

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sebagai penentu esensial dalam meraih efektivitas pelaksanaan tujuan organisasi. Meskipun sarana dan prasarana yang memadai, beserta kelimpahan sumber daya materiil, tersedia, kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi atau negara nyatanya sangat terkait erat dengan kualitas sumber daya manusia. Keberadaan SDM yang andal dan mampu menunjukkan kinerja optimal di dalam organisasi atau entitas negara menjadi faktor determinan utama terhadap pencapaian hasil maksimal. Peran strategis sumber daya manusia semakin meningkat, terutama dalam menghadapi perubahan dinamis dan kompleksitas yang semakin meluas di dalam konteks manajemen mutu. Pentingnya integrasi antara kebijakan pemerintah dan peran individu dalam pengembangan kualitas SDM semakin termanifestasikan di era globalisasi, di mana persaingan di pasar bebas menjadi kenyataan yang tak terhindarkan. Faktor tenaga kerja harus ditempatkan sebagai pusat perhatian dalam strategi pembangunan, mengingat sifatnya yang holistik dan berdampak signifikan pada semua aspek kehidupan organisasi. Dengan menyadari bahwa manusia memiliki potensi dasar dan kapasitas ideal yang dapat terus berkembang melalui pengembangan berkelanjutan, maka penekanan pada pengasahan keterampilan dan peningkatan kapasitas individu menjadi imperatif dalam memandang SDM sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan jangka panjang. (Musdalilah, 2022)

Menurut undang undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional Bab VI tentang Jalur, Jenjang, dan Jenis Pendidikan bagian kelima pasal 26 ayat ke 4 satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Terkait dengan hal tersebut pada ayat 5 menyatakan bahwa ‘‘Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup,

dan sikap yang mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha, mandiri dan atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi”. Dengan demikian, berdasarkan undang-undang tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan nonformal merupakan salah satu upaya pemerintah dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Kursus dan pelatihan menjadi salah satu alternatif yang sah bagi masyarakat yang ingin memperoleh pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, profesi, bekerja, berwirausaha, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Pentingnya peran pendidikan masyarakat dapat terlihat dari kontribusinya dalam membentuk individu-individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Dalam kerangka ini, pendidikan masyarakat dapat memberikan peluang bagi masyarakat untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, melibatkan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam masyarakat, termasuk lembaga pendidikan non formal, merupakan suatu keharusan. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan non formal, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kualitas sumber daya manusia secara holistik. Dengan demikian, upaya bersama ini dapat menciptakan masyarakat yang lebih siap menghadapi tantangan global dan memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja yang dinamis.

Pelatihan Menurut (Widodo, 2015) “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Pengabdian et al., 2019).. Selain itu Kasmir (2018) dalam (Ichsan & Nasution, 2021) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”. Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan warga belajar. Dalam lingkungan bisnis yang terus

berubah dan penuh dengan tantangan, pelatihan menjadi suatu sarana yang efektif untuk memastikan bahwa warga belajar memiliki pengetahuan dan keterampilan terbaru yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut brown (2002) dalam (Purwaningrum et al., 2021) *Training need assessment* merupakan serangkaian proses pengumpulan data yang terus-menerus untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang ada, sehingga program pelatihan dapat dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melakukan penilaian kebutuhan ini menjadi langkah mendasar dalam keberhasilan program pelatihan. Banyak fenomena terkait dengan *Training Needs Assessment* dan informasi kebutuhan pelatihan yang tampak kurang memadai dan kurang memperhitungkan dengan baik kebutuhan sebenarnya para pegawai. Fenomena ini dapat menunjukkan adanya kesenjangan antara metode atau pendekatan yang digunakan dalam *Training Need Assessment* dengan kebutuhan yang sebenarnya dari peserta pelatihan. Ini sejalan dengan hasil dari *Training Need Assessment* merupakan proses identifikasi kesenjangan kinerja. Kesenjangan kinerja ini dapat dijelaskan sebagai perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu. Untuk menemukan kesenjangan kinerja, langkah-langkah meliputi mengidentifikasi dan mendokumentasikan standar atau persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, kemudian membandingkannya dengan kinerja aktual individu di tempat kerja.(Herwina, 2021).

Penggunaan *Training Needs Assessment* dapat dianggap sebagai langkah strategis yang krusial dalam menentukan program pelatihan yang paling sesuai untuk kebutuhan suatu organisasi. *Training Nedds Assessment* menjadi elemen penting karena tidak hanya memberikan informasi tentang tingkat keterampilan dan pengetahuan individu, tetapi juga memberikan wawasan kepada pimpinan tentang area di mana pengembangan lebih lanjut diperlukan dalam organisasi. terkait adanya kesenjangan atau perbedaan antara kebutuhan organisasi dengan kapasitas individu. Melalui proses *Training Need Assessment* yang teliti, organisasi dapat memahami secara lebih mendalam apa yang dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi. *Training Need Assessment* tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga dapat

mencakup aspek-aspek seperti keterampilan interpersonal, kebutuhan spesifik pada tingkat jabatan, dan pengembangan kepemimpinan. Pentingnya *Training Need Assessment* juga terletak pada kemampuannya untuk memberikan informasi yang dapat membantu pimpinan dalam merencanakan program pelatihan yang dapat mengatasi kesenjangan tersebut. Dengan memahami gap antara kebutuhan organisasi dan kapasitas individu, pimpinan dapat merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih terarah dan efektif. (MUSDALILAH, 2022).

Maka dari itu, pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan tenaga kerja serta perluasan lapangan usaha. Melalui program-program pelatihan kerja ini, siswa atau peserta yang dilatih suatu saat dapat diharapkan dapat mengembangkan diri sehingga mampu memasuki dunia kerja yang memang membutuhkan tenaga terampil dan siap kerja. (SUMINI, 2018).

Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dalam program pelatihan mesin bubut ini sasaran nya adalah para pemuda yang bisa melanjutkannya dari SMK yang mempunyai kemampuan juga semangat dan keseriusan yang tinggi. Pada dasarnya pelatihan mesin bubut ini memerlukan peserta yang bisa memahami pembelalajaran dan pelatihan dengan baik karena berhubungan dengan alat-alat mesin, perkakas serta pengoprasian yang harus dilakukan oleh seseorang yang paham dasarnya.

Hasil temuan penelitian sementara di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa ketidaksesuaian dengan tujuan dan sistem manajemen pendidikan nonformal yang diinginkan. dalam tahapan program pelatihan masih belum menerapkan *Training Need Assesment* secara maksimal seperti tidak sesuai kompetensi sesuai bidangnya dengan istilah keterampilannya benar namun orang nya salah, ada juga keterampilannya benar namun caranya yang salah dan masih terdapat kendala dalam proses program pelatihan mesin bubut yaitu, terdapat kendala yang diidentifikasi adalah skill dari peserta pelatihan yang kurang tepat sasaran, rendahnya motivasi peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya, yang berdampak pada hasil program pelatihan yang belum menunjukkan peningkatan

yang signifikan. Tidak semua peserta pelatihan mendapatkan output kursus yang mampu mengembangkan potensi atau keterampilan yang dimiliki.

Perlu adanya tindakan perbaikan dan peningkatan kepada peserta pelatihan dalam kompetensi sesuai keahliannya, peningkatan motivasi belajar peserta pelatihan, serta peningkatan minat dan partisipasi dalam program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Oleh karena itu maka pada penelitian kali ini peneliti tertarik untuk meneliti “ Penggunaan *Training Need Assessment* Dalam Pelatihan Mesin Bubut Di Balai Latihan Kerja. Tasikmalaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan permasalahannya yaitu sebagai berikut :

- a. Rendahnya motivasi belajar peserta pelatihan saat mengikuti pelatihan
- b. Tingkat pendidikan peserta pelatihan masih rendah
- c. Kurangnya kompetensi peserta pelatihan sesuai dengan bidangnya
- d. Penempatan bagi lulusan untuk pelatihan masih belum tersebar luaskan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini dirumuskan yaitu “ Bagaimana penggunaan *training need assessment* dalam pelatihan mesin bubut di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya”

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan fokus pada permasalahan tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penggunaan *training need assessment* dalam pelatihan mesin bubut di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diantisipasi dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam konteks Pendidikan Luar Sekolah.

- b. penelitian ini juga dapat menjadi rujukan perbandingan dalam menjelajahi dan memajukan keilmuan yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas dalam tulisan ini.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, hasil dari penelitian ini dapat menyumbang pada diskusi dengan memberikan wawasan tambahan atau sudut pandang baru terkait dengan topik yang diteliti dalam ranah kajian Sosiologi dan Antropologi, terutama dalam konsentrasi Pendidikan NonFormal dan *Training Need Assessment*. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi peneliti yang berminat menjalankan studi serupa di masa mendatang.
- b. Bagi Peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi yang berharga dan meningkatkan wawasan bagi pembaca. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi lembaga pendidikan dan masyarakat secara umum.
- c. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi *Training Need Assessment*, terutama di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengetahuan terkait penerapan *Training Need Assessment* di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya. Sehingga, informasi yang dihasilkan dapat memberikan gambaran dan contoh observasi yang berguna terkait *Training Need Assessment*, khususnya di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

1.6 Definisi Operasional

1.6.1 *Training Need Assessment*

Training Need Assessment adalah suatu proses berkelanjutan dalam mengumpulkan data dengan tujuan menetapkan kebutuhan pelatihan yang sudah ada, sehingga program pelatihan dapat dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melakukan penilaian kebutuhan menjadi hal yang sangat penting untuk kesuksesan program pelatihan. Terkadang, organisasi cenderung

mengembangkan dan menjalankan program pelatihan tanpa melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu. Tindakan semacam ini meningkatkan risiko organisasi untuk melaksanakan pelatihan berlebihan, kurangnya pelatihan yang memadai, atau bahkan kehilangan fokus secara keseluruhan.

Training Need Assessment memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan model-model pelatihan lainnya. Kelebihan ini terletak pada kemampuannya untuk dengan tepat mengenali tujuan organisasional serta menilai tingkat pentingnya kesuksesan pencapaian tujuan tersebut. Tidak hanya itu, *Training Need Assessment* juga mampu mengidentifikasi kesenjangan yang muncul di antara sasaran yang ditetapkan dan keterampilan atau fasilitas yang dibutuhkan untuk mencapainya. Selain itu, model ini memiliki kapasitas untuk menganalisis potensi masalah yang mungkin timbul selama pelatihan berlangsung. Terakhir, *Training Need Assessment* mampu mengevaluasi kondisi yang paling tepat dan optimal untuk melaksanakan program pelatihan, menjadikannya sebagai model yang komprehensif dan efektif dalam merencanakan serta melaksanakan kegiatan pelatihan.

1.6.2 Pelatihan

Pelatihan adalah lingkungan di mana individu memperoleh atau meningkatkan sikap, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Ini juga merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai dengan tujuan mencapai target organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan peserta pelatihan sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Dalam pelatihan, kualitas kerja diukur melalui pandangan peserta terhadap hasil kerja mereka. Aspek penilaian mencakup kesempurnaan tugas, keterampilan yang diterapkan, dan kemampuan yang ditingkatkan selama pelatihan. Persepsi positif terhadap kualitas pekerjaan mencerminkan efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja peserta. Sehingga, pelatihan tidak hanya memperhatikan aspek teknis, tetapi

juga fokus pada sejauh mana peserta merasa mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Melalui proses pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan mutu kinerja di masa mendatang, yang akan dinilai berdasarkan Kinerja Perusahaan. Penting untuk memastikan pemeliharaan kualitas pelatihan guna memastikan kelangsungan, karena penurunan kualitas pelatihan dapat menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.