

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang luar biasa melimpah. Jumlah penduduk Indonesia yang besar merupakan sumber daya yang sangat penting untuk memajukan proses pembangunan nasional. Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup besar, yang akan menjadikannya sebagai sumber daya untuk melaksanakan pembangunan nasional. Jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan menjadi 275,77 juta jiwa pada tahun 2022 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), namun hal tersebut tidak menjamin inisiatif pembangunan nasional dapat dilaksanakan secara baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika bangsa Indonesia mampu memaksimalkan potensi penduduknya, sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki keunggulan yang signifikan.

Meskipun Indonesia memiliki banyak sumber daya manusia, jumlah penduduk yang sangat besar sayangnya dapat menyebabkan masalah terkait ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh tenaga kerja, yang merupakan salah satu penyebab masyarakat Indonesia masih belum mampu mengelola pekerjaannya sedemikian rupa sehingga berdampak pada tingkat pengangguran negara saat ini. Hal ini juga akan terjadi jika pemerintah yang saat ini memegang tampuk kekuasaan tidak mampu mengendalikan jumlah penduduk yang cukup besar tersebut sebagai faktor pembangunan, khususnya dengan menawarkan lapangan kerja yang seluas-luasnya sehingga angkatan kerja yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Tenaga kerja juga akan bertambah seiring dengan semakin banyaknya orang mencapai usia kerja, yang harus diimbangi dengan peningkatan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar pada rentang usia 15–64 tahun. Proporsi penduduk usia kerja yang tinggi menunjukkan potensi tenaga kerja Indonesia yang sangat besar, yang tentunya akan meningkat di tahun-tahun mendatang. Maka dari itu, sudah menjadi keharusan untuk para

pemangku kepentingan khususnya pemerintah untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya agar perekonomian Indonesia bisa semakin membaik dan tidak menutup kemungkinan bisa menjadi perekonomian terbesar di kawasan Asia Tenggara.

Berdasar pada Berita Resmi Statistik No. 82/11/Th.XXV yang terbit pada 7 November 2022 menyebutkan bahwa penduduk usia kerja cenderung mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Tercatat pada Agustus 2022 terdapat sebanyak 209,42 juta orang, naik sebanyak 2,71 juta orang dibandingkan Agustus 2021. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yaitu 143,72 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebesar 65,70 juta orang. Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2022 terdapat sebanyak 135,30 juta orang penduduk yang bekerja dan 8,42 juta orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2021, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 3,57 juta orang. Penduduk bekerja naik sebanyak 4,25 juta orang, sementara pengangguran turun sebanyak 0,68 juta orang.

Berdasarkan pada data terakhir dari Berita Resmi Statistik No.82/11/Th. XXV juga menunjukkan bahwa secara kumulatif, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan 1 hingga Triwulan 3 pada tahun 2022 dibandingkan dengan Triwulan 1 hingga Triwulan 3 pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5,40 persen. Pertumbuhan ekonomi ini biasanya dibarengi dengan menurunnya tingkat pengangguran masyarakatnya. Dalam arti lain, semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi maka semakin tinggi pula tingkat penyerapan tenaga kerja yang akan berdampak pada semakin rendah pula tingkat pengangguran yang ada.

Berdasarkan data BPS Jawa Barat tahun 2022 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Kabupaten dan Kota se-Jawa Barat berada pada angka 8,31 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar delapan orang yang tidak bekerja. Pada Agustus 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Barat mengalami penurunan sebesar 1,51% dibandingkan dengan Agustus 2021 (9,82%). Penurunan tingkat pengangguran ini terjadi pada beberapa wilayah Jawa Barat salah satunya di Kota Tasikmalaya.

Penduduk usia kerja Kota Tasikmalaya mengalami tren yang cenderung meningkat seiring dengan bertambah jumlah penduduknya. Pada tahun 2022 jumlah penduduk usia kerja Kota Tasikmalaya tercatat sebanyak 525.972 orang naik sebanyak 4.969 dari jumlah sebelumnya yaitu pada tahun 2021 yang hanya sekitar 521.003 orang. Sebagian besar jumlah penduduknya merupakan angkatan kerja yaitu sebanyak 347.063 orang, serta sisinya termasuk kedalam kategori bukan angkatan kerja. Pada tahun 2022, akan ada 324.099 orang yang bekerja dan 22.964 orang yang menganggur dalam angkatan kerja. Dibandingkan dengan tahun 2021, terjadi penambahan angkatan kerja sebanyak 4.478 orang, peningkatan jumlah penduduk bekerja sebanyak 7.750 orang, dan penurunan pengangguran sebanyak 3.272 orang.

Banyaknya lembaga pendidikan yang meluluskan ribuan pelajar maupun mahasiswa menjadi salah satu faktor utama tingginya angka pengangguran di Kota Tasikmalaya. Hal ini terjadi sebagai akibat dari tidak adanya keseimbangan antara jumlah lulusan pendidikan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Dunia kerja saat ini menuntut para pekerja atau calon pekerjanya untuk memiliki keahlian atau kompetensi dibidangnya masing-masing yang tentu hal ini akan menjadi tantangan tersendiri untuk para pencari kerja. Para pencari kerja dituntut untuk memiliki skill atau kompetensi yang dibutuhkan agar dapat diserap oleh lowongan pekerjaan yang tersedia.

Salah satu instansi pemerintahan yang bertugas menangani masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Kota Tasikmalaya adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan program pemerintah, Berdasarkan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor : 55, Tahun 2020 yang mempunyai tugas pokok membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yaitu berfokus pada pelaksanaan visi dan misi walikota teruma dalam mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan daya beli masyarakat, salah satunya adalah menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja salah satunya dengan mengadakan program pelatihan.

Rivai (dalam Nurhalim & Puspita, 2021, hlm 105) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah komponen pendidikan yang berhubungan dengan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan yang diperoleh dengan cepat di luar sistem pendidikan yang relevan dengan menggunakan teknik yang lebih menekankan praktik daripada teori. Untuk meningkatkan kapasitas seseorang melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam upaya mencapai tujuan yang diperlukan, pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting. Seperti halnya Notoatmodjo (dalam Nurasyiah, 2017, hlm 72) menyampaikan bahwa salah satu cara yang dapat ditempuh dalam upaya meningkatkan kualitas kemampuan seseorang yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan lainnya maka pendidikan dan pelatihan menjadi hal paling penting yang diperlukan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan dianggap penting karena banyaknya manfaat-manfaat dari sebuah pelatihan itu sendiri, Simamora (dalam Nurasyiah, 2017, hlm 72) menyebutkan bahwa menerapkan program pelatihan memiliki beberapa keuntungan, antara lain meningkatkan output baik dari segi kuantitas maupun kualitas, menurunkan jumlah waktu yang diperlukan untuk belajar untuk memenuhi standar kinerja, mendorong loyalitas dan kerjasama yang membantu, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, menurunkan frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, dan mendukung upaya untuk memajukan pengembangan pribadi seseorang.

Namun demikian, satu dari beberapa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya adalah belum memilikinya Unit Pelaksana Teknis. Namun demikian, untuk dapat tetap menjalankan tugasnya dengan baik Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya mengadakan pelatihan yang bersifat kolaboratif dengan hampir seluruh lembaga pelatihan kerja yang ada di kota Tasikmalaya. Dengan upaya seperti ini dinas tenaga kerja tetap mampu mengurangi angka kemiskinan di Kota Tasikmalaya, data BPS Kota Tasikmalaya tahun 2022 menunjukkan bahwa dibandingkan pada tahun 2021, terjadi kenaikan jumlah angkatan kerja yaitu sebanyak 4.478 orang, serta penduduk bekerja mengalami peningkatan sebanyak 7.750 orang dan pengangguran mengalami penurunan sebanyak 3.272 orang. Meskipun tingkat penurunan angka penganggurannya masih

kecil, namun hal ini dapat menunjukkan bahwa upaya penurunan angka pengangguran melalui program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dapat dikatakan cukup tinggi tingkat baikasnya.

Menurut Handayani (dalam Arisandy, R. et al., 2019, hlm 26) mengartikan proses mengukur evaluasi dalam kaitannya dengan maksud atau tujuan dari rencana tertentu. Evaluasi adalah keselarasan hasil dengan tujuan yang telah ditentukan. Evaluasi adalah komponen manajemen, dan itu membutuhkan input, proses, dan output bersama dengan produktivitas. Nakamura dan Smallwood (dalam Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, 2021, hlm 5) merokemndasikan lima aspek yang dapat menunjang keberhasilan atau kebaikan pelaksanaan program diantaranya adalah pencapaian tujuan atau hasil dari program, tingkat efisiensi, kepuasan kelompok sasaran terhadap program, daya tangkap klien/peserta program dan sistem pemeliharaan yang baik. Tingkat evaluasi program dalam hal ini menggambarkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja bersama mitra kerjanya dalam merealisasikan program yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berupa pengurangan pengangguran.

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah merupakan salah satu lembaga yang sering dijadikan sebagai mitra kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan masih mengalami beberapa permasalahan, diantaranya adalah jumlah instruktur pelatihan yang masih kurang sehingga pelaksanaan pelatihan dipimpin oleh satu atau dua orang instruktur saja. Sedangkan intruktur yang kompeten merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan evaluasi pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Ooi (Sufianzah et al., 2018: 165) yang menyatakan bahwa faktor yang paling berkontribusi dalam tercapainya evaluasi program pelatihan adalah kompetensi unstruktur dan metode pelatihannya. Selain itu, permasalahan dari peserta pelatihan, dimana peserta pelatihan ini memiliki pengalaman belajar menjahit yang berbeda, hal ini mengakibatkan perbedaan tingkat penerimaan materi pelatihan yang

diberikan, terdapat peserta pelatihan yang dengan cepat menerima materi dan adapula yang sedikit memerlukan waktu.

Permasalahan lainnya adalah berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan pelatihan, hal ini berkaitan dengan penyediaan kebutuhan peserta pelatihan, penyediaan, fasilitas, peralatan dan bahan pelatihan yang belum secara maksimal dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan sehingga terkadang peserta pelatihan harus bergantian menggunakan alat atau perlengkapannya, seperti mesin jahit, mesin obras dan sebagainya. Permasalahan ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelatihan tidak sesuai dengan jumlah peserta pelatihan yang ada. Selain itu, keterbatasan ruangan tempat pelatihan yang relatif tidak luas menjadi hambatan tersendiri bagi instruktur dan peserta pelatihan dalam melaksanakan proses pelatihan. Setelah menyelesaikan pelatihan menjadi tantangan tersendiri bagi Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah untuk dapat menyalurkan peserta pelatihan sesuai dengan *job order* perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "Survei Evaluasi Program Pelatihan Pada Mitra Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya" Study pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Belum tersedianya Unit Pelaksana Teknis menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- 1.2.2 Pelaksanaan program pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja dilaksanakan di beberapa lembaga mitra sehingga perlu diukur tingkat kevaluasiannya.
- 1.2.3 Jumlah tenaga instruktur pelatihan yang masih terbatas dan relatif kurang.
- 1.2.4 Keberagaman pengalaman belajar peserta pelatihan, sehingga proses penerimaan materi pelatihan juga berbeda-beda.

1.2.5 Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelatihan tidak sesuai dengan jumlah peserta pelatihan yang ada.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana evaluasi program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan tentang evaluasi program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

#### a). Secara Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperdalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai evaluasi program pelatihan pada mitra kerja Dinas Tenaga Kerja

#### b). Secara Praktis

##### 1) Bagi Lembaga Kursus dan Pelatihan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan untuk para pengelola program baik pimpinan lembaga, instruktur maupun pihak lain yang terkait dalam rangka meningkatkan evaluasi pelaksanaan program pelatihan yang akan dilaksanakan.

##### 2) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pustaka sebagai literature bagi penelitian yang relevan.

##### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana dalam menambah pengalaman pada dunia pendidikan yang sesungguhnya.

## **1.6 Definisi Operasional**

### **1.6.1 Evaluasi**

Evaluasi merupakan suatu penilaian dan pengukuran terhadap sejauh sejauh mana suatu kegiatan atau program yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi menunjukkan tingkat keberhasilan dan ketercapaian suatu program yang dilaksanakan melalui pengukuran berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu dan sebagainya disesuaikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi program erat kaitannya dengan keberhasilan penyelenggara program pelatihan dalam memenuhi tujuannya, termasuk yang berkaitan dengan peserta dan ataupun penyelenggara itu sendiri. Pada konteks ini evaluasi program pelatihan dinilai melalui pertama, respon peserta terhadap program pelatihan; kedua melalui kegiatan pembelajaran yang ditandai dengan meningkatnya pengetahuan, kemampuan, atau sikap peserta sebagai hasil dari pelatihan; ketiga dengan melihat perilaku pada tingkat ini akan menunjukkan seberapa banyak informasi, kemampuan, dan sikap yang dipelajari selama pelatihan telah meningkat; dan keempat melalui hasil untuk memberikan perincian tentang bagaimana pelatihan pengaruh dapat memengaruhi tujuan dan sasaran perusahaan secara lebih umum.

### **1.6.2 Program Pelatihan**

Program pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, ketereampilan ataupun perubahan sikap seseorang yang dimulai dari proses pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, merumuskan tujuan latihan, perancangan kurikulum latihan, pengorganisasian pelatihan, pemilihan metodologi evaluasi latihan, pelaksanaan rencana pelatihan, dan pelaksanaan pengukuran hasil pelatihan. Pada konteks ini, program pelatihan dilaksanakan dalam rangka memberikan kemampuan/*skill* yang dibutuhkan masyarakat agar masyarakat memiliki standar kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan yang tersedia.

### **1.6.3 Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja adalah organisasi pemerintah yang mengkoordinasikan prakarsa pemerintah untuk membantu kepala daerah menjalankan visi dan misinya di bidang tenaga kerja dan migrasi, dengan penekanan khusus pada pelaksanaan dalam menurunkan tingkat kemiskinan, meningkatkan daya beli masyarakat, dan meningkatkan pemerintahan yang bagus dan rapi.

### **1.6.4 Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas**

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas adalah unit pelatihan kerja diselenggarakan di lembaga pendidikan keagamaan atau oleh organisasi keagamaan non pemerintah dengan tujuan membekali keterampilan teknis produksi yang sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja kepada masyarakat dan sekitarnya sebagai bekal untuk mencari pekerjaan atau memulai usaha atau bisnis. Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas seringkali menjadi penyelenggara atau pelaksana program pelatihan dan telah mampu berkontribusi dalam mempersiapkan masyarakat yang memiliki keterampilan tertentu. Dalam pelaksanaannya, Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas ini sering menjadi mitra kerja pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja yang beberapa kali melaksanakan program pelatihan dalam rangka mengurangi angka pengangguran yang ada.