

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jumlah masyarakat Indonesia per tanggal 28 Juni 2024 adalah sebanyak 281.603.800 (Jiwa) dilansir menurut (Statistik, 2024). Seiring berjalanya waktu dengan banyaknya jumlah penduduk di Indonesia sudah pasti akan membuat tingkat pencari kerja semakin tinggi dan otomatis peluang untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin rendah. Pada saat ini karena tingkat persaingan yang kompetitif serta kurangnya lapangan pekerjaan membuat para calon pekerja tersebut sulit merealisasikan kemampuan tersebut dan akhirnya menimbulkan permasalahan baru yaitu pengangguran.

Sedangkan dilansir dari (Statistik, 2024) jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia sebanyak 149,38 juta orang atau sebesar 4,82% turun sebesar 0,63% poin dibanding Februari 2024, sedangkan (Statistik, 2023) jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Barat sebesar 9.82% dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tasikmalaya pada tahun 2023 sebesar 4,17% hanya turun sebesar 0,28% dari tahun 2022.

Sedangkan pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) akan menentukan kemajuan sebuah negara. Indonesia merupakan Negara yang memiliki sumber daya manusia yang banyak, namun sumber daya manusia yang banyak tidak menjamin memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Salah satu faktor banyaknya pengangguran adalah sedikitnya angkatan kerja yang berkompeten.

Pendidikan adalah satu faktor yang dapat mempengaruhi kehidupan setiap individu, hal ini sesuai dengan fungsi pendidikan yang mengacu pada Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional fungsi pendidikan Pasal 3 yang berbunyi : Pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kompetensi dan membentuk tingkah laku serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa sehingga dapat menjadi individu yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki etika yang mulia, berilmu, cakap, sehat, mandiri, kreatif dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan berfungsi untuk menghilangkan sumber yang menjadi penderitaan masyarakat yaitu dari keterbelakangan dan ketertinggalan serta pendidikan di Indonesia juga berfungsi untuk mengembangkan kompetensi dan membentuk tingkah laku dan peradaban bangsa yang bermartabat. Maka, pendidikan di Indonesia berorientasi pada pembangunan perilaku, karakter, dan transformasi terhadap nilai-nilai filosofis Negara Indonesia.

Adapun untuk tujuan pendidikan di Indonesia menurut Undang-undang No.20 tahun 2003 menyatakan, bahwa pendidikan berupaya mengaktualisasikan individu apa adanya dengan mempertimbangkan berbagai segala kemungkinan atau potensialitas dan diarahkan sehingga mewujudkan individu yang idealitas. Tujuan pendidikan membantu individu untuk lebih siap dalam hidup bermasyarakat dengan keterampilannya dalam memecahkan masalah, kesiapan jabatan dan sebagainya.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten nyatanya yang dibutuhkan bukan hanya sebatas pendidikan formal saja namun harus diimbangi dengan pendidikan nonformal yang akan menambah keterampilan dalam pendidikan kecakapan hidup atau *life skill*. Sesuai dengan Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal merupakan layanan pendidikan yang menjadi pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal. Pendidikan nonformal juga dapat membantu individu untuk memiliki potensi dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang profesional.

Salah satu Lembaga sosial yang terlibat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Rumah Zakat, dimana Rumah Zakat adalah lembaga amil zakat nasional milik masyarakat Indonesia yang mengelola zakat, infak, sedekah, serta dana kemanusiaan lainnya melalui serangkaian program terintegrasi di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan lingkungan, untuk mewujudkan kebahagiaan masyarakat

yang membutuhkan. Tumbuhnya Rumah Zakat sebagai BAZNAS terpercaya tidak terlepas dari sejarah panjangnya yang berawal dari niat yang baik, menjadi bagian dari solusi bangsa saat terjadi krisis moneter sepakat membentuk lembaga sosial yang memiliki perhatian pada bantuan kemanusiaan.

Beberapa program yang dimiliki oleh rumah zakat yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah Rumah Vokasi. Rumah Vokasi merupakan tempat yang berfungsi sebagai jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia industri dimana Rumah Vokasi menjadi wadah untuk membantu para remaja dan pelajar dalam mendapatkan keterampilan melalui pelatihan dan pembinaan yang dilaksanakannya. Dimana pelatihan menurut (Wiwin, 2021, p. 4) merupakan bagian dari pembelajaran yang berlaku, dalam waktu yang relatif pendek serta dengan tata cara yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan juga dapat membantu masyarakat agar lebih mandiri dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Adapun keunggulan dari kegiatan pelatihan adalah dengan pendekatan pembelajaran *andragogy* sesuai dengan KKNi dan SKKNI yang berlaku.

Menurut hasil pra-observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan teknik wawancara langsung bersama pengelola maka, dapat diketahui salah satu program pelatihan yang ada di Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat yang ada di Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang adalah pelatihan pangkas rambut. Hal tersebut sesuai dengan berita yang dilansir oleh (Muslim, 2021) memaparkan bahwa Tasikmalaya memiliki 2 kampung tukang cukur yang banyak menghasilkan para tukang cukur profesional yang tersebar bekerja di beberapa kota besar. Kedua kampung yang dimaksud sama-sama ada dalam satu kecamatan yaitu Kampung Parawan dan Kampung Eureun Moyan di Kecamatan Cigalontang. Hal tersebut yang menginisiasi diadakannya pelatihan pangkas rambut oleh Rumah Vokasi binaan Rumah Zakat. Pelatihan pangkas rambut adalah salah satu pelatihan yang mempelajari keterampilan dalam memotong rambut dan mengelola usaha pangkas rambut baik dari segi (kelengkapan usaha, kemampuan komunikasi dan kualitas pelayanan terhadap pelanggan).

Melihat dari peran Rumah Vokasi yang menjadi wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan cara memberikan pelatihan bagi para pesertanya maka dibutuhkan pengelolaan atau manajemen pelatihan yang baik yang dapat mendukung kegiatan yang dilaksanakan. Dimana manajemen pelatihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna mencapai suatu tujuan program, adapun tahapan dalam menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam sebuah pelatihan yaitu melalui 3 tahapan yaitu; a). Perencanaan b). Pelaksanaan c). Evaluasi. Sehingga kedepannya diharapkan para sumber daya manusia (SDM) yang telah mengikuti kegiatan pelatihan di Rumah Vokasi ini dapat langsung siap diserap oleh dunia kerja atau bahkan sampai membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Adapun realita di lapangan sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak pengelola terkuaklah bahwa pelaksanaan pelatihan pangkas rambut yang diselenggarakan oleh Rumah Vokasi Desa Sukamanah memiliki pengelolaan pelatihan yang diorganisasikan secara tepat, hal ini disebabkan oleh adanya suatu manajemen dalam pelatihan sebagai upaya pengaturan kegiatan pelatihan yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh unsur yang terlibat dalam pelatihan dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Namun, pada kegiatan pelatihannya terdapat beberapa permasalahan terkait manajemen pelatihan seperti jumlah instruktur yang ada saat ini dirasa masih kurang sebanding dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sehingga menyebabkan kurang terkontrolnya peserta saat kegiatan praktek apalagi pada pelatihan ini tidak semua peserta yang ikut sudah mempunyai ilmu atau pengetahuan tentang pangkas rambut.

Menurut hasil observasi ditemukan bahwa sampai saat ini Rumah Vokasi telah berhasil melaksanakan 14x kegiatan pelatihan pangkas rambut, dimana jumlah peserta dari setiap pelatihan mencapai 15 orang. Sehingga sampai angkatan 14 ini Rumah Vokasi telah berhasil meluluskan 210 orang alumni yang dimana 70% dari alumni

tersebut sudah bekerja di bidang pangkas rambut sedangkan untuk 30% lainnya adalah mereka yang masih mencari pekerjaan atau bekerja diluar bidang pangkas rambut.

Dari pemaparan latar belakang di atas mengenai manajemen pada sebuah program pelatihan pangkas rambut membuat penulis tertarik ingin mengetahui lebih jauh mengenai manajemen program pelatihan pangkas rambut yang dilakukan oleh Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat. Maka dari itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Program Pelatihan Pangkas Rambut (Studi di Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tingginya angka penyerapan alumni pelatihan pangkas rambut di dunia kerja.
- b. Jumlah instruktur yang tidak sebanding dengan jumlah peserta pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu adalah bagaimana manajemen program pelatihan pangkas rambut di Rumah Vokasi binaan Rumah Zakat Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen program pelatihan pangkas rambut di Rumah Vokasi Binaan Rumah Zakat di Desa Sukamanah Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sesuai dengan harapan peneliti, maka peneliti menyampaikan beberapa manfaat penelitian ini diantaranya:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk referensi penelitian yang serupa serta memperdalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen program pelatihan.

2) Kegunaan Praktis

- a. Bagi Rumah Vokasi binaan Rumah Zakat penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait manajemen program pelatihan.
- b. Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan rujukan bagi penelitian yang relevan.
- c. Bagi peneliti penelitian ini menjadi wadah aktualisasi keilmuan penulis serta menambah pengalaman akademik.

1.6 Definisi Operasional

Penulis menetapkan beberapa batasan istilah definisi operasional agar tidak terjadi kesalahan dalam memaknai istilah-istilah dari pembahasan penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Manajemen pelatihan merupakan upaya pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan secara sistematis dengan menggunakan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam penelitian ini manajemen pelatihan pangkas rambut dilakukan dari mulai perencanaan dari pelatihan yang akan dilaksanakan, pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi dari pelatihan yang dilaksanakan. Hal tersebut digunakan untuk mewujudkan tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.
- b. Rumah Vokasi merupakan wadah yang menjadi jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia industri melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan. Dalam penelitian ini Rumah Vokasi berperan sebagai pelaksana berbagai program pelatihan guna meningkatkan keterampilan sesuai dengan pelatihan yang dilaksanakan.

- c. Pelatihan pangkas rambut adalah satu program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan memotong rambut dan pengelolaan usaha pangkas rambut/*barbershop*. Dalam penelitian ini pelatihan pangkas rambut adalah salah satu program pelatihan yang diselenggarakan Rumah Vokasi untuk membantu masyarakat mendapatkan keterampilan dalam bidang pangkas rambut.