

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Hakikat Pendidikan Nonformal

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan Nonformal

Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (12) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Menurut Thoif (2021), p. 54 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan secara teratur, sadar, tetapi tidak memiliki aturan terlalu ketat seperti pada pendidikan formal karena pendidikan nonformal identik dengan pendidikan luar sekolah, dimana proses pembelajarannya tidak selalu berlangsung di lingkungan sekolah. Sejalan dengan pendapat (Sulfemi, 2018 , p. 3) menyatakan bahwa pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan untuk warga Negara yang tidak memiliki kesempatan dalam mengikuti pendidikan jenjang tertentu pada jalur pendidikan formal.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa pendidikan nonformal adalah pendidikan diluar jalur pendidikan formal yang diselenggarakan secara terstruktur, berjenjang, fleksibel serta untuk setiap orang yang tidak mempunyai kesempatan dalam mengikuti pendidikan pada jenjang pendidikan formal.

Tujuan pendidikan nonformal menurut Folley dalam (Suryawahyuni Latief et al., 2022, p. 141) dalam konteks memahami pendidikan orang dewasa dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nonformal yaitu :

- a. Meningkatkan kemampuan kognitif individu dengan cara memberikan pengetahuan yang bermakna.
- b. Meningkatkan kualitas diri untuk menjadi pribadi yang bahagia dan beraktualisasi diri (*self fulfillment*)
- c. Untuk mendapatkan peluang dalam terjadinya pertumbuhan dan memelihara masyarakat demokratis yang baik.
- d. Untuk mengubah dan mempertahankan tatanan Sending Organizationsial,

dimana pendidikan dijadikan sebagai sarana untuk melakukan transformasi Sending Organizationsial.

- e. Pendidikan bermaksud untuk mencapai keefektian lembaga, dimana pendidikan dilihat sebagai upaya untuk mengembangkan sikap dan keterampilan yang diperlukan untuk membantu lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Pendidikan Nonformal

Fungsi lembaga pendidikan nonformal menurut Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 pasal 26 yaitu sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Sebagaimana yang dijelaskan menurut (Mustangin et al., 2021, p. 237) bahwa konsep dasar pendidikan nonformal yaitu :

- a. Pendidikan nonformal diselenggarakan sebagai penambah, dimana setiap orang yang ingin meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan mengenai kecakapan hidup dapat mengikuti program tambahan pada pendidikan nonformal dengan mengikuti program-program yang diselenggarakan, seperti mengikuti program kursus dan pelatihan.
- b. Pendidikan nonformal diselenggarakan sebagai pelengkap, maksudnya yaitu untuk melengkapi dalam memenuhi pendidikan nonformal. Misalnya seseorang yang hanya lulusan SD akan tetapi ingin melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi maka dapat mengikuti program kesetaraan yang diselenggarakan oleh pendidikan nonformal.
- c. Pendidikan nonformal diselenggarakan sebagai pengganti, dimana ketika seseorang yang tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan nonformal maka orang tersebut dapat mengikuti program pendidikan nonformal sebagai pengganti.

2.1.1.3 Karakteristik Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal saat ini semakin berkembang karena masyarakat membutuhkan keterampilan untuk bekal agar dapat mendapatkan pekerjaan. Menurut (Kartini & Rusman, 2019) mengemukakan bahwa pendidikan nonformal bersifat *fleksibel* artinya waktu dan tempat pelaksanaan proses pembelajaran

disesuaikan dengan peserta yang telah disepakati dengan pengajar sebelum pelaksanaan pembelajaran.

Hasil dari pendidikan nonformal setara dengan hasil pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) hal tersebut tercantum dalam Mendiknas Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan nasional Pasal 26 ayat 6 menjelaskan bahwa hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Menurut (Suryono dan Tohani, 2016) mengemukakan bahwa pendidikan nonformal memiliki peran dalam angka tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi, mengurangi angka putus sekolah, mengurangi angka pengangguran, serta menyiapkan tenaga kerja sektor informal.

Adapun karakteristik pendidikan nonformal menurut (Thoif, 2021, p. 24) dilihat dari beberapa segi yaitu :

- a. Tujuan, dimana pendidikan nonformal memiliki jangka pendek yang berupa kemampuan fungsional sebagai kepentingan saat ini ataupun masa yang akan datang, dan lebih menekankan terhadap kompetensi dibandingkan pada ijazah.
- b. Waktu, dalam pelaksanaan pendidikan nonformal relative singkat yaitu mulai diselenggarakan dalam beberapa hari, minggu dan umumnya kurang dari 1 tahun.
- c. Persyaratan untuk mengikuti program pendidikan nonformal disesuaikan dengan kebutuhan, minat dan kesempatan warga belajar.
- d. Isi program atau kurikulum berpusat terhadap kepentingan maupun kebutuhan warga belajar.
- e. Program pembelajaran bersifat luwes dan urutan program bervariasi.
- f. Proses pembelajaran pada pendidikan nonformal berpusat pada warga belajar, dipusatkan dilingkungan masyarakat dan lembaga serta berkaitan dengan kehidupan warga belajar dan masyarakat.
- g. Hasil belajar setelah mengikuti pendidikan nonformal dapat diterapkan langsung dalam kehidupan dan lingkungan pekerjaan di masyarakat.
- h. Pengawasan, dalam pendidikan nonformal pengawasan dilaksanakan oleh

pelaksana program, peserta didik dan pembinaan program yang dilakukan secara demokratis.

2.1.2 Hakikat Penyelenggaraan Program

2.1.2.1 Pengertian Penyelenggaraan Program

Penyelenggaraan berdasarkan kamus bahasa Indonesia merupakan kata benda yang memiliki arti proses, cara, perbuatan menyelenggarakan dalam berbagai arti (perlaksanaan-penuaian). Sejalan dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010, bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan kegiatan pelaksanaan komponen system pendidikan pada satuan atau program pendidikan pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Sedangkan program menurut Siagan dalam (Maulidina Ainur Rosida, Afifuddin, 2021) merupakan unsur yang paling awal dalam merencanakan suatu kegiatan untuk dapat dilaksanakan, dimana ketika akan melakukan suatu kegiatan harus terlebih dahulu menentukan program yang akan dilaksanakan. Sejalan dengan pendapat (Arikuntoro,2019, p. 3) bahwa program memiliki arti khusus dan umum. secara khusus yaitu dikaitkan dengan evaluasi, sedangkan secara umum yaitu sebagai sebuah rencana, jadi program sebagai rancangan kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi sasaran, tujuan, misi dan visi yang telah ditentukan dengan mempersiapkan segala kebutuhan yang menunjang suatu kegiatan dengan harapan akan mendatangkan hasil atau manfaat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program merupakan proses pelaksanaan suatu kegiatan yang telah dirancang sebelumnya. Oleh karena itu sebelum menyelenggarakan suatu program pelatihan, tentunya lembaga harus memiliki perencanaan yang matang dalam hal input, proses maupun output. Untuk itu, dalam suatu lembaga tentunya memiliki manajemen pelatihan secara tepat dan professional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi maupun masyarakat.

2.1.2.2 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses kegiatan usaha mencapai tujuan tertentu melalui kerjasama dengan orang lain yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dimana seorang manajer harus mampu memperhatikan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan kegiatan terkait. Menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam (Athoillah, 2017, p. 13) menjelaskan bahwa manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*to manage*" artinya mengatur. Oleh sebab itu, dalam manajemen terdapat pertanyaan mengenai apa yang diatur? mengapa harus diatur? siapa yang mengatur? bagaimana cara mengaturnya? dan dimana harus diatur? oleh karena itu, manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, dimana anggota organisasi berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutarto dalam (Apriani & Suminar, 2015, p. 3) menjelaskan manajemen merupakan cara mengatur, membimbing dan memimpin semua yang menjadi bawahan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan menurut pendapat George R Terry dalam (Kompri, 2015, p. 2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai pengertian manajemen, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan / pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, dalam sebuah lembaga harus dapat menerapkan manajemen yang baik agar lembaga dapat berkembang dan mampu mengatasi segala permasalahan yang kemungkinan terjadi dengan terorganisir.

2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Sudjana dalam (Fadilah, 2019, p. 17) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan nonformal merupakan kemampuan dan keinginan untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam program pembelajaran ataupun

lembaga pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program pendidikan nonformal. Adapun menurut Sudjana dalam (Widodo, 2018, p. 8) komponen dasar dari manajemen pendidikan nonformal yaitu terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.

a. Perencanaan

Menurut Sudjana dalam (Alif Alwan, 2019, p. 4) perencanaan yaitu proses kegiatan yang berkaitan dengan upaya dalam menyiapkan serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan lembaga yang memperhatikan mengenai sumber daya manusia yang berupa pamong belajar, fasilitator, tutor, warga belajar, pimpinan lembaga, dan masyarakat, adapun yang merupakan sumber daya non-manusia yaitu fasilitas, alat-alat, waktu, biaya, alam hayati dan atau non-hayati, sumber daya buatan, lingkungan sosial, budaya dan sebagainya. Perencanaan juga berkaitan dengan kegiatan yang menggunakan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut (Apriani & Suminar, 2015, p. 3) dalam tahapan perencanaan harus dapat memperhatikan identifikasi sasaran, tujuan program, sistem rekrutmen tutor dan warga belajar, media yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, dan sarana prasarana. Sejalan dengan pendapat (Thoif, 2021, p. 17) bahwa program pendidikan nonformal bergantung pada 10 unsur yaitu warga belajar, sumber belajar, pamong belajar, sarana belajar, tempat belajar, rasi belajar, kelompok belajar, program belajar dan hasil belajar. Unsur tersebut digunakan untuk mendukung program pembelajaran dan sebagai standar pencaian tujuan.

Sebelum menyelenggarakan program pelatihan tentu diperlukannya analisis kebutuhan agar program pelatihan yang akan diselenggarakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dan tentunya analisis kebutuhan adalah proses awal dalam mengidentifikasi warga belajar dalam mengikuti program pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh Firdousi dalam (Septiyanti,R dan Almadani, 2022, p. 2) bahwa kebutuhan pelatihan perlu ditentukan dengan menggunakan metode analisis yang tepat agar dapat menentukan pelatihan yang baik serta dapat mencapai hasil yang diinginkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana warga belajar memahami, mengetahui serta membutuhkan program pelatihan yang akan

dijalankan, hal tersebut tentunya dapat membantu pencapaian warga belajar setelah mengikuti program pelatihan.

Training needs assessment menurut Brown dalam (Fitri & Wihardiyani, 2021, p. 96) adalah proses yang dilakukan dalam mengumpulkan data agar dapat menentukan pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan / organisasi dalam mencapai tujuan. *Training needs assessment* digunakan sebagai strategi yang tentunya harus dimiliki oleh setiap organisasi dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan tujuan. Strategi yang digunakan akan menentukan peningkatan dari lembaga yang terkait dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai pekerja dalam lembaga tersebut. Hal tersebut tentunya *Training needs assessment* sangat perlu dilakukan agar dapat tidak terjadi kekurangan karyawan yang diakibatkan oleh tidak dilakukannya analisis sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Barbazette dalam (Fitri & Wihardiyani, 2021, p. 94) menjelaskan bahwa TNA (*Training Need Assesment*) adalah proses dalam pengumpulan data mengenai kebutuhan lembaga atau organisasi untuk menyelenggarakan program pelatihan, hal tersebut tentunya perlu dilakukan agar dapat mengatasi suatu permasalahan yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh lembaga. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menganalisis kebutuhan, diantaranya yaitu :

1) Mengumpulkan informasi

Tahapan pengumpulan informasi dilakukan agar dapat membantu dalam menetapkan keputusan dengan tepat dan sesuai. Dalam tahap ini, dilakukan dengan proses mencari informasi yang telah ada atau dengan cara mengembangkan informasi baru.

2) Menganalisis informasi

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya yaitu menganalisis data, menjelaskan serta menarik kesimpulan mengenai informasi yang telah dikumpulkan dalam tahap pertama.

3) Membuat rencana pelatihan.

Setelah dilakukannya analisis, maka dapat merancang pelatihan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengatasi kekurangan-kekurangan kinerja dalam suatu organisasi.

Adapun menurut Sudjana dalam (Widodo, 2018, p. 16) suatu program terdapat langkah-langkah dalam pengelolaan program yaitu sebagai berikut :

1) Rekrutmen peserta pelatihan

Rekrutmen peserta merupakan cara memilih seseorang sesuai dengan syarat yang ditentukan untuk mengikuti program pelatihan. Dimana, dalam menyelenggarakan pelatihan, penyelenggara menentukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan serta berkaitan dengan karakteristik peserta yang mengikuti pelatihan. Dilakukannya rekrutmen peserta ini merupakan kunci keberhasilan program karena untuk melihat kesungguhan peserta untuk mengikuti pelatihan.

2) Identifikasi kebutuhan belajar

Identifikasi kebutuhan belajar yaitu proses yang dilakukan untuk menemukan informasi mengenai kebutuhan belajar agar dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

3) Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan

Tujuan dalam program pelatihan berisi mengenai hal-hal yang harus dicapai. Oleh karena itu, menentukan dan merumuskan tujuan merupakan hal yang penting untuk dalam menyelenggarakan program pelatihan karena pada dasarnya suatu program pelatihan diselenggarakan untuk mencapai suatu tujuan.

4) Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir

Alat evaluasi merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur kemampuan peserta. Penyusunan alat evaluasi awal dilakukan untuk menentukan tujuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan warga belajar yang harus dimiliki sebelum mempelajari pengetahuan baru sehingga dapat dijadikan sebagai penetapan metode pembelajaran yang tepat dan untuk menempatkan warga belajar sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan menyusun evaluasi akhir dilakukan untuk

mengukur warga belajar setelah menerima materi pelatihan dan dilakukan sebagai acuan untuk memperbaiki materi yang perlu diperbaiki.

5) Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan

Dalam tahapan ini, penyelenggara pelatihan menentukan materi pembelajaran, memilih dan menetapkan metode dan teknik pembelajaran serta media yang akan digunakan. Urutan kegiatan yang harus disusun yaitu seluruh kegiatan yang dimulai dari pembukaan hingga penutupan. Faktor yang harus diperhatikan dalam menyusun urutan kegiatan yaitu peserta, sumber belajar, waktu, fasilitas, bentuk pelatihan dan materi pelatihan.

6) Pelatihan untuk pelatih

Maksud pelatihan untuk pelatihan yaitu pelatih harus memahami keseluruhan mengenai program pelatihan yang akan diselenggarakan. Mulai dari memahami urutan kegiatan, materi pelatihan, metode, materi dan yang akan digunakan serta harus memahami karakteristik setiap peserta pelatihan.

7) Melaksanakan evaluasi awal bagi peserta

Sebelum melaksanakan proses pelatihan, biasanya peserta diukur kemampuannya dengan cara pretest secara langsung maupun tulisan. Hal ini digunakan untuk mengetahui kemampuan peserta sebelum mengikuti program pelatihan.

8) Mengimplementasikan pelatihan

Tahan mengimplementasikan pelatihan merupakan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan program tentunya harus mengacu terhadap tujuan yang telah ditentukan agar pelaksanaannya terarah sesuai yang diharapkan.

9) Evaluasi akhir

Evaluasi akhir merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan warga belajar setelah mengikuti proses pembelajaran. Dengan demikian, penyelenggaraan program pelatihan dapat menetapkan langkah untuk tindak lanjut yang harus dilakukan untuk program selanjutnya.

10) Evaluasi program pelatihan

Evaluasi program pelatihan yaitu proses untuk menilai keseluruhan kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir kegiatan untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan program yang telah dilaksanakan, apakah telah sesuai dengan perencanaan tujuan atau tidak. Hasil dari evaluasi program pelatihan juga untuk mengetahui faktor kelebihan dan kekurangan program yang telah dilakukan.

b. Pengorganisasian

Menurut (Ruhaya, 2021, p. 129) menjelaskan bahwa pengorganisasian yang dilakukan dalam manajemen yaitu bagian dalam mengelola serta mengatur semua sumber daya yang diperlukan termasuk unsur manusia sehingga yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik dan benar, karena unsur manusia sangat penting tugas merena dalam organisasi saling keterkaitan serta yang akan menjalankan seluruh program. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Alif Alwan, 2019, p. 4) ada beberapa proses pengorganisasian, yaitu :

- 1) Seorang manajer harus mengetahui mengenai tujuan organisasi yang akan dicapai, agar dalam pelaksanaannya dapat mengarahkan terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Penetapan mengenai kegiatan, dimana manajer harus dapat mengetahui, merumuskan serta menetapkan kegiatan yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan organisasi ataupun lembaga dan membuat daftar kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 3) Pengelompokan kegiatan, dimana manajer mengelompokkan kegiatan menjadi beberapa kelompok berdasarkan dengan tujuan yang sama. Kegiatan yang sama dan saling berkaitan dapat digabungkan dalam satu bagian.
- 4) Menetapkan tugas-tugas setiap individu agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawab atas tugasnya.
- 5) Membuat struktur organisasi agar setiap individu dapat lebih bertanggung jawab atas posisi / jabatan yang dimilikinya.

c. Penggerakan / pelaksanaan (*actuating*)

Menurut (Ruhaya, 2021, p. 130) menjelaskan bahwa fungsi pelaksanaan merupakan tahapan dalam merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan untuk

mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sehingga setiap pelaksanaan dalam organisasi seharusnya memiliki kekuatan yang baik dan meyakinkan karena jika tidak memiliki hal tersebut, maka proses pendidikan dan pengajaran yang direncanakan akan sulit terealisasi. Sedangkan menurut (Sulfemi, 2018, p. 86) menjelaskan bahwa (*actuating*) merupakan tindakan yang dilakukan dengan upaya untuk mengimplementasikan perencanaan dengan melibatkan sumber daya yang tersedia yang dilakukan dengan berbagai arahan dan motivasi agar setiap orang yang terlibat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban. Adapun menurut (Apriani & Suminar, 2015, p. 2) bahwa pelaksanaan merupakan keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau ikhlas bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Fadilah & Fakhruddin, 2019, p. 153) bahwa pelaksanaan ialah kegiatan dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator kepada warga belajar.

Hal tersebut disimpulkan bahwa pergerakan / pelaksanaan merupakan upaya untuk melakukan proses kegiatan yang dilakukan dengan penyampaian materi yang sesuai dengan perencanaan dengan berbagai arahan dalam melaksanakan kegiatan agar dapat berjalan dengan efektif.

d. Pembinaan

Berdasarkan Sudjana dalam (Fadilah & Fakhruddin, 2019, p. 155) menjelaskan bahwa pembinaan yaitu upaya untuk mempertahankan atau yang menyebabkan apa yang seharusnya terjadi ataupun upaya untuk menjaga sesuatu sebagaimana mestinya. Pembinaan yang dilakukan dalam pendidikan nonformal yaitu agar dalam pelaksanaan program yang sedang dilakukan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Sudjana dalam (Alif Alwan, 2019, p. 5) bahwa fungsi dari pembinaan yaitu kegiatan untuk menjaga dan mempertahankan gerakan yang dilakukan oleh pelaksana yang menyelenggarakan program agar tetap sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya sesuai dengan misi lembaga atau organisasi. Adapun yang termasuk fungsi pembinaan yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap sasaran lembaga penyelenggara program, supervisi yang

dilakukan kepada penyelenggara program, serta pemantauan (*monitoring*) yang dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan program.

Pengawasan (*controlling*) menurut Suarli & Yanyan (Herlinda et al., 2017, p. 6) menjelaskan bahwa pengawasan ialah suatu proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan

e. Penilaian

fungsi evaluasi (Herlinda et al., 2017, p. 4) merupakan upaya pengumpulan informasi mengenai suatu program, kegiatan, atau proyek. Informasi tersebut berguna bagi pengambilan keputusan, antara lain untuk memperbaiki atau menyempurnakan kegiatan program lanjutan, menghentikan suatu kegiatan. Berdasarkan pernyataan Kamil dalam (Fadilah & Fakhrudin, 2019, p. 157) menjelaskan bahwa penilaian ialah kegiatan yang sangat penting dilakukan untuk mengetahui hasil dari ketercapaian yang telah dilaksanakan dengan penetapan yang telah diencanakan. Pada proses evaluasi ini menetapkan tujuan-tujuan, mengumpulkan data-data pada proses pelaksanaan. Dimana dengan melakukan evaluasi ini bertujuan untuk melihat permasalahan yang terjadi pada saat proses pelaksanaan program sehingga dapat dijadikan sebagai bahan untuk perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan dalam kegiatan dan juga sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun perencanaan kembali pada pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

f. Pengembangan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia pengembangan memiliki arti proses, cara, perbuatan mengembangkan. Menurut Sudjana dalam (Susanti & Mulya, 2019, p. 16) pada fungsi pengembangan ini merupakan kegiatan untuk melanjutkan program berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program yang mengakibatkan adanya keputusan bahwa program harus ditindak lanjuti. Pada tindak lanjut program dapat dilakukan dengan melihat hasil evaluasi sehingga program yang sebelumnya telah dilakukan dapat diperbaiki, dimodifikasi ditingkatkan kembali maupun mengurangi kekurangan-kekurangan yang ada pada program yang telah dilaksanakan sebelumnya agar program yang akan

dilaksanakan kembali dapat lebih baik. Adapun menurut (Priscila Ritonga et al., 2022, p. 344) bahwa pengembangan merupakan upaya meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual serta moral melalui kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan pemberian bekal berupa pengetahuan dan keterampilan tertentu untuk dapat memenuhi kebutuhan belajar masyarakat. Menurut (Herwina, 2021, p. 4) pelatihan ialah bagian pembelajaran terkait dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pembelajaran yang telah ditetapkan dalam waktu yang relatif pendek dan dengan cara mengutamakan praktik dibandingkan teori. Adapun menurut Darmawan, (2017), p. 153 pelatihan adalah proses pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan dengan tujuan untuk mengimplementasikan hasil belajar sesuai dengan kebutuhan tertentu. Menurut Chrisogonus D. Pramudyo dalam (Efendi & Winenriandhika, 2021, p. 101) merupakan kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia ketika melaksanakan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan keterampilan, pengetahuan maupun sikap agar dapat meningkatkan keterampilan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Siswanto dalam (Fadilah & Fakhruddin, (2019), p. 152 menjelaskan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk mendapatkan penguasaan keterampilan, kemampuan gerakan, persepsi, komunikasi secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Saleh, (2016), p. 6 bahwa pelatihan lebih menitikberatkan terhadap psikomotorik dengan maksud, dalam proses pembelajarannya lebih ditekankan terhadap pengembangan keterampilan warga belajar untuk melakukan pekerjaan dan pelatihan juga diselenggarakan untuk

mengubah perilaku warga belajar dan bertujuan untuk membangun kebiasaan baru (*build the habits*).

Adapun tujuan pelatihan berdasarkan pendapat Hasibuan dalam (Muafifah, 2019, p. 14) yaitu untuk mengimplementasikan tujuan kerja perusahaan agar kegiatan kerja yang dilakukan dapat dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan program pelatihan tentunya juga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimana program pelatihan tersebut memiliki tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat bekerja dengan baik.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Menurut Dessler dalam (Muafifah, 2019, p. 17) dalam pelatihan terdapat 5 indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Instruktur

Instruktur merupakan orang yang memberikan ilmu terhadap peserta pelatihan, dimana seorang instruktur memiliki tugas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan warga belajar, sehingga dalam memilih instruktur harus benar-benar berkualitas, profesional dan kompeten dibidangnya.

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan yaitu orang yang akan mendapatkan ilmu dan keterampilan dalam kegiatan pelatihan. Tentunya peserta pelatihan harus mengikuti tahap seleksi yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Hal tersebut dilakukan agar dapat melihat kesungguhan peserta dalam mengikuti program pelatihan.

c. Metode

Metode merupakan cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, dimana metode pelatihan digunakan untuk memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan dengan efektif sesuai dengan jenis, materi dan keterampilan peserta pelatihan karena metode pelatihan harus sesuai dengan jenis dan materi pelatihan yang akan dilaksanakan.

d. Materi

Materi dalam pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan warga belajar sehingga harus dipilih agar materi yang diberikan sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan program pelatihan.

e. Tujuan pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan tentunya membutuhkan tujuan yang jelas, terutama berkaitan dengan pembuatan rencana kegiatan, menentukan sasaran dan hasil yang diharapkan setelah pelaksanaan kegiatan pelatihan. Maksud dari tujuan pelatihan disini yaitu agar dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan warga belajar mengenai etika kerja pelatihan.

2.1.3.4 Metode Pembelajaran Pelatihan

Berdasarkan (Amalia et al., 2019, p. 137) bahwa untuk mencapai hasil belajar sangat ditentukan oleh baik tidaknya ketika proses pembelajaran, salah satu tugas pendidik yaitu mengajar, dimana setiap pendidik pasti memiliki kemampuan tersendiri dalam mengajar dan tentunya menerapkan metode pembelajaran yang berbeda-beda. Sejalan dengan pendapat menurut (Indrawati, 2016, p. 20) tujuan dari menerapkan metode pembelajaran yaitu sebagai upaya pendidik agar lebih cepat untuk memberikan pemahaman warga belajar dalam memahami materi baik pengetahuan, keterampilan serta sikap yang disampaikan oleh pendidik.

Adapun menurut (Herwina, 2021, p. 27) bahwa ada beberapa metode pembelajaran pelatihan, yaitu :

a. Diskusi

Menurut pendapat dari (Indrawati, 2016, p. 34) diskusi yaitu proses pembelajaran yang dilakukan dengan komunikasi dua arah serta lebih menekankan terhadap salah satu konsep atau isu permasalahan kelompok dengan berdiskusi dengan dasar tertentu mengenai alasan serya mencari solusi yang baik untuk memecahkan masalah tersebut.. Adapun menurut Syaiful Sagala (Amaliah et al., 2014, p. 121) bahwa metode diskusi merupakan metode yang dilakukan dengan pertukaran pendapat yang diawali dengan pertanyaan-pertanyaan problematik, saling memunculkan ide ataupun pendapat yang dilakukan oleh lebih dari orang yang

bergabung dalam sebuah kelompok yang diarahkan untuk memecahkan persoalan atau untuk mencari kebenaran.

b. Studi Kasus

Metode studi kasus menurut Yamin dalam (Herwina, 2021, p. 38) yaitu metode pembelajaran yang lebih mengacu terhadap suatu permasalahan, suatu kejadian atau suasana, sehingga warga belajar ditekankan untuk mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut, hal tersebut tentunya dilakukan dengan membutuhkan pemikiran kritis untuk menyelesaikannya. Adapun pendapat dari Suparman dalam (Indrawati, 2016, p. 38) studi kasus adalah metode pembelajaran yang pada umumnya disampaikan melalui bentuk cerita yang berkaitan dengan komponen-komponen utama misalnya adanya pelaku peristiwa, situasi, tempat, waktu dan permasalahan pelaku yang terlibat. Dengan begitu, warga belajar diharapkan dapat mempelajari dan memilih beberapa alternatif untuk memecahkan masalah berdasarkan kasus tersebut. Sedangkan menurut

c. Kelompok-Kelompok Buzz

Menurut (Saleh, 2016, p. 68) menjelaskan metode buzz group merupakan metode yang membagi kelompok besar menjadi kelompok kecil yang terdiri dari 4-5 orang untuk berdiskusi dengan bertukar pikiran sehingga dapat memperoleh suatu kesimpulan mengenai suatu permasalahan. Sejalan dengan pendapat (Indrawati, 2016, p. 32) bahwa *buzz group* merupakan metode pembelajaran yang dilakukan dengan cara diskusi secara spontan dalam suatu kelompok, yang dilakukan secara singkat tanpa memilih seseorang untuk menjadi ketua diskusi. Metode ini dilakukan dalam kelompok kecil yang terdiri 2-5 orang atau bahkan menurut More (Indrawati, 2016, p. 32) dalam bisa saja terdiri dari 4-7 orang..

d. Demonstrasi

Menurut (Herwina, 2021, p. 43) metode demonstrasi adalah metode pembelajaran yang dilakukan dengan cara memperagakan serta mempraktikkan secara langsung terhadap warga belajar agar dapat lebih cepat dalam memahami serta menguasai materi yang disampaikan oleh pendidik. Sejalan dengan pendapat menurut (Indrawati, 2016, p. 43) menjelaskan bahwa metode pembelajaran

demonstrasi lebih menekankan terhadap praktik langsung serta menunjukkan cara membuat sesuatu. Adapun tujuan dari metode pembelajaran demonstrasi yaitu agar warga belajar dapat memahami serta dapat meningkatkan kemampuannya dalam membuat sesuatu dengan baik.

2.1.3.5 Evaluasi dalam Pelatihan

Owen dalam (Mahmudi, 2011, p. 113) menjelaskan penilaian adalah proses mengumpulkan data untuk membantu pihak-pihak yang terlibat dalam suatu lembaga dalam mengambil keputusan mengenai suatu objek tertentu. Adanya penilaian dapat digunakan untuk meningkatkan serta meninjau kembali suatu kegiatan, serta dapat meninjau sejauhmana program yang telah diselenggarakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun menurut Richardson (Herwina, 2021, p. 46) penilaian berkaitan dengan evaluasi sejauh mana pelatihan dapat menambah nilai (*value*) bagi suatu organisasi untuk mengkaji perubahan, khususnya perkembangan teknologi.

2.1.3.5 Komponen Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan memerlukan beberapa komponen yang saling berhubungan. Komponen pelatihan merupakan yang saling berkaitan yang dapat mempengaruhi kualitas dan mutu pelatihan serta merupakan kunci utama dalam merancang suatu program pelatihan. Menurut Sudjana dalam (Kamil, 2012) menjelaskan bahwa komponen-komponen pelatihan terdiri dari :

a. Masukan sarana (*instrumental input*)

Masukan sarana (*instrumental input*) merupakan keseluruhan sumber dan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Yang termasuk masukan sarana pelatihan yaitu kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya dan pengelolaan pelatihan.

b. Masukan mentah (*raw input*)

Masukan mentah (*raw input*) merupakan warga belajar yang memiliki karakteristik yang berbeda. Misalnya pendidikan, keterampilan, pengetahuan, kebutuhan belajar, jenis kelamin, latar belakang ekonomi, latar belakang kebiasaan belajarnya dan latar belakang Sending Organizationsial dan budaya.

c. Masukan lingkungan (*enviromen input*)

Masukan lingkungan (*enviromen input*) merupakan factor lingkungan yang mendukung proses penyelenggaraan pelatihan, misalnya tempat pelatihan.

d. Proses (*process*)

Proses (*process*) adalah pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh peserta pelatihan serta sumber belajar / instruktur yang saling berinteraksi mengenai kegiatan tersebut.

e. Keluaran (*output*)

Keluaran (*output*) merupakan warga belajar yang telah lulus mengikuti pelatihan.

f. Masukan lain (*other input*)

Masukan lain (*other input*) merupakan suatu hal yang mendukung pelaksanaan pelatihan, misalnya lapangan pekerjaan, informasi, pemasaran, situasi Sending Organizationsial budaya yang berkembang.

2.1.4 Lembaga Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lembaga Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan system pelatihan kerja di daerah Pasal 1 Ayat 1 bahwa pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat 3 menjelaskan Lembaga Pelatihan Kerja yaitu instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Sejalan dengan pendapat Septyana, (2013), p. 47 menyatakan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja merupakan salah satu satuan pendidikan nonformal yang dilaksanakan untuk masyarakat yang membutuhkan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk meningkatkan potensi diri, profesi, bekerja, usaha mandiri dan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Wikanah, (2015) tugas lembaga pelatihan kerja yaitu yaitu untuk merancang kurikulum pembelajaran dengan bekerjasama dunia usaha dan industri, proses pembelajaran dilakukan dengan proses pembelajaran yang berkualitas, dimana melibatkan ahli dalam pembelajaran, menyiapkan sarana dan prasarana pembelajaran dan tujuan pembelajaran untuk membentuk kualifikasi warga belajar yang sesuai dengan strandar kerangka kualifikasi nasional indonesia. Menurut Bahrissalim,dkk dalam (Fauzia & Pamungkas, 2020, p. 105) bahwa Kurikulum dalam pelatihan ialah acuan baik untuk warga belajar, instruktur maupun penyelenggara karena kurikulum berisi mengenai gambaran tentang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pelatihan. Kurikulum yang digunakan LPK SO Embun mengacu pada SKKNI. Hal tersebut sesuai dengan bahwa SKKNI adalah acuan yang digunakan dalam pelatihan baik untuk membuat struktur lembaga maupun pelaksanaan uji kompetensi maupun SOP (Standar Operasional Prosedur). LPK SO Embun Kota Tasikmalaya memiliki kurikulum yang sesuai dengan SKKNI.

Program pelatihan Lembaga Pelatihan Kerja merupakan program layanan pelatihan berbasis kompetensi yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Melalui kegiatan pelatihan tersebut, para peserta dipastikan memiliki kompetensi di bidang tertentu (sesuai dengan kejuruan/program yang diikuti), sehingga mampu mengisi peluang kerja yang dibutuhkan di dunia kerja (industri/wirusaha) (Nuraeni, 2019, p. 1343).

2.1.5 Pasar Tenaga Kerja

2.1.5.1 Hakikat Pasar Tenaga Kerja

Menurut (Hastyorini, 2019) tenaga kerja yaitu bagian terpenting dari kegiatan ekonomi, dimana tenaga kerja merupakan orang yang melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil produksi yang berkualitas tinggi, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Untuk dapat mencari tenaga kerja yang memenuhi syarat yang dibutuhkan yaitu di pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja ialah pasar yang menyediakan input produktif, yaitu tenaga kerja.

Menurut Mankiw dalam (Marji, 2021, p. 3) bahwa pasar tenaga kerja berkaitan dengan permintaan dan penawaran kerja. Permintaan kerja berasal dari pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, sedangkan penawaran berasal dari tenaga kerja yang mencari pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat secara umum dalam (Marji, 2021, p. 3) pasar tenaga kerja ialah lembaga yang memproses penempatan kerja melalui agen yang mempertemukan pencari kerja dengan pencari tenaga kerja. Dalam hal ini, orang-orang terlibat dalam proses ini yaitu pemberi kerja, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pencari kerja dan pencari tenaga kerja untuk saling berkomunikasi satu sama lain dalam perusahaan. Sehingga dalam proses ini tidak hanya dilihat dari sisi pencari kerja, melainkan dari sebuah perusahaan dalam memenuhi permintaan lapangan kerja.

Menurut Mankiw dalam (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 233) dalam pasar tenaga kerja terdiri dari permintaan dan penawaran tenaga kerja yang dijadikan kekuatan utama. Permintaan tenaga kerja berasal dari pihak perusahaan, sedangkan penawaran tenaga kerja berasal dari pihak tenaga kerja.

a. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono dalam (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 234) yang mempengaruhi tenaga kerja yaitu suatu barang produksi sehingga ketika permintaan barang produksi mengalami peningkatan maka perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja untuk produksinya. Hal tersebut tentunya harus dapat mempertahankan tenaga kerja, dimana perusahaan harus dapat menjaga permintaan masyarakat terkait dengan barang yang diproduksi agar stabil ataupun meningkat yang dilakukan dengan cara melakukan ekspor sehingga perusahaan harus memiliki daya saing untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri.

Menurut Peichl & Siegloch dalam (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 234) permintaan tenaga kerja memiliki peran penting terhadap penilaian kebijakan. Adapun menurut (Abdurakhmanov & Zokirova) dalam (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 234) bahwa tenaga kerja dibeli bukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja, tetapi dibeli karena tugas tertentu untuk dipenuhi dan memiliki layanan yang diberikan.

b. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja menurut (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 236) adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, presentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Menurut Bellante & Jackson bahwa masing-masing dari ketiga komponen dari jumlah jumlah tenaga kerja tersebut tergantung pada besar upah pasar. Menurut Santoso dalam (Dani Pramusinto & Daerobi, 2019, p. 236) Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh banyaknya penduduk di usia kerja yang memiliki menjadi angkatan kerja. Semakin banyak angkatan kerja maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Pasar Tenaga Kerja

Menurut (Hardono et al., 2017) jenis-jenis pasar tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan sifat, prioritas, dan pendidikan.

a. Jenis-jenis pasar tenaga kerja dilihat berdasarkan sifat, yaitu :

1) Pasar Tenaga Kerja Internal

Pasar tenaga kerja internal merupakan pasar tenaga kerja yang tersedia di perusahaan, dimana kebutuhan staf atau karyawan ditangani secara internal melalui promosi (perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi) dan pemecatan / PHK (perpindahan karyawan ke posisi yang lebih rendah)

2) Pasar Tenaga Kerja Eksternal

Pasar tenaga eksternal merupakan pasar tenaga kerja yang dapat didapatkan di luar perusahaan dengan melalui iklan, rekrutmen, wawancara dan lain sebagainya.

b. Jenis-jenis pasar kerja berdasarkan prioritas, yaitu :

1) Pasar Tenaga Primer

Pasar tenaga primer merupakan pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan diposisi yang tinggi, memiliki upah yang lebih tinggi serta pekerjaan yang lebih baik. Pasar ini dapat ditemukan di perusahaan padat modal.

2) Pasar Tenaga Sekunder

Pasar tenaga kerja sekunder merupakan pasar tenaga yang tergolong memiliki gaji rendah, menawarkan dalam posisi kurang stabil dan kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

c. Jenis-jenis pasar kerja berdasarkan pendidikan:

1) Pasar Tenaga Kerja Terdidik

Pasar tenaga kerja terdidik yaitu pasar yang memerlukan pekerja yang berpendidikan tinggi serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas. Jenis pasar ini sering diminati oleh komersial formal.

2) Pasar Tenaga Kerja Tak Terdidik

Pasar tenaga kerja tak terdidik merupakan pasar tenaga kerja yang memerlukan pekerja yang tidak terkait dengan pelatihan tertentu. Pasar tenaga kerja ini terjadi di sector nonformal.

2.1.5.3 Pihak yang Terlibat dalam Pasar Tenaga Kerja

Menurut Hastyorini, (2019) menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat bertemunya pihak yang membutuhkan tenaga kerja dengan pencari kerja. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam pasar tenaga kerja yaitu :

a. Pencari Kerja

Pencari kerja ialah orang yang sedang mencari pekerjaan baik karena pengangguran, terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), serta orang yang telah mendapatkan pekerjaan namun ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik serta sesuai dengan kriteria tertentu. Oleh sebab itu, para pencari kerja mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Pemberi Kerja

Pemberi kerja yaitu pihak yang menyediakan pekerjaan yang biasanya perorangan, pengusaha, badan hukum atau yang lainnya serta memiliki kewajiban membayar gaji terhadap karyawan.

c. Perantara Tenaga Kerja

Perantara tenaga kerja yaitu pihak yang memiliki peran sebagai sarana komunikasi yang mempertemukan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Misalnya seperti penyaluran tenaga kerja bursa kerja dan *head hunters* (pihak ketiga yang mempertemukan pencari kerja dan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai

dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dengan imbalan presentase dari gaji orang yang diterima bekerja ataupun dari komisi perusahaan.

2.1.5.4 Manfaat dan Fungsi Pasar Tenaga Kerja (hal 21)

Menurut (Kartini, 2019, p. 21) pasar tenaga kerja memiliki manfaat dan fungsi yaitu :

- a. Memudahkan masyarakat dalam mencari informasi mengenai pekerjaan
- b. Memudahkan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan dengan tertib dan aman
- c. Memudahkan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan
- d. Adanya pasar tenaga kerja untuk memperluas lapangan pekerjaan.
- e. Mempermudah pemerintah dalam memperoleh informasi mengenai ketenagakerjaan.

2.1.5 Permintaan Tenaga Kerja sesuai Kebutuhan Jepang

Jepang merupakan Negara yang mayoritas masyarakat yang pekerja kerja keras serta memiliki etos kerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat menurut (Nur Fadillah Tombalisa, 2022, p. 75) yang menjelaskan bahwa masyarakat Jepang memiliki semangat kerja yang tinggi hingga rela melebihi batas waktu untuk bekerja namun hal tersebut menjadikan salah satu penyebab banyaknya masyarakat yang stres karena merasa kelahan hingga mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri hal tersebut dikenal dengan fenomena *koroushi*, fenomena ini juga salah satu masalah yang sulit diatasi oleh pemerintah Jepang Selain fenomena *koroushi* adapun fenomena yang terjadi di Jepang yaitu menurut (Terapulina et al., 2021, p. 97) meskipun Negara Jepang cenderung memiliki angka harapan hidup tinggi namun angka kelahiran rendah maka menjadi sebuah masalah bagi Negara Jepang bahkan Negara Jepang sendiri sedang mengalami *shoushika* yaitu jumlah kelahiran yang terus rendah bahkan dibawah tingkat yang dibutuhkan untuk mempertahankan populasi atau lebih dikenal bahwa *shouihika* itu merupakan masalah besar mengenai krisis demografis.

Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut menurut (Melba 2021) dapat mengakibatkan terus berkurangnya sumber daya manusia sedangkan Negara

Jepang sendiri membutuhkan permintaan tenaga kerja yang banyak dibutuhkan dalam sector-sektor tertentu. Selain itu, dampak yang dirasakan mengenai krisis demografis yang dialami oleh Negara Jepang yaitu dalam bidang ekonomi, menurut (Terapulina et al., 2021, p. 107) dengan adanya krisis demografis di Jepang menyebabkan pada kepentingan perekonomian, dimana dengan jumlah penduduk usia produktif yang semakin rendah sementara Jepang sebagai Negara kapitalis yang merupakan Negara terkaya ke 3 di dunia tentunya membutuhkan tenaga kerja untuk menggerakkan perekonomiannya. Salah satu solusi yang diambil oleh Pemerintah Jepang juga membuka gelombang imigrasi tenaga kerja asing guna memenuhi produktivitas ekonomi Negara.

Adapun program yang diselenggarakan oleh Negara Jepang yaitu program magang di Jepang yang merupakan program kerjasama ekonomi global yang bekerjasama dengan pemerintahan Jepang, dimana program ini diselenggarakan untuk menyerap ilmu dan keterampilan tertentu yang diperoleh dari hasil proses belajar selama magang. Untuk mengikuti program ini, dapat ditempuh dengan 2 jalur yaitu melalui jalur pemerintah dan swasta. Jalur pemerintah yaitu melalui IM Japan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja yang ditunjuk oleh Kementrian Tenaga Kerja. Adapun jalur swasta yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan swasta. Dalam 2 jalur tersebut memiliki perbedaan dalam system seleksinya, dimana jalur IM Japan biaya yang dikeluarkan lebih terjangkau dengan adanya bantuan subsidi dari pemerintah akan tetapi system seleksinya lebih ketat dibandingkan dengan LPK swasta. Program magang ini memiliki tujuan untuk menyalurkan peserta magang ke Jepang agar mendapatkan pengetahuan, keterampilan, melalui tugas kerja pada industry / perusahaan di Jepang dalam meningkatkan perekonomian dalam negeri. (Fadilah & Fakhruddin, 2019, p. 150).

Berdasarkan penelitian (Harini, Setyasih & Damayanti, 2019, p. 592) menjelaskan bahwa program magang di Jepang secara tidak langsung menjadi peluang dalam membuka lapangan pekerjaan baru setelah peserta magang kembali ke Negara asalnya. Setelah selesai mengikuti program magang di Jepang, peserta magang yang sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang industry Jepang diharapkan dapat mengambil posisi strategis di Indonesia, baik untuk

perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia maupun dapat menciptakan wirausaha dengan biaya dari hasil magang selama 3 Tahun di Jepang. Selain itu, peserta magang di Jepang juga diharapkan mampu membentuk etos kerja yang diterapkan oleh karyawan Jepang dalam kegiatan magang.

Adapun berdasarkan (Fadilah, 2019, p. 50) manfaat mengikuti program magang di Jepang yaitu :

a. Mendapatkan ilmu

Dengan mengikuti program magang di Jepang akan mendapatkan banyak ilmu yang akan berguna dalam kehidupan terutama dalam memahami bahasa Jepang pada level tinggi yang dapat digunakan setelah selesai magang di Jepang untuk dapat bekerja di perusahaan Jepang yang ada di Negara tinggalnya serta dapat menjadi guru bahasa Jepang ataupun yang lainnya.

b. Membentuk Sumber Daya Manusia yang Tangguh

Dengan mengikuti program magang di Jepang tentunya mendapatkan pengalaman selama 3 tahun, dimana akan banyak hal yang dapat dipelajari seperti halnya etos kerja, kebiasaan disiplin dan budaya serta system kerja. Oleh karena itu, dari pengalaman tersebut dapat diimplementasikan di Indonesia setelah selesai mengikuti program magang.

c. Mendapatkan Sertifikat JITCO (*Training Cooperation Organization*)

Setelah selesai magang, maka akan mendapatkan sertifikasi JITCO yang merupakan sertifikat resmi mengenai kompetensi sesuai dengan bidang magang dan sertifikat ini setara dengan D3 Sastra Jepang, jadi tanpa disadari ketika mengikuti program magang di Jepang sama halnya seperti sedang melaksanakan kuliah.

d. Jaminan Kerja setelah Selesai Magang

Setelah selesai magang, perusahaan Jepang yang di Indonesia siap untuk menerima dan menempatkan alumni peserta magang di Jepang untuk dapat bekerja disuatu diperusahaannya. Oleh karena itu, alumni peserta magang dapat memilih suatu perusahaan Jepang yang ada di Indonesia untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah didapat saat mengikuti program magang di Jepang.

Menurut (Musyaffa 2019) karena penilaian Negara Jepang terhadap Negara Indonesia yang telah membantu serta memberikan citra positif terhadap Jepang

yang telah membatu dengan terjalinnya kerjasama dalam program pemagangan serta dengan masyarakat yang produktif dan kompetitif dalam bidang perikanan, kelautan, industri furniture dan beberapa sektor industri lainnya. Maka Pemerintah Jepang membuka kembali program baru yaitu Tokutei Ginou. Menurut (Nur Fadillah Tombalisa, 2022, p. 77) yaitu Tokutei Ginou Tokutei Ginou yang merupakan visa kerja atau visa keahlian khusus untuk tenaga kerja asing yang secara resmi dikeluarkan Jepang pada tanggal 1 April 2019 dalam kebijakannya, pemerintah Jepang membuka lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja asing untuk bersedia bekerja di Jepang dengan permintaan Jepang mengenai bidang pekerjaan yaitu keperawatan, kebersihan bangunan, pertanian, industri perikanan, manufaktur makanan dan minuman atau pengolahan hasil laut, restoran, industri bahan baku, industri mesin, industri elektronik, konstruksi, industri kelautan atau pembuatan kapal, pemeliharaan mobil, penerbangan, dan penginapan atau perhotelan, dengan total kuota untuk seluruh Negara adalah 345.150 tenaga kerja.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan saat ini. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti. Adapun beberapa pengertian yang relevan dengan penelitian ini :

- a. Dwi, Astorini. (2016) Penyelenggaraan Program Kursus Musik (Studi Pada Lkp Lily's Music School Semarang). Hasil penelitiannya yaitu 1) Perencanaan, memiliki tutor ahli dibidangnya yang diterima melalui proses rekrutmen, kurikulum dibuat sendiri berdasarkan perkembangan zaman, memiliki sarana dan prasarana yang memadai, anggaran dana dikelola dan dilaporkan secara ordonator. 2) Pelaksanaan, pelaksanaan pembelajaran dilakukan secara fleksibel dan sistematis yang menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, melakukan interaksi Sending Organizationsial dengan baik, menggunakan media pembelajaran sesuai dengan kebutuhan, stimulus berupa reward and punishment, pemimpin melakukan monitoring secara internal dan eksternal, belum terealisasinya supervisi, adanya faktor pendukung SDM professional, peralatan terkini dan motivasi untuk warga

belajar tinggi. Faktor penghambatnya yaitu kegiatan tidak terlaksana sesuai rencana akibat adanya perubahan yang tidak direncanakan dan mendidik anak berkebutuhan khusus 3) Evaluasi. Dilaksanakan secara berkala dengan menggunakan formative-sumative evaluation model.

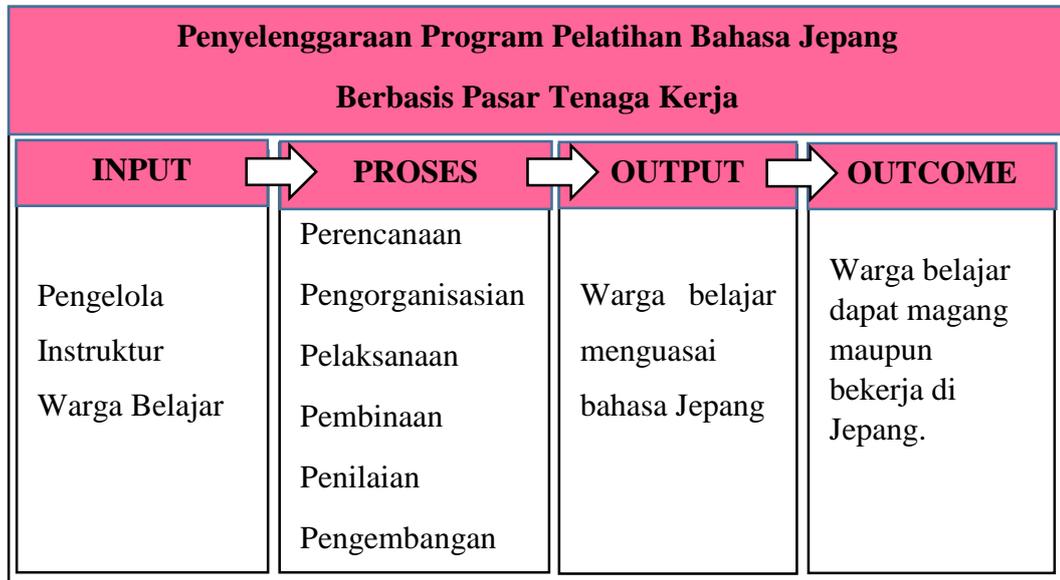
- b. Suryani, Sri Meli. (2021) Penyelenggaraan Kursus Musik Biola Pada Remaja di LKP Symphony Music School Tasikmalaya. Hasilnya yaitu: 1). Pada tahapan perencanaan disesuaikan dengan 10 patokan DIKMAS. 2) Tahap pengorganisasian, pemilik LKP menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan. 3). Tahap pelaksanaan proses pembelajaran menggunakan metode orang dewasa dengan metode teori dan praktek, penyampaian materi dengan serius tetapi tetap santai dan menggunakan metode Suzuki. 4). Tahap pengawasan dilakukan secara langsung oleh pemilik LKP. 5). Tahapan evaluasi pembelajaran menggunakan dua jenis evaluasi yaitu ujian kenaikan level/grade dan uji kompetensi. 5). Manfaat yang dirasakan oleh peserta didik kursus biola di LKP Symphony yaitu sudah dapat memainkan biola dengan baik dan benar, sudah bisa memainkan sebuah lagu tanpa melihat teks, menjadi lebih sabar, konsentrasi dan tekun, serta sudah berani tampil memainkan biola di depan orang banyak orang.
- c. Priago (2013). Pengelolaan Lembaga Kursus (LPK) Chinju Dalam Menyelenggarakan Kursus Bahasa Korea Di Kota Bengkulu. Hasilnya yaitu: 1) Pada tahap perencanaan, dilakukan identifikasi kebutuhan peserta selanjutnya diselenggarakan melalui kegiatan kursus bahasa korea. Pada perencanaan ini melibatkan pengelola LPK CHINJU, BNP2TKI, dan Negara Korea itu sendiri. 2) Pelaksanaannya pembelajaran kursus bahasa korea dilakukan oleh 3 orang tutor yang ditunjuk oleh ketua LPK Chinju dan proses pembelajaran dengan menggunakan bahasa campuran. 3). Adapun sarana yang digunakan adalah laptop, infokus, pengeras suara, dan ruangan kursus, dimana sarana tersebut bukan semua milik LPK Chinju melainkan menggunakan sewaan. 4). Pelaksanaan pembelajarannya menggunakan

metode ceramah, curah pendapat, diskusi kelompok, penugasan, komunikasi langsung berbahasa Korea.

- d. Salamah Noor, (2016). Pengelolaan lembaga kursus dan pelatihan (LKP) Nissan Fortuna Jepara. Hasil penelitiannya yaitu: LKP Nissan Fortuna Jepara memiliki kelebihan terhadap fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan penilaian. Dan memiliki kekurangan pada fungsi pembinaan dan pengembangan. Dalam fungsi pembinaan, LKP Nissan Fortuna Jepara masih kurang memperhatikan kompetensi pedagogik pendidik dan pada tenaga kependidikannya kurang memperhatikan kompetensi penguasaan TIK. Sehingga berdampak pada fungsi pengembangan yaitu pengembangan lembaga kurang berbasis TIK. Seperti pemantauan alumni yang masih menggunakan cara tradisional tanpa melibatkan TIK (tidak ada sistem pemantauan alumni online), atau keberadaan blog sebagai situs resmi yang belum dikelola secara maksimal. Pendidik pun masih kesulitan dalam menghadapi perbedaan karaktersistik peserta didik. Faktor pendukung pengelolaan LKP Nissan Fortuna Jepara adalah pengelola, sarana prasarana dan motivasi belajar siswa. Sedangkan faktor penghambatnya adalah dana dan kurangnya keterlibatan TIK dalam pengelolaan lembaga.
- e. (Khoirunnisa, 2022) Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran. Dengan hasil penelitian yaitu : 1) Tahap perencanaan meliputi perencanan kurikulum, menyusun program, menyusun rencana pelaksanaan, proses kegiatan pembelajaran. 2) Tahap pengorganisasi yaitu tahapan membagi tugas yang dibuat dengan struktur organisasi. 3) Tahap penggerakan / pelaksanaan yaitu pemberian motivasi kepada sumber daya manusia meliputi perekrutan dan menambah tutor yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang linier, model pembelajaran yang digunakan, pelaksanaan proses interaksi antar warga belajar, serta motivasi dalam pembelajaran yang dilaksanakan oleh tutor kepada warga belajar. 4) Tahap pengawasan, dimana ketua KOBER memanfaatkan daftar kehadiran tutor, evaluasi program, kegiatan, riview pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan briefing ataupun pertemuan dengan tutor/pendidik.

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang terdiri dari input, proses, output dan outcome.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas menunjukkan kerangka konseptual yang menggambarkan adanya keterkaitan konsep satu dengan lainnya dari mulai permasalahan yang akan diteliti hingga dapat menjelaskan topik yang akan dibahas. Dimana penelitian ini memiliki konsep awal yaitu adanya permasalahan di lembaga pelatihan kerja sending organization yaitu warga belajar di LPK SO Embun belum memiliki pekerjaan, warga belajar LPK SO Embun memiliki motivasi tinggi untuk bekerja di Negara Jepang, namun belum memahami bahasa Jepang, adanya permintaan tenaga kerja di Jepang, angka pengangguran di Tasikmalaya tergolong tinggi.

Namun adanya lembaga pelatihan tenaga kerja Sending Organization Embun dapat membantu mengatasi masalah tersebut dengan memiliki berbagai potensi diantaranya yaitu LPK Sending Organization Embun Kota Tasikmalaya menjadi pelopor izin Sending Organization di Priangan Timur sehingga sudah dapat menyalurkan warga belajarnya ke Jepang untuk mengikuti program magang di Jepang maupun kerja di Jepang, LPK Sending Organization Embun masih terbilang

baru, namun sudah bisa memberangkatkan warga belajarnya ke Jepang. Input dari program dalam menyelenggarakan program pelatihan bahasa Jepang di LPK SO Embun yaitu pengelola lembaga, instruktur dan warga belajar.

Dalam proses penyelenggaraan program pelatihan tentunya menggunakan teori mengenai fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, penilaian serta pengembangan. Setelah terjadinya proses tersebut maka akan menghasilkan output yang dihasilkan oleh lembaga pelatihan tersebut yaitu warga belajar di LPK Sending Organization Embun telah memahami bahasa Jepang. Dan Outcome di dari LPK Sending Organization Embun yaitu warga belajar dapat magang atau bekerja di Jepang.

2.4. Pertanyaan Penelitian

- 2.4.1. Bagaimana perencanaan dalam menyelenggaraan Pelatihan Bahasa Jepang berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?
- 2.4.2. Bagaimana pengorganisasian dalam menyelenggaraan Pelatihan Bahasa Jepang berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?
- 2.4.3. Bagaimana pelaksanaan dalam Pelatihan Bahasa Jepang di berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?
- 2.4.4. Bagaimana pembinaan dalam menyelenggarakan Pelatihan Bahasa Jepang berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?
- 2.4.5. Bagaimana penilaian dalam menyelenggarakan Pelatihan Bahasa Jepang berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?
- 2.4.6. Bagaimana pengembangan dalam menyelenggarakan Pelatihan Bahasa Jepang berbasis pasar tenaga kerja di LPK SO Muda Berdaya Nusantara?