

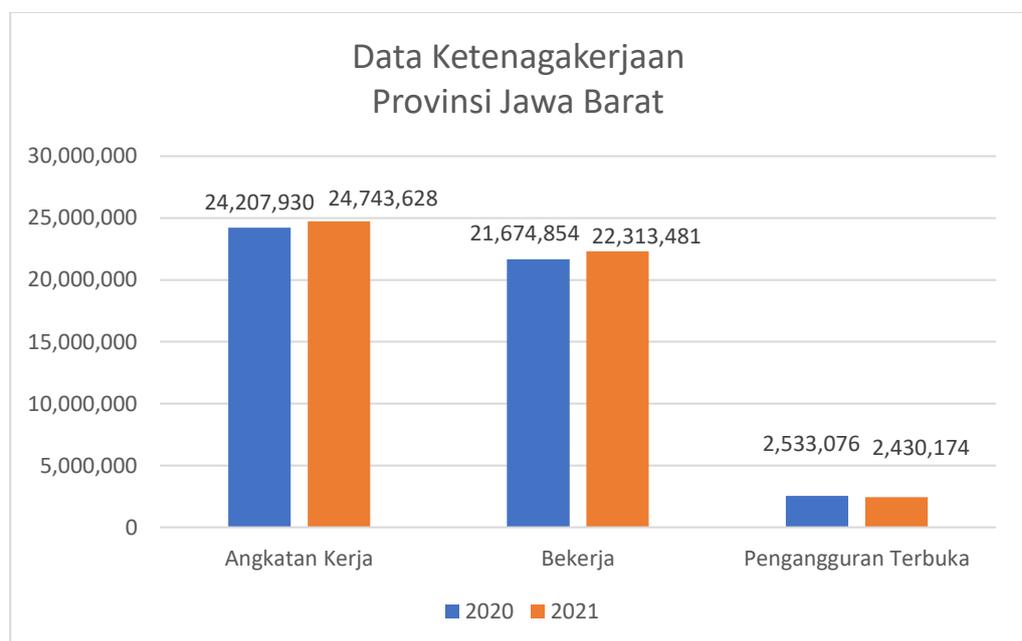
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat menjadi asset yang efektif dalam mencapai keberhasilan pembangunan diberbagai aspek seperti politik, sosial, industri, lingkungan, hingga kesejahteraan masyarakatnya. Karena dengan SDM yang berkualitas dan terampil Indonesia dapat turut bersaing secara global di era digitalisasi ini, selain itu dapat menjadi modal bagi pembangunan ekonomi di suatu daerah. Pembangunan ekonomi yang terjadi di setiap daerah memiliki dampak pada meningkatnya pembangunan sumber daya manusia serta meningkatnya penyerapan tenaga kerja (Yogaswasara & Mahadewi, 2023, hlm.13).

Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2021 merilis data ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Data Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat 2021

(Sumber: Badan Pusat Statistika (BPS) Indonesia)

Berdasarkan gambar 1.1, data menunjukkan jumlah angkatan kerja di Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan hingga 535.698 jiwa. Begitu pula

dengan data masyarakat yang bekerja, turut mengalami kenaikan hingga 638.627 jiwa. Diikuti dengan terjadinya penurunan jumlah pengangguran hingga 102.929 jiwa (0,64%). Namun, jika dilihat secara nasional jumlah pengangguran terbuka Provinsi Jawa Barat masih terbilang sangat tinggi hingga menempati posisi ke-2 dengan presentase 9,82% dibawah Kepulauan Riau yang memiliki total presentase 9,91% pada tahun 2021.

Permasalahan pengangguran disebabkan pula dengan perkembangan teknologi yang kian pesat, sehingga pekerjaan manusia dapat digantikan oleh robot, kecerdasan buatan, serta otomatisasi hingga 70%. Berdasarkan data yang dirilis oleh Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) pada tahun 2023, menunjukkan bahwa tingkat kemampuan digital masyarakat Kabupaten Bandung yang dapat meningkatkan taraf ekonomi mereka berada diangka 20,37. Dalam kurun waktu 2014 hingga 2030 pekerjaan yang hilang akan mencapai angka 23 juta, namun secara bersamaan akan bermunculan pekerjaan baru hingga 46 juta karena perkembangan teknologi tersebut, sehingga Indonesia membutuhkan 9 juta talenta digital baru, serta sekitar 20% tenaga kerja Indonesia harus mengganti pekerjaannya dan membutuhkan pelatihan untuk memiliki keahlian baru dalam hal digital (Sumber: Dataindonesia.id, 2022).



Gambar 1.2 Data IMDI Kabupaten Bandung 2023

Upaya meningkatkan keahlian penduduk Indonesia dalam hal digital dapat dilakukan melalui pendidikan, baik melalui jalur formal, informal, dan nonformal. Hal tersebut tercantum didalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 10 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Pendidikan nonformal mempunyai tugas pokok untuk membantu meningkatkan kemampuan masyarakat. Proses pendidikan yang berlangsung di masyarakat, pendidikan nonformal mempunyai tujuan, sistematika, dan kurikulum yang dilakukan secara teratur (Banowati, 2014, hlm. 3). Pendidikan nonformal berfungsi guna mengembangkan potensi manusia untuk

meningkatkan kemampuan kompetensi, kapabilitas dan kepribadian, serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya agar dapat beradaptasi, bersaing, berkompetisi, dan berprestasi.

Satuan pendidikan nonformal dalam menyediakan layanan pendidikan bagi masyarakat, diwujudkan melalui lembaga kursus dan pelatihan berdasarkan kebutuhan masyarakat. Lembaga ini hadir untuk masyarakat yang memerlukan pengembangan diri sendiri atau bekerja secara professional di lingkungan usaha dan industri. Lembaga pelatihan memiliki peran penting untuk memperluas kesempatan belajar bagi masyarakat, terutama kemampuan belajar yang tidak didapatkan melalui pendidikan formal. Dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 5 disebutkan bahwa “Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi”. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanira merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pelatihan dibidang teknologi informasi dan komputer.

LPK Kanira memiliki tujuan yaitu mempersiapkan peserta didik untuk berkembang menjadi tenaga professional dibidang teknologi informasi. Seseorang dapat dikatakan professional apabila ia memiliki pengetahuan serta keterampilan untuk bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selain keterampilan, seorang professional memiliki sikap mental yang baik dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga orang tersebut dapat meningkatkan kualitas dirinya dan mengembangkan dirinya sesuai tuntutan perkembangan zaman dan mampu mengatasi rintangan apapun (Supriyadi, 2022, hlm.13). Sebagai upaya menghasilkan peserta didik yang professional, LPK Kanira bekerja sama dengan LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) untuk melaksanakan ujian kompetensi. Apabila berhasil melewati serangkaian tes yang diujikan, peserta didik akan diberikan sertifikasi profesi. Sertifikasi profesi merupakan suatu upaya yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas kompetensi yang dimiliki sesuai dengan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standar kompetensi yang dimaksud

meliputi kemampuan seseorang dalam menguraikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang harus dilakukan saat bekerja beserta pengaplikasiannya, sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan oleh tempat kerja (industri). Dengan sertifikat ini, peserta didik yang lulus dari LPK Kanira akan mendapatkan pengakuan secara internasional, selain itu dapat meningkatkan peluang untuk berkarir secara profesional dibidang yang dipilih (Fajar & Darwis, 2017, hlm. 35).

Program pembelajaran yang dimiliki juga beragam, dari mulai program 1 bulan, 3 bulan, hingga 6 bulan. Tentu saja, semakin lama program yang dipilih biaya yang dikeluarkan juga semakin besar. LPK Kanira menyiapkan beberapa pilihan yang dapat dipilih oleh calon peserta didik, salah satunya adalah web programmer. Web programmer sendiri memiliki makna sebagai proses pembuatan dan pemeliharaan sebuah website. Mulai dari berbentuk teks hingga memiliki bentuk yang kompleks disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Zulkarnain et al., 2023, hlm. 76). Materi yang dibahas mulai dari penggunaan perintah bahasa pemrograman hingga penulisan kode sesuai dengan guidelines yang ada. Untuk mendukung proses pembelajaran, LPK Kanira menyediakan sarana dan prasarana yang mumpuni, mulai dari parkir hingga perangkat komputer yang disediakan. Selain itu, LPK Kanira memiliki 7 instruktur yang memang sangat kompeten di bidangnya, serta terdapat beberapa instruktur yang sudah memiliki pengalaman mengajar secara formal di SMK dengan bidang yang memang dikuasai.

Hasil studi awal di LPK Kanira yang diteliti menggunakan metode wawancara dengan narasumber yaitu pengelola lembaga menunjukkan bahwa pada tahun 2021 lulusan yang terserap di dunia kerja sekitar 50% dari total peserta didik kejuruan web programmer. Hasil riset lain menunjukkan pada tahun 2021 keterserapan lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) Pati di dunia kerja hanya sekitar 33,87%, masih sangat jauh dari total 100%. Rendahnya nilai keterserapan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, yaitu pelatihan yang diadakan tidak sesuai dengan kebutuhan industri dan tidak adanya perhatian dari Balai Latihan Kerja (BLK) dalam membantu lulusan untuk masuk dalam dunia kerja (Yulianti, 2022, hlm. 21).

Berdasarkan temuan hasil riset yang telah dilakukan dan kondisi objektif penelitian menunjukkan bahwa pengelola memiliki peran penting sebagai pihak berwenang untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh LPK (Anafiyati et al., 2021), baik sumber daya manusia dan non manusia atau dapat disebut juga dengan kompetensi manajerial. Sebagaimana kompetensi manajerial (Ismuha et al., 2016, hlm. 49) memiliki arti sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kompetensi ini diharapkan pengelola mampu melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri saat ini. Terlebih lembaga tidak memiliki mitra kerjasama dengan perusahaan manapun sebagai jembatan antara lulusan dengan dunia usaha dan dunia industri. Berkenaan dengan penelitian ini, kedudukan pengelola adalah untuk mengaplikasikan kompetensi manajerial yang dikuasainya sebagai upaya mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Sebagai bentuk pengembangan dari kedua hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana upaya yang telah dilakukan pengelola LPK Kanira dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu mempersiapkan peserta didiknya menjadi tenaga kerja profesional di bidang teknologi informasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana keterserapan lulusan LPK Kanira dalam dunia kerja?
2. Bagaimana langkah-langkah yang dilakukan oleh pengelola program pelatihan dalam mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja profesional dibidang teknologi informasi?
3. Bagaimana hasil program pelatihan dalam mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja profesional dibidang teknologi informasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui keterserapan peserta didik LPK Kanira program pelatihan web programmer setelah menjadi lulusan di dunia kerja
2. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan oleh pengelola dalam mempersiapkan peserta didik program pelatihan web programmer menjadi tenaga kerja professional.
3. Untuk mengetahui hasil yang didapatkan oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan program pelatihan web programmer.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai konsep keilmuan lembaga pelatihan pada pendidikan nonformal khususnya peran lembaga dalam mempersiapkan peserta didik sebagai tenaga kerja professional dalam menghadapi dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mengenai peran pengelola lembaga pelatihan dalam mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja professional.

B. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengelola lembaga penyelenggara pelatihan khususnya dalam mempersiapkan peserta didik sebagai tenaga kerja professional.

1.5. Struktur Organisasi

Penyusunan tulisan dari penelitian ini merujuk pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2021 dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab I berisis perkenalan untuk pembaca yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan konteks mengenai pokok masalah yang diajukan dan dibahas dalam penelitian. Bab II berisi teori dan konsep beserta turunannya pada bidang yang peneliti kaji, penelitian dan studi pendahuluan yang relevan dengan pokok masalah yang dibahas.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini terdapat penjelasan mengenai desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data. Secara umum akan disampaikan pola penjelasan yang akan digunakan dan menjelaskan bagian metode penelitian yang akan digunakan.

4. BAB IV: TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disuguhkan pemaparan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan dan kemudian dibahas. Bab ini memuat dua bagian utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil olah dan analisis data dan pembahasan hasil temuan yang kemudian dipaparkan guna menjawab pertanyaan penelitian.

5. BAB V: SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Bab ini menyuguhkan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang dapat dirumuskan dari pelaksanaan penelitian. Bab ini menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.