BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak merupakan salah satu unsur penunjang pembangunan Indonesia. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok terlaksananya pembangunan dalam sebuah negara yang sedang berkembang. Todaro (Arsyad, 1999:7) mengemukakan karakteristik umum negara sedang berkembang sebagai berikut:

1. Tingkat kehidupan yang rendah.
2. Tingkat produktivitas rendah.
3. Tingkat pertumbuhan penduduk dan beban tanggungan yang tinggi.
4. Tingginya tingkat perkembangan pengangguran dan pengangguran semu.
5. Ketergantungan terhadap produksi pertanian dan ekspor produk primer.
6. Kekuasaan, ketergantungan dan vulnerabilitas dalam hubungan internasional.

Dalam sebuah negara yang sedang berkembang, manusia merupakan sebagai modal *(human capital*). Manusia merupakan sumber daya utama sebagai subjek, baik dalam upaya meningkatan taraf hidup dirinya maupun dalam melestarikan dan memanfaatkan lingkungannya. Penduduk yang banyak selain dapat menjadi modal tetapi dapat juga menjadi pemicu terjadinya pengangguran seperti yang diungkapkan oleh Coombs (Sudjana, 2001:252) menjelaskan bahwa "Pertumbuhan penduduk menjadi masalah utama yang dihadapi oleh negara-negara berkembang".

Sudjana (2001:99) menyebutkan ada lima masalah pendidikan yang berkaitan dengan kependudukan ialah: (1) Anak usia prasekolah yang besar jumlahnya; (2) Banyaknya anak usia sekolah dasar yang tidak tertampung oleh lembaga pendidikan sekolah yang ada; (3) Besarnya jumlah orang dewasa yang tidak mempunyai kesempatan mengikuti pendidikan sekolah; (4) Banyak anak putus sekolah; (5) Besarnya jumlah lulusan suatu jenjang pendidikan sekolah yang tidak melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan kajian di atas, konsep-konsep pendidikan harus didasarkan pada modal yang terdapat dalam diri manusia. Modal tersebut meliputi sikap, pengetahuan, keterampilan dan aspirasi, dengan demikian modal utama bagi kemajuan manusia adalah pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan individu, masyarakat, bangsa. Upaya menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai sikap, pengetahuan, keterampilan maka diperlukan adanya pendidikan yang dapat diserap dengan baik oleh mereka.

Kondisi masyarakat saat ini sebagian besar sebagai pencari kerja bukan sebagai pencipta lapangan pekerjaan. Dilihat dari segi pengaruh pendidikan, sumber daya manusia Indonesia merupakan sebagai pencari kerja (buruh) atau *worker society,* belum menjadi masyarakat kerja keahlian yang mampu sebagai pencipta pekerjaan *(employee society)* sebagaimana dihasilkan oleh sistem pendidikan di negara maju. Menurut Toffler (Sudjana, 2001:301) bahwa *worker society* pada dasarnya adalah *ploretariat*, sedangkan *employee society* adalah *cognitariat.* Perbedaan antara pencari kerja dan pencipta kerja: (1) *Employee* terus meningkatkan kemampuan teknis termasuk keterampilan, sedangkan *worker*

menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang relatif tetap; (2*) Employee* dapat mengendalikan mesin (alat), sedangkan *worker* relatif dikendalikan oleh oleh alat; (3) Mesin berkhidmat kepada *employee*, sedangkan *worker* berkhidmat kepada mesin; (4*) Employee* pada dasarnya tidak perlu diawasi hanya perlu pembagian tanggung jawab, sedangkan worker harus diawasi melalui garis organisasi; (5) *Employee* memiliki sarana produksi yaitu informasi sedangkan *worker* tidak memilikinya.

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat bermakna bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu pendidikan merupakan tanggung jawab kita bersama. Pendidikan akan dianggap mempunyai makna apabila dalam proses pendidikan mampu memberikan bekal bagi peserta didik dengan berbagai kompetensi yang akan dijadikan dasar agar mampu menghadapi dan memecahkan problematika hidup sehingga pendidikan yang bermakna merupakan upaya membantu peserta didik untuk memberdayakan potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup dimasa depan.

Dalam undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional yaitu Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan tersebut merupakan tujuan utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia baik dari segi spiritual, kognitif, afektif, emosi, sosial dan kemandirian.

Kleis (Sudjana, 2001:24) memberi batasan umum bahwa pendidikan merupakan sejumlah pengalaman yang dengan pengalaman itu seseorang atau kelompok orang dapat memahami sesuatu yang sebelumnya tidak mereka pahami. Sudah sewajarnya bahwa pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang sehingga akan terbentuk sumber daya manusia yang mempunyai manfaat bagi dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.

Pelatihan saat ini sudah menjadi kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merupakan produk atau hasil dari pelatihan dimana lulusan pelatihan mampu untuk menciptakan kemudahan bagi dirinya ataupun orang lain. Pelatihan harus memberikan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai kerja yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan sehingga pelatihan akan memberi dampak positif terhadap pengurangan tingkat kemiskinan dimasyarakat. Coombs dan Ahmed (Sudjana, 2001:17) mengelompokkan program-program pendidikan luar sekolah yang berkaitan dengan pengentasan kemiskinan didaerah pedesaan kedalam empat kategori yaitu (1) Pendekatan pendidikan perluasan *(extension approach),* (2) Pendekatan latihan *(training approach),* (3) Pendekatan pengembangan swadaya masyarakat *(the cooperative self help approach),* (4) Pendekatan pembangunan *terpadu (integrated development approach).*

Pelatihan diselenggarakan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan lapangan kerja yang tersedia serta untuk merintis kesempatan kerja baru. Moekijat (Kamil, 2010:11) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah: 1) mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) Untuk mengembangkan

pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk kerjasama. Dengan penguasaan keterampilan yang telah diterima selama mengikuti proses pelatihan akan berpengaruh terhadap perubahan pola berpikir, perubahan sikap, perubahan tingkat keterampilan dan terbukanya kesempatan lapangan kerja. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 pasal 26 ayat 3 dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesional kerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Dengan semakin banyaknya lembaga-lembaga yang menyelenggarakan program pelatihan terutama dibidang menjahit sudah seharusnya mampu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dibidang menjahit. Lulusan pelatihan menjahit yang mempunyai bekal keterampilan sudah seharusnya mampu untuk menempatkan dirinya dalam dunia kerja, baik sebagai pekerja di pabrik ataupun mampu untuk menciptakan lapangan kerja bagi dirinya sendiri.

Lulusan peserta pelatihan yang telah dibekali dengan keahlian dan keterampilan oleh pihak lembaga penyelenggara pelatihan masih harus menghadapi dengan banyaknya pesaing para pencari kerja lainnya. Melihat kondisi seperti ini sudah selayaknya adanya kerja sama antara pihak penyelenggara pelatihan dengan perusahaan atau wadah yang bisa menampung para lulusan pelatihan. Adanya kerjasama antara pihak penyelenggara pelatihan

dengan perusahaan yang siap menampung para lulusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan keahlian. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 32 ayat 2 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat,dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Selazimnya penyelenggaraan pelatihan tidak hanya sebatas pada proses pelaksanaannya saja, akan tetapi harus ada keterkaitan/keberlanjutan sesudahnya. Maksudnya bahwa ada proses monitoring/pengawasan/kerjasama terhadap lulusan pelatihan tersebut sehingga *output* atau lulusan benar-benar sesuai dengan apa yang telah diharapkan, yaitu mampu menerapkan ilmu yang telah didapat selama mengikuti pelatihan dan juga mengembangkan ilmu tersebut untuk mendapat kerja atau bahkan untuk menciptakan lapangan kerja sendiri sehingga dapat menampung para pencari kerja. Kirck Patrick (Kamil, 64:2010) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah program pelatihan telah berhasil dan dapat meningkatkan kinerja peserta pelatihan dan meningkatkan kualitas lembaga dapat diketahui dari: 1) Reaksi peserta; 2) Hasil belajar; 3) Perilaku dalam pekerjaan; 4) Hasil pekerjaan. Sementara menurut Subagio Atmodiwiro (Kamil, 64:2010) keberhasilan program pelatihan dapat diketahui dari reaksi peserta, hasil pembelajaran, dan hasil pelatihan serta dalam pekerjaan.

Adanya UPTD SKB yang merupakan lembaga pendidikan nonformal yang memberikan program pelatihan diharapkan dapat membantu dan berperan aktif dalam menangani permasalahan sosial yang terjadi dimasyarakat. Melalui

pelatihan menjahit yang diselenggarakan di UPTD SKB Kabupaten Bandung diharapkan akan mampu untuk memberikan bekal keahlian atau kompetensi terhadap lulusan pelatihan menjahit. Salah satu hasil yang dapat dirasakan dengan diselenggararakannya program pelatihan yaitu terciptanya manusia yang mempunyai sikap, pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi dalam diri yang bisa dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih seksama mengenai Efektivitas Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan di UPTD SKB Kabupaten Bandung.

B. Identifikasi Masalah

1. Pengangguran dan kemiskinan disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi/keterampilan yang dimiliki oleh tiap individu.
2. Pelaksanaan pelatihan hanya menitikberatkan pada pembentukan keahlian/kompetensi individu tanpa adanya tindak lanjut terhadap lulusan, sehingga para lulusan pelatihan belum mampu untuk memanfaatkan keahlian yang telah di dapatkan selama pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan atau menciptakan pekerjaan baru.
3. Adanya ketergantungan para lulusan pelatihan menjahit di UPTD SKB Kabupaten Bandung untuk mendapatkan ilmu tentang menjahit ke level yang lebih tinggi terhadap pelaksanaan program pelatihan menjahit lanjutan yang di selenggarakan oleh UPTD SKB Kabupaten bandung.

4. UPTD SKB dan lembaga-lembaga penyelenggara pelatihan belum sepenuhnya berperan aktif dalam menangani permasalahan sosial (kemiskinan dan pengangguran) yang terjadi di masyarakat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana model pelatihan menjahit dalam pencapaian kompetensi lulusan di UPTD SKB Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan peserta pelatihan menjahit terhadap pelaksanaan program (pelatih, fasilitas pelatihan, materi)?
3. Bagaimana efektivitas pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi lulusan di UPTD SKB Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan yang ingin diketahui tentang pelaksanaan program pelatihan menjahit tingkat dasar di UPTD SKB Kabupaten Bandung. Tujuan diadakannya penelitian ini untuk:

1. Mengetahui model pelatihan menjahit dalam pencapaian kompetensi lulusan di UPTD SKB Kabupaten Bandung.
2. Mengtahui tingkat kepuasan peserta pelatihan menjahit terhadap pelaksanaan program (pelatih, fasilitas pelatihan, materi).
3. Mengetahui efektivitas pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi lulusan di UPTD SKB Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. UPTD SKB Kabupaten Bandung

Memberikan gambaran mengenai profil dan efektivitas pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi lulusan, sehingga untuk kedepannya dapat merencanakan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan tepat untuk peserta pelatihan dan lulusan pelatihan menjahit di UPTD SKB Kabupaten Bandung.

2. Lulusan

Memberikan masukan bagi lulusan pelatihan menjahit di UPTD SKB Kabupaten Bandung mengenai pentingnya kegiatan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi untuk mendapatkan atau menciptakan lapangan kerja.

3. Peneliti

Mendapatkan gambaran yang faktual mengenai peran UPTD SKB Kabupaten Bandung dalam menghasilkan *output* atau lulusan yang memiliki kompetensi, mengetahui efektivitas pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi lulusan pelatihan menjahit serta dapat mengetahui peran UPTD SKB dalam menjalankan perannya sebagai lembaga pendidikan nonformal.

F. Asumsi Dasar

1. Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih (Kamil, 2010:12).
2. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan (Abdurahman, 2003:92).

3. Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebgai hasil dari proses pelatihan (Sudjana, 2007:104).
4. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2009:126).

G. Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan konsep yang dimaksud.

1. Pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.
2. Menurut Simamora (Kamil, 2010:4) bahwa Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu.
3. Menurut Mc Ashan (Sudarmanto, 2009:48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi dan perilaku psikomotorik tertentu.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan hasil penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang meliputi uraian latar belakang masalah, perumusan dan pembatasan masalah, Tujuan penelitian, Kegunaan penelitian, Kegunaan penelitian, Asumsi dasar, Definisi Operasional, sistematika penulisan

Bab II: Kerangka teori yang berisikan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Bab III: Metode Penelitian, yang mencakup alur penelitian subyek penelitian, instrumen penelitian, analisis instrumen penelitian, tekhnik pengumpulan data, tekhnik analisis data.

Bab IV: Deskripsi hasil penelitian dan pembahasan, menguraikan hasil penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

Bab V: Kesimpulan dan saran.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN