

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan arus globalisasi memiliki dampak yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia baik dalam segi ekonomi, social, politik, lingkungan, budaya, teknologi, dan sebagainya. Perkembangannya saat ini menuntut manusia untuk bisa beradaptasi, kreatif, dan terus mengembangkan keterampilan sehingga tercipta sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi bahkan negara dalam mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah investasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia adalah aset perusahaan atau organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi keberlanjutan perusahaan atau organisasi (Bariqi, 2018, hlm. 65).

Berdasarkan hasil riset *United Nation Development Programme* (UNDP) (dalam Citradi, 2020), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) negara Indonesia pada tahun 2020 berada diperingkat ke- 107 dari 189 negara, hal tersebut mengakibatkan indonesia masih tertinggal dari beberapa negara ASEAN seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Indeks ini merupakan indikator untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia. Dalam pengukurannya, indeks ini memiliki tiga indikator utama, antara lain : kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Dimana indikator-indikator tersebut kemudian diukur menggunakan tiga dimensi dasar, yakni : lamanya hidup, pengetahuan, dan standar hidup yang layak.

Pertumbuhan ekonomi masyarakat dikatakan berkembang apabila masyarakatnya memiliki standar hidup yang layak serta memiliki pendapatan yang sesuai dengan kebutuhannya. Namun, pada kenyataannya standar hidup yang layak di Indonesia masih tergolong rendah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto

(dalam Hakim, 2022) yang menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia kalah dari Vietnam yang saat ini pertumbuhannya berada di angka 5,03%. Salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembangunan.

Dampak dari rendahnya kualitas sumber daya manusia yaitu semakin tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Kepala Badan Pusat Statistik, Margo Yuwono (dalam Siswanto & Laoli, 2022) menyebutkan bahwa jumlah penduduk usia kerja yang terdampak pandemic Covid-19 tahun 2020 masih cukup besar, oleh karena itu kondisi ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya pulih seperti sebelum adanya Covid-19. Salah satu daerah di Indonesia yang tak lepas dari tingginya tingkat pengangguran yaitu Kabupaten Subang. Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang merilis Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Subang per Februari 2021 sebesar 8,92 %, naik sebesar 1,21 persen poin dibandingkan keadaan dengan Februari 2020.

Pendidikan merupakan salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sebagai upaya dalam mengurangi tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa jalur pendidikan di Indonesia terbagi menjadi tiga yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah salah satu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan pendidikan informal merupakan jalur pendidikan keluarga dan lingkungan atau pembelajaran secara mandiri.

Pelatihan atau *training* merupakan upaya dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di bidang pendidikan. Menurut Setiawan (2018, hlm. 35) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan produktivitas dan

kualitas organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Trisnani (2020, hlm. 140) yang menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang berarti dalam 1) meningkatkan kompetensi dan membuka wawasan peserta pelatihan yang lebih luas dan berpikir kritis, kreatif dalam menjalani tugas dan fungsinya, 2) meningkatkan keterampilan dan keahlian peserta pelatihan, serta 3) meningkatkan motivasi peserta pelatihan atau dalam hal ini tenaga pendidik untuk mengembangkan media pembelajaran.

Kegiatan pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan maupun kualitas Sumber Daya Manusia agar kompeten di bidangnya. Salah satunya yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (BLK) di bawah naungan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian tugas teknis operasional dinas di bidang pelatihan keterampilan kerja di lapangan sesuai dengan kebijaksanaan kepala dinas (PERBUP Subang No. 61 Tahun 2018) . UPTD BLK Kabupaten Subang merupakan UPTD terbaik ketiga dalam rangka penganugerahan Pelatihan Vokasi Award (PVA) tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI. Dalam melaksanakan tugasnya, salah satu program pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang yaitu program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa yang dapat diikuti oleh masyarakat umum.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada program pelatihan menjahit, ditemukan bahwa lembaga melakukan identifikasi kebutuhan berdasarkan pengamatan yang kemudian diajukan ke pusat yakni Kementerian Ketenagakerjaan RI. Program pelatihan ini selalu diminati calon peserta pelatihan setiap tahunnya, karena peluang bekerja di industri *garment* sangat besar, khususnya di Kabupaten Subang. Setelah mendapatkan persetujuan dari pusat, kemudian lembaga melakukan perekrutan peserta melalui sistem *online* dan *offline* dimana peserta mendaftarkan diri melalui *website* resmi dan menyerahkan dokumen yang dibutuhkan ke lembaga. Selanjutnya, calon peserta akan mengikuti seleksi

yang terdiri dari tes kejuruan dan wawancara, dan peserta yang dinyatakan lulus berhak mengikuti proses daftar ulang dan pembukaan pelatihan hingga tahap uji kompetensi.

Dalam menunjang proses pelatihan, tentu tidak terlepas dari kerjasama setiap elemen didalamnya. Sebagai lembaga teknis, UPTD BLK Kabupaten Subang memiliki struktur organisasi yang didalamnya terdiri dari Kepala UPTD, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional diantaranya tim rekrutmen, pelaporan, keuangan, sarana dan prasarana, hingga instruktur menjahit. Proses pembelajaran pada pelatihan menjahit lebih menekankan pada praktik dibandingkan teori atau 30% teori dan 70% praktik, mengingat bahwa pelatihan ini merupakan pelatihan berbasis kompetensi. Pelaksanaan program pelatihan seluruhnya mendapatkan subsidi dari pemerintah pusat sehingga peserta dapat mengikuti kegiatan pelatihan secara gratis.

Lembaga melakukan tes di akhir kegiatan pelatihan untuk melihat sejauh mana peserta memahami konteks pembelajaran yang telah dilaksanakan. Lembaga juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengikuti uji kompetensi yang di selenggarakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Selain itu, pengelola mengadakan evaluasi program untuk meninjau pendapat dan saran peserta terhadap penyelenggaraan program baik dalam segi kurikulum, sarana dan prasarana, dan instruktur. Lembaga berupaya untuk menjembatani alumni ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan karyawan melalui Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi disamping tugas pokok nya dalam menyelenggarakan pelatihan.

Program pelatihan menjahit diselenggarakan sebagai upaya untuk meminimalisir masalah pengangguran. Berdasarkan wawancara, salah satu peserta pelatihan menjahit angkatan 1 mengungkapkan bahwa banyak hal yang diperoleh selama mengikuti pelatihan baik dari segi ilmu maupun praktik. Peserta mampu mempraktikkan ilmu menjahit yang telah didapat pada kehidupan sehari-hari dan menyediakan jasa menjahit di rumah serta mendapat respon baik di lingkungan tempat tinggalnya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Rahayu (2019, hlm. 97), bahwa persoalan

pengangguran dapat diatasi salah satunya dengan meningkatkan kemampuan menjahit yang dapat membantu khususnya ibu rumah tangga agar mendapatkan pemasukan perekonomian dalam keluarganya melalui usaha secara mandiri. Selain itu, hasil penelitian (Fadillah, dkk, 2018, hlm. 69) juga menunjukkan bahwa pelatihan menjahit dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan serta meningkatkan kemampuan bekerja dibidang menjahit dengan mitra kerja.

Salah satu faktor keberhasilan lembaga dalam mendapatkan penghargaan dalam penganugerahan pelatihan vokasi award (PVA) adalah pengelolaan program pelatihan yang tepat. George R. Terry (dalam Supomo & Nurhayati, 2018, hlm. 2), menjelaskan bahwa pengelolaan atau manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau pembinaan, serta pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Pengelolaan program pelatihan merupakan salah satu kajian dalam pendidikan masyarakat di bidang pengembangan sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian ini dapat dikembangkan dan menjadi rujukan bagi penyelenggaraan program pelatihan menjahit maupun program pelatihan lainnya. Melalui pengelolaan program yang tepat, suatu program dapat mencapai tujuannya, dan sumber daya pelatihan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Selain itu, pengelolaan program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat juga akan sangat menentukan hasil yang diperoleh atau perubahan yang peserta rasakan setelah mengikuti pelatihan menjahit. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Fadillah, dkk (2018, hlm. 62) yang menjelaskan bahwa pengelolaan pelatihan adalah pengelolaan kegiatan pelatihan yang terorganisir untuk mencapai tujuan dan manfaat program pelatihan, dengan kata lain ketercapaian tujuan program bergantung pada pengelolaan programnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti rasa penting untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam mengenai “Pengelolaan Program Pelatihan

Menjahit Dalam Meningkatkan Kompetensi Dasar Peserta Pelatihan Di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang menjadi UPTD terbaik 3 (tiga) Tingkat Nasional dalam rangka penganugerahan Pelatihan Vokasi Award (PVA) tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI
- 2) Pelatihan menjahit merupakan salah satu program pelatihan yang sangat diminati oleh masyarakat yang dapat dibuktikan dengan jumlah pendaftar sebanyak 94 orang
- 3) Program pelatihan menjahit diselenggarakan dengan subsidi dari pemerintah sehingga pelaksanaannya gratis bagi masyarakat yang ingin menambah keterampilan dan bekerja
- 4) Program pelatihan menjahit memiliki peluang kerja yang cukup luas, hal tersebut karena banyaknya *industry garment* di Kabupaten Subang
- 5) Peserta pelatihan memiliki kompetensi yang baik di bidang menjahit, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji kompetensi bahwa seluruh peserta kompeten

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil identifikasi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Dapat Meningkatkan Kompetensi Dasar Peserta Pelatihan Di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang ?“, kemudian peneliti uraikan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana perencanaan program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang ?

- 2) Bagaimana pengorganisasian program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang ?
- 3) Bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang ?
- 4) Bagaimana evaluasi program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, kemudian peneliti merumuskan tujuan penelitian umum dan khusus sebagai berikut :

1) Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan program pelatihan menjahit dapat meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang.

2) Tujuan Khusus

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengorganisasian program pelatihan Menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses pelaksanaan program pelatihan Menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang
- d. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi program pelatihan Menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar di Balai Latihan Kerja Kabupaten Subang

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Manfaat praktik

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan untuk pengembangan dalam mengelola program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa serta sebagai sebuah model pengelolaan pelatihan yang dapat menjadi rujukan bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan program pelatihan sejenis.

2) Manfaat teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan penambahan teori-teori baru untuk penelitian sejenis.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun 2019, struktur organisasi skripsi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. BAB 1 : Pendahuluan, yang didalamnya membahas Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Struktur Organisasi.
2. BAB II : Kajian Pustaka yang didalamnya membahas beberapa teori dan konsep mengenai Pengelolaan Program Pelatihan, Kompetensi, Program Pelatihan Menjahit, Konsep Pendidikan Masyarakat, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, dan Kerangka Berpikir.
3. BAB III : Metode Penelitian dalam Penelitian Kualitatif membahas mengenai Desain Penelitian, Partisipan dan Tempat Penelitian, Pengumpulan Data, Analisis Data Penelitian.
4. BAB IV : Hasil Temuan dan Pembahasan didalamnya membahas mengenai Pengelolaan program pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Subang
5. BAB V : Penutup yang didalamnya membahas kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi hasil penelitian yang diperoleh mengenai model Pengelolaan

Pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi dasar peserta pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Subang.