiap individu menginginkan kemajuan, peningkatan, dan perbaikan kondisi dalam kariernya. Sebaliknya, hampir tidak ada individu yang menghendaki kemunduran, apalagi terhentinya perkembangan dari karier terbaik yang dimilikinya.

Menurut Handoko (1992) istilah karier merujuk pada peran atau kedudukan yang dimiliki oleh setiap individu. Konsep karier tersebut memiliki tiga makna, yaitu: pertama, karier dipahami sebagai bentuk pengembangan secara vertikal melalui promosi maupun secara horizontal

melalui mutasi atau perpindahan jabatan yang memiliki tingkat tanggung jawab lebih tinggi atau setara dalam struktur kerja seseorang sepanjang masa kerjanya; kedua, karier sebagai penanda rangkaian pekerjaan yang membentuk pola kemajuan secara sistematis sekaligus memperjelas jalur karier; dan ketiga, karier sebagai serangkaian aktivitas pekerjaan yang dijalani seseorang selama kehidupan kerjanya.

Menurut Samsudin (2010) pengembangan karier (career development) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya peningkatan kedudukan seseorang dalam organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan. Peningkatan kedudukan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan maupun kenaikan golongan atau pangkat, mulai dari posisi terendah atau posisi saat ini hingga mencapai posisi tertinggi.

Pengembangan karier merupakan aspek yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan, karena mengesampingkan pengembangan karier sama halnya dengan mengabaikan perkembangan organisasi. Ketika karier sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak mengalami kemajuan, hal tersebut menandakan adanya permasalahan serius yang perlu mendapat perhatian. Permasalahan tersebut dapat bersumber dari individu yang bersangkutan maupun dari pihak organisasi. Oleh sebab itu, pimpinan perlu menjadikan pengembangan karier sebagai fokus utama demi kepentingan bersama dan kemajuan organisasi.

Selanjutnya, pembinaan dipandang sebagai salah satu indikator penting yang berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Keberhasilan organisasi, khususnya pemerintah daerah, dalam mencapai tujuan dan sasaran sangat bergantung pada pembinaan yang dilakukan oleh atasan. Selain itu, peran atasan dalam membimbing serta memberdayakan pegawai akan berimplikasi langsung pada tingkat produktivitas kerja. Pembinaan yang dilakukan oleh atasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap, perilaku, dan produktivitas pegawai.

Menurut Widjaja (1986) pembinaan dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil, atau upaya yang bertujuan untuk menjadikan sesuatu ke arah yang lebih baik. Pembinaan mencerminkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, maupun perkembangan dari berbagai potensi yang dimiliki. Beliau menyatakan bahwa pembinaan pegawai merupakan seluruh usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Dengan demikian, pembinaan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menggerakkan sumber daya manusia serta memberikan dorongan dan motivasi kerja guna mencapai tujuan tertentu.

Balai Diklat Industri (BDI) Padang merupakan unit kerja di bawah BPSDMI Kementerian Perindustrian RI yang bertugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi SDM aparatur maupun pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM), khususnya pada bidang bordir dan fesyen. BDI Padang berlokasi di Jalan Bungo Pasang, Tabing, Kota Padang, Sumatera Barat, dan berbatasan langsung dengan Politeknik ATI Padang. Sejak program reposisi pada tahun 2014,

BDI Padang lebih diarahkan untuk berperan dalam pengembangan dan pemberdayaan IKM. Dengan demikian, fokus utama lembaga ini adalah memberikan pelatihan kepada masyarakat dan pelaku industri sebagai upaya peningkatan daya saing sektor industri.

Namun, di samping perannya dalam peningkatan kompetensi masyarakat, pengembangan sumber daya manusia internal pegawai juga menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di Balai Diklat Industri Padang. Pegawai sebagai pelaksana kegiatan pelatihan industri dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing agar pelaksanaan program kerja dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal penulis pada tanggal 24 Juni 2025 dengan Silvia selaku Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia Balai Diklat Industri Padang, diperoleh informasi bahwa pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan minimal satu kali dalam setahun sesuai dengan jabatan dan bidang tugas masing-masing pegawai. Pelaksanaan pengembangan tersebut telah memiliki pedoman kebutuhan kompetensi yang menjadi acuan dalam menentukan jenis pengembangan yang dibutuhkan oleh pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala. Keterbatasan anggaran pelatihan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pelaksanaan pengembangan kompetensi

pegawai, sehingga tidak semua kebutuhan pelatihan dapat terlaksana secara optimal. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat motivasi antar pegawai dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Sebagian pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, sementara sebagian lainnya masih memiliki tingkat partisipasi yang berbeda. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Balai Diklat Industri Padang.

Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan juga sering menghadapi kendala berupa benturan jadwal dengan kegiatan kedinasan lainnya. Pegawai yang memiliki tanggung jawab pekerjaan tertentu terkadang mengalami kesulitan untuk mengikuti kegiatan pelatihan secara maksimal karena harus tetap menjalankan tugas kedinasan yang sedang berlangsung. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang masih menghadapi tantangan dalam implementasinya meskipun telah memiliki pedoman pelaksanaan yang jelas.

Tabel 1.1
Peta Kekuatan Sumber Daya Manusia

Nama Jabatan	Jumlah
Jabatan Struktural	2
Widyaiswara	3
Pembina Industri	5
Fungsional Umum	7
Tenaga PPNPN	17
Asesor	24
Total Pegawai	44
Instruktur Ahli	5
Fungsional Tertentu	4

Sumber: Balai Diklat Industri Padang (2026)

Dari pemaparan saudari Silvia selaku Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Diklat Industri Padang menjadi tempat yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "**Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Diklat Industri Padang**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka penulis mengangkat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "**Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Diklat Industri Padang?**"

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis membatasi masalah agar pembahasan dalam penelitian ini terfokus dan lebih terarah sebagai berikut:

1. Apa saja jenis pendidikan formal yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
2. Apa saja jenis pelatihan yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
3. Apa saja bentuk pengembangan karir yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
4. Apa saja jenis pembinaan pegawai yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui jenis pendidikan formal yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
2. Untuk mengetahui jenis pelatihan yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
3. Untuk mengetahui bentuk pengembangan karir yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.
4. Untuk mengetahui jenis pembinaan pegawai yang diterima oleh sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademis**

Manfaat secara akademis penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

2. **Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menambah wawasan tentang cara mengembangkan sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang.

3. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan kontribusi kepada pihak pegawai ataupun pengelola Perusahaan yang telah mengembangkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan lebih terkhususnya untuk program Studi Manajemen Dakwah (MD) yang mempelajari dan meneliti tentang pengembangan pegawai tersebut.

F. Penjelasan Judul

Sebelum menguraikan lebih lanjut skripsi ini, maka penulis memaparkan kata-kata kunci yang terdapat dalam judul skripsi ini:

Pengembangan Sumber Daya Dalam bukunya yang terkenal Manusia “Manajemen Sumber Daya

Manusia”, Hasibuan (2017)

menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya

sistematis untuk meningkatkan

keterampilan, pengetahuan dan

kapasitas pegawai agar dapat

berkontribusi maksimal dalam

mencapai tujuan organisasi. Ini

meliputi pendidikan formal,

pelatihan, pengembangan karir dan

pembinaan pegawai.

Bentuk-Bentuk Pengembangan Adapun bentuk dari pengembangan

Sumber Daya Manusia sumber daya manusia menurut

Hasibuan (2017) terdiri atas pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karir dan pembinaan pegawai.

1. Pendidikan formal merupakan bentuk pendidikan yang diselenggarakan melalui lembaga sekolah dan diatur berdasarkan undang undang nomor 20 tahun 2003.

2. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja melalui perolehan pengetahuan, keterampilan, konsep, peraturan, serta sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan dalam

rangka mencapai jenjang karier yang diinginkan.

4. Pembinaan pegawai merupakan salah satu Langkah strategis yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka menjaga serta meningkatkan mutu sumber daya manusia secara berkesinambungan.

G. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I

Berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.

BAB II

Bab ini membahas tentang landasan teori berisikan tentang pengertian

pengembangan SDM, jenis-jenis pengembangan SDM, faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM dan indikator pengembangan SDM.

BAB III

Bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang mencakup tentang jenis dan metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV

Berisi tentang hasil penelitian yaitu manajemen SDM yang diterapkan dalam pengembangan Balai Diklat Industri Padang yaitu berupa pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karir, dan pembinaan pegawai.

BAB V

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.