

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasar tenaga kerja di Indonesia, terutama di wilayah metropolitan Jakarta, telah mengalami perubahan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi telah menciptakan banyak peluang dan tantangan dalam mengelola kebutuhan tenaga kerja. Jakarta yang juga sebagai pusat ekonomi dan bisnis tentunya, menjadi tujuan utama bagi perusahaan-perusahaan nasional dan internasional yang mencari pertumbuhan dan investasi. Hal ini dibuktikan dengan data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa DKI Jakarta pada tahun 2023 menjadi provinsi dengan total lowongan pekerjaan terbanyak di Indonesia, bahkan tercatat dengan lebih dari 1.000 lowongan pekerjaan.¹

Namun, kebutuhan tenaga kerja industri tidak hanya sebatas tentang kuantitas, melainkan juga berkaitan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk mendukung perkembangan industri. Tenaga kerja yang berkualitas akan mampu menghasilkan produk dan layanan yang terbaik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang optimal, pendidikan memainkan peran utama dalam membentuk dan mengembangkan potensi individu.

Pendidikan adalah fondasi utama yang memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dalam berbagai sektor masyarakat. Pendidikan formal telah lama dianggap sebagai komponen penting dalam mempersiapkan individu untuk dunia kerja, tetapi keadaan saat ini menunjukkan bahwa itu tidak lagi cukup.

¹ Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Analisa Pasar Kerja Dalam Negeri Tahun 2023*, 2023

Kesenjangan antara apa yang diajarkan di institusi pendidikan formal dan apa yang dibutuhkan oleh industri semakin melebar.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus tahun 2023 yaitu 6,53%. Menurut pendidikan yang ditamatkan, lulusan SMA memiliki angka TPT paling tinggi yaitu 8,35%.² Mayoritas masyarakat Jakarta hanya mampu mengenyam pendidikan hingga bangku SMA, yang berdampak pada tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan tersebut. Hal ini memperkuat bahwa kompetensi yang didapat sehabis lulus SMA atau SMK memang tidak cukup bersaing dalam dunia kerja. Dalam keadaan tersebut, tentunya dibutuhkan program pemerintah dalam usaha tingkatkan mutu pengetahuan serta keahlian warga DKI Jakarta khususnya untuk mereka yang masuk dalam umur kerja yang mau memperoleh pekerjaan ataupun disebut dengan tenaga kerja.

Pemerintah melalui tenaga kerja dan transmigrasi membuat salah satu upaya dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar tidak kalah berkualitas, dengan cara mendirikan pusat pengembangan kerja. Meningkatnya kualitas tenaga kerja akan memberikan sebuah kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Meningkatnya kualitas tenaga kerja tersebut perlahan akan mampu mengurangi angka pengangguran yang ada di Jakarta.

Menurut data dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Disnakertransgi) Provinsi DKI Jakarta, terdapat lima pusat pelatihan kerja daerah (PPKD) yang tersebar di lima wilayah kota dan kabupaten di DKI Jakarta. Melihat

² Badan Pusat Statistika Provinsi DKI Jakarta, *Keadaan Ketenagakerjaan DKI Jakarta Agustus 2023*, diakses 6 November 2023 <https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2023/11/06/1084/keadaan-ketenagakerjaan-dki--jakarta-agustus-2023.html>,

tingginya kebutuhan tenaga industri maka pemerintah mendirikan Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri atau disingkat dengan sebutan PPKPI. PPKPI adalah Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Tenaga Kerja (UPTD) yang berada di Provinsi DKI Jakarta dan dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta 340 Tahun 2016 “Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri”.

PPKPI dibentuk untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan nyata industri. PPKPI menawarkan pelatihan yang lebih spesifik, praktis, dan selaras dengan tuntutan industri terkini. Salah satunya PPKPI Pasar Rebo, yang berdiri di bawah Kementerian Perburuhan Republik Indonesia sebagai Pusat Latihan Kerja Industri (PLKI). PPKPI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah tanggung jawab Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Jenis pelatihan kerja yang diselenggarakan di PPKPI Pasar Rebo terdiri dari Pelatihan MTU (Mobile Training Unit) dan sembilan belas kejuruan regular yaitu: (1) AC Central, (2) AC Tata Udara, (3) Administrasi Perkantoran, (4) Akuntansi, (5) Bahasa Inggris, (6) Bahasa Korea, (7) CNC, (8) Desain Grafis Madya, (9) Elektronika Industri, (10) Elektronika Komunikasi, (11) Gambar Konstruksi Bagunan, (12) Gambar Konstruksi Mekanik, (13) Jaringan Komputer Madya, (14) Las Listrik SMAW (3G), (15) Listrik, (16) Multimedia, (17) Otomotif Kendaraan Ringan, (18) Otomotif Sepeda Motor, (19) Tata Busana. Syarat untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan PPKPI yaitu berusia 17 Tahun, berdomisili di jakarta, dan lulus administrasi dan tes seleksi. Kuota untuk setiap angkatan adalah sebanyak 20 orang agar pelatihan dapat berjalan secara efektif. Pelatihan tersebut diberikan secara gratis tanpa di pungut biaya.

Peserta yang dinyatakan lulus dan diterima mengikuti pelatihan diberikan fasilitas berupa baju kerja, bahan praktik, konsumsi dan kunjungan ke perusahaan yang sesuai dengan jenis pelatihan yang dipilih. Waktu pelatihan dilakukan selama 60 hari kerja atau 480 jam pelajaran. Pelatihan kerja di PPKPI dilaksanakan pada hari senin sampai dengan jum'at, dimulai dari jam 08.00 WIB sampai dengan 15.15 WIB dengan waktu istirahat dua kali yaitu pukul 10.00 dan 12.00. Peserta yang mengikuti pelatihan hingga akhir penilaian akan mendapat sertifikat pelatihan.³

Penelitian ini berfokus kepada Pelatihan Jaringan Komputer Madya karena program ini merupakan salah satu dari lima besar pelatihan yang banyak diminati. Pelatihan Jaringan Komputer Madya sangat diminati karena kebutuhan yang terjadi saat ini tidak terlepas dari menguasai komputer, baik dari perangkat lunak maupun perangkat keras komputer. Selain itu, banyaknya perusahaan mengakui kebutuhan akan tenaga madya dalam mengoperasikan komputer. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada 2022 hingga 2025 terus meningkat. Bahkan, pada tahun 2025 diprediksi sumber daya manusia yang dibutuhkan pada sektor TIK mencapai 1.979.418 orang.⁴

Pelatihan Jaringan Komputer Madya ini merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara reguler sejak tahun 2019, dengan frekuensi dua kali dalam satu tahun. Adapun yang dipelajari dalam Pelatihan Jaringan Komputer Madya ini tentang: (1) Mengumpulkan kebutuhan teknis pengguna yang menggunakan jaringan, (2) Mengumpulkan data peralatan jaringan dengan teknologi yang

³ PPKPI, diakses 6 November 2023. <http://ppkpi.com>

⁴ Liputan 6, *Kebutuhan Tenaga Kerja Bidang Teknologi Diprediksi Capai 1,9 Juta Orang di 2025*, diakses 8 November 2023. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5215089/kebutuhan-tenaga-kerja-bidang-teknologi-diprediksi-capai-19-juta-orang-di-2025?page=3%3E>.

sesuai, (3) Merancang topologi jaringan, (4) Merancang pengalamatan jaringan, (5) Menentukan spesifikasi perangkat jaringan, (6) Memasang kabel jaringan, (7) Memasang Jaringan Nirkabel, (8) Mengkonfigurasi switch pada jaringan, (9) Mengkonfigurasi Routing pada Perangkat Jaringan dalam satu Autonomous system, (10) Mengkonfigurasi Routing pada Perangkat Jaringan antar Autonomous system.

Kegiatan yang dilakukan pada Pelatihan Jaringan Komputer Madya adalah berisi pemberian materi sebanyak 25% dan praktek sebanyak 75%. Pelatihan ini menekankan kepada praktek agar setelah selesai mengikuti pelatihan peserta dapat memiliki kompetensi yang diinginkan lembaga. Sarana di Jaringan Komputer Madya sangat mendukung karena dalam proses pembelajaran tiap peserta di hadapkan masing-masing oleh satu komputer.

Peneliti memperoleh informasi dari hasil wawancara langsung dan tidak terstruktur dengan instruktur Pelatihan Jaringan Komputer Madya, bahwa peserta pelatihan berasal dari berbagai macam jenjang pendidikan seperti, Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan dengan berbagai jurusan. Jenjang pendidikan tersebut yang menjadi salah satu kendala instruktur dalam menjelaskan sebuah materi karena adanya perbedaan pengetahuan dasar komputer dan pemahaman materi yang sedang dijelaskan agak lambat karena perbedaan tersebut. Selain itu, hasil survei juga mengindikasikan bahwa instruktur dalam memaparkan materi terlalu cepat sehingga peserta merasa kurang maksimal dalam menangkap materi.

PPKPI Pasar Rebo memiliki tujuan yaitu mewujudkan PPKPI sebagai center of excellence, center of development, di bidang pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja. Namun ternyata

di dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala. Oleh karena itu, perlu adanya upaya lebih lanjut untuk mewujudkan tujuan dari PPKPI yaitu dilakukannya evaluasi.

Dalam definisi *AECT tahun 2004*, berdasarkan pada referensi menurut *Januszewski dan Molenda* yaitu "*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.*" Dari pengertian tersebut jika difokuskan pada "Improving Performance" atau dalam bahasa Indonesia adalah meningkatkan kinerja.⁵ Meningkatkan kinerja merupakan salah satu tujuan teknologi pendidikan. Secara garis besar peningkatan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan peningkatan terhadap kapabilitas atau kompetensi seseorang sehingga bisa mengaplikasikan kemampuan yang baru didapatnya dalam pekerjaan. Langkah mengevaluasi peserta pelatihan termasuk intervensi yang dilakukan oleh Teknologi Pendidikan.

Evaluasi merupakan tahapan yang penting dari rangkaian proses pelatihan, karena dengan mengevaluasi pelatihan terlihat efektifitas dan efisiensi dari sebuah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah usaha mengumpulkan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan. Evaluasi pelatihan berupaya mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu untuk menilai apakah pelatihan telah mencapai tujuan secara keseluruhan. Bagi penyelenggara pelatihan, evaluasi bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam

⁵ Dewi salma Prawidilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group 2012), hal. 31

memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut.⁶

Selama ini, evaluasi belum pernah dilakukan, baik secara internal maupun eksternal. PPKPI Pasar Rebo merasa membutuhkan evaluasi karena pelatihan sudah berjalan selama 5 tahun, namun belum ada data yang menunjukkan sejauh mana pelatihan tersebut telah mencapai tujuannya. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan pelatihan berikutnya. Evaluasi ini sangat penting untuk menilai kelayakan pelatihan secara objektif dan komprehensif. Melalui proses ini, akan diperoleh perspektif baru mengenai kekuatan dan kelemahan pelatihan, yang mungkin tidak terlihat dari sudut pandang internal. Evaluasi akan mengkaji berbagai aspek seperti kualitas materi, efektivitas metode pengajaran, kinerja instruktur, dan fasilitas pendukung. Selain itu, evaluasi ini membantu memastikan bahwa pelatihan telah mencapai tujuan pembelajarannya dengan cara mengukur hasil belajar peserta pelatihan.

Berdasarkan pertimbangan dan hasil observasi peneliti, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian terkait evaluasi Pelatihan Jaringan Komputer Madya bagi peserta pelatihan di PPKPI Pasar Rebo. Model evaluasi yang akan digunakan adalah model Evaluasi Kirkpatrick yang memiliki fokus pada efektivitas program dengan mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, dan level 4 result. Peneliti memfokuskan untuk melakukan evaluasi pada level 1 dan level 2 sebagai tolak ukur penelitian karena pada level tersebut belum pernah dilakukan dan menjadi prioritas evaluasi bagi PPKPI Pasar Rebo.

⁶ Marudur P dkk , *Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta)*, Studi Komunikasi dan media, 24.10 (2020), hal. 187.

Mengingat bahwa PPKPI Pasar Rebo setiap tahunnya selalu menyelenggarakan pelatihan secara reguler, penting bagi PPKPI Pasar Rebo sebagai unit pelaksana teknis pelatihan melakukan evaluasi program dalam mengukur reaksi peserta terhadap berbagai aspek pada proses pelatihan dan mengukur hasil belajar yang diperoleh peserta setelah pelatihan, untuk memperbaiki kualitas pelatihan. Data dan informasi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi para pembuat keputusan, atau sebagai bahan masukan bagi PPKPI Pasar Rebo dalam penyempurnaan penyelenggaraan Pelatihan Jaringan Komputer Madya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kegiatan Pelatihan Jaringan Komputer Madya yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo?
2. Bagaimana analisis kebutuhan pelaksanaan Pelatihan Jaringan Komputer Madya yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo?
3. Bagaimana melaksanakan evaluasi Kirkpatrick tingkat reaksi (level 1) dan hasil belajar (level 2) peserta pada Pelatihan Jaringan Komputer Madya di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan terarah, peneliti membatasi fokus permasalahan pada pertanyaan nomor 3, yaitu :

1. Masalah: Bagaimana melaksanakan evaluasi Kirkpatrick tingkat reaksi (level 1) dan hasil belajar (level 2) peserta pada Pelatihan Jaringan Komputer Madya di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo?.
2. Subjek: Reaksi dan hasil belajar peserta terhadap Pelatihan Jaringan Komputer Madya.
3. Tempat: Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana melaksanakan evaluasi Kirkpatrick tingkat reaksi (level 1) dan hasil belajar (level 2) peserta pada Pelatihan Jaringan Komputer Madya di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat reaksi (level 1) dan hasil belajar (level 2) peserta setelah mengikuti Pelatihan Jaringan Komputer Madya di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo yang mengacu pada model evaluasi Kirkpatrick.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan penerapan model Kirkpatrick dan melakukan evaluasi secara benar sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian selanjutnya terhadap permasalahan yang sama atau sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan untuk pihak penyelenggara pelatihan yakni Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Pasar Rebo untuk memperbaiki kualitas pelatihan yang akan datang.

b. Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diterima selama menjadi mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta khususnya mengenai evaluasi pelatihan serta menambah referensi dan wawasan penulis dalam melakukan penelitian lebih lanjut.