

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses pendewasaan individu yang termanifestasi dalam perubahan perilaku, kepribadian, kemampuan kognitif (intelektual), dan kesadaran diri sehingga seseorang berkembang menjadi manusia seutuhnya. Pendidikan juga berarti upaya untuk menumbuh kembangkan potensi lahiriah dan batiniah sesuai dengan nilai-nilai masyarakat dan kebudayaan (Munawaroh 2019). Sedangkan menurut UU No 20 tahun 2003 dalam Annisa (2022), Proses pendidikan dimaknai sebagai tindakan sadar dan terstruktur yang bertujuan untuk membangun atmosfer serta kegiatan pembelajaran yang kondusif. Melalui lingkungan ini, peserta didik didorong untuk secara aktif mematangkan berbagai potensi dalam diri mereka. Kompetensi yang dikembangkan tersebut mencakup aspek spiritualitas, kontrol diri, karakter, inteligensi, moralitas yang luhur, hingga kecakapan praktis yang bermanfaat bagi individu itu sendiri, komunitas, serta skala bangsa dan negara.

Pendidikan pada dasarnya merupakan proses yang berkelanjutan dan tidak terbatas pada dinding-dinding institusi formal seperti sekolah atau perguruan tinggi semata. Sebagaimana yang ditekankan dalam konsep pendidikan holistik, keberhasilan proses belajar sangat bergantung pada sinergi yang harmonis antara tiga pilar utama, yaitu lingkungan keluarga, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Keluarga berperan sebagai peletak pondasi karakter dan nilai-nilai moral paling mendasar, sementara lembaga formal berfungsi memberikan bekal intelektual dan kompetensi spesifik. Di sisi lain, lingkungan masyarakat menjadi ruang aktualisasi bagi individu untuk menerapkan ilmu dan etika yang telah dipelajari. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, struktur pendidikan di Indonesia diklasifikasikan ke dalam tiga jalur utama, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal. Ketiga alur ini tidak berdiri sendiri secara terpisah, melainkan dirancang untuk saling bersinergi, mengisi celah satu sama lain, serta memperluas wawasan peserta didik. Dengan adanya integrasi ini, proses pembelajaran menjadi lebih komprehensif karena setiap jalur memiliki peran strategis dalam menyempurnakan kompetensi dan pembentukan karakter individu

secara utuh.

Pendidikan formal dipahami sebagai jalur pembelajaran yang dikelola secara sistematis dan terorganisir, di mana kurikulumnya disusun dalam berbagai tingkatan atau jenjang yang bertahap. Proses pendidikan ini berlangsung dalam rentang waktu yang telah ditentukan, mulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga mencapai pendidikan tinggi atau universitas. Karakteristik utama dari jalur ini adalah adanya struktur yang jelas dan berjenjang, yang berfungsi untuk menjamin keberlanjutan pengembangan kemampuan akademik dan kompetensi siswa di setiap fasenya. (Maunah, 2015) dalam Irsalulloh and Maunah (2023) pendidikan formal dapat didefinisikan sebagai sistem pembelajaran yang dilaksanakan di institusi persekolahan dengan landasan operasional yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Karakteristik utama dari model pendidikan ini terletak pada sifatnya yang sangat sistematis, terorganisir, serta memiliki tahapan jenjang yang jelas bagi setiap peserta didik. Selain itu, operasionalisasinya melibatkan berbagai lembaga pendidikan resmi yang keberadaannya telah terregistrasi serta berada di bawah pengawasan ketat pemerintah guna menjamin mutu dan standarisasi pembelajaran.

Biringan (2021:35) dalam Juli, Adam, et al. (2025) mengatakan pendidikan informal berperan penting dalam mengatur dan mengarahkan perubahan sikap dan perilaku individu. Alasan untuk itu adalah karena pendidikan informal merupakan struktur dasar pendidikan sepanjang hayat yang berakar pada keluarga. Pandangan Biringan menegaskan bahwa pendidikan informal menjadi dasar yang menentukan pola pikir dan perilaku individu dalam menghadapi perubahan sosial. Peran keluarga sebagai lingkungan utama menekankan pentingnya nilai-nilai dan kebiasaan yang ditanamkan sejak dini. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan informal tidak hanya mendukung, tetapi juga melengkapi peran pendidikan formal dalam menciptakan individu yang adaptif dan berintegritas.

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan selain pendidikan formal yang terstruktur dan dapat dimajukan selangkah demi selangkah. Bentuk pendidikan nonformal adalah pendidikan yang disengaja secara sistematis di luar sistem sekolah atau sistem pendidikan formal dengan koordinasi materi yang diberikan,

waktu penyampaian, proses belajar mengajar, fasilitas yang digunakan, dan fakultas kebutuhan dan keadaan siswa serta kebutuhan lingkungan masyarakat. Dilihat dari sisi perkembangannya, pendidikan nonformal semakin berkembang secara massif dalam berbagai aspek (Darlis (2017) dalam Irsalulloh and Maunah (2023).

Upaya eskalasi kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan instrumen fundamental dalam menjawab berbagai tantangan serta dinamika dunia kerja yang kian kompetitif. Dalam lingkup profesional yang terus bertransformasi, pengembangan kompetensi individu menjadi prasyarat mutlak untuk memastikan daya saing dan relevansi tenaga kerja. Oleh karena itu, penguatan kapasitas intelektual dan keterampilan praktis menjadi strategi krusial bagi organisasi maupun individu guna beradaptasi dengan standar industri yang semakin progresif. Pelatihan menurut (Herwina, 2021: 4) Pelatihan kerja merupakan bagian dari proses pembelajaran yang bertujuan untuk menguasai dan mengasah keterampilan dalam kurun waktu yang singkat di luar jalur pendidikan formal, dengan menitikberatkan pada penerapan praktis dibandingkan aspek. Pelatihan adalah jalur cepat dan terfokus untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, dilakukan secara praktis di luar jalur Pendidikan formal dengan metode yang efisien untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan kerja.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan organisasi yang dikelola oleh pemerintah, badan hukum, maupun individu dengan legalitas resmi untuk memfasilitasi program pengembangan keahlian guna mengasah kemampuan dan kualitas individu agar memiliki daya saing yang tinggi di dunia kerja. LPK dapat berupa lembaga yang dikelola oleh pemerintah, swasta, atau perusahaan yang menyediakan program pelatihan berbasis praktik sesuai kebutuhan industri dan pasar kerja. Lembaga ini tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sertifikasi yang diakui secara nasional atau industri, serta mendukung pengembangan karier peserta. Menurut Collins et al. (2021) Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah salah satu wujud institusi pendidikan di luar jalur formal yang berfokus pada pengembangan keterampilan serta peningkatan kompetensi para tenaga kerja. Di tengah arus globalisasi dan dinamika persaingan dunia usaha yang kian intensif, peran LPK menjadi semakin krusial dalam mencetak sumber daya

manusia yang tangguh dan mampu bersaing secara profesional di dunia kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, lembaga pelatihan kerja memegang peranan strategis sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kesiapan kerja masyarakat. Pelatihan kerja bukan hanya dipandang sebagai proses mengirimkan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai instrumen penting untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, serta peluang memasuki pasar kerja yang dinamis. Pelatihan kerja dirancang untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, dan kesiapan kerja peserta agar mampu terserap ke dalam pasar kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi salah satu indikator penting yang menentukan efektivitas.

Menurut Kick, D., L. & Kirkpatrick J., D., (2006) dalam Rahmat Aulia (2022) Indikator keberhasilan suatu program pelatihan dapat dicerminkan melalui terciptanya proses pembelajaran yang interaktif, menyenangkan, dan memenuhi ekspektasi para peserta. Suasana yang positif ini secara linier akan menumbuhkan ketertarikan serta motivasi kuat dalam diri mereka untuk terus belajar dan mengasah keterampilan. Atas dasar itu, pelaksanaan evaluasi program menjadi instrumen yang sangat krusial untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan tersebut dicapai, sekaligus memetakan berbagai kelebihan dan kelemahan yang ada sebagai bahan perbaikan. Keberhasilan peserta tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi dan kompetensi instruktur, tetapi juga oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal. Terdapat sejumlah aspek yang turut menentukan tingkat keberhasilan peserta dalam mengikuti program pelatihan, di antaranya adalah tingkat pendidikan yang dimiliki sebelumnya, substansi materi yang diajarkan, struktur dan rancangan kurikulum yang diterapkan, ketersediaan fasilitas serta infrastruktur pendukung, serta adanya dukungan dari sisi organisasi maupun tata kelola manajemen yang memadai.

Keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja pada dasarnya tidak dapat dilihat hanya dari nilai akhir atau sertifikat kelulusan saja, melainkan mencakup beberapa aspek yang saling berkaitan. Merujuk pada model evaluasi Kirkpatrick, keberhasilan suatu program pelatihan dapat diukur melalui empat tahap, yaitu reaksi peserta terhadap pelatihan, proses pembelajaran yang terjadi, perubahan perilaku setelah pelatihan, serta hasil akhir yang dicapai. Setiap tahap ini memiliki

cara pengukuran yang berbeda-beda. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tahap reaksi dan pembelajaran yang berkaitan dengan bagaimana peserta memahami materi, termotivasi, dan merasakan manfaat selama pelatihan berlangsung biasanya diukur menggunakan angket, bukan hanya dari hasil evaluasi akademik semata (Dianingtyas dkk., 2021). Bahkan beberapa kajian menemukan bahwa persepsi peserta terhadap pelatihan dan peningkatan pemahaman yang mereka rasakan sendiri justru lebih berkaitan dengan keberhasilan pelatihan dalam jangka panjang, dibandingkan sekadar angka hasil ujian.

Dalam penelitian ini, variabel keberhasilan peserta pelatihan diukur menggunakan angket dengan beberapa pertimbangan. Dimana dari segi konsep, variabel dukungan keluarga (X) merupakan bentuk dukungan yang sifatnya psikologis dan sosial, sehingga pengaruhnya akan lebih tepat diukur terhadap hal-hal yang juga bersifat psikologis pada diri peserta, seperti pengetahuan (pemahaman terhadap materi pelatihan), keterampilan (kemampuan menerapkan prosedur kerja dan menggunakan alat sesuai standar), serta sikap (kehadiran, ketepatan waktu, minat, dan kemauan bekerja sama selama pelatihan). Ketiga aspek ini lebih dapat menggambarkan sejauh mana dukungan keluarga dirasakan dan memengaruhi diri peserta, dibandingkan angka nilai yang lebih dipengaruhi oleh faktor teknis seperti metode mengajar instruktur atau standar penilaian internal lembaga. Kemudian, dari segi metode, penggunaan angket memungkinkan peneliti memperoleh data yang seragam dari seluruh responden dengan skala pengukuran yang sama, sehingga bisa diolah secara statistik menggunakan analisis regresi sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

Selain dari itu dukungan keluarga juga menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja. Dukungan keluarga mencakup dukungan emosional, instrumental, dan informasi yang diberikan oleh anggota keluarga inti (Friedman (2013) dalam Isnaeni (2018). Dukungan ini esensial karena proses pelatihan kerja, terutama di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang intensif, membutuhkan komitmen waktu, energi, dan mental yang tinggi dari peserta.

Dalam konteks pelatihan kerja, dukungan keluarga memiliki peran ganda. Pertama, dukungan keluarga memberikan motivasi internal bagi peserta agar lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Kedua, dukungan keluarga dapat berupa bantuan nyata seperti biaya transportasi, pembelian perlengkapan pelatihan, atau penyediaan waktu dan izin untuk mengikuti program. Ketiga, keluarga dapat berperan sebagai pemberi validasi dan penghargaan atas usaha peserta, sehingga mereka lebih percaya diri untuk menyelesaikan program. Sebaliknya, kurangnya dukungan keluarga dapat menimbulkan masalah berupa rendahnya tingkat kehadiran, ketidakterlibatan aktif, bahkan putus di tengah jalan.

Penelitian ini dilaksanakan karena keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja merupakan salah satu indikator penting yang menentukan efektivitas suatu program pelatihan. Selama ini, keberhasilan peserta lebih banyak dikaitkan dengan faktor internal, seperti kemampuan akademik, motivasi belajar, dan kedisiplinan peserta, maupun faktor kelembagaan seperti kualitas instruktur, kurikulum, dan fasilitas pelatihan. Namun demikian, terdapat faktor eksternal yang tidak kalah penting, yaitu dukungan keluarga, yang diduga memiliki pengaruh terhadap keberhasilan peserta selama mengikuti proses pelatihan. Dukungan keluarga dapat diwujudkan dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan komitmen peserta dalam menyelesaikan pelatihan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan peserta pelatihan, mayoritas penelitian tersebut berfokus pada aspek internal peserta maupun aspek kelembagaan, seperti motivasi belajar, kualitas instruktur, metode pembelajaran, fasilitas, dan kurikulum pelatihan. Sementara itu, kajian yang secara khusus menempatkan dukungan keluarga sebagai faktor penentu keberhasilan peserta pelatihan kerja masih sangat terbatas, terutama pada lembaga pendidikan nonformal yang mempersiapkan tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu belum optimalnya kajian mengenai peran dukungan keluarga dalam meningkatkan keberhasilan peserta pelatihan kerja di LPK. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis

pengaruh dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta di LPK Erai Indonesia. Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggunaan variabel dukungan keluarga sebagai faktor utama yang dianalisis dalam konteks pelatihan kerja di LPK yang berorientasi pada penempatan kerja ke Jepang, dengan mengintegrasikan dimensi dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan sebagai indikator penelitian.

Berdasarkan hasil observasi awal di LPK Erai Indonesia, ditemukan bahwa tingkat keberhasilan peserta menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Sebagian peserta mampu mengikuti seluruh rangkaian pelatihan dengan disiplin, aktif, dan memperoleh hasil yang baik, sedangkan sebagian lainnya mengalami kendala berupa rendahnya kehadiran, kurangnya motivasi, serta kesulitan dalam menyelesaikan tahapan pelatihan. Dari hasil wawancara dengan instruktur, diketahui bahwa peserta yang memperoleh dukungan penuh dari keluarga cenderung memiliki semangat belajar yang lebih tinggi, lebih percaya diri, serta lebih konsisten dalam mengikuti kegiatan pelatihan dibandingkan peserta yang kurang memperoleh dukungan dari keluarganya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpotensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan peserta pelatihan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja di LPK Erai Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka perlu adanya penelitian secara langsung agar mendapatkan hasil yang sebenarnya. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan penelitian di LPK Erai Indonesia yang bertempat di Pakemitan, Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya. LPK Erai Indonesia merupakan lembaga yang menjadi wadah pembekalan tenaga kerja dan menyalurkan pekerja ke negara Jepang. LPK ini akan dijadikan tempat penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Keberhasilan Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Kerja”, berdasarkan temuan masalah adanya peserta yang kurang optimal dalam menjalani proses pelatihan, baik dari segi motivasi, kehadiran, maupun pencapaian program pelatihan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka rumusan dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja di LPK Erai Indonesia?”

1.3 Definisi Operasional

Definisi operasional ini bertujuan untuk memperjelas batasan penelitian dan untuk memfokuskan penelitian yang akan diteliti, berikut peneliti mengemukakan definisi operasional:

1.3.1 Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bentuk relasi interpersonal yang mencakup sikap, perilaku, dan rasa penerimaan terhadap sesama anggota keluarga, sehingga setiap anggota merasa diperhatikan dan dihargai. Dukungan ini juga berperan dalam mencegah timbulnya berbagai permasalahan yang dipicu oleh tekanan yang dialami seseorang. Dalam penelitian ini, dukungan keluarga diukur berdasarkan persepsi peserta pelatihan kerja di LPK Erai Indonesia terhadap bantuan yang diberikan oleh keluarga selama mengikuti pelatihan. Peserta yang menjadi responden merupakan pemuda yang sedang mempersiapkan diri untuk mengikuti program magang maupun penempatan kerja ke Jepang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden, peserta didominasi oleh kelompok usia 18–20 tahun dengan rata-rata usia sekitar 21 tahun, sehingga termasuk dalam kategori dewasa awal. Pada tahap perkembangan ini, individu sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja dan kemandirian, namun masih membutuhkan dukungan keluarga, baik dalam bentuk dukungan emosional, informasional, penghargaan, maupun instrumental. Oleh karena itu, dukungan keluarga dalam penelitian ini dipahami sebagai bentuk bantuan yang diberikan keluarga kepada peserta pelatihan usia dewasa awal untuk mendukung keberhasilan mereka dalam mengikuti pelatihan kerja di LPK Erai Indonesia.

1.3.2 Keberhasilan Peserta Pelatihan

Keberhasilan peserta pelatihan kerja adalah tingkat pencapaian peserta dalam memahami, menguasai, dan mengaplikasikan kompetensi yang diajarkan

selama proses pelatihan, yang tercermin dalam hasil evaluasi, keterampilan kerja, dan kesiapan dalam menghadapi pekerjaan. Keberhasilan peserta pelatihan dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia Tasikmalaya dalam menguasai kompetensi pelatihan serta menunjukkan peningkatan kemampuan kerja setelah mengikuti pelatihan.

1.3.3 Lembaga Pelatihan Kerja Erai Indonesia

Data yang di peroleh oleh peneliti dari pengurus LPK Erai Indonesia, bahwa LPK Erai Indonesia adalah salah satu lembaga pelatihan kerja nonformal yang berlokasi di Kota Tasikmalaya yang berdiri sejak 2 Agustus 2019 dan secara khusus fokus mempersiapkan peserta untuk bekerja di Jepang. Lembaga ini menyelenggarakan berbagai program pelatihan yang menekankan pada penguasaan keterampilan teknis, bahasa Jepang, serta soft skill yang sesuai dengan standar dan etika kerja di Jepang.

Visi dari LPK ini adalah menjadi lembaga pelatihan kerja terkemuka di Indonesia yang mencetak tenaga kerja kompeten dan siap pakai untuk pasar kerja Jepang. Untuk mencapai visi tersebut, LPK Erai Indonesia memiliki misi menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan industri Jepang, meningkatkan kemampuan bahasa dan keterampilan teknis peserta, membekali soft skill dan etika kerja sesuai budaya kerja Jepang, serta memfasilitasi sertifikasi dan penempatan kerja di perusahaan-perusahaan Jepang. Program unggulan lembaga ini mencakup pelatihan bahasa Jepang dari tingkat dasar hingga lanjutan, pelatihan keterampilan teknis di berbagai bidang industri, pembekalan soft skill dan etika profesional, serta persiapan sertifikasi dan penempatan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja di LPK Erai Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak baik secara langsung ataupun tidak langsung.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai korelasi terhadap pengaruh dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja, serta diharapkan dapat meningkatkan keberhasilan peserta pelatihan dan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Pendidikan nonformal.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Erai Indonesia

Memberikan informasi yang konkret dan terukur mengenai signifikansi dukungan keluarga sebagai faktor penentu keberhasilan peserta dan mampu menyampaikan masukan serta pandangan mengenai pengaruh dukungan keluarga terhadap keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan kerja, guna membantu Lembaga merancang strategi komunikasi yang efektif dengan keluarga peserta.

b. Bagi Peserta Pelatihan

Menumbuhkan kesadaran bahwa dukungan keluarga memiliki peranan penting dalam menentukan keterlibatan serta keberhasilan peserta selama mengikuti pelatihan, agar peserta lebih berinisiatif mengajak keluarga untuk berpartisipasi dalam proses belajar mereka.

c. Bagi Keluarga

Menumbuhkan kesadaran bahwa dukungan keluarga memiliki peranan penting dalam Memberikan pemahaman mengenai pentingnya peran keluarga terhadap dukungan anggotanya yang sedang mengikuti pelatihan kerja, baik dalam bentuk dukungan emosional, finansial maupun motivasional.