

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena pengangguran merupakan salah satu masalah yang dialami negara-negara di dunia, tidak terkecuali Indonesia. Menurut laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di DKI Jakarta sebesar 7,18% pada Agustus 2022. TPT menurut jenjang pendidikannya yang tertinggi adalah lulusan SMA 9,32%, SMK 8,97%, dan SMP 7,24%. Lambannya laju penurunan jumlah pengangguran diikuti dengan selalu bertambahnya jumlah angkatan kerja berlatar belakang pendidikan SMA dan SMK. Lulusan SMA dan SMK yang belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan kurang memiliki *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kesempatan mereka kecil untuk memasuki dunia kerja, selain itu juga penting bagi mereka harus memiliki kesiapan kerja (Rizky et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Dacre Pool and Sewell (2007) dalam (Feriady, 2019) menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah individu memiliki keahlian sesuai bidang, pengetahuan yang luas, pemahaman untuk mengolah informasi dan kepribadian yang membuat seseorang mampu memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya mencapai kesuksesan. Kesiapan kerja sama dengan kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), dan sikap (afektif) (Baiti & Munadi, 2014). (Brady, 2010) dalam (Fitriah et al., 2021) menyebutkan aspek-aspek kesiapan kerja memiliki enam unsur antara lain : tanggung jawab (*Responsibility*), fleksibilitas (*Flexibility*), keterampilan (*Skill*), komunikasi (*Communication*), pandangan diri (*Self View*), kesehatan dan keselamatan (*Health & Safety*). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan kerja merupakan seseorang dikatakan siap untuk bekerja jika didalam dirinya sudah mempunyai keterampilan atau keahlian sesuai bidangnya yang membuat seseorang tersebut menguasai pekerjaan.

Kurangnya *skill* yang sesuai bidang pekerjaan menyebabkan para pencari kerja sulit mendapatkan pekerjaan sesuai kebutuhan pasar kerja, selain harus memiliki kesiapan kerja. Dalam mengatasi masalah tersebut diperlukan adanya upaya-upaya

untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dalam pasar kerja (Dimas & Woyanti, 2022). Peningkatan *skill* bisa didapatkan melalui pendidikan non formal, salah satunya dengan mengadakan pelatihan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja, kemampuan, dan keterampilan kerja (Enjang Suherman & Suroso, 2019). Tentunya pelatihan kerja harus diawali dan didasari oleh identifikasi kebutuhan pasar kerja (wulandari fitri, 2016). Pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja akan menimbulkan masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran yang tidak sesuai antara kualitas kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.

Pemerintah telah menyediakan Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) di seluruh Indonesia untuk dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang unggul sebagai tenaga kerja profesional yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha/ industri. BLKD yang ada di Jakarta Pusat yang sekarang telah berganti nama menjadi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat, tugas utamanya adalah melaksanakan pelatihan di berbagai jurusan, salah satunya adalah pelatihan kejuruan Tata Busana.

Pelatihan kejuruan Tata Busana merupakan pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK) level III atau penjahit madya yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sjofjan, 2017:11). Kompetensi yang di pelajari antara lain: prosedur K3 dalam bekerja, memelihara alat jahit, mengukur tubuh, membuat pola busana, memotong bahan, menjahit dengan mesin, menyelesaikan busana dengan jahitan tangan, melakukan pengepresan, dan penyelesaian akhir busana. Hasil akhir kegiatan pembelajaran PPKD yaitu dengan uji kompetensi pembuatan pakaian wanita yang dilakukan oleh instruktur kejuruan. Peserta yang dinyatakan kompeten setelah mengikuti uji kompetensi akan mendapatkan sertifikat kompetensi pelatihan PPKD Jakarta Pusat dan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh LSP.

Wawancara yang dilakukan dengan beberapa alumni PPKD Jakarta Pusat kejuruan tata busana angkatan II tahun 2022 yang merupakan lulusan SMK, bahwa untuk meningkatkan kualitas diri dan memiliki kesiapan kerja yang sesuai

kebutuhan pasar kerja pada industri busana, mereka mengikuti pelatihan pendidikan non formal kejuruan Tata Busana di PPKD Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dacre Pool and Sewell untuk memiliki kesiapan kerja seseorang harus memiliki keahlian sesuai bidangnya. Peserta yang telah kompeten mengikuti pelatihan diharapkan memiliki kesiapan untuk bekerja pada bidang industri busana seperti butik, rumah mode, garmen, modiste, tailor, atau membuka usaha sendiri di bidang tata busana sesuai dengan kemampuan yang di dapatkan selama pelatihan.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesiapan kerja harus dimiliki oleh para pencari kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di industri busana, kesiapan kerja dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan berbasis uji kompetensi kejuruan tata busana yang mencakup pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), dan sikap (afektif). Dalam penelitian ini aspek-aspek kesiapan kerja yang digunakan berdasarkan pada teori Brady (2010). Dengan adanya Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) berbasis kompetensi sebagai upaya alternatif mengurangi jumlah pengangguran yang diakibatkan oleh kurangnya *skill* yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta kurangnya kesiapan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan hasil uji kompetensi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan kejuruan Tata Busana PPKD Jakarta Pusat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hasil uji kompetensi pembuatan pakaian wanita kejuruan Tata Busana pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat?
2. Bagaimana kesiapan kerja peserta pelatihan kejuruan Tata Busana dalam menghadapi kebutuhan pasar kerja?
3. Bagaimana hubungan hasil uji kompetensi kejuruan Tata Busana dengan kesiapan kerja?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dilakukan pembatasan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan kejuruan Tata Busana pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat tahun 2022 – 2023.
2. Hasil uji kompetensi jenjang III pembuatan pakaian wanita pada kejuruan Tata Busana.
3. Kesiapan kerja menurut teori Brady (2010) yaitu: tanggung jawab (*Responsibility*), fleksibilitas (*Flexibility*), keterampilan (*Skill*), komunikasi (*Communication*), pandangan diri (*Self View*), kesehatan dan keselamatan (*Health & Safety*).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimana hubungan hasil uji kompetensi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan kejuruan Tata Busana PPKD Jakarta Pusat?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan hasil uji kompetensi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan kejuruan Tata Busana PPKD Jakarta Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Informasi bagi mahasiswa Pendidikan Tata Busana untuk meningkatkan *skill* melalui pendidikan non formal pada kejuruan Tata Busana PPKD Jakarta Pusat.
2. Menambah wawasan mengenai seberapa besar hubungan hasil uji kompetensi kejuruan Tata Busana terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.
3. Menambah wawasan pengetahuan dan *skill* bagi peserta pelatihan sehingga memiliki kemampuan dan kesadaran untuk bersaing.

4. Meningkatkan minat calon tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidangnya.
5. Digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

