

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Indonesia merupakan salah satu negara yang ditandai dengan sumber daya manusia yang melimpah dan menempati posisi ke empat dunia dengan jumlah penduduk 279 juta pada tahun 2024 dikutip dari artikel online “*GoodStats*”. Jumlah penduduk yang banyak ini dapat menjadi sebuah keuntungan dan ancaman bagi Indonesia sendiri. Karena hal ini tergantung bagaimana negara dapat mengelola dan mengembangkan potensi yang dimiliki dari sumber daya manusia tersebut.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari artikel “*DATAin*” tahun 2023, menyatakan bahwa Indonesia telah mengalami bonus demografi sejak tahun 2015, kemudian puncaknya diperkirakan terjadi pada periode 2020-2035. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sepanjang periode tersebut keadaan presentase penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar dibanding dengan presentase usia nonproduktif di Indonesia. Bonus demografi ini ternyata tidak hanya membawa keuntungan bagi sebuah negara, namun akan membawa sebuah masalah atau dampak negatif apabila tidak dipersiapkan dengan matang dari sejak awal. Salah satu kekhawatiran utama yang mungkin timbul sebagai akibat dari bonus demografis berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Indonesia terus menghadapi banyak tantangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, termasuk perbedaan antara jumlah pencari kerja dan posisi yang tersedia, kemudian kekurangan kualitas tenaga kerja, tidak meratanya persebaran tenaga kerja, dan banyaknya pengangguran. Hal ini didukung oleh *Human Development Index (HDI)* pada tahun 2018 yang memberikan nilai IPM Indonesia sebesar 0,707, nilai tersebut menempatkan bahwa Indonesia masuk urutan ke-111 dari 182 negara dalam kategori rendahnya kualitas tenaga kerja. Kemudian, Indonesia menduduki posisi ke-6 dari 10 negara yang berada di Kawasan Asia Tenggara (Salsabila & Hertati, (2022).

Permasalahan ketenagakerjaan ini dapat mengakibatkan peningkatan terhadap angka pengangguran yang dapat menjadi salah satu faktor penghambat pembangunan nasional bagi suatu negara. Pengangguran merupakan salah satu masalah yang sangat tidak disukai dan dihindarkan dalam Islam. Hal ini karena Allah SWT telah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

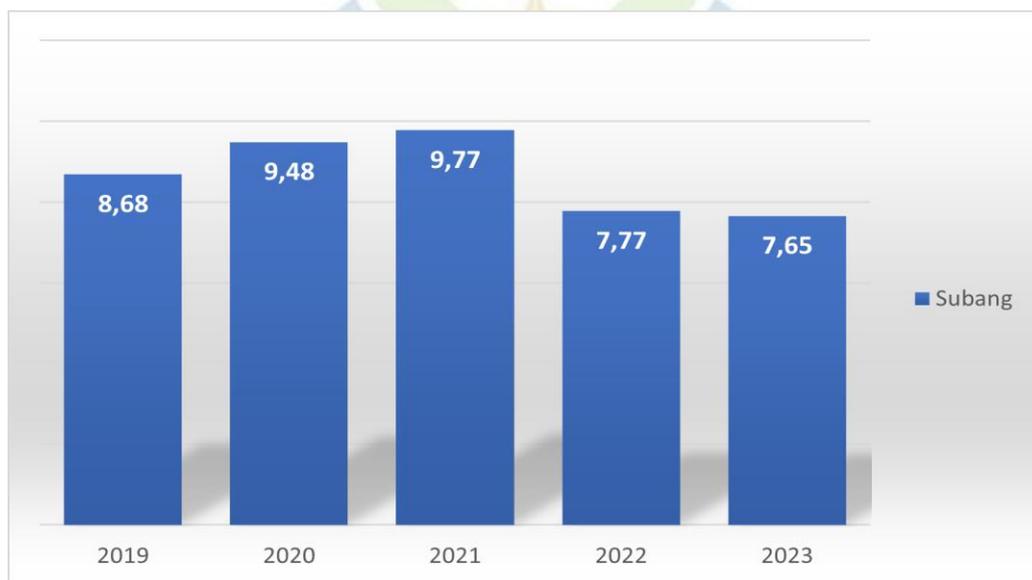
Garis besar kandungan ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah mengamanatkan hamba-Nya untuk senantiasa bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, berdasarkan ayat tersebut bahwa dalam Islam sangat menentang dan tidak menyukai adanya pengangguran. Karena setiap manusia telah memiliki rezekinya sendiri sesuai usahanya masing-masing.

Pengangguran merupakan masalah yang akan terus muncul dan dihadapi oleh sebagian besar negara, baik itu negara berkembang maupun maju salah satunya Indonesia. Pengangguran ini terjadi kepada penduduk yang berusia 15 tahun ke atas atau usia kerja yang sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha. Permasalahan mengenai pengangguran merupakan masalah yang rumit dan perlu diatasi. Hal ini karena dari tahun ke tahun masalah tersebut selalu muncul tidak saja di tingkat nasional namun di tingkat daerah juga, termasuk Kabupaten Subang yang terletak di Provinsi Jawa Barat.

Masalah pengangguran di Kabupaten Subang terjadi diakibatkan oleh beberapa penyebab seperti rendahnya tingkat pendidikan, meningkatnya angkatan kerja setiap tahunnya, dan jumlah lowongan kerja yang tersedia tidak memadai dibanding dengan jumlah angkatan kerja. Meskipun di Kabupaten Subang banyak berdiri perusahaan/pabrik seperti pabrik garmen, manufaktur, dan sebagainya, akan

tetapi masih banyak tenaga kerja atau masyarakat lokal yang belum mendapatkan kesempatan untuk bekerja di perusahaan/pabrik tersebut, dikarenakan kalah bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah yang lebih berkualitas dan memenuhi standar dari perusahaan.

Dilihat dari kondisi masalah pengangguran di Kabupaten Subang mengungkapkan angka yang sangat meningkat, sebesar 69.584 dari jumlah penduduk Kabupaten Subang sebanyak 1.649.821 jiwa pada tahun 2023. Tingginya angka pengangguran ini membuat pemerintah Kabupaten Subang untuk terus melakukan berbagai inisiatif upaya dalam mengurangi jumlah pengangguran yang signifikan tersebut. Berikut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Subang tahun 2024 terkait tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Subang dari tahun 2019-2023, sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Subang Tahun 2019-2023.

Sumber : Website Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Subang dan Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pada table 1.1 seperti yang ditunjukkan di atas, jumlah tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Subang pada tahun 2019 sampai 2023 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0,80%

dibandingkan pada tahun 2019, selanjutnya pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan sebesar 0,29% dibanding pada tahun 2020. Sedangkan dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 2% dan juga pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 0,12% (Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pada dua tahun terakhir angka pengangguran mengalami penurunan, namun masih banyak penduduk atau kelompok kerja (15 tahun ke atas) yang tidak memiliki pekerjaan atau menganggur di Kabupaten Subang.

Tabel 1. 1
Jumlah Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan Kabupaten Subang Tahun 2023.

Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan	Jumlah Pengangguran
Sekolah Dasar (SD)	12.384
Sekolah Menengah Pertama/SLTP	15.476
Sekolah Menengah Atas /SLTA	40.230
Perguruan Tinggi	1.494
Jumlah Total	69.584

Sumber : Website Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Subang dan Data Diolah Peneliti, 2024.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada table 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh kelompok kerja/usia produktif di Kabupaten Subang sebanyak 69.584 orang pada tahun 2023, dengan sejumlah besar diisi oleh pengangguran yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SLTA) sebanyak 40.230 orang, diikuti oleh pengangguran yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 15.476 orang, Sekolah Dasar (SD) sebanyak 12.384 orang dan terakhir Perguruan Tinggi sebanyak 1.494 orang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki peran dan kontribusi dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Karena tidak semua penduduk usia kerja mendapatkan kemampuan atau keahlian dari pendidikan formal. Maka dari itu, perlu adanya persiapan dalam SDM

yang terdidik dan terlatih mengingat bahwa persaingan di dunia kerja/dunia usaha pada saat ini semakin sulit ditambah dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, sehingga diperlukannya tenaga ahli yang kompeten, terampil dan professional (Rifai & Azijah, (2022).

Salah satu komponen utama sebuah pembangunan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas dapat memajukan kesejahteraan negara maupun daerah, sehingga SDM ini menjadi hal yang penting diperhatikan dalam segi kualitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Madjid & Umar, (2023). Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas tersebut biasanya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal utama yang menjadi prioritas untuk menjamin ketersediaan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan untuk terus menumbuhkan segala potensi yang ada dalam diri sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Levina & Sudarman (2021), bahwa pelatihan dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka lebih produktif dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk menumbuhkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

Permasalahan yang sedang dihadapi sekarang adalah terkait jumlah penduduk usia kerja yang tidak banyak memiliki kompetensi atau keterampilan dalam apapun dari pendidikan sekolah yang telah dilakukan. Masalah lain selanjutnya yaitu banyak orang yang memiliki masalah dalam segi finansial/keuangan, yang menyebabkan banyak pemuda yang putus sekolah. Sehingga beberapa dari mereka tidak dapat bergabung dengan dunia kerja karena kalah bersaing. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pendidikan, keterampilan, dan keahlian yang mereka miliki, sehingga mereka tersisihkan oleh mereka yang memiliki kualifikasi dalam pendidikan, keterampilan, dan keahlian yang unggul.

Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang tepat dan terarah dapat membantu menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan ahli. Ini juga dapat membantu mereka yang memiliki keterbatasan dalam memperoleh pengetahuan dari pendidikan formal (Kusnadi et al., (2021).

Pendidikan non formal seperti pelatihan kerja sangat dibutuhkan dan bermanfaat dalam membantu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Pelatihan kerja ini memiliki peran untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui kegiatan pengembangan keterampilan/keahlian. Pengembangan tenaga kerja ini dilakukan untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap untuk dipekerjakan di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 9 mengenai ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”.

Berdasarkan fenomena yang dibahas, salah satu faktor yang menyebabkan pengangguran adalah kualitas SDM yang rendah, yang merupakan masalah krusial sehingga harus ditangani oleh pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Pemerintah dapat melakukan hal-hal seperti meningkatkan program pelatihan kerja untuk memberikan keterampilan atau keahlian yang dibutuhkan oleh pekerja agar dapat bersaing di dunia kerja.

Inisiatif terkait pengembangan tenaga kerja merupakan kewajiban serta tanggung jawab kolektif semua sektor, yang meliputi lembaga pemerintah, industri swasta, dan berbagai organisasi profesional. Akibatnya, pemerintah, sebagai pemangku kepentingan, ditugaskan untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, selain itu juga penting dalam merumuskan serangkaian kebijakan yang efektif berkaitan dengan sektor tenaga kerja. Untuk mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Subang, pemerintah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2016 yang diperbaharui menjadi Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, menyatakan bahwa dinas mempunyai tugas

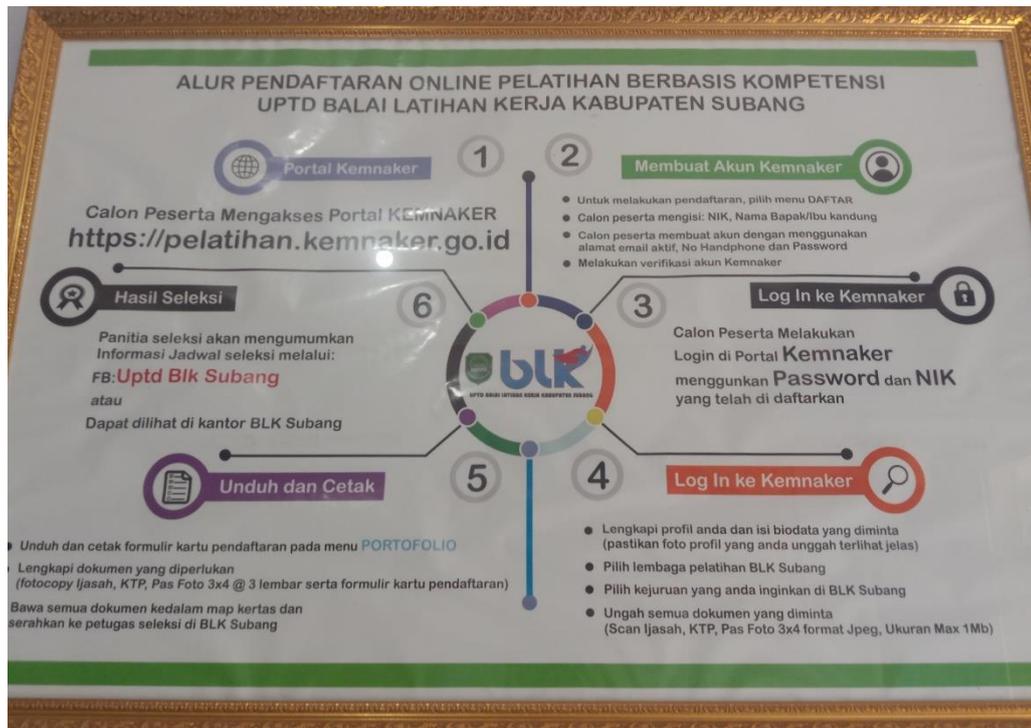
pokok untuk membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan salah satunya dibidang tenaga kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang melalui Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja membentuk Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK). Pembentukan UPTD BLK ini dilakukan untuk memberikan pelatihan kewirausahaan dan ketenagakerjaan kepada orang-orang yang tidak memiliki keterampilan atau keahlian untuk bekerja.

Program pelatihan kerja diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) yang diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta dibawah tanggung jawabnya, dibentuk oleh Keputusan Bupati No. 17 Tahun 2018 pada tanggal 29 Januari 2018 yang sebelumnya ini dikenal sebagai UPTD Loka Latihan Kerja Usaha Kecil Menengah (UPTD LLK UKM) berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Subang No. 14 tahun 2001 tentang Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kabupaten Subang. Berlakunya UU No. 22 tahun 1999, yang berkaitan dengan Otonomi Daerah, memerlukan transformasi dalam paradigma tata kelola, yang ditandai dengan pergeseran orientasi dari model sentralistik ke model desentralisasi. Transisi ini mengakibatkan penugasan kembali tanggung jawab lembaga pelatihan kerja, yang awalnya berada di bawah yurisdiksi Departemen Tenaga Kerja Pusat dialihkan kepada Pemerintah Daerah, khususnya dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, sebagaimana diatur dalam Perda No. 14 Tahun 2001 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Latihan Kerja Unit Kegiatan Masyarakat (LK-UKM). Selain itu, Keputusan Bupati Subang Nomor 51 menggambarkan Tugas dan Fungsi Utama UPTD-LKUKM Subang, yang kemudian ditegaskan kembali dengan Surat Keputusan Bupati Nomor: 14G/32 Tahun 2008 tentang Tugas dan Fungsi Utama UPTD LLK UKM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, dan Kemudian diubah menjadi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Subang pada 29 Januari 2018, sesuai dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 17 Tahun 2018.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang terus melakukan upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran yang terjadi, terutama pengangguran terbuka, UPTD BLK Kabupaten Subang adalah lembaga pelatihan kejuruan yang dibentuk sebagai solusi dari masalah pengangguran tersebut. Kegiatan utama yang dilakukan adalah menyediakan program pelatihan kejuruan. Program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Subang ini ditujukan untuk seluruh tenaga kerja yang ingin meningkatkan dan memperluas keterampilan dan keahliannya.. Tujuan akhir dari program pelatihan ini adalah untuk menumbuhkan tenaga kerja yang tidak hanya berkualitas tetapi juga terampil, kompeten, dan sangat kompetitif, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan professional.

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPTD BLK Kabupaten Subang dibuka sebanyak 4-5 batch untuk satu periode, sementara jumlah kuota peserta dibatasi setiap kejuruannya menyesuaikan anggaran dan ruangan kelas yang tersedia. Sehingga para calon peserta yang telah mendaftar tidak semuanya dapat diterima, namun hanya calon peserta yang lulus dalam tahap seleksi saja yang dapat diterima untuk mengikuti pelatihan di BLK. Adapun alur pendaftaran secara online yang dapat dilakukan oleh para calon peserta untuk mengikuti program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang, dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 1. 2
Alur Pendaftaran Online UPTD BLK Kabupaten Subang

Sumber : BLK Kabupaten Subang, 2024

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, bahwa alur pendaftaran yang dilakukan secara online dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

1. Portal Kemnaker
 - Calon peserta mengakses portal Kemnaker
2. Membuat Akun Kemnaker
 - Untuk melakukan pendaftaran, pilih menu daftar
 - Calon peserta mengisi: NIK, Nama Bapak/Ibu Kandung
 - Calon peserta membuat akun dengan menggunakan alamat email aktif, No Handphone dan Password
 - Melakukan verifikasi akun Kemnaker
3. Log in Kemnaker
 - Calon peserta melakukan login di portal Kemnaker dengan menggunakan NIK dan Password yang telah didaftarkan

4. Log in Kemnaker

- Lengkapi profil anda dan isi biodata yang diminta (pastikan foto profil yang anda unggah terlihat jelas)
- Pilih lembaga pelatihan BLK Subang
- Pilih kejuruan yang anda inginkan di BLK Subang
- Unggah semua dokumen yang diminta (Scan ijazah, KTP, pas foto 3x4 format Jpeg, ukuran max 1Mb)

5. Unduh dan Cetak

- Unduh dan cetak kartu pendaftaran pada menu Portofolio
- Lengkapi dokumen yang diperlukan (fotokopy ijazah, KTP, pas foto 3x4 3 lembar serta formulir artu pendaftaran)
- Bawa semua dokumen kedalam map kertas dan serahkan ke petugas seleksi di BLK Subang

6. Hasil Seleksi

- Panitia seleksi akan mengumumkan informasi jadwal seleksi melalui Facebook Uptd Blk Subang atau dapat dilihat di kantor BLK Subang.

Pelatihan yang dijalani oleh para peserta di BLK Kabupaten Subang dilakukan selama 30 hari atau lebih. Hal ini tergantung dengan jenis pelatihan yang diikuti sesuai kejuruannya masing-masing. Pelatihan yang tersedia di BLK Kabupaten Subang terdiri dari sembilan kejuruan yaitu sebagai berikut :

1. Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi
2. Kejuruan Teknik Manufaktur
3. Kejuruan Garment Apparel
4. Kejuruan Teknik Elektronika
5. Kejuruan Teknik Listrik
6. Kejuruan Teknik Las
7. Kejuruan Teknik Otomotif
8. Kejuruan Refrigeration
9. Kejuruan Processing

Beberapa pelatihan kejuruan diatas menunjukkan bahwa adanya keseriusan dari pemerintah khususnya BLK Kabupaten Subang dalam menangani masalah pengangguran yang masih banyak. Dalam hal ini BLK Kabupaten Subang menjadi wadah sekaligus fasilitator untuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja bagi para usia kerja yang belum memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang apapun, atau para usia kerja yang ingin mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Tabel 1. 2
Data Peserta Pelatihan di BLK Kabupaten Subang Tahun 2023.

No	Batch/Angkatan Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Batch I	146
2	Batch II	112
3	Batch III	96
4	Batch IV	186
	Jumlah	540

Sumber : Instagram BLK Kabupaten Subang dan Data Diolah Peneliti, 2024.

Dilihat dari table 1.2 diatas, selama pelaksanaan pelatihan di tahun anggaran 2023, UPTD BLK Kabupaten Subang telah melaksanakan pelatihan yang terbagi ke dalam empat batch atau angkatan pelatihan dengan peserta sebanyak 540 peserta. Pada pelatihan batch I diikuti oleh 146 peserta, kemudian pelatihan batch II diikuti oleh 112 peserta, selanjutnya pelatihan batch III diikuti oleh 96 peserta, dan terakhir pelatihan batch IV diikuti oleh 186 peserta. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masyarakat sangat antusias dan membutuhkan adanya fasilitas yang dapat menunjang pengembangan skill bekerja seperti program pelatihan kerja ini untuk memperoleh keterampilan dan keahlian sesuai pelatihan yang diikutinya. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, tujuan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang ini masih belum memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga masih banyak masyarakat yang tidak dapat merasakan dampak atau manfaat dari adanya program pelatihan kerja tersebut karena tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Jika dilihat dari data tabel 1.2 diatas, peserta yang mengikuti pelatihan kerja dapat dikatakan banyak, sehingga kebutuhan instruktur/tenaga pelatih juga harus disesuaikan dengan banyaknya peserta pelatihan. Instruktur/tenaga pelatih merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Sehingga kualitas dan kompetensi instruktur/tenaga pelatih juga sangat penting diperhatikan karena hal tersebut akan menentukan bagaimana kualitas peserta setelah mengikuti proses pelatihan. Selain itu, sarana dan prasarana yang diberikan dan digunakan oleh peserta pelatihan harus dapat terpenuhi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusnadi et al., 2021), mengemukakan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang masih belum efektif karena ditemukan beberapa masalah yaitu :

1. Masih banyak peserta pelatihan yang telah lulus tapi tidak terserap didunia kerja karena kalah bersaing khususnya diperusahaan/pabrik, dikarenakan masih belum memenuhi kriteria/kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Tidak adanya monitoring lanjutan atau pemantauan kepada peserta pelatihan yang telah lulus dari BLK.
3. Masih belum memadainya sarana dan prasarana seperti ruangan, peralatan, dan perlengkapan keselamatan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan selama proses pelaksanaan pelatihan.

Salah satu alat yang dapat digunakan untuk membantu dalam perencanaan, perbaikan, dan pengembangan serta penyempurnaan suatu kegiatan/program adalah dengan evaluasi. Evaluasi dianggap sebagai bagian penting dari suatu program pelatihan, sehingga sangat penting untuk melakukan evaluasi program. Hal ini terutama berlaku untuk program pelatihan di pendidikan nonformal seperti pelatihan kerja. Evaluasi program pendidikan pelatihan adalah kegiatan penilaian suatu hal berdasarkan standar untuk pengambilan keputusan dalam membantu pelaksanaan program yang optimal. Maka dari itu, bagi para pengambil keputusan, evaluasi dapat digunakan untuk memulai, menghentikan, memperbaiki, memodifikasi, atau meningkatkan program (Aryanti et al., 2018).

Berdasarkan fenomena masalah diatas, jika dianalisis melalui teori evaluasi program, terdapat kesenjangan antara tujuan yang ditetapkan dan pelaksanaan program yang sebenarnya, bersama dengan dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan program. Proses evaluasi program mampu menilai kinerja program di semua fase pengembangannya. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan teori evaluasi program yang dikemukakan oleh Stufflebeam (2017), terdapat empat dimensi yaitu; (1) *Context*, (2) *Input*, (3) *Process*, dan (4) *Product*.

Dilihat dari latar belakang yang dikemukakan di atas dan fenomena yang diamati, penulis termotivasi dan tertarik untuk meneliti sejauh mana pelaksanaan program pelatihan kerja ini telah optimal dalam mengurangi angka pengangguran, maka dari itu peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “**Evaluasi Program Pelatihan Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.**”

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan permasalahan yang telah dijelaskan dilatar belakang, selanjutnya terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi *context* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang?
2. Bagaimana evaluasi *input* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang?
3. Bagaimana evaluasi *process* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang?
4. Bagaimana evaluasi *product* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui evaluasi *context* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang
2. Untuk mengetahui evaluasi *input* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang
3. Untuk mengetahui evaluasi *process* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang
4. Untuk mengetahui evaluasi *product* dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kabupaten Subang

D. Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pemerintah maupun masyarakat terkait evaluasi program pelatihan kerja dalam mengurangi angka pengangguran yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Adapun beberapa manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi karya ilmiah yang dapat digunakan sebagai gambaran atau referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian tentang program pelatihan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti; Diharapkan untuk penulisan Tugas Akhir ini dapat memberikan pemahaman dan pengalaman bagi penulis mengenai program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang.
- b. Instansi; Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai alat evaluasi untuk terus meningkatkan kualitas dan inovasi terkait Program pelatihan kerja di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang.
- c. Masyarakat; Adapun penelitian ini bertujuan untuk membantu memberikan pemahaman serta informasi kepada masyarakat umum khususnya masyarakat yang tidak mengetahui tentang program

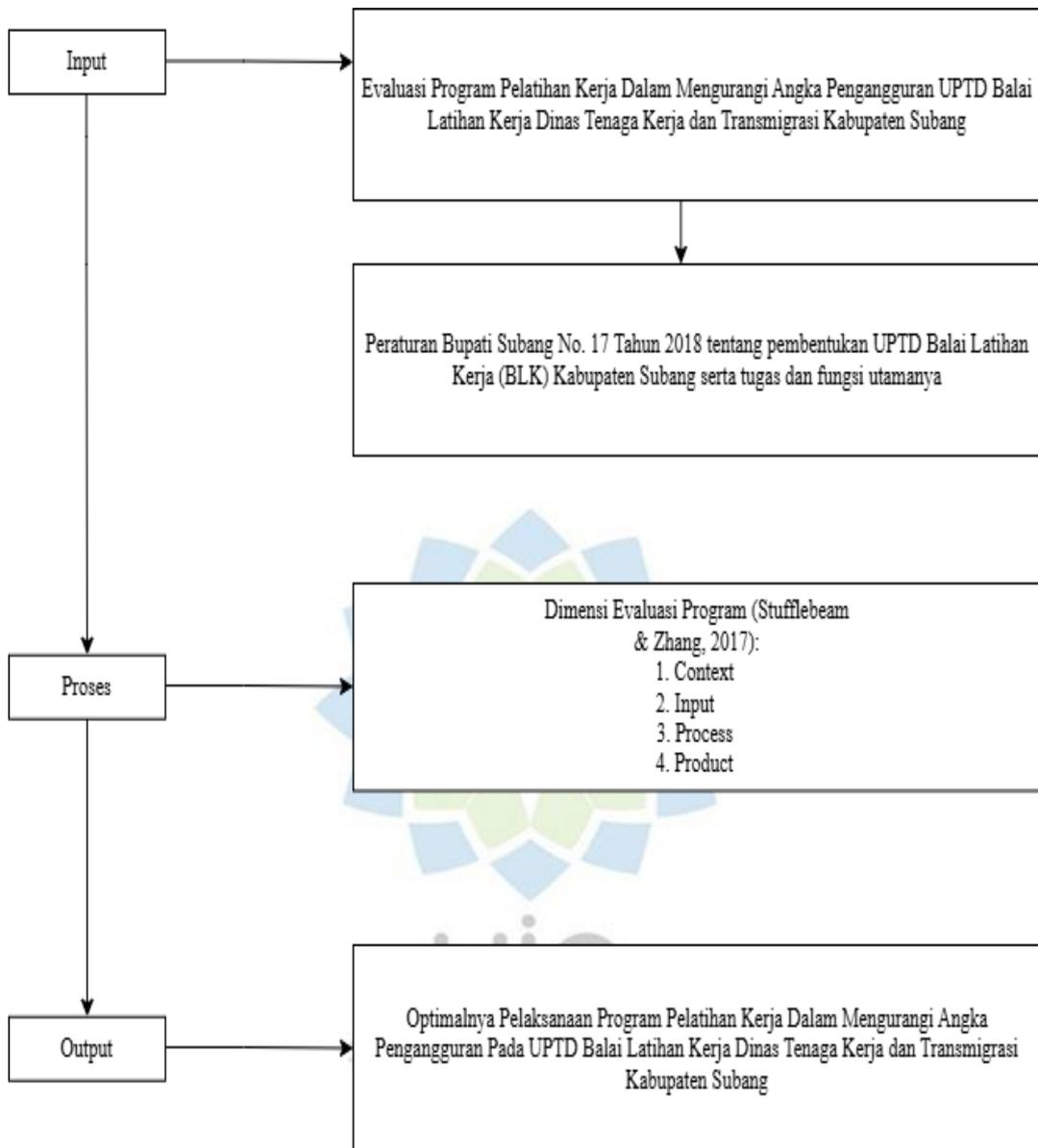
pelatihan kerja yang ada di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

E. Kerangka Berpikir

Awal penelitian ini dilakukan karena adanya kebijakan dari pemerintah yang memunculkan sebuah program untuk menyelesaikan masalah sosial di masyarakat yaitu pengangguran. Penelitian berfokus pada evaluasi program pelatihan kerja dalam mengurangi angka pengangguran di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Penelitian dilakukan berlandaskan pada Peraturan Bupati No. 17 Tahun 2018 mengenai pendirian UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Subang serta tugas dan fungsi utamanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat identifikasi masalah yaitu terkait tujuan program pelatihan kerja yang masih belum memenuhi kebutuhan masyarakat, masih banyaknya lulusan yang kalah kompetitif ketika masuk dunia kerja, kemudian kurangnya kebutuhan instruktur/tenaga pelatih yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya jika dilihat dari banyaknya peserta, serta sarana dan prasarana yang masih kurang menunjang keberhasilan pelatihan. Berdasarkan teori evaluasi, peneliti menggunakan teori evaluasi model CIPP menurut Stufflebeam & Zhang, (2017), bahwa terdapat beberapa parameter untuk mengevaluasi program mencakup empat dimensi, yaitu *context*, *input*, *process* dan *product*. Evaluasi model CIPP yang ditawarkan oleh Stufflebeam ini dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, pelatihan, program ataupun institusi.

Pada akhirnya diharapkan bahwa program pelatihan kerja dalam mengurangi angka pengangguran yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang ini dapat berjalan secara optimal. Untuk lebih menjelaskan bagaimana kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui gambar dibawah sebagai berikut:



Gambar 1.3
Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024