

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KETERAMPILAN SUMBER DAYA MANUSIA
PRODUK TEKSTIL DAN ALAS KAKI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI
ANGKATAN KERJA DI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
dalam Jurusan Ekonomi Islam



Oleh :

Puji Lestari

NIM 2105026033

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

An. Sdr. Puji Lestari

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Puji Lestari

NIM : 2105026033

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Efektivitas Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki dalam Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja di Jawa Tengah

Dengan ini telah disetujui dan mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Semarang, 13 Maret 2025

Pembimbing I



Septiana Na'afi M.Si
NIP. 198909242019032018

Pembimbing II



Arief Darmawan, M.Pd
NIP. 198804222020121002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp / fax (024) 7608454 Semarang 50185

Website: febi.walisongo.ac.id – Email: febi@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Nama Puji Lestari

NIM 2105026033

Jurusan Ekonomi Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Sumber Daya Manusia Produk Tekstil dan Alas Kaki dalam Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja di Jawa Tengah"

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat Cumlaude/Baik/Cukup, pada tanggal 17 April 2025

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata I tahun akademik 2024/2025

Semarang, 21 April 2025

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag
NIP 197003211996031003

Arief Darmawan, M.Pd
NIP 198804222020121002

Penguji Utama I

Penguji Utama II

Siti Nuraini, S.Sos.I, M.Si
NIP 198312012015032004



Naili Sa'adah, M.Si
NIP 198803312019032012

Pembimbing I

Pembimbing II

Septianna Na'afi, M.S.I
NIP 198909242019032018

Arief Darmawan, M.Pd
NIP 198804222020121002

MOTTO

Muhammad bin Al-Hasan bin Abdullah dalam syairnya:

“Belajarliah! Sebab ilmu adalah penghias bagi pemiliknya. Dia berlebihan, dan pertanda segala pujian. Jadikan hari-harimu untuk menambah ilmu. Dan berenanglah di lautan ilmu yang berguna.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu Tercinta (Alm. Bapak Legiman dan Ibu Sumiatun)

“Terima kasih atas segala cinta, doa, dan perjuangan yang tiada henti. Bapak adalah sosok yang mengajarkan keteguhan dan Ibu adalah sumber kasih sayang yang tulus. Meskipun Bapak telah tiada, nasihat dan doa-doanya selalu mengiringi setiap langkah. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat untuk Bapak disana dan memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk Ibu.”

Saudara Tersayang (Eko Sulistiyono dan Bayu Setiyono)

“Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, dan motivasi yang tak pernah putus. Kalian adalah inspirasi yang membimbing penulis untuk terus kuat dalam setiap perjalanan. Semoga kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan selalu menyertai kalian.”

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan skripsi ini tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 15 Maret 2025



Puji Lestari

NIM 2105026033

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab dalam penyusunan skripsi mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987- Nomor 0543b/u/1987.

1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan
2	ب	B
3	ت	T
4	ث	Ṡ
5	ج	J
6	ح	h
7	خ	Kh
8	د	D
9	ذ	Z
10	ر	R
11	ز	Z
12	س	S
13	ش	Sy
14	ص	Sh
15	ض	Dh

No.	Arab	Latin
16	ط	t
17	ظ	Dz
18	ع	ʿ
19	غ	G
20	ف	F
21	ق	Q
22	ك	K
23	ل	L
24	م	M
25	ن	N
26	و	W
27	ه	H
28	ء	ʾ
29	ي	Y

2. Vokal Pendek

َ = a

ِ = i

ُ = u

3. Diftong

اِيْ = ay

اَوْ = aw

4. Syahadah (اَشْهَدُ)

Syahadah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya اَشْهَدُ al-thibb

5. Kata sandang (اَل...)

Kata sandang (اَل...) ditulis dengan *al*.... misalnya اَلْكِتَاب (Al-Kitāb). Al-ditulis dengan huruf kecil jika terletak pada permulaan kalimat.

6. Ta'Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya اَلْمَعِيشَةُ الطَّبِيعِيَّة = *al-maishah al-thabi'iyah*.

ABSTRAK

Permasalahan pengangguran di Jawa Tengah menjadi isu penting yang berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja. Meskipun potensi penduduk usia produktif cukup besar, rendahnya keterampilan kerja menjadi penghambat utama dalam penyerapan tenaga kerja di sektor industri. Pelatihan keterampilan menjadi salah satu solusi strategis untuk menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan kebutuhan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki yang diselenggarakan oleh Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja di Jawa Tengah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode penelitian *field research* (penelitian lapangan). Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan tahun 2023 dan 2024. Evaluasi efektivitas pelatihan dianalisis menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang meliputi empat level: reaksi, proses belajar, evaluasi perilaku, dan hasil. Selain itu, analisis data juga didukung oleh data kuantitatif dalam bentuk persentase efektivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) tergolong sangat efektif pada semua aspek evaluasi. Tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan meningkat dari tahun 2023 ke 2024. Sebanyak 1.365 peserta pada tahun 2023 dan 1.287 peserta pada tahun 2024 berhasil terserap ke dunia kerja, sebagian besar berasal dari kelompok usia produktif dan lulusan SMA/SMK. Dengan demikian, pelatihan ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja serta membantu mengurangi jumlah pengangguran di Jawa Tengah.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan, Keterampilan SDM, Tekstil dan Alas Kaki, Partisipasi Angkatan Kerja, Kirkpatrick

ABSTRACT

The unemployment problem in Central Java is an important issue that has an impact on the low level of workforce participation. Although the potential of the productive age population is quite large, low work skills are a major obstacle in absorbing workers in the industrial sector. Skills training is one of the strategic solutions to bridge the gap between job seekers and industry needs. This study aims to analyze the effectiveness of textile and footwear product HR skills training organized by the Textile and Footwear Industry Center (BIPTAK) in increasing workforce participation in Central Java.

The type of research used is qualitative with a field research method. Data were obtained through observation, interviews, and distributing questionnaires to training participants in 2023 and 2024. Evaluation of training effectiveness was analyzed using the Kirkpatrick evaluation model which includes four levels: reaction, learning process, behavioral evaluation, and results. In addition, data analysis is also supported by quantitative data in the form of percentage effectiveness.

The results of the study showed that the training conducted by the Textile and Footwear Industry Center (BIPTAK) was classified as very effective in all aspects of the evaluation. The level of participant satisfaction with the training program increased from 2023 to 2024. A total of 1,365 participants in 2023 and 1,287 participants in 2024 were successfully absorbed into the workforce, most of whom came from the productive age group and high school/vocational school graduates. Thus, this training makes a real contribution to increasing workforce participation and helping to reduce unemployment in Central Java.

Keywords: Training Effectiveness, HR Skills, Textiles and Footwear, Labor Force Participation, Kirkpatrick

Keywords: Job training, workforce participation, skills, productive age, education level, wages

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “ **Efektivitas Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki dalam Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja di Jawa Tengah**”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam proses penyusunan proposal penelitian ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Pembimbing I, Septiana Na’afi, M.S.I dan Arief Darmawan, M. Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dalam menyusun proposal ini hingga diujikan.
4. Bapak Nuruddin, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam dan Bapak Ferry Khusnul Mubarak, M.A selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan dorongan selama duduk di bangku perkuliahan.
5. Ibu Sri Purwanti, S.E.,M.M selaku kepala Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki
6. Bapak Muslim, S.H., M.H selaku Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki.
7. Bapak Ginung Nurtyasto Sumarno, S.T, M. Si selaku Staf Fungsional dan pegawai BIPTAK yang telah membantu dalam memberikan informasi guna penelitian ini.
8. Kepada orang tua penulis (Alm) Bapak Legiman dan Ibu Sumiatun yang telah merawat, mendidik, menjaga, mendukung, dan memberikan arahan serta bimbingan pendidikan sampai di perguruan tinggi.
9. Kakak-kakak tersayang yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
10. Manusia-manusia spesial dihidup penulis yaitu Alfi Khusni, Febriana, Haura, Alifia, Nisa, Febi, dan Aulia yang selalu saling support dan saling membantu penulis.

Semoga amal kebbaikannya dicatat sebagai amal baik oleh Allah SWT. Penulis ucapkan terima kasih karena bantuan mereka. Penulisan proposal ini pastinya masih jauh dari kata sempurna dari segi materi, penyusunan maupun kekurangan kemampuan dari penulis. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan dengan adanya penyusunan proposal ini, nantinya hasil penelitian dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 13 Maret 2025

Hormat Saya,

Puji Lestari

NIM. 2105026033

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR DIAGRAM.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka	10
F. Metodologi Penelitian	15
G. Sistematika Penulisan	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Efektivitas	22
1. Pengertian Efektivitas	22
2. Pengukuran Efektivitas	24
B. Pelatihan	26
1. Pengertian Pelatihan	26
2. Kriteria Keberhasilan Pelatihan.....	27
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
D. Evaluasi Program Pelatihan	30
1. Pengertian Evaluasi	30
2. Fungsi Evaluasi	32
3. Evaluasi Program.....	32
E. Pelatihan Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki.....	33
1. Industri Tekstil	33
2. Industri Alas Kaki.....	35
F. Angkatan Kerja	37
G. Partisipasi Angkatan Kerja	38
H. Pengangguran.....	41

1. Pengertian Pengangguran.....	41
2. Jenis-jenis Pengangguran.....	42
3. Faktor-faktor Pengangguran.....	46
BAB III GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah BIPTAK	47
B. Visi dan Misi BIPTAK	47
C. Tugas pokok dan fungsi BIPTAK.....	49
D. Alur Rekrutmen.....	49
E. Persyaratan Pelatihan dan Fasilitas	50
F. Kapasitas Layanan Kelas	50
G. Struktur Organisasi.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki oleh Disperindag Provinsi Jawa Tengah	51
B. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki dalam Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja di Jawa Tengah	62
BAB V PENUTUP	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	116
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	144

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran dan Jumlah Pengangguran di Indonesia 1

Gambar 1.2 tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Tengah Tahun 2019-2024 3

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 1.2 Standar Ukuran Efektivitas	18
Tabel 2.1 Pengembangan SDM	29
Tabel 3.1 Kapasitas Layanan Kelas	50
Tabel 3.2 Struktur Organisasi BIPTAK	50
Tabel 4.1 Hasil Penilaian Reaksi Peserta Tahun 2023.....	62
Tabel 4.2 Hasil Penilaian Reaksi Peserta Tahun 2024.....	63
Tabel 4.3 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi Terhadap Program Pelatihan	63
Tabel 4.4 Uji Kompetensi Produk Tekstil.....	65
Tabel 4.5 Uji Kompetensi Produk Alas Kaki	66
Tabel 4.6 Identifikasi Kategori Peserta pada Reaksi terhadap Materi Pelatihan.....	68
Tabel 4.7 Identifikasi Kategori Peserta pada Reaksi terhadap Metode Penyampaian Materi	70
Tabel 4.8 Identifikasi Kategori Peserta pada Reaksi terhadap Kualitas Instruktur Pelatihan	72
Tabel 4.9 Timeline Pelatihan.....	73
Tabel 4.10 Identifikasi Reaksi Peserta pada Reaksi terhadap Jadwal Kegiatan.....	75
Tabel 4.11 Identifikasi Kategori Peserta pada Reaksi terhadap Fasilitas	78
Tabel 4.12 Identifikasi Kategori Peserta pada Reaksi terhadap Penyajian Konsumsi.....	80
Tabel 4.13 Ringkasan Penilaian Kepuasan pada Aspek Reaksi	81
Tabel 4.14 Identifikasi Kategori Peserta pada Evaluasi Perilaku terhadap Kesesuaian SAK dengan Industri	89
Tabel 4.15 Identifikasi Kategori Peserta Aspek Hasil terhadap Kesiapan Kerja	91
Tabel 4.16 Upah Peserta setelah Mengikuti Pelatihan di BIPTAK	101
Tabel 4.17 Identifikasi Kategori Upah Peserta terhadap Peningkatan Kesejahteraan Peserta	103

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 penempatan peserta pelatihan tahun 2023.....	93
Diagram 4.2 penempatan peserta pelatihan tahun 2024.....	93
Diagram 4.3 tingkat pendidikan peserta pelatihan tahun 2023	97
Diagram 4.4 tingkat pendidikan peserta pelatihan tahun 2024	98
Diagram 4.5 usia peserta pelatihan tahun 2023	99
Diagram 4.6 usia peserta pelatihan tahun 2024	100
Diagram 4.7 jenis kelamin peserta pelatihan tahun 2023.....	105
Diagram 4.8 jenis kelamin peserta pelatihan tahun 2024.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan yang mampu mempengaruhi stabilitas ekonomi dan sosial di dalam suatu negara dibidang ekonomi. Setiap negara di dunia memiliki permasalahan dalam menghadapi pengangguran, salah satunya yakni Indonesia. Indonesia menjadi negara dengan tingkat pengangguran tertinggi kedua di Asia Tenggara berdasarkan data Trading Economy pada tahun 2023.¹ Oleh karena itu, Indonesia memiliki berbagai program yang dijalankan oleh pemerintah guna mengurangi tingkat pengangguran. Berdasarkan Badan Pusat Statistika menjelaskan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 2024 bulan Februari 2024 sebesar 4,82%, angka tersebut turun sebesar 0,63% dibanding Februari 2023. Jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2024 yaitu 142,18 juta, naik sebanyak 3,55 juta dari Februari 2023.²

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran dan Jumlah Pengangguran di Indonesia



Sumber: Indonesiabaik.id

Menurut Edy Sunandi Hamid, Penuntasan permasalahan pengangguran membutuhkan proses dan waktu yang cukup panjang karena perlu berbagai sektor untuk bekerja sama, pemerintah memprioritaskan jangka menengah pembangunan ekonomi pada program-program agar diletakkan pada landasan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Masalah pengangguran sudah menjadi permasalahan baik dalam lingkup regional maupun internasional sehingga menjadi permasalahan

¹ Databoks, “Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi Ke-2 Di ASEAN,” databoks, 2023, <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/29d550c59df3c0f/tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-ke-2-di-asean>.

² Badan Pusat Statistika, “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan,” Badan Pusat Statistka, 2024, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>.

yang cukup pelik.³ Pengangguran terjadi akibat terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia, sedangkan perusahaan tidak mampu menampung jumlah pencari kerja yang ingin bekerja.⁴ Semakin besar tingkat pengangguran berakibat pada semakin tinggi pula tingkat kemiskinan di Indonesia.⁵ Berdasarkan Badan Pusat Statistika (2019), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada tahun 2021 sampai 2024 mengalami penurunan yang positif, mengartikan bahwa adanya peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap.⁶

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu daerah yang memiliki masalah pengangguran juga. Berdasarkan data BPS, Jumlah Angkatan Kerja (JAK) Provinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan dari tahun 2022 sebanyak 19,47 juta jiwa menjadi 21,06 juta jiwa pada tahun 2023.⁷ Namun, tingkat pengangguran sudah mulai turun yang awalnya mengalami kenaikan pada tahun 2022 setinggi 5,57 % turun menjadi 5,24 % pada tahun 2023 dan turun lagi menjadi 4,39% pada tahun 2024.⁸ Kendati demikian, jumlah lapangan pekerjaan masih belum memenuhi jumlah angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya.

³ Irma Arfiani, Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang, (Magelang: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial, 2014).

⁴ Basrowi et al., "Pengangguran (Perspektif Teoretis)," *Osf.Io*, 2018, 1–14, <https://osf.io/p43wt/download>.

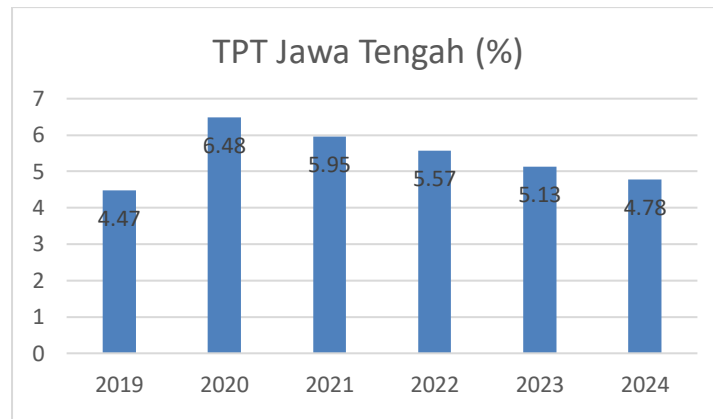
⁵ Ari Kristin Prasetyoningrum U. Sulia Sukmawati, "Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Indonesia," *Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2018).

⁶ Badan Pusat Statistika, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan.," 6 Mei 2024, 2024, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>.

⁷ Badan Pusat Statistika, "Jumlah Angkatan Kerja Di Provinsi Jawa Tengah, 2022-2023," Badan Pusat Statistka, 2024, jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODIjMg==/jumlah-angkatan-kerja.html.

⁸ Badan Pusat Statistika, "Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Februari 2024," Badan Pusat Statistka, 2024, <https://jateng.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1525/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-jawa-tengah-februari-2024.html>.

Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Tengah tahun 2019-2024



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2024

Pengangguran dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia seperti kurangnya keterampilan.⁹ Berdasarkan Badan Pusat Statistika (2019), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Tengah pada tahun 2021 sampai 2024 mengalami penurunan yang positif, mengartikan bahwa adanya peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap.¹⁰ Akan tetapi, penyumbang terbesar dari TPT tersebut adalah golongan muda dengan kisaran usia 15-24 tahun yang belum terserap oleh pasar kerja sepenuhnya. Lulusan pendidikan formal dengan tingkat TPT tertinggi adalah lulusan SMK. Hal ini dikarenakan kualifikasi yang dimiliki lulusan SMK tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh pasar kerja. Kebijakan mengenai pembangunan ketenagakerjaan untuk diberikan kepada pemuda agar mampu menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Selain itu, diperlukan juga peran dunia usaha dalam membuat konsep kurikulum dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan di lapangan kerja. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan menengah kejuruan diperlukan pula peran pemerintah, lembaga pendidikan, serta industri untuk memastikan bahwa lulusan sekolah menengah kejuruan sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja.¹¹

Menurut Suparno yang dikutip oleh Purnomo, faktor Sumber Daya Manusia

⁹ Anas, "Sumber Daya Manusia Indo," *Jurnal Ilmiah Promis* 3, no. 2 (2022): 110–30, <https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/566>.

¹⁰ Badan Pusat Statistika, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan."

¹¹ Suci Frisnoiry et al., "Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi* 17, no. 1 (2024).

(SDM) menjadi sangat penting karena pada akhirnya daya saing suatu negara akan ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya.¹² Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam reformasi ekonomi. Membentuk SDM yang berkualitas, memiliki keterampilan yang mumpuni, serta daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan global merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan saat ini.¹³ Salah satu faktor penyebab bertambahnya pengangguran yakni banyaknya sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan pasar kerja. Banyaknya lulusan pendidikan yang tidak sesuai dengan pasar kerja yang saat ini dibutuhkan seperti pada industri dan alas kaki yang menjadi sektor unggulan yang ada di Jawa Tengah. Padahal, sektor ini memiliki potensi yang besar dalam penyerapan tenaga kerja jika memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Industri menjadi salah satu penggerak ekonomi di Indonesia. Yang mana keberadaannya mampu mendorong pembangunan daerah, pendapatan daerah meningkat, kesempatan kerja menjadi lebih luas, serta mampu mengurangi tingkat kemiskinan. Semakin banyak industri di suatu wilayah maka akan semakin maju pula perekonomian wilayah tersebut. Salah satu industri di Indonesia yang mampu menjadi penggerak perekonomian negara yakni industri tekstil dan produk tekstil. Triwulan pertama pada tahun 2024 terdapat beberapa industri yang tumbuh positif yakni industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki serta industri tekstil dan pakaian jadi. Berdasarkan data BPS, Kedua sektor tersebut mengalami pertumbuhan mencapai 5,90% *year on year* (yoy) dan 2,64% *year on year* (yoy).¹⁴ Peningkatan sektor tersebut berpengaruh terhadap kontribusi industri pengolahan dalam pertumbuhan ekonomi, yakni mencapai 19,28% *year on year* (yoy) angka ini mengalami kenaikan dari tahun 2023 di periode yang sama yakni diangka 18,57 % *year on year* (yoy).¹⁵ Berdasarkan Direktur Industri Tekstil, Kulit, dan Alas Kaki (ITKAK) Kementerian Perindustrian (Kemenperin), menuturkan bahwa industri pengolahan masih menjadi penggerak utama perekonomian Indonesia. Hal ini didasarkan pada permintaan dari

¹² Adi Purnomo and Sukamdi, "KARAKTERISTIK PENGANGGUR TERBUKA, SETENGAH PENGANGGUR DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROPINSI JAWA TIMUR (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2010)," *Jurnal Bumi Indonesia* I (2012): 112.

¹³ Dharfan Aprianto, "Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat," *Prosiding PESAT* 5, no. 2010 (2013): 8–9, <http://www.ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/pesat/article/download/1230/1089>.

¹⁴ Badan Pusat Statistika, "Laju Pertumbuhan PDB Seri 2010 (Persen), 2024," 2024.

¹⁵ INDOTEXTILES, "Kinerja Industri Pengolahan Menjadi Penopang Pertumbuhan Ekonomi Nasional Pada Triwulan Pertama 2024," 3 JUNE 2024, 2024, <https://indotextiles.com/joomla30/2038-kinerja-industri-pengolahan-menjadi-penopang-pertumbuhan-ekonomi-nasional-pada-triwulan-pertama-2024>.

luar negeri dan domestik yang masih tinggi.¹⁶

Industri tekstil dan produk tekstil memiliki peran yang tidak kalah penting juga dalam pembangunan perekonomian di Jawa Tengah. Pada triwulan I-2024, secara struktural, lapangan usaha industri pengolahan mendominasi struktur ekonomi Jawa Tengah dengan kontribusi 34,99%. Sedangkan dalam lapangan usaha industri pengolahan, industri tekstil dan produk tekstil menduduki urutan ketiga setelah pengolahan makanan dan minuman dan tembakau.¹⁷ Pada tahun 2022, Industri pengolahan menjadi salah satu lapangan usaha yang menyumbangkan tenaga kerja terbanyak di Jawa Tengah yakni sebanyak 71,50 ribu orang setelah lapangan usaha pertanian sejumlah 324,03 ribu orang dan lapangan usaha perdagangan sebanyak 93,59 ribu orang.¹⁸

Jawa Tengah menjadi salah satu daerah yang tenaga kerjanya banyak terserap dalam industri tekstil dan produk tekstil. Adapun faktor yang menunjang hal tersebut yakni jumlah industri dari tekstil dan produk tekstil yang semakin banyak dengan berbagai tingkat upah yang ditawarkan oleh industri, kemudian jumlah produksi yang dihasilkan dari industri padat kerja ini maka akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak lagi. Peningkatan investasi dalam suatu industri juga memiliki peran positif dalam peningkatan tenaga kerja. Dengan adanya investasi maka jumlah perusahaan akan meningkat. Ketika jumlah perusahaan semakin banyak maka jumlah lapangan pekerjaan akan semakin banyak pula sehingga penyerapan tenaga kerja akan meningkat.¹⁹

Pemerintah telah mencanangkan program untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Salah satunya yakni pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan memberikan program pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan keterampilan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan. Program tersebut adalah Pelatihan Sumber Daya Manusia melalui Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki. Program diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah. Balai Industri

¹⁶ HARIAN EKONOMI NERACA, “Triwulan I-2024, Industri Kulit, Alas Kaki Dan Tekstil Tumbuh Positif,” 16 MEI 2024, 2024.

¹⁷ Badan Pusat Statistika, “Rapor Positif Jawa Tengah Ekonomi Tumbuh 4,97%,” 6 Mei 2024, n.d., <https://jateng.bps.go.id/id/news/2024/05/06/684/rapor-positif-jawa-tengah-ekonomi-tumbuh-4-97-persen.html>.

¹⁸ Dewi Novita Sari and Lilis Anisah, “Studi Ketenagakerjaan Jawa Tengah: Analisis Data Sakernas 2019-2022,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 3 (2023): 308–18, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i3.259>.

¹⁹ Moch Rizkhi Apriliyanto and Rusdarti Rusdarti, “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Di Provinsi Jawa Tengah,” *Economics Development Analysis Journal* 7, no. 4 (2018): 374–83, <https://doi.org/10.15294/edaj.v7i4.27718>.

Produk Tekstil dan Alas Kaki berdiri dari tahun 2008. Dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Tengah No. 33 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Kegiatan utama yang dilakukan di BIPTAK yaitu Pelatihan SDM Industri Produk Tekstil dan Pelatihan SDM Operator Industri Alas Kaki sekaligus penyaluran peserta ke perusahaan. Hal ini menjadi wujud dari program pemerintah dalam mengentaskan pengangguran dan kemiskinan di Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah nomor 62 tahun 2022 tentang Rencana Aksi Daerah Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Provinsi Jawa Tengah.²⁰ . Program pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri, yang bermakna bahwa semakin baik program pelatihan maka semakin baik pula efikasi diri. Selain itu, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.²¹

Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki menjadi lembaga yang didirikan dengan tujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang fokus pada industri padat karya. Sehingga Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki didirikan untuk memberikan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kurikulum standar kerja industri. Penyaluran peserta pelatihan pada perusahaan garmen dan sepatu. Lembaga ini didirikan karena adanya kesenjangan antara kemampuan angkatan kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar. Selain itu, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan mempengaruhi kemampuan dalam bersaing di pasar kerja. Hal tersebut mampu menurunkan tingkat pengangguran, meskipun penyerapan SDM tidak dapat dilakukan sepenuhnya oleh Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki. Suplai tenaga kerja yang belum optimal padahal di Jawa Tengah cukup banyak perusahaan tekstil dan alas kaki. Pada tahun 2024 penyerapan tenaga kerja bidang industri tekstil dan alas kaki mengalami peningkatan menjadi sebanyak 77.688 orang karena adanya pembangunan perusahaan baru dari adanya investasi penanaman modal asing (PMA).²² Disisi lain banyak tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Jawa Tengah sebanyak 20.000 orang

²⁰ Bappeda Prov Jateng, "Rencana Aksi Daerah," accessed November 5, 2024, <https://bappeda.jatengprov.go.id/dokumen-publik/dokumen-perencanaan/rencana-aksi-daerah/>.

²¹ Zuhdan Ady Fataron and Raully Sijabat, "The Pathway of Strengthening the Working Readiness: A Study on Graduate Students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 9, no. 3 (2019): 258–69, <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>.

²² Modesta Fiska, "Serapan Tenaga Kerja Jateng Meningkat, Industri Kulit Dan Alas Kaki Menyumbang Cukup Besar," *suara merdeka*, 2024, diakses pada 6 Desember 2024, <https://www.suaramerdeka.com/ekonomi/0411879822/serapan-tenaga-kerja-jateng-meningkat-industri-kulit-dan-alas-kaki-menyumbang-cukup-besar>.

pada Januari-Agustus 2024. Hal itu disebabkan karena adanya kebijakan yang mempersulit perusahaan dalam impor bahan baku dan banyaknya impor produk ilegal.²³ Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki sendiri setiap tahun mencetak tenaga kerja siap kerja dengan rincian pada tahun 2020 sebanyak 1050 , tahun 2021 sebanyak 600 orang, tahun 2022 sebanyak 1675, dan tahun 2023 sebanyak 1.425 orang, dan tahun 2024 sebanyak 1.300 orang.

Dalam menjalankan suatu program tentu Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki mendapati beberapa permasalahan baik dari dalam maupun dari luar serta perlu evaluasi mengenai program yang dijalankan. Permasalahan yang terjadi di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki yaitu terdapat instruktur yang belum melakukan uji kompetensi yang sesuai dengan bidang ajarnya, sehingga dalam memberikan pelatihan belum begitu maksimal. Padahal balai dibentuk untuk meningkatkan kualitas SDM seharusnya instruktur memiliki kualitas SDM yang bagus dan tersertifikasi sesuai dengan bidangnya. Selain itu sarana dan prasarana kurang memadai seperti mesin jahit yang jumlahnya kurang sehingga perlu penambahan dan kebutuhan disabilitas seperti pegangan di kamar mandi ataupun tangga untuk kursi roda disabilitas. Kerja sama yang dilakukan Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki dengan perusahaan garmen maupun sepatu belum banyak. Dan faktor dana anggaran yang diberikan oleh pemerintah dari APBD Provinsi Jawa Tengah yang seharusnya dikelola dengan baik secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pendapatan Asli Daerah (PAD) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah di Provinsi Jawa Tengah²⁴, hal ini dikhawatirkan mampu menghambat kemajuan dari Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki ketika Pendapatan Asli Daerah (PAD) menurun. Selain itu, titik akses dan informasi mengenai pelatihan yang hanya terfokus pada satu tempat yakni di Semarang menjadi salah satu permasalahan bagi yang memiliki tempat tinggal yang terpencil.²⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Irvan pada tahun 2019 yaitu

²³ Muhamad Fajar Riyandanu, "Kasus PHK Melonjak Hingga 23,7%, Buruh Tekstil Jadi Kelompok Paling Rentan," Katadata.co.id, 2024, diakses pada 6 Desember 2024, <https://katadata.co.id/berita/industri/66f0e556e0d7b/kasus-phk-melonjak-hingga-23-7-buruh-tekstil-jadi-kelompok-paling-rentan>.

²⁴ Singgih Muheramtohad, Tsaniyatul Maghfiroh, Warno, "The Impact of Regional Original Income and Balance Funds on Local Government Financial Performance: An Islamic Perspective in Central Java, Indonesia," *Journal of Islamic Economics, Management, and Business (JIEMB)* 6 (2024): 105–34.

²⁵ Khodijah Ishak, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYA TERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA" 7, no. 3 (2007): 213–21.

mengenai Efektivitas Program Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara, yang menyatakan bahwa Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Luwu Utara belum dikatakan efektif dalam mengurangi tingkat pengangguran. Lima dari pengukuran efektivitas hanya satu yang sudah dikatakan efektif yaitu perubahan perilaku sedangkan reaksi, proses belajar, hasil, dan efektivitas biaya belum dikatakan efektif.

Jurnal penelitian yang berjudul “Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas” oleh Suriadi, Kemmala Dewi, Aris Krisdiyanto, I Ketut Sukarma, Sriyono. Menyatakan bahwa pelatihan keterampilan dengan berbasis komunitas dapat mengatasi tingkat pengangguran. Program ini memiliki dampak positif seperti meningkatnya kesempatan kerja lokal, pemberdayaan masyarakat, keterampilan yang meningkat, kualitas hidup menjadi lebih baik, dan kerja sama yang erat dari berbagai pihak.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat celah penelitian yang belum diteliti secara mendalam yaitu belum meninjau lebih spesifik di industri tertentu serta berfokus pada penurunan tingkat pengangguran saja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan menganalisis efektivitas pelatihan keterampilan SDM pada industri produk tekstil dan alas kaki melalui model evaluasi pelatihan Kirkpatrick serta mengaitkannya dengan peningkatan partisipasi angkatan kerja di Jawa Tengah.

Evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui bahwa hasil program sesuai dengan tujuan dibuatnya program. Kontribusi terhadap pemerintah perlu diperhatikan yakni mengenai peningkatan partisipasi angkatan kerja setelah mengikuti pelatihan di Provinsi Jawa Tengah. Efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana tujuan tercapai. Berbagai faktor berperan dalam menentukan sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai dengan efektif. Dari permasalahan tersebut dan berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“EFEKTIVITAS PELATIHAN SDM KETERAMPILAN PRODUK TEKSTIL DAN ALAS KAKI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI ANGKATAN KERJA DI JAWA TENGAH”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan SDM sektor tekstil dan alas kaki oleh Disperindag Provinsi Jawa Tengah?

2. Bagaimana efektivitas program pelatihan SDM produk tekstil dan alas kaki Disperindag Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja di Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui program pelatihan SDM produk tekstil dan alas kaki Disperindag Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui efektivitas program pelatihan SDM produk tekstil dan alas kaki Disperindag Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja di Provinsi Jawa Tengah

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia ini diharapkan peserta bisa mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang baik sehingga dapat digunakan sebagai solusi dalam mengatasi masalah pengangguran. pihak lain dapat merasakan manfaatnya terkhusus di bidang ekonomi seperti ekonomi islam.

1. Bagi peserta pelatihan Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki
Manfaat bagi peserta yaitu memiliki ilmu pengetahuan baru serta pengalaman yang baik sehingga mendapatkan keahlian dan keterampilan. Peserta juga langsung mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang diajarkan selama pelatihan. Sehingga keahlian dan keterampilan yang didapatkan selama pelatihan sangat berguna untuk diterapkan di dunia kerja.
2. Bagi instansi Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan wawasan. Berguna dalam perkembangan serta kemajuan, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pelayanan sosial terhadap masyarakat.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bentuk evaluasi dari program pelatihan yang telah berjalan sehingga meningkatkan kualitas program pelatihan.
 - c. Menjadi bahan diskusi dan referensi terhadap program dan output yang dihasilkan.
3. Bagi pemangku kebijakan khususnya di bidang Disperindag Provinsi Jawa Tengah

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perumusan kebijakan untuk masa depan. Hasil penelitian ini akan mengungkapkan keefektifan program yang berjalan.

E. Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang dijadikan referensi oleh penulis yang berkaitan dengan judul penelitian.

1. Penelitian skripsi yang berjudul “Efektivitas Program Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara” dibuat oleh Irvan pada tahun 2019.

Penelitian ini dibuat karena masih banyaknya pengangguran di masyarakat angkatan kerja Kabupaten Luwu Utara sehingga perlu keterampilan dan keahlian. Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Luwu berperan untuk menyediakan lembaga pelatihan kerja yang relevan dengan dunia kerja. Penelitian menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian yang dilakukan yakni UPTD BLK Luwu Utara dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Luwu Utara belum sepenuhnya efektif. Hal ini berdasarkan hasil penelitian 5 ukuran efektivitas hanya satu yang berjalan efektif yaitu perubahan perilaku. Peserta selama pelatihan diajarkan mengenai kedisiplinan dan juga tingkat kepercayaan diri yang meningkat. Empat ukuran efektivitas lainnya yaitu pertama reaksi, peserta pelatihan BLK belum merasa puas terhadap ilmu yang diberikan, menurut mereka ilmu yang diberikan tidak sebanding dengan waktu pelaksanaan pelatihan. Selain itu, peserta belum sepenuhnya menguasai materi dengan metode yang diberikan oleh pelatih. Kedua proses belajar, proses belajar yang berlangsung selama penelitian ada peserta yang memahami dan juga ada yang belum bisa memahami. Peserta yang tidak mampu menyerap ilmu dengan baik mengeluh tentang program yang telah diberikan. Ketiga hasil, berdasarkan penelitian kepada peserta pelatihan tahun 2018 banyak alumni yang masih menganggur. Maka dari itu tujuan dari organisasi tersebut belum tercapai dengan sepenuhnya. Keempat efektivitas biaya, BLK Luwu Utara menetapkan biaya setelah lulus pelatihan sebesar enam ratus ribu sebagai uang transportasi peserta selama dua puluh hari. Ini memberatkan peserta yang tidak memiliki kendaraan.

2. Jurnal Penelitian oleh Rosmita, Eko Handrian, Kartika Chandra Putri pada tahun 2021 dengan judul “Analisis Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja di Provinsi Riau”

Fokus penelitian terletak pada tingkat efektivitas dari program

pelatihan kerja oleh Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Metode yang digunakan yaitu kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, diskusi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan kerja yang dilaksanakan sudah cukup efektif hanya saja tidak adanya program magang yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Provinsi Riau. Selain itu, terdapat hambatan yang terjadi. Kurangnya anggaran yang diberikan oleh pemerintah sehingga usulan kegiatan tidak dapat terealisasi seperti terhambatnya program penyaluran peserta pelatihan ke pasar kerja, kekurangan tenaga pengajar atau instruktur yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sarana dan prasarana yang sudah berusia rata-rata 32 tahun sehingga perlu adanya pembaharuan dan penambahan sesuai dengan perkembangan zaman.

3. Jurnal penelitian yang berjudul “Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas” oleh Suriadi, Kemmala Dewi, Aris Krisdiyanto, I Ketut Sukarma, Sriyono.

Fokus penelitian pada pemberdayaan masyarakat dengan peningkatan pengetahuan dan pengangguran melalui usaha dan berwirausaha melalui pelatihan. Metode yang digunakan yakni *Participation Action Research* (PAR) melalui tahapan *focus group discussion* (FGD), kemudian sosialisasi dan edukasi dengan menggunakan metode *pre-post test design*. Hasil penelitian yaitu pelatihan keterampilan dengan berbasis komunitas dapat mengatasi tingkat pengangguran. Dengan melibatkan komunitas memiliki dampak positif yang signifikan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Program ini memiliki dampak positif seperti meningkatnya kesempatan kerja lokal, pemberdayaan masyarakat, keterampilan yang meningkat, kualitas hidup menjadi lebih baik, dan kerja sama yang erat dari berbagai pihak. Maka dari itu, pemerintah dan lembaga terkait direkomendasikan untuk mengadopsi program tersebut untuk mengatasi masalah pengangguran dengan memiliki kebijakan dan sumber daya yang sesuai, serta program pertukaran pengalaman dan pembelajaran dengan komunitas lain agar dapat meningkatkan efektivitas dan skalabilitas dalam mengatasi permasalahan pengangguran.

4. Jurnal oleh Romika dan Ernawati dengan judul “Strategi Pemerintah dalam Memperkecil Angka Pengangguran di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Fokus

penelitian pada fakta mengenai strategi pemerintah dalam memperkecil angka pengangguran di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hasil penelitiannya yaitu strategi yang dijalankan oleh pemerintah dalam hal memperkecil angka pengangguran berjalan baik namun belum maksimal. Pemerintah memiliki pandangan hukum yang kuat untuk menempatkan tenaga kerja lokal guna mengurangi angka pengangguran. Akan tetapi ada beberapa faktor yang belum bisa berjalan dengan baik seperti rendahnya minat untuk bekerja diluar daerah, akses informasi lowongan pekerjaan yang kurang, tidak adanya keahlian dan keterampilan, dan masuknya penduduk daerah lain sehingga menghambat pemerintah dalam memperkecil angka pengangguran di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Strategi yang dilakukan pemerintah yaitu dengan mengadakan job expo/ pameran bursa agar informasi mengenai lowongan pekerjaan akan lebih mudah didapatkan oleh masyarakat dan bisa dengan leluasa memilih sesuai dengan keterampilan dan keinginan yang dimiliki. Selain itu, peran pendidikan dan pelatihan memiliki arti penting untuk mendapatkan keterampilan. Pemerintah telah memiliki berbagai upaya untuk menyempurnakan program pelatihan agar kualitas tenaga kerja berkualitas dan kompeten. Selain itu dengan pengetahuan dan potensi pasca pelatihan mampu memperluas lapangan kerja.

5. Jurnal penelitian oleh Ayi Najmul Hidayat dan Nana Ismelani pada tahun 2022 dengan judul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran balai latihan kerja dalam meningkatkan keterampilan guna kompetensi tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu BLK Kabupaten Purwakarta sudah cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini dibuktikan melalui banyaknya alumni pelatihan yang diterima bekerja di industri maupun memiliki usaha sendiri. Meskipun demikian terdapat hambatan yang terjadi di BLK Kabupaten Purwakarta seperti kendala dibidang dana sehingga pelatihan tidak dapat mencakup seluruh angkatan kerja yang putus sekolah, kekurangan tenaga instruktur, kurang minatnya masyarakat dengan kejuruan yang ada di pelatihan sehingga terjadi kekosongan peserta.

6. Jurnal penelitian oleh Thia Khoerunnisa, Tiani Handayani, Nazwa Alya, Ulfia

Haura, Arif Fadilla pada tahun 2024 dengan judul “ Penerapan Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Struktural (Studi Kasus: Provinsi DKI Jakarta).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran struktural di DKI Jakarta serta menegaskan pentingnya keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) agar lebih mudah diterima di pasar kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja terbukti sangat efektif dan berkontribusi dalam menekan angka pengangguran struktural di DKI Jakarta. Melalui pelatihan ini, hampir 50% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan. Peningkatan kualitas SDM menjadi faktor krusial dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

7. Skripsi oleh Siti Fatimah pada tahun 2020 dengan judul “Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja”

Penelitian ini berfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBLK) Semarang dengan program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa. Metode penelitian yang dipakai yaitu penelitian lapangan atau field research. Hasil penelitian yakni ada beberapa peran yang dihasilkan dari program pelatihan menjahit yaitu menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi untuk angkatan kerja, menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung proses pelatihan, dan memberikan keterampilan yang memungkinkan individu untuk bekerja di industri atau memulai usaha sendiri. Indikator yang berhubungan dengan kualitas tenaga kerja merujuk pada kualitas sumber daya manusia, mencakup pengetahuan (*knowledge*), peningkatan keterampilan (*skills*), peningkatan kemampuan (*abilities*) peserta pelatihan, khususnya dalam hal keterampilan menjahit pakaian wanita dewasa. Dalam perspektif ekonomi islam, pelatihan berbasis kompetensi berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan indikator-indikator seperti kemampuan atau keahlian (*kafa'ah*), etos kerja tinggi (*himmat al-'amal*) serta sifat terpercaya dan bertanggung jawab (*amanah*). Berdasarkan prosentase peserta pelatihan dari 2018 dan 2019 diketahui jumlah paket pelatihan

kejuruan menjahit sebanyak 432 paket dengan jumlah diterima bekerja sebanyak 306 orang atau 70,8%, memiliki usaha sendiri 19 orang atau 4,3% dan belum terinformasi sebanyak 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari pelatihan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan terserapnya alumni pelatihan di dunia kerja seperti di garment dan berwirausaha sendiri.

Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Irvan	Efektivitas Program Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara	Terletak pada tempat penelitian	Objek penelitian Metode penelitian Subjek penelitian
2	Rosmita, Eko Handrian, Kartika Chandra Putri	Analisis Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja di Provinsi Riau	Objek pembahasan dalam penelitian Tempat penelitian	Subjek penelitian Metode penelitian kualitatif
3	Suriadi, Kemmala Dewi, Aris Krisdiyanto, I Ketut Sukarma, Sriyono.	Mengatasi Masalah Pengangguran Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas	Tempat penelitian Metode penelitian Objek pembahasan	Subjek penelitian mengenai pengentasan pengangguran dan pelatihan
4	Romika dan Ernawati	Strategi Pemerintah dalam Memperkecil Angka Pengangguran	Fokus penelitian Tempat	Bertujuan untuk mengurangi

		di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	penelitian	tingkat pengangguran
5	oleh Ayi Najmul Hidayat dan Nana Ismelani	Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat	Terletak pada tempat penelitian Fokus hasil akhir	Objek penelitian Metode penelitian Subjek penelitian
6	Thia Khoerunnisa, Tiani Handayani, Nazwa Alya, Ulfia Haura, Arif Fadilla	Penerapan Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Struktural (Studi Kasus: Provinsi DKI Jakarta).	Subjek penelitian Objek penelitian	Metode penelitian
7	Siti Fatimah	Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Subjek penelitian Tempat penelitian	Sama-sama membahas program pelatihan Metode penelitian

Sumber: Jurnal dan Skripsi Penelitian Terdahulu

F. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif yang melibatkan kegiatan lapangan untuk memperoleh berbagai data dan informasi yang relevan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data dari lapangan guna memahami efektivitas program pelatihan sumber daya manusia produk tekstil dan alas kaki dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja di Jawa Tengah. Berdasarkan sifatnya,

penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kualitatif. Metode ini disebut kualitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk deskriptif meliputi dokumen pribadi, catatan lapangan, pernyataan, dan tindakan responden, serta data lainnya.²⁶

b. Sumber Data

Penulis mengambil data terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yaitu kepala Balai, instruktur pelatihan, dan alumni peserta pelatihan Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dari instansi ataupun literatur yang dapat mendukung penelitian.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Narasumber yang akan diwawancarai merupakan orang yang kompeten dan paham akan permasalahan yang dijadikan sebagai penelitian.

d. Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode ini bertujuan untuk mengolah dan menjelaskan data secara rinci, jelas, dan tepat. Data diperoleh meliputi hasil wawancara dengan pihak terkait, dokumentasi lokasi penelitian, serta kombinasi atau triangulasi data.²⁷ Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode wawancara dan studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data.

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan informasi melalui tanya jawab secara langsung dengan atau tanpa pedoman wawancara. Teknik yang digunakan adalah metode wawancara terarah (*guided interview*), dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada subjek penelitian berdasarkan panduan yang telah disusun sebelumnya. Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakukan dengan Kepala

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 16.

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hal. 224-225.

Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki, instruktur pelatihan, peserta pelatihan tahun 2024. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh data terkait peserta pelatihan, sumber daya instruktur, serta peran Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah aktivitas sehari-hari manusia yang melibatkan penggunaan pancaindra, terutama mata sebagai alat utama, serta didukung oleh indra lainnya seperti telinga, hidung, mulut, dan kulit.²⁸ Peneliti melakukan observasi di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) yang berada dibawah naungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada responden, diharapkan mereka memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Kuesioner berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, tanpa adanya interaksi langsung antara peneliti dan responden. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data dan pandangan dari responden yang telah dipilih. Daftar ini kemudian dikirimkan kepada responden, yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka. Karena proses ini tidak selalu melibatkan pertemuan langsung, penyusunan kuesioner memerlukan perhatian khusus, seperti:

- 1) Menyertakan pengantar atau petunjuk pengisian sebelum pertanyaan dimulai.
- 2) Merumuskan pertanyaan dengan jelas menggunakan kata-kata yang umum dan mudah dipahami, serta menjaga agar kalimatnya tidak terlalu panjang.
- 3) Menyediakan kolom yang cukup untuk menjawab setiap pertanyaan, baik yang bersifat terbuka maupun berstruktur.

e. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif, dimana data dikelola sesuai prosedur yang telah ditentukan. Proses ini mencakup penyusunan data secara terstruktur, pemisahan data yang relevan, penggabungan data ke dalam format karya

²⁸ Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 81.

tulis ilmiah yang baik, sintesis data, analisis pola, identifikasi informasi penting yang relevan dengan objek penelitian, serta penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber.²⁹ Berdasarkan definisi tersebut, langkah awal analisis data melibatkan pengumpulan data, penyusunan secara sistematis, dan penyajian hasil penelitian kepada pihak lain. Tahapan analisis data kualitatif meliputi:³⁰

1. Membaca dan memahami data, mencatat atau menyimpan informasi penting untuk dikelola lebih lanjut.
2. Mengidentifikasi aspek-aspek utama, termasuk menemukan topik atau judul yang terkait dengan data atau objek penelitian
3. Menggambarkan pola-pola yang ditemukan selama proses penelitian
4. Memprogram data dengan mengikuti pedoman karya tulis ilmiah

Adapun tahapan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan teknik utama yaitu wawancara dengan kepala BIPTAK dan kuesioner semi terbuka dengan skala likert.

2. Pengolahan data kuesioner

Data kuesioner dianalisis secara kuantitatif deskriptif. Masing-masing jawaban diberi bobot skor, kemudian dijumlahkan dan dihitung dalam bentuk persentase menggunakan rumus:

$$\text{persentase} = \frac{\text{jumlah skor yang diperoleh}}{\text{jumlah skor maksimal}} \times 100\%$$

Hasil persentase kemudian dikategorikan berdasarkan klasifikasi efektivitas sebagai berikut:

Tabel 1.2 Standar ukuran efektivitas sesuai acuan litbang depdagri

Rasio efektivitas	Tingkat capaian
Dibawah 40%	Sangat Tidak Efektif
40%-59,99%	Tidak Efektif
60%-79,99%	Cukup Efektif
Diatas 80%	Sangat Efektif

Sumber: Litbang Depdagri dalam Budiani (2007)

²⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, hal. 248.

³⁰ Arikunto, hal. 249.

3. Analisis data wawancara dan dikategorikan berdasarkan model KirkPatrick

Seluruh data baik dari wawancara maupun kuesioner dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan cara mereduksi, mengkategorikan, dan menafsirkan jawaban narasumber sesuai dengan aspek yang dianalisis. Data diperoleh kemudian dikaitkan dengan teori dan disajikan dalam bentuk narasi untuk mendukung hasil kuesioner. Data diklasifikasikan ke dalam empat aspek evaluasi berdasarkan model KirkPatrick yaitu Reaksi (tingkat kepuasan), proses belajar, evaluasi perilaku, dan hasil.

4. Penarikan kesimpulan

Setelah semua data dianalisis dan dikategorikan, peneliti menarik kesimpulan mengenai tingkat efektivitas pelatihan berdasarkan keempat aspek tersebut, serta mengevaluasi sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan partisipasi angkatan kerja di Jawa Tengah.

f. Keabsahan Data

Menurut Zulfadrial, keabsahan data meruakan padanan dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reabilitas) menurut versi penelitian kuantitatif dan disesuaikan dengan tuntunan pengetahuan, kriteria, dan paradigma sendiri. Keabsahan data merupakan derajat kepercayaan atau kebenaran hasil suatu penelitian. Menurut Lincoln dan Guba dalam Wijaya, keabsahan data di dalam penelitian kualitatif, suatu realistik itu bersifat majemuk dan dinamis, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data.

Menurut Sugiyono, triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Menurut Wijaya, triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan dua triangulasi yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara dengan kepala BIPTAK, instruktur pelatihan, hasil kuesioner, observasi, dan dokumen lainnya. Dengan membandingkan informasi dari keempat sumber tersebut, peneliti dapat mengecek konsistensi

informasi yang diperoleh dan menilai objektivitas dari data yang dikumpulkan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas suatu data. Data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Adapun dalam penelitian ini, triangulasi teknik dilakukan melalui tiga teknik utama yakni kuesioner yang mengukur tanggapan peserta terhadap pelatihan di BIPTAK dengan menggunakan model evaluasi KirkPatrick, wawancara dengan kepala BIPTAK, instruktur pelatihan kelas tekstil dan alas kaki. Serta melakukan observasi terhadap pelaksanaan pelatihan.

G. Sistematika Pembahasan

Bab I merupakan Pendahuluan. Pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II merupakan landasan teori. Isi landasan teori adalah efektivitas dan cara mengukur efektivitas, pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja, pengentasan pengangguran, peran pemerintah dalam pengentasan pengangguran, industri tekstil dan alas kaki, balai pelatihan sebagai lembaga pelatihan keterampilan SDM.

Bab III merupakan gambaran umum. Pada gambaran umum akan menjelaskan secara detail mengenai latar belakang dari Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki.

Bab IV merupakan Data dan Analisis Data. Pada bab ini akan menjelaskan mengenai data yang telah diperoleh selama penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan rumusan masalah yang berisi tentang data mengenai program yang ada di BIPTAK dan mengukur keefektivan dari Program di BIPTAK.

Bab V merupakan penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Pengertian efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif, yang mengandung arti adanya pengaruh atau dampak yang dapat menghasilkan hasil dari suatu usaha atau tindakan.³¹ Efektif berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar. Konsep efektivitas erat kaitannya dengan pencapaian tujuan, karena semakin dekat suatu organisasi dengan tujuannya, maka semakin efektif pula organisasi tersebut.³² Efektivitas dapat dipahami sebagai ukuran sejauh mana target baik dari segi jumlah, kualitas, maupun waktu dapat tercapai, yang pada gilirannya berpengaruh dan memberikan hasil yang mendukung tercapainya keberhasilan dalam suatu kegiatan.³³

Dalam kamus, efektivitas dijelaskan sebagai adanya pengaruh, akibat, atau hasil yang berhasil, yang dapat menghasilkan sesuatu yang efektif.³⁴ Dengan demikian, efektivitas mengacu pada pencapaian kesuksesan setelah melaksanakan suatu tujuan atau kegiatan.³⁵ Secara etimologi, kata “efektivitas” berasal dari bahasa inggris “effective” yang kemudian diserap menjadi “efektif” dan akhirnya berkembang menjadi “efektivitas”. Secara definisi, efektivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam konteks kegiatan belajar mengajar, efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu rencana atau tujuan dapat terlaksana.³⁶ Secara sederhana, efektivitas dapat dipahami sebagai pencapaian suatu aktivitas dengan cara yang benar dan sesuai dengan jangka panjang waktu yang telah ditentukan. Artinya, penilaian terhadap pelaksanaan suatu tugas bergantung pada bagaimana tugas tersebut diselesaikan dan sejauh mana proses serta anggaran yang dikeluarkan dalam pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan.³⁷

Menurut para ahli, efektivitas memiliki berbagai pengertian, diantaranya:

- a. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa efektivitas berkaitan dengan kualitas hasil yang dicapai oleh lembaga, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

³¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Pendidikan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia” (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 284.

³² Badrudin, “Dasar-Dasar Manajemen” (Bandung: Alfabeta, 2013, n.d.), hal. 21.

³³ Adam Ibrahim Indrajaya, *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal. 175.

³⁴ Sulchan Yasyim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amanah, 1997), hal. 126.

³⁵ Departemen P&K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. II (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 280.

³⁶ Zakirah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Askara, 1996), hal. 126.

³⁷ Sondang Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Dan Organisasi*, Cet. V (Jakarta: CV Masagung, 1986), hal. 149.

Dengan kata lain, efektivitas dapat diukur dari sejauh mana target organisasi tercapai, semakin besar persentase pencapaian, semakin tinggi tingkat efektivitasnya.³⁸

- b. Isbandi Rukminto Adi mengungkapkan bahwa efektivitas diukur berdasarkan kriteria variabel yang ditetapkan, yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.³⁹
- c. Peter F. Ducker, seorang tokoh yang sangat memperhatikan efektivitas menyatakan bahwa efektivitas harus dipahami secara terstruktur, bukan hanya sebagai kemampuan yang berfokus pada tujuan. Efektivitas kerja dicapai melalui serangkaian aktivitas yang teratur, penuh semangat, dan sistematis yang memungkinkan terciptanya kreativitas dalam bekerja bersama.⁴⁰
- d. Amin Tunggal Widjaya berpendapat bahwa efektivitas adalah hasil dari keputusan yang tepat dalam melakukan sesuatu dengan benar, yang pada akhirnya membantu lembaga mencapai misinya.⁴¹
- e. Permata wesha mengemukakan bahwa efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu aktivitas berhasil mencapai tujuannya, yang dapat dilihat dari empat indikator utama yaitu indikator ekonomi, indikator ilmiah, indikator psikologis, dan pertimbangan sosial.⁴²

Efektivitas menggambarkan tingkat keberhasilan dari suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin mendekati tujuan yang telah ditargetkan, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya.⁴³ Menurut Ensiklopedia Umum, efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu tujuan telah dicapai, dan sebuah usaha dikatakan efektif jika berhasil mencapai tujuannya secara optimal. Keefektifan merupakan pencapaian prestasi yang dapat diukur melalui pencapaian hasil yang agak jelas dan pasti.⁴⁴

Dalam konteks manajemen, efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh

³⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cet.III (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 129.

³⁹ Isbandi Rukminto Adi, *Pemberdayaan Pembangunan Masyarakat Dan Intervensi Komunitas*, Cet.III (Jakarta: FEB UI, 2003), hal. 175.

⁴⁰ Peter Drucker, *Bagaimana Menjadi Eksekutif Yang Efektif* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1986), hal. 5.

⁴¹ Konsultan Psikologi Jakarta, "PENGERTIAN EFEKTIVITAS MENURUT AHLI," Konsultan Psikologi, 2019, 14 November 2024, <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/pengertian-efektivitas-menurut-ahli/>.

⁴² Jakarta, 14 November 2024.

⁴³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cet III (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 129.

⁴⁴ Hasan Shadily, *Ensiklopedia Umum*, Cet.VIII (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hal. 196.

mana sasaran atau target dapat tercapai melalui suatu tindakan.⁴⁵ Efektivitas dipahami sebagai tindakan yang dilakukan dengan benar, kegiatan atau pekerjaan yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, atau sebagai indikator dari tingkat keberhasilan kegiatan manajerial dalam mencapai arah yang telah ditentukan.⁴⁶ Selain itu, efektivitas suatu program pelatihan, termasuk program bimbingan, dapat dinilai dari respons atau reaksi peserta terhadap program tersebut, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku yang terjadi sebagai hasil dari program, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁴⁷

2. Pengukuran efektivitas

Model yang digunakan dalam evaluasi mengadopsi metode Kirkpatrick, yang pertama kali dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick dan telah mengalami beberapa kali penyempurnaan dan pembaruan terakhir pada 1998 dalam bukunya yang berjudul *Evaluation Training Program: The Four Levels atau Kirkpatrick Evaluation Model*. Evaluasi terhadap program pelatihan yang mencakup yaitu :.⁴⁸

a. Reaksi (*Reaction*)

Evaluasi reaksi peserta pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan mereka (*customer satisfaction*). Sebuah program pelatihan dapat dianggap efektif jika proses pelatihan tersebut menyenangkan dan memuaskan bagi peserta, yang dapat meningkatkan minat dan motivasi mereka untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain, peserta pelatihan akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan jika mereka merasa puas dengan pelaksanaan pelatihan tersebut yang akhirnya menimbulkan reaksi positif. Dan sebaliknya, jika peserta merasa tidak puas dengan pengalaman pelatihan, mereka cenderung tidak akan termotivasi untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan pelatihan sangat dipengaruhi oleh minat, perhatian, dan motivasi peserta dalam mengikuti kegiatan tersebut. Orang akan cenderung belajar lebih efektif ketika mereka memberikan reaksi positif terhadap lingkungan pembelajaran.

Kepuasan peserta dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti materi yang disampaikan, fasilitas yang tersedia, metode penyampaian yang digunakan oleh

⁴⁵ Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM), *Kamus Istilah Manajemen* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1994), hal. 51.

⁴⁶ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management 7th Editions* (Canada: Pearson Education, 2003), hal. 7.

⁴⁷ Sunaryo, *Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Industri Semarang, Tesis Program Studi Magister Studi Kebijakan* (Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2012), hal. 20.

⁴⁸ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 173-178.

instruktur, media pembelajaran, jadwal kegiatan, hingga kualitas dan penyajian konsumsi yang disediakan. Pengukuran reaksi ini bisa dilakukan menggunakan reaction sheet berupa angket, sehingga proses pengukuran menjadi lebih mudah dan efektif.

b. Proses Belajar (*Learning*)

Belajar didefinisikan sebagai proses yang menghasilkan perubahan dalam sikap, peningkatan pengetahuan, serta pengembangan keterampilan peserta setelah mengikuti program pelatihan. Seorang peserta dianggap telah belajar apabila terjadi transformasi dalam ketiga aspek tersebut. Untuk mengevaluasi efektivitas suatu program pelatihan, aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan perlu diukur. Jika tidak terdapat perubahan dalam sikap, peningkatan pemahaman, atau perkembangan keterampilan, maka program pelatihan dinilai kurang berhasil. Penilaian dalam evaluasi pembelajaran ini sering disebut sebagai evaluasi terhadap hasil pembelajaran. Oleh karena itu, dalam mengukur hasil pembelajaran, beberapa aspek yang harus diperhatikan meliputi:

- 1) Pengetahuan apa yang telah dikuasai?
- 2) Sikap apa yang telah mengalami perubahan?
- 3) Keterampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?

c. Evaluasi Perilaku (*Behavior Evaluation*)

Evaluasi perilaku berbeda dengan evaluasi sikap. Perilaku sikap dalam evaluasi lebih fokus pada perubahan sikap yang terjadi selama kegiatan pelatihan, yang bersifat internal, sementara evaluasi perilaku lebih menilai pada perubahan perilaku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Evaluasi perilaku bertujuan untuk melihat apakah perubahan sikap yang terjadi selama pelatihan dapat diterapkan dalam praktik setelah peserta kembali bekerja. Dengan demikian, evaluasi perilaku lebih bersifat eksternal. Yang dinilai adalah perubahan perilaku yang terjadi di tempat kerja setelah pelatihan selesai. Dalam hal ini, yang perlu dievaluasi adalah apakah peserta merasa puas dengan pelatihan yang diikuti dan bagaimana mereka mentransfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan untuk diterapkan di tempat kerja. Karena yang diukur adalah perubahan perilaku setelah bekerja, evaluasi pada tingkat ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap hasil dari kegiatan pelatihan.

d. Hasil (*Result*)

Evaluasi hasil berfokus pada hasil akhir (*Final Result*) yang diperoleh setelah

peserta mengikuti program pelatihan. Hasil akhir meliputi peningkatan produksi, kualitas yang lebih baik, penurunan biaya, berkurangnya kecelakaan kerja, dan peningkatan keuntungan. Beberapa program juga bertujuan untuk meningkatkan moral kerja atau membangun kerja sama tim yang lebih solid. Dengan kata lain, evaluasi hasil bertujuan untuk menilai dampak dari program yang dilaksanakan.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pendidikan merupakan suatu kewajiban dalam islam. Hal itu berdasarkan sabda Rasulullah dalam hadist

وقال ما أفلح في العلم إلا من طلبه بالقلّة

Artinya : *“Imam syafi’I berkata, tidak ada orang yang beruntung dalam menuntut ilmu kecuali orang yang mengejanya secara total.”* (An-Nawawi, Al-Majmu’:33)

Imam syafi’I menjelaskan bahwa banyak orang yang mengabaikan pesan yang terkandung dalam surah Al-Asr, terutama dalam kaitannya dengan menuntut ilmu. Mereka cenderung menyia-nyiaikan waktu tanpa memanfaatkan kesempatan untuk belajar, sehingga tergolong sebagai orang-orang yang merugi.

Allah SWT menempatkan orang-orang yang berilmu pada posisi yang tinggi dan mulia berdasarkan firman Allah SWT:

وَتُؤْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ يُرَفِّعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ

Artinya : *“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan, beberapa derajat.”* (QS. Al-Mujadalah ayat 11)

Berdasarkan tafsiran oleh Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman AL-Asyqar yakni allah akan mengangkat derajat orang yang memiliki ilmu baik di dunia maupun di akhirat. Maka barangsiapa beriman kepada Allah dan memiliki ilmu, maka Allah akan mengangkat derajatnya melalui keimanan dan mengangkat derajatnya dengan ilmunya, dan salah satunya yaitu Allah akan mengangkat derajat mereka dalam majelis-majelis.⁴⁹ Ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam menempatkan ilmu pengetahuan sebagai bagian dari pendidikan pada posisi yang sangat mulia.⁵⁰ Dengan

⁴⁹ “Surat Al-Mujadalah Ayat 11,” n.d., <https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadalah-ayat-11.html>.

⁵⁰ Zulkarnain, *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Manajemen Beroreintasi Pada Link and Match*

demikian, pendidikan yang terstruktur dan terarah disebut dengan pelatihan (*training*).

Pelatihan adalah salah satu metode pengembangan sumber daya manusia selain pendidikan dan pengembangan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overall competence*). Pengembangan mencakup pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu baik untuk saat ini maupun masa depan.⁵¹ Menurut Nedler, pelatihan adalah proses pembelajaran yang berfokus pada pengembangan individu yang sifatnya mendesak untuk memenuhi kebutuhan saat ini.⁵² Menurut Robinson dalam Saleh Marzuki, pelatihan adalah proses pengajaran atau pemberi pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan perilaku (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) guna mencapai tujuan yang diinginkan.⁵³

Dari berbagai definisi pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran untuk mengubah perilaku agar dapat bekerja dengan lebih baik, produktif, efektif, dan efisien melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh dari pembelajaran guna mencapai hasil yang optimal.

Salah satu komponen krusial dalam pelatihan adalah pemilihan model pembelajaran yang tepat. Model *experiential learning* dinilai efektif dalam meningkatkan kemampuan peserta, terutama dalam aspek pengelolaan emosi. Model ini dipilih karena bersifat menyeluruh dan integratif dalam proses belajarnya. Berdasarkan teori David Kolb, *experiential learning* merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perubahan melalui pengalaman langsung sebagai sarana utama dalam belajar. Proses ini terdiri dari empat tahapan, yaitu pengalaman nyata (emosi), pengamatan reflektif (mengamati), konseptualisasi abstrak (merenung dan memahami), serta percobaan aktif (menerapkan secara langsung).⁵⁴

2. Kriteria Pelatihan Yang Berhasil

Keberhasilan suatu program pelatihan bergantung pada sinergi yang optimal antara peserta pelatihan, penyelenggara, kurikulum pelatihan, serta institusi peserta. Untuk memastikan pelatihan berlangsung secara efektif dan memberikan dampak

(Jakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 15.

⁵¹ Tina afianti, *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri* (Yogyakarta: Kanisus, 2013), hal. 13.

⁵² Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 163.

⁵³ Saleh Marzuki, *Pendidikan Non-Formal, Cet.II* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 152, <https://inlislite-perpusbungkarno.perpusnas.go.id/opac/detail-opac?id=155>.

⁵⁴ Muhammad Fathurrohman, *Paradigma Pembelajaran Kurikulum 2013;Strategi Alternatif pembelajaran di Era Global*, (Yogyakarta: Kalimedia,2015), hlm. 242

positif terhadap peningkatan kinerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam perancangan program pelatihan. Berikut beberapa hal yang harus dipertimbangkan:

a. Kesiapan peserta pelatihan

Sikap dan motivasi peserta terhadap program pelatihan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan. Selain kesiapan dalam menerima materi, penting juga memastikan bahwa peserta memenuhi kriteria dasar sebagai calon peserta yang mampu mempelajari keterampilan dan perilaku baru. Ketika peserta memiliki motivasi yang kuat untuk belajar maka ketika menghadapi tugas baru yang lebih besar maka individu tersebut akan lebih mudah menyerap pembelajaran.

b. Struktur program pelatihan

Program pelatihan terdiri dari berbagai materi, prosedur, dan metode pembelajaran yang harus dirancang secara sistematis agar selaras dengan kebutuhan serta tujuan pelatihan. Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan durasi dan frekuensi pelatihan, serta sejauh mana peserta memiliki kesempatan untuk mempraktikkan dan mengaplikasikan pengetahuan serta keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan.

c. Transfer pelatihan

Keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh sejauh mana hasil pelatihan dapat diimplementasikan di lingkungan kerja. Penerapan perilaku baru yang diperoleh selama pelatihan akan lebih efektif jika didukung oleh kondisi dan situasi kerja yang kondusif. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan agar peserta dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan baru dalam tugas mereka.

d. Penghargaan terhadap hasil pelatihan

Penghargaan dari hasil pelatihan bagi peserta pelatihan memiliki peran penting dalam mendorong penerapan perilaku baru yang telah dipelajari. Agar peserta dapat mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan, diperlukan insentif atau bentuk apresiasi. Dengan merasakan manfaat dari proses pembelajaran, peserta akan lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan baru mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas hidup dan kinerja mereka di lingkungan kerja.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan dari istilah “*human resources*”. Namun, terdapat pendapat beberapa ahli yang menyamakan SDM dengan “*manpower*” atau tenaga kerja. Sebagian lainnya menganggap SDM memiliki kesetaraan dengan istilah personalia, kepegawaian, atau istilah serupa. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang dilengkapi dengan akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, serta kemampuan menghasilkan karya yang mencakup aspek rasio, rasa, dan karsa.⁵⁵

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah awal bagi organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan individu agar sesuai dengan kebutuhan saat ini dan dimasa mendatang. Menurut Singodimedjo (2000), pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Biasanya pengembangan ini berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Proses ini dirancang melalui kesempatan belajar yang bertujuan untuk membantu pekerja meningkatkan kompetensinya.⁵⁶

Menurut Ndraha, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah individu yang mampu menghasilkan tidak hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif melalui pemanfaatan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Hal ini berbeda dari pemanfaatan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, atau tenaga listrik. Definisi sumber daya manusia merupakan sumber kekuatan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia merujuk pada manusia yang memiliki potensi dan menjadi sumber kekuatan (*power*). Pandangan ini sejalan dengan pemikiran bahwa kualitas dan kompetensi sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar dapat menjadi kekuatan yang lebih signifikan.⁵⁷

Menurut Schultz kualitas SDM merupakan faktor dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui

⁵⁵ Indri Murdiantari, “Kesiapan Perangkat Desa Dalam Menerapkan Undang-Undang Desa (Studi Empiris Perangkat Desa Di Bantul),” no. 1996 (2016): 9–19,

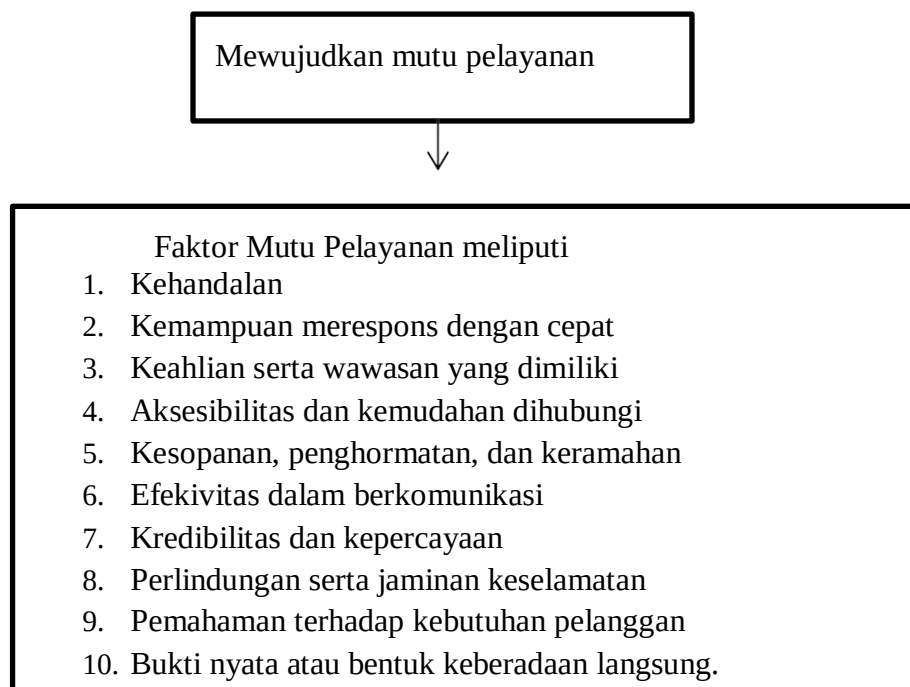
[http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/7860/BAB II.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/7860/BAB%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

⁵⁶ Markum Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya (SMMAS, 2000).

⁵⁷ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999).

berbagai program pelatihan dan pendidikan serta keterampilan atau disebut juga dengan “*human capital investment*” yang nantinya memiliki keterampilan sesuai dengan pasar kerja.⁵⁸ Pengembangan ini mencakup praktik-praktik pengembangan (*development practices*) yang memerlukan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kepuasan konsumen atau masyarakat pengguna layanan.

Tabel 2.1 Uraian singkat pengembangan SDM.⁵⁹



Sumber: Hadari Nawawi (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

D. Evaluasi Program Pelatihan

1. Pengertian evaluasi

Secara harfiah, kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, dalam bahasa Arab *al-Taqdir* dalam bahasa Indonesia berarti penilaian. Kata ini berakar dari kata *value*, dalam bahasa Arab disebut *al-qimah*, yang berarti nilai dalam

⁵⁸ Theodore William Schultz, "Investment in Human Capital," *The American Economics Review* 51, N (1961): 1–17.

⁵⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011).

bahasa Indonesia.⁶⁰ Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 31:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ
إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ۝

Artinya : “ *Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) seluruhnya, kemudian Dia memperlihatkankannya kepada para malaikat, seraya berfirman, “Sebutkan kepada-Ku nama-nama (benda) ini jika kamu benar!”*”.

Berdasarkan pada analisis menurut tafsir al-munir, sebagai berikut:

1. Pentingnya pengetahuan. Ayat ini menyoroti betapa pentingnya pengetahuan dalam kehidupan manusia. Allah menganugerahkan kepada Nabi Adam kemampuan untuk mengenali dan menamai berbagai badan sebagai bentuk keistimewaan manusia. Dengan pengetahuan ini, manusia dapat memahami sekitar dan mengelola sumber daya dengan penuh kebijaksanaan.
2. Kesadaran malaikat akan keterbatasan pengetahuan. Para malaikat dengan rendah hati mengakui bahwa mereka hanya mengetahui apa yang diajarkan oleh Allah. Mereka memuji-Nya dan menyadari bahwa hanya Allah yang memiliki pengetahuan tanpa batas serta kebijaksanaan dalam setiap kehendak-Nya.
3. Keunggulan manusia sebagai pemimpin di bumi. Manusia memiliki tanggung jawab dalam mengelola bumi. Ilmu yang diperoleh harus dimanfaatkan untuk kesejahteraan umat manusia, menjaga kelestarian alam, dan menghormati hak makhluk lain.
4. Pendidikan berbasis ketakwaan. Pendidikan tidak hanya ilmu pengetahuan tetapi juga ketakwaan. Dalam pendidikan Islam, ilmu harus selalu dikaitkan dengan nilai-nilai moral dan spiritual agar menghasilkan individu yang bertakwa dan berakhlak baik.⁶¹

Menurut Paulson, evaluasi program adalah proses menilai berbagai objek atau peristiwa tertentu dengan menggunakan ukuran nilai tertentu untuk

⁶⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal.1.

⁶¹ Fatma Ayu Winata, Muhammad Alfiansyah, Lusi Khairani, Pitri Iraya, dan Halamsyah Hamdani, "Istilah Pendidikan Islam (Ta'lim) Dalam QS. Al-Baqarah: 31 Menurut Tafsir Al-Munir," *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, Vol. 3, No. 2, 2023, hlm. 14073-14085, E-ISSN 2807-4238, P-ISSN 2807-4246

menentukan keputusan yang tepat.⁶² Evaluasi melibatkan pengumpulan, penyajian, serta deskripsi informasi terkait kebijakan mengenai kelayakan dan manfaat dari tujuan, desain, pelaksanaan, serta dampak suatu program. Evaluasi ini bertujuan memberikan masukan bagi pengambilan keputusan, memenuhi kebutuhan akuntabilitas, dan memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang terjadi. Sehingga dapat diperkirakan mengenai keberhasilan pencapaian tujuan, kesesuaian antara tujuan dan hasil, serta meninjau apa yang akan terjadi setelah program selesai dilaksanakan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, evaluasi dapat dianggap sebagai alat untuk mengukur keberhasilan suatu program pelatihan. Ini dilakukan melalui identifikasi, pengumpulan, analisis data, dan penyajian informasi untuk mendukung pengambilan keputusan terkait program pelatihan. Evaluasi program pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan tahapan pelatihan, guna mengukur pencapaian tujuan serta memberikan umpan balik untuk meningkatkan sumber daya manusia dan lembaga.

2. Fungsi evaluasi

Scriven, dala Farida Yusuf Tayibnapi, membedakan antara evaluasi formatif dan evaluasi sumatif sebagai fungsi utama evaluasi. Stufflebeam juga mengkategorikan evaluasi serupa, yaitu *proactive evaluation* yang berfokus untuk mendukung pengambilan keputusan, dan *retroactive evaluation* yang lebih berorientasi pada pertanggungjawaban. Evaluasi memiliki dua fungsi utama yakni fungsi formatif dan fungsi sumatif.

Dalam fungsi formatif, evaluasi digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan kegiatan yang sedang berlangsung (program, individu, atau produk). Fungsi sumatif berperan untuk tujuan pertanggungjawaban, memberikan informasi, seleksi, atau kelanjutan. Evaluasi diharapkan dapat mendukung pengembangan implementasi, mengidentifikasi kebutuhan program, memperbaiki program, mempertanggungjawabkan kegiatan, serta berfungsi sebagai alat seleksi, motivasi, peningkatan pengetahuan, dan dukungan bagi semua pihak yang terlibat.

3. Evaluasi Program

Menurut Paulson, evaluasi program adalah proses menilai berbagai objek atau peristiwa tertentu dengan menggunakan ukuran nilai tertentu untuk menentukan

⁶² Djuju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008).

keputusan yang tepat.⁶³ Sedangkan menurut Mugiandi menyatakan bahwa evaluasi program adalah usaha mengumpulkan informasi tentang suatu program, kegiatan, atau proyek. Informasi ini berguna dalam pengambilan keputusan, seperti memperbaiki program, menyempurnakan kegiatan lanjutan, menghentikan kegiatan, atau menyebarluaskan gagasan yang mendasari program tersebut. Informasi yang dikumpulkan harus memenuhi syarat ilmiah, praktis, relevan, dan sesuai dengan nilai yang mendasari setiap pengambilan keputusan.⁶⁴

Berdasarkan berbagai definisi yang telah disebutkan, evaluasi program dapat diartikan sebagai suatu kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan. Namun, penting untuk diingat bahwa setiap kegiatan evaluasi harus disertai dengan tindak lanjut yang nyata. Tanpa adanya tindak lanjut yang konkret, evaluasi menjadi kurang bermakna dalam mendukung perkembangan peserta didik dan peningkatan kualitas pendidikan secara umum.⁶⁵ Melaksanakan program evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dari kegiatan yang telah direncanakan.⁶⁶

E. Pelatihan Industri Tekstil dan Alas Kaki

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permen) Nomor 07 Tahun 2008. Menjelaskan tentang mandat dan fungsi departemen sumber daya manusia untuk menyediakan pekerjaan bagi masyarakat dan membantu para pencari kerja untuk menemukan informasi tentang minat, bakat, keterampilan, lowongan, pelatihan, konseling, ketenagakerjaan, dan perekrutan.⁶⁷

1. Industri Tekstil

Industri tekstil adalah sektor manufaktur yang mengolah serat menjadi benang atau kain. Produk yang dihasilkan meliputi serat, benang, kain, dan pakaian. Di Indonesia, industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu bidang yang berkembang pesat dan diharapkan dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi serta penyerapan tenaga kerja.⁶⁸

⁶³ Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan*, hal 201.

⁶⁴ Djudju Sudjana, hal.21.

⁶⁵ Sukiman, *Mengembangkan Sistem Evalua* (Yogyakarta: Ihsan Madani, 2012), hal.49.

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Revesi (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal.291.

⁶⁷ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, "Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Penempatan Kerja" VII, no. 8 (2008): 1–69.

⁶⁸ B A B Ii and Landasan Teori, "Industri Tekstil Merupakan Industri Pengolahan Yang Mengubah Serat

Di Indonesia, industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) ada tiga bagian yakni sektor hulu, sektor antara (intermediate), dan sektor hilir.

- a. Sektor hulu: industri persiapan serat, industri pemintalan benang
- b. Sektor antara: industri kain, industri pertenunan, dan industri percetakan kain.
- c. Sektor hilir: industri pakaian jadi rajutan, industri pakaian jadi.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) di Indonesia berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Basis Industri Manufaktur, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia dan termasuk dalam enam kelompok industri prioritas pembangunan nasional. Oleh karena itu, telah ditetapkan beberapa strategi utama untuk pengembangan industri TPT yaitu memperkuat keterhubungan di seluruh rantai nilai industri, meningkatkan nilai tambah melalui pengembangan kompetensi inti, serta meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan dalam industri.

Berdasarkan Klasifikasi Bahan Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020, industri tekstil mencakup berbagai proses mulai dari persiapan dan pemintalan serat tekstil, pertenunan, penyempurnaan tekstil dan pakaian jadi, hingga produksi barang-barang tekstil non-pakaian seperti sprei, taplak meja, gorden, selimut, permadani, serta tali temali. Di Jawa Tengah, terdapat 671 perusahaan tekstil yang tersebar di berbagai wilayah seperti Kota Surakarta, Karanganyar, Kota Semarang, Sukoharjo, dan Kota Pekalongan yang menjadi daerah dengan jumlah industri tekstil terbanyak.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) di provinsi Jawa tengah terbagi menjadi 27 sub sektor pengolahan hulu-antara dan 9 sub sektor pengolahan hilir. Selama periode 2005-2011, jumlah sub sektor mengalami fluktuasi akibat perubahan struktural dalam industri. Penyesuaian terhadap golongan pokok KBLI pada tahun 2010 mengalami perluasan subsektor menjadi 27 untuk pengolahan hulu-antara dan 9 untuk pengolahan hilir. Perkembangan subsektor industri TPT di Jawa Tengah terus berlanjut sesuai dinamika.

Tim Kajian Pengembangan Industri Tekstil dan Produk Tekstil menjelaskan bahwa subsektor garmen memiliki hambatan masuk (*barrier to entry*) yang rendah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa industri pakaian jadi tidak membutuhkan investasi besar untuk pembangunan pabrik, karena aktivitasnya

Menjadi Benang Atau Kain.,” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. April (1933): 10–17.

lebih bersifat perakitan (*assembling*). Akibatnya, siapa pun dapat masuk ke dalam industri ini meskipun tanpa pengalaman yang memadai. Namun, hal ini membuat sub sektor garmen sangat rentan terhadap guncangan atau perubahan kondisi pasar.⁶⁹

2. Industri Alas Kaki

Alas kaki merupakan produk seperti sepatu dan sandal yang berfungsi melindungi kaki, terutama bagian telapak dari potensi cedera akibat kondisi lingkungan seperti permukaan bebatuan, basah, atau dingin. Alas kaki diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

- 1) Berdasarkan penggunaannya: mencakup alas kaki tahan air, alas kaki keselamatan, alas kaki olahraga, dan alas kaki untuk penggunaan di dalam rumah.
- 2) Berdasarkan bahan baku: bagian atas dapat terbuat dari kulit, kulit sintetis, plastik, tekstil, stay karet sedangkan bagian bawah (*sol*) dapat dibuat dari kulit, plastik, karet, kayu, gabus, atau bahan lainnya.
- 3) Berdasarkan pengguna: terdiri dari sepatu anak-anak, sepatu wanita, dan sepatu pria.
- 4) Berdasarkan tinggi alas kaki: ada yang menutupi telapak kaki, menutupi mata kaki, atau hingga dibawah lutut.

Alas kaki merupakan salah satu komoditas nonmigas yang berkontribusi dalam menghasilkan devisa negara. Produk ini mencakup sandal dan sepatu yang terbuat dari berbagai bahan seperti kulit, plastik, dan karet. Sebagai kebutuhan dasar, alas kaki menjadi barang yang dibutuhkan oleh semua kalangan dari anak-anak hingga orang dewasa. pertumbuhan jumlah penduduk yang terus meningkat turut mendorong permintaan alas kaki yang semakin tinggi.

Industri alas kaki Indonesia menunjukkan perkembangan sejak era 1980-an, seiring dengan pertumbuhan ekonomi nasional. Namun, pada masa itu, perkembangan industri ini masih terbatas pada skala besar. Baru pada tahun 1990-an hingga saat ini, industri alas kaki mengalami kemajuan pesat berkat masuknya investasi dan meningkatnya jumlah perusahaan yang memproduksi alas kaki untuk ekspor.

Industri alas kaki di Indonesia terbagi menjadi lima kategori berdasarkan

⁶⁹ As'ad Asyhar Fathoni, "Analisis Efisiensi Ekonomi Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2011," *Tesis*, 2015, 1–181.

kategori klasifikasi ISIC, yaitu: industri alas kaki untuk keperluan sehari-hari (ISIC 32411), industri sepatu olahraga (ISIC 32412), industri untuk keperluan teknik lapangan atau industri (ISIC 32413), industri alas kaki lainnya (ISIC 32419), dan industri alas kaki non-kulit (ISIC 32420).⁷⁰

Industri alas kaki di Indonesia sangat beragam dan terbesar di berbagai provinsi, meliputi industri kecil, menengah, dan besar dengan karakteristik yang berbeda. Industri skala kecil cenderung padat karya, lebih mengandalkan tenaga kerja daripada modal, serta sensitif terhadap perubahan tren model. Teknologi yang digunakan masih sederhana dan produk yang dihasilkan biasanya berupa alas kaki untuk keperluan sehari-hari seperti sepatu kulit atau kasual dan sandal kulit yang umumnya dipasarkan untuk kebutuhan lokal. Sementara itu, industri skala besar umumnya berupa pabrik yang memproduksi alas kaki bermerek atas pesanan pemegang merek terkenal (*buyer*) dari luar negeri, seperti Nike, Adidas, atau Reebok. Dalam proses produksinya, bahan baku, desain, dan teknologi sepenuhnya disediakan oleh pihak *buyer*. Produk yang dihasilkan industri skala besar biasanya meliputi sepatu olahraga, alas kaki berbahan sintetis atau karet, serta sepatu kulit yang dirancang secara khusus.

Produk alas kaki Indonesia diekspor ke berbagai negara seperti Jepang, Singapura, Inggris, Belanda, Jerman, dan Amerika Serikat. Diantara negara-negara tujuan tersebut, Amerika Serikat menjadi pasar utama ekspor alas kaki Indonesia berdasarkan volume ekspornya. Industri alas kaki Indonesia telah berkembang pesat terutama dalam memproduksi merek ternama seperti Nike. Sentra industri ini terkonsentrasi di beberapa wilayah di Pulau Jawa dan Sumatra khususnya di Jawa Barat, Jawa Timur, dan Sumatera Utara. Produksi sepatu formal dan kasual umumnya berlokasi di Yogyakarta, Jawa Barat, Jawa Timur. Desainer sandal fashion banyak beroperasi di Bali. Perusahaan sepatu skala lebih kecil juga tersebar di Sumatera Barat, Riau, Lampung, dan Kalimantan Timur.

Industri alas kaki Indonesia menghasilkan berbagai jenis produk dengan 79% diantaranya berupa sepatu olahraga dan 21% sepatu non-olahraga. Perkembangan industri ini menunjukkan keunggulan dan tantangan. Keunggulannya meliputi tingginya penyerapan tenaga kerja yang berkontribusi pada pengurangan serta meningkatnya permintaan produk alas kaki nasional setiap tahun. Namun,

⁷⁰ Sitti Nuryani, "Analisis Produktivitas Faktor Produksi Pada Industri Alas Kaki Di Indonesia." (Institut Pertanian Bogor, 2008).

kelemahan industri ini antara lain masih tingginya ketergantungan pada impor bahan baku dan komponen, terutama untuk produk ekspor akibat keterbatasan kapasitas industri pemasok dalam negeri. Selain itu, masuknya produk impor dengan harga lebih murah mengganggu pasar domestik serta kemampuan sumber daya manusia dalam penggunaan teknologi produksi dan desain masih terbatas, sehingga industri lambat dalam merespons kebutuhan pasar yang terus berkembang.⁷¹

Industri alas kaki menjadi salah satu industri yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak. Pada tahun 2022 Indonesia menjadi eksportir alas kaki terbesar setelah China dan Vietnam. Pada tahun 2020 hingga tahun 2022 terdapat lonjakan tenaga kerja yang besar yaitu sebanyak 26,77%. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja industri alas kaki sebanyak 669.185 orang, tahun 2021 yaitu 759.471 orang, dan pada tahun 2022 terjadi lonjakan besar dengan jumlah tenaga kerja mencapai 962.760 orang.⁷² Pada tahun 2023 industri alas kaki mengalami penurunan ekspor karena persaingan harga produk yang rendah dan perubahan permintaan Amerika Serikat dan Eropa.⁷³

F. Angkatan Kerja

Salah satu aspek krusial dalam proses produksi adalah sumber daya manusia (SDM). Jika SDM dimanfaatkan secara optimal, maka dapat menghasilkan barang dan jasa yang berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat. Namun, tidak semua SDM dapat terlibat dalam aktivitas produksi. Dalam konteks ini, terdapat batasan usia, dimana SDM yang dapat berpartisipasi dalam kegiatan produksi dikategorikan sebagai angkatan kerja, yaitu individu berusia 15 tahun hingga 64 tahun.

Menurut Badan Pusat Statistika, angkatan kerja mencakup penduduk berusia lebih dari 15 tahun yang sedang bekerja atau aktif mencari pekerjaan. Sementara itu, individu yang berusia diatas 15 tahun tetapi masih sekolah, mengurus rumah tangga,

⁷¹ Yunika Yuyun and Pazli, "Daya Saing Ekspor Industri Alas Kaki Antara Indonesia Dan China Di Pasar Amerika Serikat Tahun 2011-2014," *Jom Fisip* 4, no. 2 (2017): 1–16, <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/22>.

⁷² KumparanBISNIS, "Kemenperin Klaim Investasi Industri Padat Karya Naik Dan Serap Tenaga Kerja," KumparanBISNIS, 2023, akses pada 30 November 2024, <https://kumparan.com/kumparanbisnis/kemenperin-klaim-investasi-industri-padat-karya-naik-dan-serap-tenaga-kerja-1zbnBHOULyH>.

⁷³ Afiffah Rahmah Nurdhifa, "Banyak PHK Massal, Investasi Industri Sepatu Malah Naik Pesat," BREAKING NEWS, 2024, akses pada 30 November 2024, [https://ekonomi.bisnis.com/read/20240130/257/1736786/banyak-phk-massal-investasi-industri-sepatu-malah-naik-pesat#:~:text=Badan Pusat Statistik \(BPS\) mencatat,\\$5%2C9 miliar pada 2023.&text=Tantangan berat mengadang ekspor sepatu,penyerapan tenaga kerja in](https://ekonomi.bisnis.com/read/20240130/257/1736786/banyak-phk-massal-investasi-industri-sepatu-malah-naik-pesat#:~:text=Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat,$5%2C9 miliar pada 2023.&text=Tantangan berat mengadang ekspor sepatu,penyerapan tenaga kerja in).

atau melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan tidak termasuk dalam kategori angkatan kerja.⁷⁴

Besarnya jumlah angkatan kerja dipengaruhi oleh komposisi penduduk. jika jumlah penduduk terutama yang berada dalam usia kerja meningkat, maka jumlah angkatan kerja juga akan bertambah.⁷⁵ Menurut Badan Pusat Statistika (BPS), angkatan kerja dibagi menjadi tiga kelompok, antara lain:⁷⁶

1. Bekerja yang merujuk pada individu yang melakukan aktivitas ekonomi dengan tujuan memperoleh pendapatan atau keuntungan, minimal selama satu jam tanpa terputus dalam satu minggu terakhir.
2. Seseorang yang memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah mereka yang dalam satu minggu terakhir tidak melakukan pekerjaannya karena alasan tertentu seperti sakit, cuti, menunggu masa panen, dan faktor lainnya.
3. Pengangguran mencakup individu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, tidak bekerja tetapi sedang mempersiapkan usaha serta mereka yang telah memiliki pekerjaan namun belum memulainya.

Angkatan kerja merupakan kelompok tenaga kerja yang telah atau sedang berupaya untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi. Angkatan kerja mencakup individu yang dalam satu minggu terakhir memiliki pekerjaan (K) serta mereka yang sedang mencari pekerjaan (MP). Berdasarkan hal tersebut, terbentuk rumus angkatan kerja melalui persamaan:⁷⁷

$$AK = K + MP$$

G. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

1. Definisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut BPS, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu mereka yang bekerja atau

⁷⁴ Badan Pusat Statistika, "Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan, 2024," 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTI5IzI=/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan.html>.

⁷⁵ Adriyanto Adriyanto, Didi Prasetyo, and Rosmiyati Khodijah, "Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 11, no. 2 (2020): 66–82, <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>.

⁷⁶ Angkatan Kerja, *Angkatan Kerja Istimewa*, n.d.

⁷⁷ Terezia V. Pattimuhu, "Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Pertumbuhan Sektor Industri Pengolahan Di Propinsi Maluku," *Jurnal Citra Ekonomi* IX No, no. 2 (2015): hal 20.

menganggur, dibandingkan dengan total penduduk usia kerja (>15 tahun). Angkatan kerja terdiri dari individu yang aktif dalam kegiatan ekonomi, sedangkan mereka yang masih bersekolah atau mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam kategori ini. Oleh karena itu, TPAK berperan sebagai indikator untuk mengukur jumlah penduduk produktif yang terlibat dalam kegiatan ekonomi suatu negara atau wilayah serta menunjukkan ketersediaan tenaga kerja untuk kegiatan produksi.⁷⁸

Perkembangan tenaga kerja di Indonesia dapat diukur melalui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Jumlah peluang kerja yang tersedia mencerminkan seberapa banyak angkatan kerja yang terserap di dalamnya. Semakin banyak kesempatan kerja yang tersedia, semakin tinggi pula tingkat partisipasi angkatan kerja yang ingin bekerja.

Perhitungan TPAK dapat menggunakan rumus sebagai berikut:⁷⁹

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Simanjuntak, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dapat diartikan sebagai perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan total penduduk usia kerja. Semakin tinggi TPAK, semakin besar jumlah angkatan kerja yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Sebaliknya, jika jumlah penduduk yang tidak termasuk dalam angkatan kerja meningkat, maka persentase TPAK akan menurun.

2. Faktor-faktor Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Simanjuntak, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), antara lain:⁸⁰

- a. Pelajar dan pengurus rumah tangga. Rendahnya TPAK dapat disebabkan oleh meningkatnya jumlah penduduk yang masih bersekolah sehingga mengurangi jumlah angkatan kerja. Selain itu, semakin banyak anggota keluarga yang berfokus pada mengurus rumah tangga juga akan berkontribusi pada rendahnya TPAK.
- b. Jenis Kelamin. TPAK antara laki-laki dan perempuan cenderung berbeda, dimana partisipasi laki-laki lebih tinggi karena persepsi sosial bahwa laki-laki

⁷⁸ Kerja, Angkatan Kerja Istimewa.

⁷⁹ Raja Masbar Aminanda Yulia, "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Subsektor Pertanian Di Provinsi Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3, no. 4 (2018): 794–805.

⁸⁰ Aminanda Yulia.

memiliki tanggung jawab dalam mencari nafkah.

- c. Usia. Penduduk usia muda umumnya masih bersekolah, sehingga memiliki tingkat partisipasi yang lebih rendah dalam dunia kerja. Sebaliknya, laki-laki dalam usia produktif lebih terdorong untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga tidak cenderung lebih tinggi.
- d. Tingkat upah. Minat seseorang untuk bekerja seringkali dipengaruhi oleh besar kecilnya upah yang ditawarkan. Semakin tinggi upah, semakin besar dorongan untuk bekerja.
- e. Tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin luas peluang kerja yang tersedia baginya, sehingga berdampak pada peningkatan TPAK.

Menurut Sumarsono terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), yaitu:⁸¹

- a. Jumlah penduduk berstatus pelajar. Semakin banyak penduduk yang masih menempuh pendidikan, semakin rendah tingkat partisipasi mereka dalam angkatan kerja.
- b. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga. Banyaknya individu yang memilih untuk fokus mengurus rumah tangga berdampak pada rendahnya TPAK.
- c. Tingkat penghasilan keluarga. Keluarga dengan penghasilan tinggi cenderung memiliki anggota keluarga yang lebih sedikit bekerja sehingga TPAK menjadi lebih kecil.
- d. Struktur usia. Penduduk usia muda cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih rendah dalam mencari nafkah, sedangkan mereka yang telah lanjut usia mengalami penurunan kemampuan untuk bekerja.
- e. Tingkat upah. Minat seseorang untuk bergabung dalam pasar tenaga kerja seringkali dipengaruhi oleh besarnya upah yang ditawarkan, semakin tinggi upah, semakin besar berpartisipasi tenaga kerja.
- f. Tingkat pendidikan. Meningkatnya tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi waktu yang tersedia untuk bekerja, sehingga berdampak pada TPAK.
- g. Kegiatan ekonomi. Program pembangunan suatu sektor ekonomi dapat

⁸¹ Nur Rahma Amriani, "Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berbasis Gender Di Indonesia," *Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar*, 2023, 1–40.

menciptakan keterlibatan pihak lain, yang pada akhirnya membuka peluang kerja baru dan peningkatan partisipasi angkatan kerja.

H. Pengangguran

1. Pengertian pengangguran

Pengangguran merupakan masalah serius dalam bidang ketenagakerjaan, terutama karena angka pengangguran terus meningkat setiap tahun. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan jumlah penduduk dan tenaga kerja yang tidak terserap akibat penurunan aktivitas ekonomi. Namun, pengangguran tidak sama dengan tidak bekerja atau tidak mau bekerja. Orang yang tidak mau bekerja tidak dapat dikategorikan sebagai pengangguran karena jika mereka mencari pekerjaan atau berniat bekerja kemungkinan besar akan segera mendapatkannya. Misalnya, ibu rumah tangga yang fokus mengasuh anak, remaja yang masih sekolah atau kuliah, serta orang dewasa dari keluarga kaya yang memilih untuk tidak bekerja tidak termasuk dalam kelompok pengangguran karena mereka tidak aktif mencari pekerjaan.⁸²

Penduduk yang sedang mencari pekerjaan dapat dikategorikan sebagai penganggur, yang sering disebut sebagai pengangguran terbuka atau pengangguran penuh. Selain itu terdapat jenis pengangguran yaitu setengah pengangguran, yang menggambarkan kondisi dimana seseorang tidak bekerja secara penuh. Ini berarti belum seluruh kemampuan pekerja dimanfaatkan atau penghargaan yang diberikan untuk pekerjaan tersebut seperti dalam bentuk gaji terlalu kecil dibandingkan dengan usaha yang dilakukan.⁸³

Tidak semua orang yang menganggur menganggap bahwa kondisi tersebut adalah sebuah masalah. beberapa diantaranya secara sukarela memilih untuk tidak bekerja, baik karena sedang mencari pekerjaan baru maupun menunggu kesempatan kerja yang lebih sesuai. Padahal dalam islam terdapat prinsip yang mendorong setiap individu untuk bekerja keras demi memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kesejahteraan, serta melarang sikap malas. Hal ini ditegaskan dalam sebuah hadist yang menyatakan :

كُفِيَ بِالْمَرْءِ إِثْمًا أَنْ يُضَيِّعَ مَنْ يَقُوتُ

⁸² Suparmono, *Ekonomi Makro* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2004), hal. 164.

⁸³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal.115.

Artinya : “Cukuplah dosa bagi seseorang dengan ia menyia-nyiakan orang yang ia tanggung.” (HR Abu Dawud dan al-Nasa’I dalam Sunan al-Kubra).

Al-Shan’ani dalam Subul al-Salam menafsirkan bahwa wajibnya memberikan nafkah kepada seseorang yang telah menjadi tanggungannya. Karena jika tidak memberikan nafkah maka akan dosa dan itu akan memberikan kehancuran. Kepala keluarga memiliki kewajiban yaitu bertanggung jawab atas kebutuhan pokok keluarganya atau orang-orang yang menjadi tanggungannya.⁸⁴ Sehingga dalam islam mensyariatkan umatnya untuk bekerja, agar mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Jenis-jenis pengangguran

Jenis-jenis pengangguran dapat diklasifikasikan berdasarkan alasan atau penyebab serta ciri-cirinya:

a. Jenis pengangguran berdasarkan penyebab

1) Pengangguran Friksional (normal)

Pengangguran friksional terjadi akibat perputaran tenaga kerja yang wajar. Contohnya adalah individu muda yang baru memasuki dunia kerja dan sedang mencari pekerjaan, atau pekerja yang meninggalkan pekerjaannya karena berbagai alasan seperti ketidakpuasan terhadap kondisi kerja atau pemutusan hubungan kerja. Selama proses mencari pekerjaan baru, individu tersebut digolongkan sebagai penganggur friksional. Pengangguran jenis ini akan selalu ada, bahkan jika struktur pekerjaan berdasarkan keterampilan, industri, jenis pekerjaan dan lokasi tetap stabil.

2) Pengangguran struktural

Pengangguran struktural muncul akibat perubahan struktur ekonomi yang menyebabkan perubahan dalam pola permintaan tenaga kerja. Jika permintaan terhadap produk atau jasa tertentu berubah, maka kebutuhan tenaga kerja juga berubah. Selama proses penyesuaian tenaga kerja terhadap perubahan ini, pengangguran struktural terjadi. Jenis pengangguran ini didefinisikan sebagai kondisi dimana tidak ada kecocokan antara struktur angkatan kerja berdasarkan keterampilan, jenis pekerjaan, industri, atau lokasi geografis.

⁸⁴ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Pers, 1997), hal.155.

Penyebab alami terjadinya pengangguran struktural antara lain adalah adanya pertumbuhan ekonomi. Dengan pertumbuhan tersebut, kombinasi input yang dibutuhkan akan berubah seiring dengan permintaan terhadap barang jadi. Pengangguran struktural terjadi apabila proses penyesuaian berlangsung lambat, sehingga menyebabkan peningkatan pengangguran di beberapa wilayah industri atau jenis pekerjaan tertentu dimana permintaan terhadap faktor produksi menurun lebih cepat dibandingkan penawarannya. Pengangguran struktural dapat meningkat meskipun terjadi percepatan perubahan dalam struktur permintaan tenaga kerja, atau jika kecepatan tenaga kerja menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut justru lambat.

3) Pengangguran karena memilih pekerjaan

Terdapat bentuk pengangguran yang sifatnya terpaksa, dimana seseorang tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan keterampilannya. Orang yang mengalami pengangguran ini menyadari bahwa pekerjaan tersedia, tetapi mereka masih mencari opsi yang dianggap lebih cocok. Pengangguran friksional yang bersifat sukarela sering disebut pengangguran karena memilih pekerjaan. Orang dalam kategori ini sebenarnya dapat memperoleh pekerjaan namun memilih memilih menganggur sementara waktu karena pekerjaan yang ditawarkan belum memenuhi harapan terutama terkait tingkat gaji.

Salah satu penyebab adalah kurangnya informasi yang dimiliki pekerja tentang berbagai jenis pekerjaan yang tersedia beserta tingkat gajinya. Informasi tersebut seringkali hanya dapat diperoleh dengan meneliti pasar kerja lebih mendalam. Dalam situasi ketidakpastian ini, banyak pekerja cenderung menolak tawaran pekerjaan awal karena menganggap kurang memuaskan dan berharap menemukan peluang yang lebih baik. Namun terlalu banyak memilih pekerjaan dan menolak kesempatan yang ada dapat menyebabkan pemborosan ekonomi. Secara sosial, pengangguran yang disebabkan oleh selektivitas ini bisa dianggap bermanfaat, karena memberikan waktu bagi individu untuk mencari pekerjaan yang memungkinkan keterampilan mereka dimanfaatkan secara optimal.

4) Pengangguran defisiensi permintaan

Pengangguran yang terjadi akibat permintaan total dalam perekonomian tidak mencukupi untuk membeli hasil produksi yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja penuh disebut pengangguran defisiensi permintaan (*deficient-demand unemployment*). Jenis pengangguran ini biasanya muncul karena adanya kesenjangan resesi, dimana jumlah pekerjaan yang tersedia lebih sedikit dibandingkan jumlah orang yang membutuhkan pekerjaan. Pengangguran defisiensi permintaan dapat diukur dengan membandingkan jumlah tenaga kerja yang saat ini bekerja dengan jumlah tenaga kerja yang seharusnya dikerjakan pada tingkat pendapatan potensial. Apabila pengangguran defisiensi permintaan bernilai nol, berarti semua orang yang menganggur memiliki kesempatan kerja yang tersedia.

5) Pengangguran upah riil

Pengangguran yang terjadi akibat tingginya tingkat upah riil disebut pengangguran upah (*real wage unemployment*) atau disebut dengan pengangguran klasik. Istilah “klasik” digunakan karena banyak ekonom seperti Keynes berpendapat bahwa pengangguran yang terjadi pada tahun 1930-an disebabkan karena tingginya upah riil. Untuk mengatasi jenis pengangguran ini mereka menyarankan penurunan tingkat upah. Namun, menurut pandangan Keynes berbeda, ia berpendapat bahwa pengangguran tersebut lebih disebabkan oleh rendahnya permintaan agregat. Oleh karena itu, solusi yang diusulkan Keynes adalah meningkatkan permintaan bukan menurunkan tingkat upah. Dalam konteks ini, istilah upah riil merujuk pada daya beli dari upah nominal. Daya beli dihitung dengan mendeflasikan upah nominal menggunakan indeks harga konsumen.⁸⁵

b. Jenis pengangguran berdasarkan ciri-cirinya:

1) Pengangguran terbuka

Pengangguran terbuka terjadi ketika pertumbuhan jumlah lapangan kerja tidak sebanding dengan penambahan tenaga kerja. Akibatnya semakin banyak individu dalam perekonomian yang tidak dapat memperoleh

⁸⁵ Richard George Lipsey, *Pengantar Makro* (Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006), hal. 282.

pekerjaan. Dalam jangka waktu yang cukup lama, mereka tidak melakukan aktivitas kerja sama sekali sehingga menjadi penganggur sepenuhnya. Pengangguran terbuka juga dapat disebabkan oleh penurunan aktivitas ekonomi, penggunaan teknologi yang menggantikan tenaga kerja manusia, atau kemunduran dalam perkembangan suatu sektor industri.⁸⁶

2) Pengangguran terselubung

Pengangguran terselubung merujuk pada tenaga kerja yang tidak bekerja secara maksimal karena mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keterampilan mereka. Kelebihan tenaga kerja yang terlibat dalam pekerjaan yang tidak optimal ini termasuk dalam kategori pengangguran terselubung. Contohnya adalah pelayan restoran yang jumlahnya melebihi kebutuhan atau keluarga petani yang memiliki banyak anggota tetapi mengelola lahan yang sangat kecil.

3) Pengangguran bermusim

Pengangguran jenis ini biasanya terjadi pada sektor pertanian dan perikanan. Pada musim penghujan, penyadap karet dan nelayan tidak dapat bekerja sehingga mereka terpaksa menganggur. Begitu pula pada musim kemarau, petani tidak dapat mengerjakan ladang mereka. Selain itu, petani juga cenderung kurang aktif diantara waktu setelah menanam dan sebelum panen. Jika selama periode tersebut para penyadap karet, nelayan, dan petani tidak melakukan pekerjaan lain mereka akan menganggur. Pengangguran seperti ini dikenal dengan pengangguran musiman.

4) Setengah menganggur

Di negara-negara berkembang, migrasi dari desa ke kota terjadi dengan sangat cepat. Akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Beberapa diantaranya terpaksa menganggur sepenuh waktu. Selain itu, ada juga yang tidak benar-benar menganggur, namun tidak bekerja sepenuh waktu, dengan jam kerja yang jauh lebih rendah dari normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari dalam seminggu atau satu hingga empat jam dalam

⁸⁶ Alam S, *Ekonomi Untuk SMA Dan MA Kelas XI* (Yogyakarta: PT Gelora Aksara, 2006), hal.9.

sehari. Pekerja dengan pola kerja seperti ini digolongkan sebagai setengah menganggur. Tingkat pengangguran yang tinggi umumnya dialami oleh kaum muda, terutama mereka yang lebih berpendidikan berusia antara 15-24 tahun.⁸⁷

3. Faktor-faktor penyebab pengangguran

Kaufman dan Hotchkiss mengidentifikasi beberapa penyebab utama pengangguran yaitu: proses pencarian kerja, kekakuan dalam sistem pengupahan, dan penerapan konsep efisiensi upah. Selain itu, pengangguran juga disebabkan oleh jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, ketidakseimbangan dalam struktur pekerjaan, kebutuhan akan tenaga kerja terdidik yang tidak sesuai dengan jumlah dan jenis yang tersedia, meningkatnya peran dan aspirasi angkatan kerja perempuan dalam struktur angkatan kerja nasional, serta distribusi dan pemanfaatan tenaga kerja yang tidak merata antar wilayah di Indonesia.⁸⁸ Terdapat faktor lain yang menyebabkan pengangguran yakni:

a. Faktor pribadi

Dalam faktor pribadi terdapat beberapa penyebab pengangguran yaitu malas, adanya cacat/udzu, dan rendahnya pendidikan serta minimnya keterampilan.

1) Faktor kemalasan

Pengangguran dengan faktor kemalasan memiliki jumlah yang sedikit. Pengangguran karena malas disebabkan beberapa hal salah satunya adalah sistem penggajian yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan dan adanya perjudian. Dengan adanya perjudian menyebabkan orang miskin menjadi malas bekerja karena mereka menginginkan untuk kaya mendadak.

2) Faktor cacat/udzur

Hukum rimba menjadi hukum yang diterapkan dalam sistem kapitalis hukum. Oleh karena itu, membuat orang yang cacat/udzur semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

3) Faktor rendahnya pendidikan dan keterampilan

Tenaga kerja sekitar 74% saat ini merupakan pekerja dengan pendidikan rendah seperti SD dan SMP. Rendahnya pendidikan menjadi penyebab

⁸⁷ Sando Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal.330.

⁸⁸ Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tjauan Historis Teoritis Dan Empiris* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal.114.

rendahnya keterampilan yang mereka miliki. Selain itu, sistem pendidikan Indonesia yang tidak terfokus pada praktek dalam dunia kerja menjadi permasalahan mereka menjadi pengangguran yang intelek.⁸⁹

b. Faktor sosial dan ekonomi

1) Ketimpangan antara penawaran tenaga kerja dan kebutuhan

Jumlah pencari kerja setiap tahunnya mengalami kenaikan sedangkan pasar kerja hanya terdapat pada sektor formal. Sisanya akan masuk dalam sektor informal maupun menjadi pengangguran.

2) Kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat

Kebijakan pemerintah yang tidak menguntungkan rakyat sering kali menyebabkan terciptanya pengangguran baru. Menurut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, kenaikan harga BBM menyebabkan penambahan sekitar satu juta orang pengangguran. kebijakan pemerintah juga berkontribusi pada ketimpangan dan peningkatan pengangguran.

3) Pengembangan sektor ekonomi non-real

Dalam sistem ekonomi kapitalis, sektor non-real berkembang pesat yang mencakup transaksi seperti pasar saham, perbankan berbasis bunga dan asuransi. Nilai transaksi sektor non-riil bahkan bisa mencapai sepuluh kali lipat sektor riil. Pertumbuhan sektor non-riil yang jauh lebih cepat memicu inflasi dan lonjakan harga aset sehingga menghambat produksi dan investasi di sektor riil, yang pada akhirnya mendorong kebangkrutan perusahaan, PHK, dan pengangguran.

4) Banyak tenaga kerja wanita

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita turut memperburuk persaingan dalam pencarian pekerjaan antara pria dan wanita. Namun, dalam sistem kapitalis untuk efisiensi biaya, wanita sering diprioritaskan karena dianggap lebih mudah diatur dan kurang menuntut, termasuk dalam hal gaji. Ini menyebabkan peningkatan pengangguran dikalangan pria.⁹⁰

⁸⁹ “Faktor-Faktor Pengangguran,” tokce, 2010, diakses pada 19 November 2024, <https://tocke18.wordpress.com/2010/12/03/faktor-faktor-pengangguran/>.

⁹⁰ Harlik Harlik, Amri Amir, and Hardiani Hardiani, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Dan Pengangguran Di Kota Jambi,” *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah* 1, no. 2 (2013): hal. 113, <https://doi.org/10.22437/ppd.v1i2.1500>.

BAB III

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK)

Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) didirikan sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis di bawah Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Tengah. Sejarah BATAK berawal dari upaya pemerintah dalam mendukung industri lokal dan mengurangi angka pengangguran melalui pengembangan keterampilan. Pada tahun 2001, perubahan struktur organisasi di Disperindag membawa dampak pada pembentukan lembaga-lembaga yang lebih fokus dan terintegrasi, termasuk BIPTAK yang bertujuan khusus dalam industri tekstil. BIPTAK merupakan satu-satunya tempat pelatihan miniatur industri di Jawa Tengah yang didirikan dengan tujuan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia (SDM) di bidang produk tekstil dan alas kaki. BIPTAK hadir sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi standar industri, yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat dan produsen, serta memfasilitasi peningkatan jejaring antara produsen, pemasar, dan pemangku kepentingan terkait. Selain itu, BIPTAK juga diakui secara nasional sebagai Tempat Uji Kompetensi Mandiri oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dengan 13 skema kompetensi yang tersedia di bidang industri produk tekstil dan alas kaki. Berlokasi di Jalan Tambak Aji Nomor 1, Semarang, BIPTAK tidak hanya melayani uji kompetensi, tetapi juga memberikan pelatihan keterampilan secara gratis untuk masyarakat umum, dengan tujuan mendukung masyarakat agar siap bekerja di industri garmen, alas kaki, atau menjadi wirausahawan baru. Sejak didirikan, BIPTAK telah berhasil melatih ribuan peserta dengan tingkat penempatan kerja yang tinggi, menjadikannya sebagai salah satu solusi dalam mengatasi pengangguran di Jawa Tengah.

B. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan pusat pelayanan jasa dan pengembangan produk tekstil dan alas kaki di Jawa Tengah.

b. Misi

1. Meningkatkan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Produk Tekstil dan Alas Kaki di Jawa Tengah agar memiliki kompetensi handal dan siap bekerja.
2. Memberikan pelayanan jasa produk industri tekstil, produk tekstil dan alas

kaki.

3. Memberikan pelayanan jasa desain produk tekstil dan alas kaki.
4. Memfasilitasi peningkatan networking pemasok bahan baku industri dengan produsen, pemasar dan stakeholder.

C. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas pokok

Melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pelayanan jasa dan pengembangan produk tekstil dan alas kaki.

b. Fungsi

1. Penyusunan rencana teknis dan operasional di bidang pelayanan jasa dan pengembangan produk tekstil dan alas kaki
2. Koordinasi dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelayanan jasa dan pengembangan produk tekstil dan alas kaki
3. Evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan jasa dan pengembangan produk tekstil dan alas kaki
4. Pengelolaan ketatausahaan
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

D. Alur Rekrutmen

Dibawah ini termasuk dalam tugas atau langkah operasional rekrutmen dan persiapan pelatihan di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) atau instansi serupa. Ini dapat dikategorikan sebagai:

1. Mengadakan koordinasi Dinas terkait Kabupaten/Kota se Jawa Tengah untuk merekrut peserta pelatihan.
2. Mengadakan koordinasi dan menjalin kerja sama dengan Perusahaan terkait kebutuhan SDM industri.
3. Mengadakan koordinasi dan menjalin kerjasama dengan SMK / SMA, BKK, Karang Taruna, perusahaan, dan organisasi kemasyarakatan di seluruh Jawa Tengah dalam perekrutan peserta pelatihan.
4. Menyebarkan informasi melalui media konvensional dan media sosial.
5. Membuka pendaftaran secara langsung di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas kaki, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa

Tengah.

6. Membuka pendaftaran secara online dengan cara mengisi google form yang telah disediakan.
7. Koordinasi persiapan pelaksanaan meliputi: personil penyelenggara, instruktur, konsumsi, akomodasi, penyediaan bahan praktek, sarana prasarana pendukung pelatihan dan administrasi.

E. Persyaratan Pelatihan dan Fasilitas

Pelatihan peningkatan keterampilan Sumber Daya Manusia Industri bidang garmen dan sepatu ini dilaksanakan guna memberikan pelatihan jahit bagi masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan SDM operator jahit di perusahaan garmen dan sepatu di Jawa Tengah. Terdapat beberapa persyaratan yang perlu dipenuhi oleh calon peserta pelatihan di BIPTAK, adalah sebagai berikut:

1. Pria/Wanita, usia minimal 18 tahun dan maksimal 30 tahun.
2. Pendidikan minimal SLTP sederajat.
3. Foto 3x4 (5 lembar) dan 4x6 (5 lembar)
4. Fc KTP, Ijasah, SKCK, Kartu Keluarga (2 lembar), Surat Keterangan Sehat.
5. Kartu Kuning (AK1).
6. Bersedia mengikuti pelatihan di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki di Semarang selama 20 hari.
7. Bersedia ditempatkan di seluruh perusahaan wilayah Jawa Tengah.
8. Sudah vaksin Covid-19.

Pelatihan gratis dan selama pelatihan mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana diantaranya sebagai berikut asrama, makan dan minum 3x sehari, bahan praktek, klinik kesehatan, sertifikat pelatihan, sertifikat profesi (diseleksi), dan disalurkan bekerja.

F. Kapasitas Layanan Kelas Pelatihan SDM Industri Produk Tekstil dan Alas kaki

Tabel 3.1 Kapasitas Layanan Kelas

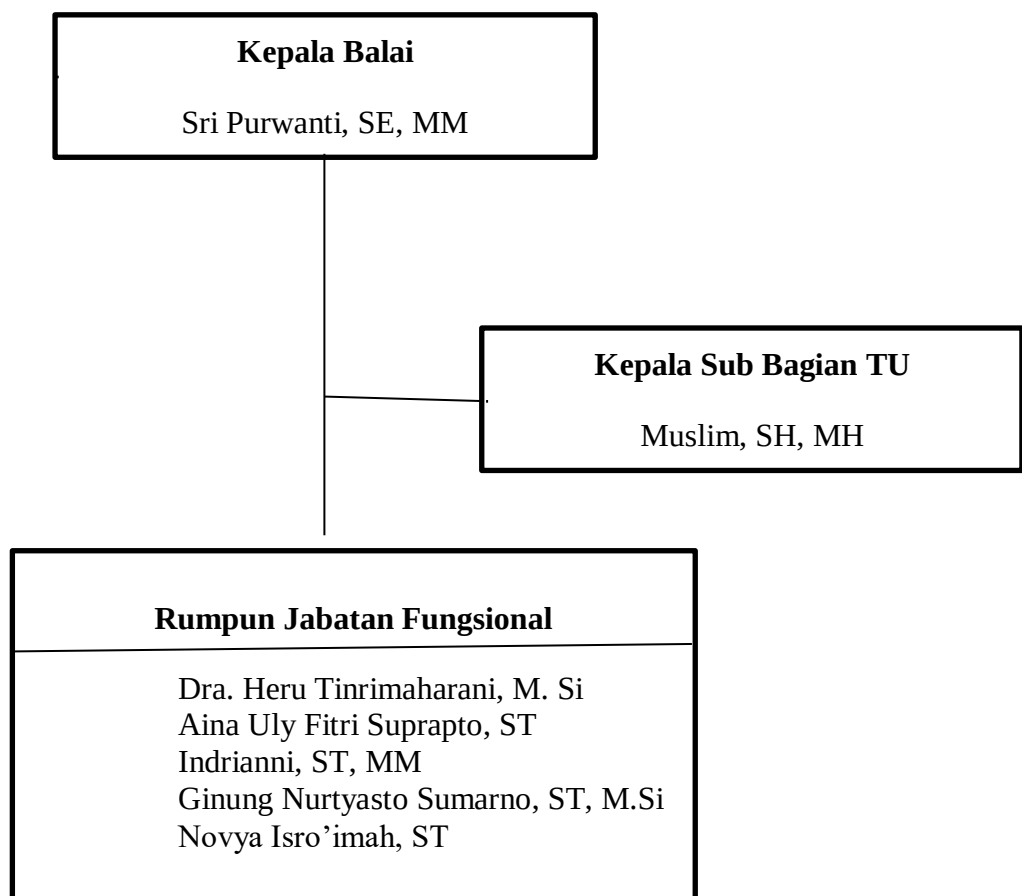
No	Jenis Pelatihan	Kapasitas Orang
1	Kelas jahit produk tekstil	500 orang
2	Kelas jahit dan perakitan alas kaki	75 orang
3	Penginapan asrama	500 orang

Sumber: Profil BIPTAK

G. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan serta hubungan antara tiap bagian di suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional guna mencapai tujuan. Berikut ini struktur organisasi di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (Biptak) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah :

Tabel 3.2 Struktur Organisasi



Sumber : Data Pegawai BIPTAK tahun 2024

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki Disperindag Provinsi Jawa Tengah

Pelaksanaan pelatihan di BIPTAK dilakukan secara sistematis dengan tujuan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia di industri produk tekstil dan alas kaki agar memiliki keterampilan yang kompeten dan siap kerja. BIPTAK berperan penting dalam membantu masyarakat memperoleh keterampilan yang dibutuhkan. Keberadaan BIPTAK memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja.

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dalam satu tahun dengan tahapan dua kejuruan yakni industri produk tekstil dan alas kaki. Sasaran peserta pelatihan merupakan masyarakat angkatan kerja baik yang belum bekerja atau baru lulus sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Purwanti selaku Kepala Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki, kegiatan pertama yang dilakukan BIPTAK pada awal program yaitu sosialisasi. Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) secara aktif melaksanakan berbagai kegiatan sosialisasi sebagai bagian dari strategi peningkatan partisipasi masyarakat dalam program pelatihan keterampilan di sektor tekstil dan alas kaki. Kegiatan ini dilakukan melalui beberapa jalur utama yaitu melalui Bursa Kerja Khusus (BKK), sosialisasi langsung ke sekolah-sekolah menengah kejuruan (SMK) , Sekolah Menengah Atas (SMA), maupun Madrasah Aliyah (MA), serta berpartisipasi dalam berbagai job fair yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun pihak swasta.

Sosialisasi melalui BKK di sekolah-sekolah bertujuan untuk menjangkau siswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. BKK yang ada di sekolah terutama SMK, merupakan wada penting dalam menjembatani lulusan dengan dunia industri. Melalui kegiatan ini, BIPTAK memberikan informasi mengenai berbagai program pelatihan keterampilan yang dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja, terutama di sektor tekstil dan alas kaki yang terus berkembang.

BIPTAK juga mengadakan sosialisasi langsung ke sekolah-sekolah, baik di tingkat SMK, SMA, maupun MA. Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan pemaparan manfaat pelatihan keterampilan industri, jenis kompetensi yang akan

dipelajari, fasilitas yang tersedia, serta peluang kerja setelah menyelesaikan pelatihan. TIM dari BIPTAK secara aktif menjelaskan bagaimana pelatihan ini dapat menjadi solusi bagi siswa yang ingin langsung bekerja setelah lulus atau ingin meningkatkan keterampilan mereka sebelum memasuki dunia industri. Dalam sosialisasi ini, dilakukan juga diskusi interaksi agar siswa dapat memahami lebih dalam tentang pentingnya keterampilan di era persaingan kerja yang semakin ketat.

Selain menjangkau siswa di sekolah, BIPTAK juga berpartisipasi dalam berbagai *job fair* yang menjadi tempat bertemunya pencari kerja dengan perusahaan dan lembaga pelatihan. Keikutsertaan BIPTAK dalam *job fair* bertujuan untuk memberikan informasi kepada pencari kerja yang ingin memperoleh keterampilan tambahan sebelum masuk dunia industri. Dalam acara ini, BIPTAK membuka stand khusus untuk memberikan konsultasi, membagikan brosur program pelatihan, dan membuka pendaftaran bagi calon peserta yang tertarik untuk mengikuti pelatihan. *Job fair* menjadi momen strategi bagi BIPTAK untuk menjangkau lebih banyak individu yang ingin meningkatkan keterampilan mereka dan memperoleh sertifikasi yang diakui oleh industri.

Media informasi untuk menyebarkan informasi pelatihan menggunakan media cetak dan media online. Media cetak berupa brosur yang dibagikan kepada BKK dan juga ketika sosialisasi di sekolah maupun di *job fair*. Sedangkan pada media online melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, dan website BIPTAK Disperindag. Setelah proses seleksi, selanjutnya yaitu perekrutan dan seleksi peserta sebagai berikut:

“Perekrutan dilaksanakan di 35 kabupaten/kota. Selama ini, kita banyak kerja sama dengan BKK SMK/ SMA, BKK Kecamatan. Disitu kita sosialisasi seperti di *job fair* dan menemui BKK terkait dengan pembukaan pelatihan dan persyaratan untuk mengikuti pelatihan. Dikarenakan BKK yang melakukan perekrutan, jadi BKK harus tahu tentang peraturan agar nanti peserta dapat diterima pelatihan di BIPTAK. Dengan begitu ketika peserta berangkat ke BIPTAK sudah dalam kondisi siap dan sudah di tes oleh BKK. Karena kuotanya tidak banyak jadi mereka yang dikirim ke kita benar-benar peserta yang siap bekerja. Selain itu, untuk seleksinya ada tes buta warna dan tidak boleh memiliki riwayat penyakit kronis. Dan disini nanti akan diberikan

pemantapan lagi kepada peserta agar lebih yakin untuk bekerja.”⁹¹

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tidak dilaksanakan secara langsung oleh pihak BIPTAK. Melainkan menggunakan pihak luar yakni Bursa Khusus Kerja (BKK). BKK akan menjelaskan mengenai persyaratan dan fasilitas yang akan didapatkan ketika melaksanakan pelatihan kepada peserta. Oleh karena itu, pihak BIPTAK melaksanakan sosialisasi terlebih dahulu kepada BKK.

Proses seleksi dan perekrutan peserta pelatihan yang dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan tahapan penting dalam memastikan bahwa calon peserta yang mengikuti pelatihan benar-benar memiliki minat, motivasi, dan kesiapan untuk mengembangkan keterampilan di bidang tekstil dan alas kaki. Proses ini dirancang secara sistematis agar dapat menjaring peserta yang berpotensi dan memiliki peluang besar untuk terserap di industri setelah menyelesaikan pelatihan.

Tahapan pertama dalam proses seleksi adalah pendaftaran calon peserta, yang dilakukan melalui berbagai mekanisme, seperti pendaftaran langsung di sekolah-sekolah yang memiliki BKK, serta pendaftaran saat event sosialisasi dan job fair, calon peserta yang berminat akan diminta untuk mengisi formulir yang mencakup data diri, latar belakang pendidikan, serta berkas administrasi.

Selanjutnya adalah seleksi administrasi, dimana panitia akan meninjau kelengkapan berkas serta memastikan bahwa calon peserta memenuhi syarat dasar yang ditentukan. Beberapa kriteria utama yang menjadi pertimbangan dalam seleksi ini meliputi usia, latar belakang pendidikan, serta motivasi dalam mengikuti pelatihan. Pada tahap ini, BKK bekerja sama dengan pihak penyelenggara pelatihan untuk memastikan bahwa peserta yang lolos seleksi administrasi adalah mereka yang benar-benar membutuhkan pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja mereka dan membutuhkan pekerjaan.

Setelah lolos seleksi administrasi, calon peserta akan mengikuti wawancara dan kelas motivasi oleh BKK. Hal ini dilakukan untuk memastikan minat dan motivasi mereka mengikuti pelatihan. Minat dan motivasi peserta harus kuat karena setelah melaksanakan pelatihan langsung disalurkan bekerja. Maka perlu persiapan yang matang dan ketekunan selama pelatihan berlangsung.

Peserta yang memenuhi kriteria akan diumumkan oleh BKK-BKK. Mereka

⁹¹ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 09.34

kemudian akan mendapatkan informasi mengenai jadwal pelatihan yang akan dilaksanakan. Setelah itu mereka akan dijemput oleh pihak BIPTAK di daerah asal peserta jika tidak membawa kendaraan pribadi. Sesampainya di BIPTAK akan melaksanakan seleksi lanjutan yaitu seleksi buta warna dan penyakit kronis. Setelah lolos seluruh seleksi maka peserta akan diminta untuk registrasi ulang.

Daftar BKK yang melaksanakan kerja sama dengan Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) diantaranya:⁹²

- 1) BKK PGRI Batang
- 2) BKK SMK Muhammadiyah 1 Cepu Blora
- 3) BKK SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes
- 4) BKK SMK Karya Mulia Sumpiuh Banyumas
- 5) BKK SMK Muhammadiyah 1 Weleri Kendal
- 6) BKK SMK Bhakti Persada Kendal
- 7) BKK SMK Harapan Mulya Kendal
- 8) BKK SMK Pangudi Luhur Muntilan Magelang
- 9) BKK Muhammadiyah Purwokerto
- 10) BKK Muhammadiyah Ulujami Pemalang
- 11) BKK SMK NU Merdeka Ulujami Pemalang
- 12) BKK SMK 7 Purworejo
- 13) SMA 1 Negeri Sumber Rembang
- 14) BKK SMK saraswati Salatiga
- 15) BKK SMK Nusa Bhakti Semarang
- 16) BKK SMK Dukuh Turi Tegal
- 17) BKK SMK Negeri 1 Wonosobo
- 18) BKK SMA N 1 Bandar Kabupaten Batang
- 19) BKK SMK Bardan Wassalaman Kab. Batang
- 20) BKK SMK N 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan
- 21) BKK SMK N 1 Kandeman Kab. Batang
- 22) BKK SMK N Tembarak Wonosobo

Pelaksanaan program pelatihan mengalami perbedaan jumlah peserta setiap tahunnya. Pada tahun 2023 jumlah peserta pelatihan yaitu 1.425 peserta sedangkan pada tahun 2024 sebanyak 1.300 peserta. Peserta pelatihan merupakan masyarakat

⁹² Profil BIPTAK tahun 2025

Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan pelatihan dimulai dari bulan Februari dan berakhir di bulan Oktober. Sehingga peserta dapat mendaftarkan diri mereka dan menyesuaikan tahap pelatihan. Jumlah peserta menyesuaikan dengan anggaran yang diberikan oleh pemerintah. Sumber dana dalam pelatihan di BIPTAK berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan sumber dana yang berasal dari kerja sama dengan instansi swasta. Sehingga dalam pelaksanaan pelatihan peserta pelatihan tidak dipungut biaya apapun.

Pada hari pertama pelaksanaan pelatihan, kegiatan belum sepenuhnya berjalan secara efektif karena peserta pelatihan baru sampai di BIPTAK dan masih berfokus pada proses administratif dan pengenalan lingkungan pelatihan. Setibanya para peserta di lokasi pelatihan, mereka langsung diarahkan menuju aula utama untuk melakukan registrasi ulang, yang bertujuan untuk memastikan kehadiran peserta sesuai dengan daftar yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah proses registrasi ulang selesai, peserta akan diberikan pengarahan mengenai berbagai fasilitas yang tersedia di BIPTAK melalui video yang ditampilkan di proyektor. Termasuk ke ruang kelas, asrama perempuan dan laki-laki, letak kamar mandi, musholla, lapangan, serta area lainnya yang digunakan selama proses pelatihan berlangsung. Selain itu, peserta juga diberikan penjelasan terkait peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan BIPTAK guna menciptakan kedisiplinan serta lingkungan belajar yang kondusif.

Sebagai bagian dari persiapan awal, peserta juga menerima modul pembelajaran yang akan menjadi bahan utama proses pelatihan. Modul ini disusun secara sistematis sesuai dengan kurikulum dan standar kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjadi panduan bagi peserta dalam mengikuti seluruh tahapan pelatihan.

Pada hari kedua pelaksanaan pelatihan, kegiatan dimulai dengan upacara pembukaan resmi sebagai tanda dimulainya program pelatihan secara penuh. Upacara dihadiri oleh seluruh peserta pelatihan, instruktur, pegawai BIPTAK, kepala BIPTAK, serta kepala sub bagian BIPTAK. Dengan tujuan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada peserta agar dapat mengikuti pelatihan dengan penuh semangat dan dedikasi. Dalam upacara pembukaan ini, sambutan diberikan oleh Kepala BIPTAK, Ibu Sri Purwanti yang menekankan pada motivasi bekerja di industri produk tekstil dan alas kaki, pentingnya memiliki keterampilan yang dapat menjadi bekal bagi peserta dalam meningkatkan daya saing di dunia kerja.

Setelah prosesi upacara pembukaan selesai, seluruh peserta diarahkan menuju ruang kelas. Di dalam kelas, peserta mulai berkenalan dengan instruktur pelatihan yang akan membimbing selama pelatihan berlangsung, sekaligus menjelaskan mengenai materi pembelajaran, metode pembelajaran, serta target kompetensi yang harus dicapai. Materi pada hari kedua dimulai dengan materi dasar yaitu memperkenalkan mesin jahit, cara memegang benang dengan benar, dan cara memasukkan benang ke mesin jahit. Penyampaian materi dilakukan dengan berbagai metode yaitu pemberian contoh hasil jahit, praktik dengan cara bertahap, diskusi, dan evaluasi sehingga peserta dapat lebih mudah untuk memahami konsep yang diajarkan.

Pelatihan berlangsung dari hari senin sampai dengan sabtu, dimulai dari pukul 07.00 WIB hingga 16.00 WIB, dengan satu kali istirahat yaitu pada pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB. Setiap sesi pelatihan menyesuaikan dengan jam pelajaran kurikulum. Materi yang disampaikan dalam pelatihan telah disusun berdasarkan skema LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), sebuah lembaga yang berperan dalam pelaksanaan uji kompetensi kerja dan telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Materi dirancang agar sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Dengan mempertimbangkan perkembangan zaman dan mengikuti perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Sehingga materi pelatihan dapat mengalami penyesuaian sesuai dengan perkembangan industri. Dalam proses pembelajaran, penyampaian teori oleh instruktur terbatas, sementara praktik menjadi fokus utama dari pelatihan ini. Hal ini dilakukan agar peserta dapat memperoleh keterampilan yang benar-benar siap diterapkan di dunia kerja. Secara keseluruhan, komposisi pembelajaran dalam pelatihan terdiri dari 20% teori dan 80% praktik, sehingga peserta lebih terampil dan kompeten saat memasuki dunia industri.

BIPTAK hanya membuka dua pilihan kejuruan yaitu produk tekstil dan produk alas kaki. Kejuruan menyesuaikan dengan kebutuhan kerja yang ada, dimana di Jawa Tengah sektor produk tekstil dan alas kaki menjadi salah satu sektor yang menjadi penopang perekonomian dan menyerap tenaga kerja terbanyak. Peserta dapat menyesuaikan minatnya dengan memilih salah satu pilihan kejuruan. Pelaksanaan pelatihan setiap angkataannya dapat dilaksanakan secara bersamaan maupun bergantian.

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan serta memperluas kesempatan kerja bagi peserta, diselenggarakan sesi sosialisasi dari perusahaan-

perusahaan mitra yang berpotensi merekrut lulusan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan dan tuntutan dunia industri. Sosialisasi dilakukan dengan menghadirkan perwakilan dari perusahaan-perusahaan yang telah menjalin kerja sama dengan Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK). Dalam sesi ini, pihak perusahaan memberikan paparan terkait profil perusahaan, budaya kerja, standar kompetensi yang dibutuhkan, serta prosedur dan tahapan rekrutmen yang harus disiapkan oleh calon tenaga kerja. Selain itu, peserta pelatihan juga diberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan perwakilan perusahaan, mengajukan pertanyaan, dan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai prospek karier yang dapat mereka tempuh setelah menyelesaikan program pelatihan. Sosialisasi ini menjadi sarana untuk membangun komunikasi antara peserta pelatihan dengan dunia industri, sehingga peserta tidak hanya memperoleh keterampilan namun juga memperoleh pemahaman mengenai tantangan dan ekspektasi yang akan mereka hadapi di dunia kerja. Maka lulusan pelatihan dapat lebih siap secara mental, memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan prosedur industri, sehingga tingkat partisipasi mereka dalam angkatan kerja dapat meningkat.

Pelaksanaan pelatihan juga mencakup sesi motivasi yang diselenggarakan sebanyak tiga kali sepanjang program pelatihan. Sesi ini dirancang untuk membangun semangat, meningkatkan kepercayaan diri, serta membekali peserta dengan wawasan dan keterampilan non-teknis yang diperlukan dalam dunia kerja maupun kewirausahaan. Setiap sesi motivasi menghadirkan pemateri yang kompeten dibidangnya, yaitu pegawai BIPTAK. Materi yang disampaikan dalam sesi ini beragam dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta, seperti mencakup aspek pengelolaan keuangan pribadi setelah mendapatkan upah, membangun dan mengembangkan bisnis, kepemimpinan, pengembangan karir, pengembangan sikap profesional di dunia kerja.

Sesi pertama biasanya berfokus pada motivasi dasar yaitu memberikan pemahaman kepada peserta tentang pentingnya memiliki mental yang kuat, sikap disiplin kerja, dan etos kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan di dunia industri. Sesi kedua yaitu menitikberatkan pada pengelolaan keuangan. Peserta akan diberikan materi pengelolaan keuangan setelah mendapatkan gaji. Membedakan antara kebutuhan dan keinginan, jumlah investasi, jumlah uang makan, anggaran untuk orang tua, dan lain-lain. Sementara sesi ketiga yaitu mengaplikasikan

keterampilan yang didapatkan selama pelatihan untuk mendirikan usaha. Peserta akan diberikan arahan cara menjadi wirausaha dan produk-produk yang dapat mereka produksi dengan keterampilan menjahit. Dengan demikian, lulusan pelatihan dapat lebih mandiri, berdaya saing, serta memiliki perspektif yang lebih matang dalam menentukan langkah karir kedepan.

Tahap *plotting* penempatan dalam pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu tahap penting bagi peserta pelatihan. Sebelum pelaksanaan pelatihan dimulai, pihak BIPTAK telah melakukan kerja sama dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja. Selain itu, banyak perusahaan mitra yang memang sudah memesan tenaga kerja dari pelatihan di BIPTAK. Sehingga lulusan BIPTAK akan mudah mendapatkan pekerjaan, baik itu sudah difokuskan di suatu perusahaan atau mereka memiliki pilihan di beberapa perusahaan. Pada tahap ini peserta akan diarahkan dan difokuskan untuk beradaptasi serta mendalami sistem kerja di salah satu industri yang menjadi mitra pelatihan, sehingga dapat memahami secara langsung mekanisme operasional, standar produksi, serta lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Proses *plotting* penempatan diawali dengan peserta mengidentifikasi industri yang telah melakukan sosialisasi dan peserta memilih berdasarkan minat mereka. Selanjutnya, peserta dikelompokkan berdasarkan pilihan industri. Pembagian ini dilakukan agar peserta dapat lebih fokus dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri tempat mereka ditempatkan.

Pada akhir pelaksanaan pelatihan terdapat tahap sertifikasi dan uji kompetensi yang bertujuan untuk mengukur pencapaian peserta serta memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar industri. Sertifikasi diberikan kepada seluruh peserta yang telah menyelesaikan pelatihan sebagai bukti resmi bahwa mereka telah mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan yang diselenggarakan. Sertifikasi dapat menjadi nilai tambah ketika peserta pelatihan memasuki dunia kerja.

Uji kompetensi menjadi bagian dari proses evaluasi keterampilan peserta secara lebih mendalam. Uji kompetensi dilakukan kepada peserta pelatihan yang memiliki prestasi baik ketika pelatihan dilaksanakan serta memiliki standar kompetensi yang ditetapkan industri dan lembaga sertifikasi profesi. Sertifikasi kompetensi diperoleh melalui uji kompetensi dan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan sertifikasi pelatihan karena memiliki kompetensi yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Namun, tidak semua peserta dapat mengikuti uji kompetensi BNSP karena keterbatasan anggaran. Oleh karena itu

peserta yang terpilih berdasarkan hasil seleksi instruktur. Bagi peserta yang berhasil lulus uji kompetensi BNSP, mereka mendapatkan sertifikasi kompetensi yang memiliki kredibilitas tinggi di dunia industri. Dapat memberikan peluang lebih besar diterima di suatu industri dan mampu berdaya saing.

Pelaksanaan tes perusahaan merupakan rangkaian pelatihan di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki yang dilaksanakan pada hari ke 16,17, dan 18. Peserta yang telah menyelesaikan program pelatihan diberikan kesempatan untuk mengikuti proses seleksi kerja yang dilakukan langsung oleh perusahaan mitra. Pada tahap ini, perusahaan yang telah bekerja sama dengan BIPTAK mengirimkan perwakilan dari departemen Human Resource Development (HRD) untuk melakukan seleksi terhadap peserta yang memenuhi kualifikasi yang mereka butuhkan. Tim HRD perusahaan akan langsung melakukan wawancara kepada peserta pelatihan untuk menilai kesesuaian mereka dengan kriteria yang dibutuhkan di dunia industri. Wawancara yang dilakukan oleh HRD bertujuan untuk menilai beberapa aspek dari peserta seperti keterampilan teknis yang mereka peroleh selama pelatihan, kesiapan mental dan fisik untuk bekerja, dan kedisiplinan. Wawancara menjadi kesempatan bagi peserta untuk menunjukkan keunggulan mereka menyampaikan pengalaman yang didapatkan selama pelatihan dan menjelaskan kontribusi mereka jika diterima.

Tahap tes perusahaan menjadi salah satu indikator keberhasilan pelatihan, karena peserta yang lolos seleksi akan langsung mendapatkan peluang kerja sesuai dengan bidang yang telah dipelajari. Peserta yang belum berhasil lolos seleksi akan tetap dibantu oleh pihak BIPTAK mendapatkan pekerjaan dan mencoba di perusahaan lain. Dengan terserapnya peserta pelatihan ke dunia kerja maka dapat mencetak tenaga kerja yang kompeten, siap kerja, berdaya saing, dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala BIPTAK menjelaskan bahwa

“Seluruh peserta pelatihan di BIPTAK mendapatkan kerja semua. Kecuali mereka yang memiliki permasalahan internal seperti orang tuanya sakit, atau apa gitu nah baru mereka tidak bisa melanjutkan ke perusahaan.”⁹³

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa sebagian besar peserta pelatihan diterima bekerja di perusahaan. Hanya sebagian kecil yang tidak melanjutkan ke perusahaan dikarenakan adanya masalah internal di keluarga.

Tahap terakhir dari pelatihan di BIPTAK yaitu penempatan kerja. Pada tahap

⁹³ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 09.34

ini, peserta yang lolos seleksi perusahaan dan memenuhi persyaratan rekrutmen diantarkan langsung ke perusahaan mitra menggunakan transportasi yang disediakan oleh BIPTAK. Proses pengantaran ini tidak hanya untuk memastikan kelancaran dan ketertiban dalam penempatan peserta tetapi sebagai bentuk serah terima antara BIPTAK dengan perusahaan mitra.

Setibanya peserta di perusahaan, terdapat beberapa prosedur yang perlu dijalani peserta pelatihan yaitu melengkapi data administratif dan *medical check up*. Dokumen administrasi yang perlu disiapkan yaitu fotokopi KTP, fotokopi kartu keluarga, fotokopi ijazah terakhir, sertifikat pelatihan, SKCK, kartu kuning, dan dokumen lain yang diminta oleh perusahaan. Setelah seluruh persyaratan lengkap, peserta akan ke tahap *medical check up*. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa peserta berada dalam kondisi kesehatan yang baik dan memenuhi standar kesehatan yang dapat melanjutkan bekerja di industri.

BIPTAK melakukan pemantauan secara berkala terhadap alumni peserta pelatihan yang telah bekerja di berbagai perusahaan industri. Pemantauan dilakukan melalui koordinasi dengan divisi Human Resource Development (HRD) di setiap perusahaan tempat alumni bekerja dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana performa kerja dan tingkat adaptasi alumni di lingkungan kerja. Melalui komunikasi yang intensif dengan HRD, BIPTAK dapat memperoleh umpan balik mengenai kelebihan dan kekurangan tenaga kerja yang telah dihasilkan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pelatihan kedepannya. Pemantauan pasca pelatihan melalui HRD perusahaan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan serta mendukung peningkatan angka partisipasi tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja di sektor industri.

Menurut David Kolb, *experiential learning* merupakan proses belajar, proses perubahan yang menggunakan pengalaman sebagai media belajar atau pembelajaran. Siklus empat langkah dalam *experiential learning* yaitu pengalaman konkrit (emosi), observasi reflektif (menonton), konseptualisasi abstrak (berpikir), dan eksperimen aktif (melakukan).⁹⁴ Dalam konteks pelatihan di BIPTAK, pelaksanaan pelatihan selama 20 hari yang terdiri dari 80% praktik dan 20% teori sangat mencerminkan prinsip-prinsip dalam teori ini. Melalui pendekatan ini, pelatihan tidak hanya memberikan ilmu, tetapi juga membentuk tenaga kerja yang kompeten dan kesiapan

⁹⁴ Muhammad Fathurrohman, *Paradigma Pembelajaran Kurikulum 2013; Strategi Alternatif pembelajaran di Era Global*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), hlm. 242

kerja peserta. Hal ini didukung juga dengan penelitian oleh Siti Fatimah dengan judul Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa dampak positif dari pelatihan yaitu mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga peserta pelatihan yang telah lulus dapat terserap di industri maupun berwirausaha sendiri.

B. Efektivitas Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki dalam Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja

a) Reaksi

Aspek reaksi merupakan level evaluasi pertama dalam model evaluasi Kirkpatrick. Reaksi dengan berdirinya BIPTAK sangat membantu dalam mengembangkan keterampilan angkatan kerja yang agar lebih kompeten dan mampu bersaing di tengah globalisasi ekonomi. Pegawai BIPTAK maupun instruktur pelatihan dapat melihat secara langsung reaksi dari peserta akan kegiatan pelatihan. Kepala Balai, instruktur pelatihan, dan peserta akan ditanya mengenai reaksi mereka terhadap pelatihan di BIPTAK. Selanjutnya akan ditanya kepuasan mereka terhadap program BLK. Pada aspek ini, evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan dengan aspek reaksi yaitu: materi pembelajaran, metode pembelajaran, fasilitas, jadwal kegiatan, kualitas instruktur, dan kualitas konsumsi.

Reaksi kehadiran BIPTAK memberikan kontribusi besar dalam mengembangkan serta melatih angkatan kerja agar lebih kompeten dalam meningkatkan keterampilan mereka. Pengelola BIPTAK mengamati secara langsung bagaimana peserta merespons pelatihan yang diberikan. Selain itu, baik pengelola, instruktur maupun peserta akan diminta pendapat mengenai keberadaan BIPTAK. Peserta juga akan dievaluasi terkait kepuasan mereka terhadap program BIPTAK termasuk efektivitas materi yang disampaikan oleh instruktur. Selain itu, reaksi peserta mencakup metode pembelajaran, materi pembelajaran, fasilitas, yang dijalankan oleh BIPTAK serta dampak pelatihan setelah mereka menyelesaikan pelatihan.

Hasil dari reaksi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Penilaian Reaksi Peserta Pelatihan Tahun 2023

No	Indikator yang dinilai	Skor	Kategori
1	Tingkat kepuasan program	88,46%	Sangat efektif
2	Pemahaman terhadap materi	88,46%	Sangat efektif
3	Pemahaman terhadap metode	87,69%	Sangat efektif
4	Kualitas fasilitas penunjang	82,31%	Sangat efektif
5	Penyusunan jadwal kegiatan	82,31%	Sangat efektif
6	Kualitas Instruktur	88,46%	Sangat efektif

7	Kualitas penyajian konsumsi	86,15%	Sangat efektif
---	-----------------------------	--------	----------------

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Tabel 4.2 Hasil Penilaian Reaksi Peserta Pelatihan Tahun 2024

No	Indikator yang dinilai	Skor	Kategori
1	Tingkat kepuasan program	94,62%	Sangat efektif
2	Pemahaman terhadap materi	90,00%	Sangat efektif
3	Pemahaman terhadap metode	96,92%	Sangat efektif
4	Kualitas fasilitas penunjang	96,2%	Sangat efektif
5	Penyusunan jadwal kegiatan	93,85%	Sangat efektif
6	Kualitas Instruktur	96,92%	Sangat efektif
7	Kualitas penyajian konsumsi	93,08%	Sangat efektif

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

a) Reaksi terhadap Program Pelatihan

Tabel 4.3 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Program Pelatihan

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	15	57%	21	80,8%
2	Setuju	7	26%	3	11,5%
3	Cukup setuju	4	15,4%	2	7,7%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari tabel 4.3 tentang identifikasi kategori peserta pada reaksi terhadap program pelatihan produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023 level reaksi dengan persentase tertinggi yaitu pada kategori sangat setuju yaitu sebesar 57%. Kategori setuju 26% dan cukup setuju 15,4%. Sedangkan pada tahun 2024, level

reaksi dengan persentase tertinggi yaitu pada kategori sangat setuju dengan persentase sebanyak 80,8%. Kategori setuju dengan persentase 11,5% dan kategori cukup setuju dengan persentase 7,7%. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat diketahui bahwa peserta pelatihan menyatakan program pelatihan berjalan dengan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil kuesioner yang memperlihatkan adanya peningkatan pada frekuensi sangat setuju dari tahun 2023 sebanyak 15 orang dan tahun 2024 menjadi 21 orang. Sedangkan pada kategori setuju dan cukup setuju mengalami penurunan. Program pelatihan ini dibuat dengan menyesuaikan pada kebutuhan peserta pelatihan dengan industri pasar kerja.

b) Reaksi terhadap Materi Pelatihan

Materi menjadi poin penting dalam mengukur tingkat kepuasan dikarenakan materi akan menjadi dasar dalam pembelajaran pelatihan. Materi harus disusun menyesuaikan dengan industri dan peserta pelatihan. Dan materi yang telah tersusun akan menjadi kurikulum yang menjadi dasar dalam pelaksanaan pelatihan. Kurikulum memiliki peran penting dalam sebuah pelatihan sebagai panduan untuk mencapai kualifikasi kompetensi yang diharapkan. Penyusunan harus selaras dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) agar berorientasi pada kebutuhan industri dan tuntutan dunia kerja.

“Menurut Ibu Sri Purwanti mengatakan bahwa untuk materi sudah jangka panjang. Materi kita dapatkan melalui berbagai sumber seperti melakukan observasi ke berbagai tempat pelatihan kerja kemudian ke berbagai perusahaan. Sehingga kita akan mengetahui ekspektasi perusahaan terhadap angkatan kerja. Sehingga kita akan menyusun materi dan dibentuklah menjadi kurikulum. Kurikulum yang kita miliki merupakan standar industri karena menyesuaikan dengan kebutuhan industri produk tekstil dan alas kaki. Selain itu, kurikulum perusahaan juga kita masukkan dalam jadwal kurikulum biptak di 5 hari terakhir.”⁹⁵

Data diatas menjelaskan bahwa pembuatan kurikulum balai berasal dari observasi ke berbagai pelatihan kerja dan perusahaan untuk mengetahui permintaan dan kondisi industri pasar kerja. Dengan begitu, kurikulum yang dimiliki oleh BIPTAK akan sesuai dengan standar industri. Selain itu, ketika pelatihan sudah berjalan maka akan ditambahkan dengan kurikulum perusahaan tempat peserta ditempatkan agar adaptasi peserta pelatihan ke perusahaan akan lebih mudah.

“Menurut Bapak Bapak Ridho sebagai instruktur pelatihan produk alas kaki bahwasanya terdapat kerja sama antara instruktur dengan BIPTAK karena

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 09.34 WIB

memang mitra kerja. Untuk materi pelatihan, harus yang membuat instruktur pelatihan akan tetapi tetap ada seleksi dari BIPTAK untuk memastikan dengan relevansi perkembangan zaman dan permintaan dari perusahaan.”⁹⁶

Dari data diatas menjelaskan bahwa kurikulum yang dijadikan pedoman BIPTAK merupakan hasil kolaborasi antara materi yang diciptakan oleh instruktur dengan permintaan perusahaan.

Kurikulum pelatihan produk tekstil dan alas kaki yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Kompetensi Produk Tekstil

No	PELATIHAN KERJA JOB SKILL SEWING	JPL
	BASIC ORIENTASI	
1	Pengenalan dan Pengoperasian Mesin Single Needle	17
	Pemasangan Alur Benang	
	Pemasangan dan Pelepasan Jarum Sepatu Mesin	
	Prosedur Jarum Patah	
	Trouble Shooting Mesin Single Needle	
2	MANUAL MACHINE (NON THREADING)	41
	Basic Sewing Paper	
	AUTOMATIC MACHINE (THREADING)	
	Basic Sewing Paper Fabric	
	SPECIAL MACHINE	
3	Obras	28
	Overdeck	
	Double Needle	
	Zig-Zag	
	SKILL PERFORMANCE	
4	Performance 1 dan 2	18
	Performance 3 dan 4	
	Final Performance Fragmen	
	PRODUCT PERFORMANCE	

⁹⁶ Wawancara dengan Pak Ridho (Instruktur Alas Kaki), pada 7 Februari 2025, Pukul 11.00 WIB

5	Trial Industri Tekstil	14
	SPECIFIC SKILL	
6	Speed	16
	Quality	
	Threading	
	Handling	
	PELATIHAN SOFT SKILL	
	KOMPETENSI PENUNJANG	
7	Pemeliharaan dan Penataan Kebersihan	16
	Pengetahuan (K3)	
	Motivasi Pembekalan Kerja	
	MENGENAL POTENSI DIRI	
	Pembentukan Karakter Kerja	
	Attitude	
	JUMLAH	150

Sumber: Data Kurikulum Pelatihan Keterampilan SDM Produk Tekstil

Tabel 4.5 Uji Kompetensi Produk Alas Kaki

No	PELATIHAN KERJA JOB SKILL SEWING	JPL
	BASIC ORIENTASI	
1	Pengenalan dan Pengoperasian Mesin Single Needle	21
	Pemasangan Alur Benang	
	Pemasangan dan Pelepasan Jarum Sepatu Mesin	
	Prosedur Jarum Patah	
	Trouble Shooting Mesin Single Needle	
2	KOMPETENSI SKILL BASIC SEWING	41
	Basic Sewing Paper (Mesin Flat Bed)	
	Basic Sewing Paper Fabric (Mesin Post Bed)	
	KOMPETENSU MESIN SPESIAL	
	Mesin Zig Zag	

3	Mesin Double Needle	18
	Mesin Stroble	
	SKILL PERFORMANCE	
4	Performance 1 dan 2	18
	Performance 3 dan 4	
	Final Performance	
	PRODUCT PERFORMANCE	
5	Trial Industri/Upper	18
	Pilihan	
	SPESIFIC SKILL	
6	Speed	18
	Quality	
	Threading	
	Handling	
	PELATIHAN SOFT SKILL	
	KOMPETENSI PENUNJANG	
7	Pengetahuan 5R	16
	Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)	
	Motivasi Pembekalan Kerja	
	MENGENAL POTENSI DIRI	
	Pembentukan Karakter Kerja	
	Attitude	
	JUMLAH	150

Sumber: Data Kurikulum Pelatihan Keterampilan SDM Produk Alas Kaki

Penyusunan kurikulum tersebut berfokus pada teori 20% dan praktek 80% sebagai pedoman instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan dan dilaksanakan secara bertahap sehingga seluruh materi pelatihan dapat dicapai oleh peserta pelatihan dan lulus dengan memiliki seluruh keterampilan tersebut.

“Menurut Bapak Puji, materi yang diberikan menyesuaikan dengan kemampuan dari peserta pelatihan. Kebanyakan peserta yang ikut pelatihan bukan dari jurusan yang sesuai seperti tata boga akan tetapi justru dari jurusan akuntansi, teknik informatika, IPA. Dalam satu

angkatan biasanya hanya 1% atau 2% yang dari jurusan tata boda. Jadi, harus pandai dalam memilih materi yang termudah terlebih dahulu dan dilakukan secara bertahap”⁹⁷

Dari data tersebut dijelaskan bahwa kebanyakan peserta memang belum memiliki basic menjahit. Oleh karena itu, materi disusun berdasarkan kemampuan peserta pelatihan.

Tabel 4.6 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Materi Pelatihan

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	14	53,8%	16	61,5%
2	Setuju	9	34,6%	7	26,9%
3	Cukup setuju	3	11,5%	3	11,5%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari tabel 4.6 tentang identifikasi kategori peserta pada reaksi terhadap materi pelatihan bahwa level reaksi tertinggi yaitu pada kategori sangat setuju baik pada tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023 presentasi sangat setuju sebanyak 53,8%. Kategori setuju sebanyak 34,6% dan cukup setuju 11,5%. Sedangkan pada tahun 2024 jumlah reaksi sangat setuju mengalami kenaikan menjadi 61,5% dan kategori setuju mengalami penurunan dengan persentase 26,9%. Sedangkan pada kategori cukup setuju tetap sama dengan persentase 11,5%.

“ Menurut Nurul Mustaqim peserta pelatihan tahun 2023, bahwa pelatihan di biptak sangat cocok dan bermanfaat bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan menjahit sama sekali karena penyampaian materi dan metodenya mudah dipahami karena menyesuaikan dengan kebutuhan peserta.”⁹⁸

Dari data tersebut menyatakan bahwa materi pelatihan disesuaikan dengan kemampuan peserta. Hal ini agar peserta tidak mengalami kesulitan.

“ Menurut Sandi peserta pelatihan tahun 2024, menyatakan bahwa untuk peserta yang memang belum mengerti sama sekali dengan jahit, materi termasuk sulit dipahami salah satunya adalah bahasa istilah

⁹⁷ Wawancara dengan Pak Puji (Instruktur Produk Tekstil), Pada 7 Februari 2025, Pukul 13.00 WIB

⁹⁸ Nurul Mustaqimah (Kuesioner pada peserta pelatihan tahun 2023), pada tanggal 10 Februari 2025, Pukul 20.46 WIB

yang digunakan. Namun, karena instruktur menyampaikan materi dengan jelas, maka paham apa yang diinginkan dengan instruktur.”⁹⁹

Dari data tersebut menyatakan bahwa materi pelatihan menggunakan bahasa istilah yang memang sulit dipahami bagi pemula. Namun, karena instruktur mampu menjelaskan dengan baik maka penyampaian materi tetap terserap dengan baik.

Dapat disimpulkan bahwa selama level reaksi terhadap materi pelatihan dari peserta pelatihan sangatlah puas dan berjalan dengan baik.

c) Metode Penyampaian

Metode pembelajaran menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai kualifikasi kompetensi. Penyampaian metode yang tepat akan memudahkan dalam memahami materi yang disampaikan. Berikut wawancara dengan Instruktur pelatihan produk alas kaki:

“Menurut Bapak Ridho, metode pembelajaran menyesuaikan produk misalnya adalah produk alas kaki membuat sepatu. Maka akan mempelajari mengenai pola jahit sudut siku, lurus, dan lengkung. Untuk metodenya akan diberikan contoh yang paling simple terlebih dahulu melalui gambar. Hal ini bertujuan untuk memberitahu contoh bentuknya terlebih dahulu. Metode akan dilaksanakan menyesuaikan dengan tingkat kesulitan sehingga agar materi terserap dengan baik, metode yang diterapkan ada proses tahap-tahapan melalui teori dan praktek. Tahap satu yaitu pola jahit lurus, kemudian dilanjutkan dengan lengkung, selanjutnya sudut, dan baru pada lingkaran.”¹⁰⁰

Dari data diatas menyatakan bahwa metode yang digunakan dalam menyampaikan materi yaitu menggunakan proses tahapan. Proses ini dilakukan agar seluruh peserta menguasai satu materi terlebih dahulu baru kemudian lanjut ke materi berikutnya. Teori sudah tertulis di dalam modul sedangkan di line langsung ke praktek.

“ Menurut Bapak Puji instruktur produk tekstil, bahwa metode pembelajaran dilakukan dengan tahapan. Namun, dalam melaksanakan metode pembelajaran akan menyesuaikan dengan permintaan perusahaan. Sebagai contoh materi untuk pembuatan kaos akan berbeda dengan produk underwear. Maka metode pembelajaran akan disesuaikan dengan materinya.”

Dari pernyataan diatas, bahwa metode pembelajaran untuk produk tekstil tetap dengan sistem tahapan. Hanya saja yang membedakan adalah pada penekanan materi yang akan diajarkan menyesuaikan dengan permintaan perusahaan.

⁹⁹ Sandi Ardiansyah (Kuesioner pada peserta pelatihan tahun 2024), pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 19.45 WIB

¹⁰⁰ Wawancara Pak Ridho (Instruktur produk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 11.00 WIB

Tabel 4.7 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Metode Penyampaian Materi

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	12	46,2%	22	84,6%
2	Setuju	12	46,2%	4	15,4%
3	Cukup setuju	2	7,7%	0	0%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan pada data tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan sangat setuju dengan metode penyampaian yang diberikan oleh instruktur. Hal ini dapat terlihat pada hasil responden reaksi pada metode penyampaian bahwa kategori sangat setuju mendapatkan persentase paling tinggi dan mengalami peningkatan persentase dari tahun 2023 ke tahun 2024. Pada tahun 2023 persentase sangat setuju dan setuju mendapatkan hasil yang sama yaitu 46,2% dan kategori cukup setuju mendapatkan persentase 7,7%. Sedangkan pada tahun 2024, persentase sangat setuju mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu sebanyak 84,6% dan kategori mudah mendapatkan persentase 15,4%.

“Menurut Eka peserta pelatihan tahun 2024, metode pembelajaran yang digunakan sangat bagus karena jika peserta belum paham maka akan diulang dan didampingi sampai peserta paham. Jika terjadi ketertinggalan dengan teman-teman yang lain maka instruktur akan memberikan perhatian penuh dengan memisahkan peserta yang belum bisa dengan peserta yang sudah bisa. Hal ini untuk menghindari adanya tekanan mental pada peserta yang mampu menghambat proses pembelajaran.”¹⁰¹

“Menurut Bagus peserta pelatihan tahun 2023, metode pembelajaran yang diberikan sangat mudah dipahami dikarenakan instruktur yang menjelaskan jelas dan tegas.”¹⁰²

Dari pernyataan diatas, bahwa metode pembelajaran yang tepat dapat memudahkan peserta pelatihan memahami materi. Selain itu, menjaga kesehatan mental peserta juga perlu diperhatikan untuk menghindari stres ketika mengejar ketertinggalan materi.

Dapat disimpulkan bahwa selama level reaksi terhadap metode penyampain

¹⁰¹ Eka Dwi Agustin (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 17.11 WIB

¹⁰² Muhammad Bagus Syaiful Anam (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 9 Februari 2025, Pukul 21.49 WIB

materi dari peserta pelatihan sangat mudah dan sangat efektif.

d) Kualitas Instruktur

Keberhasilan penyampaian materi kepada peserta pelatihan sangat dipengaruhi oleh peran instruktur. Sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing, instruktur harus menjalankan berbagai peran yang mencerminkan pola interaksi yang efektif, baik dengan peserta pelatihan, sesama instruktur, maupun dalam keseluruhan proses pembelajaran selama pelatihan. Adapun peran instruktur dalam pelaksanaan pelatihan meliputi:

1) Informator

Instruktur berperan sebagai sumber informasi yang menyampaikan pengetahuan dan keterampilan terkait menjahit, termasuk teknik-teknik yang digunakan dalam pembuatan produk tekstil dan alas kaki.

2) Motivator

Sebagai motivator, instruktur berperan dalam membangkitkan semangat dan meningkatkan minat belajar peserta. Dengan memberikan dorongan, instruktur membantu peserta mengembangkan potensi, keterampilan, serta meningkatkan kompetensi dan etos kerja.

3) Fasilitator

Instruktur berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan kemudahan bagi peserta dalam menjalani proses pembelajaran. Peran ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan untuk memastikan peserta dapat belajar dengan optimal.

4) Evaluator

Instruktur juga bertindak sebagai evaluator dengan melakukan penilaian yang objektif dan menyeluruh. Evaluasi ini penting untuk mengukur keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan efektivitas pelatihan.

“ Menurut Bapak Ridho, instruktur selalu menjalani evaluasi untuk menjaga kekompakan dan kualitas instruktur. Karena kualitas peserta pelatihan tergantung dari kualitas instruktur. Sehingga kami selalu mengadakan evaluasi setiap akan melaksanakan pelatihan di awal kemudian evaluasi lagi ketika masuk ke kurikulum perusahaan dan evaluasi terakhir ketika selesai pelatihan. Ini dilakukan setiap angkatan.”¹⁰³

¹⁰³ Wawancara dengan Pak Ridho (Instruktur produk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 11.00 WIB

Dari pernyataan diatas, bahwa instruktur selalu menjaga kualitas dalam melaksanakan tugasnya. Karena keberhasilan suatu pelatihan tergantung pada bagaimana instruktur melatih peserta pelatihan.

Tabel 4.8 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Kualitas Instruktur Pelatihan

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	13	50%	22	84,6%
2	Setuju	11	42,3%	4	15,4%
3	Cukup setuju	2	7,7%	0	0%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari data 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa peserta pelatihan memiliki kualitas sangat baik dalam menyampaikan dan mengajarkan materi kepada peserta pelatihan. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya peserta pelatihan yang memilih kategori sangat setuju dalam penilaian kepuasan dari kualitas instruktur. Pada tahun 2023 persentase kategori sangat setuju yaitu 50%. Untuk kategori setuju 42,3% dan cukup setuju 7,7%. Sedangkan pada tahun 2024 persentase kategori sangat setuju meningkat tinggi yaitu mencapai angka 84,6% dan kategori setuju di angka 15,4%.

Berdasarkan pada hasil kuesioner tertutup pada 52 peserta pelatihan, menyebutkan bahwa instruktur sangat sabar dan telaten mengajari peserta pelatihan. Memperhatikan setiap detail kesusahan dan memiliki jiwa menyenangkan tetapi tetap tegas dan jelas dalam mengajar. Hal ini memberikan rasa nyaman dan keluwesan peserta pelatihan untuk berani bertanya untuk setiap kesulitan yang dihadapi.

“Menurut Pak Ridho selaku instruktur produk tekstil, setiap selesai pelatihan pasti diadakan evaluasi mengenai pelatihan pada hari itu, dan peserta pelatihan diberikan waktu untuk menjelaskan materi apa yang sulit dan belum bisa dan

kepada instruktur yang mana ketika penyampaian materi. Maka akan diulang di keesokan harinya untuk materi yang belum dipahami.”¹⁰⁴

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa antara peserta mendapatkan kesempatan untuk mengungkapkan kesulitannya dan instruktur dengan senang hati akan membantu kesulitan tersebut. Dan mengulangi menjelaskan dan mempraktekannya.

e) Jadwal kegiatan

Pelaksanaan pelatihan di Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki setiap tahun. Dimulai pada bulan Februari dan berakhir di bulan Oktober. Pelaksanaan pelatihan dibuka dua kelas yaitu kelas produk tekstil dan kelas produk alas kaki. Pelatihan dibagi menjadi beberapa angkatan setiap tahunnya tergantung jumlah kuota peserta yang dibuka. Pelaksanaan jadwal kegiatan pelatihan telah dirancang dengan baik untuk memastikan efektivitas dan kelancaran setiap sesi. Satu sesi dalam satu angkatan pelatihan dilaksanakan selama 20 hari. Jadwal yang terstruktur dengan durasi yang cukup akan memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih secara langsung sehingga meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka. Selain itu, fleksibilitas dalam jadwal turut mendukung kenyamanan peserta dalam mengikuti pelatihan dengan optimal.

Tabel 4.9 Timeline Pelatihan

No	Kegiatan	Hari Ke																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Registrasi	■	■																		
2	Sosialisasi Perusahaan				■	■	■	■													
3	Soft Skill (Motivasi)				■							■			■						
4	Plotting Penempatan								■												
5	Pelatihan (Hardskill)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Job Portal Jateng															■					
7	Survey Kepuasan Masyarakat															■					
8	Test Perusahaan																■	■	■		
9	Penempatan Peserta																			■	■

sumber : Profil Biptak 2025

Kegiatan hari pertama dan hari kedua setelah peserta sampai di BIPTAK merupakan registrasi. Hal ini dilakukan untuk memeriksa peserta yang terdaftar ikut

¹⁰⁴ Wawancara dengan Pak Ridho (Instruktur produk alas kaki) , Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 11.00 WIB

melaksanakan pelatihan. Registrasi melalui Gform dengan mengisi Identitas, Pendidikan Terakhir, Alamat, Nomor Hp, serta terdaftar DTKS atau tidak. Bersamaan dengan proses registrasi akan dijelaskan mengenai peraturan yang perlu ditaati selama mengikuti pelatihan di BIPTAK. Peserta akan diputar video yang berisi profil BIPTAK dan lingkungan BIPTAK terdiri dari fasilitas, gedung, ruang kelas, dan sebagainya. Pada hari itu juga akan diperkenalkan instruktur pelatihan yang akan mengajar selama 20 hari di pelatihan. Pembagian fasilitas untuk peserta seperti alat tulis, alat menjahit, seragam, serta modul. Hari kedua peserta sudah berada di line (Ruang Praktek) memulai materi pelatihan.

Sosialisasi perusahaan akan diadakan pada hari ke 5, 6, dan 7. Disamping tetap melaksanakan materi menjahit, para peserta akan diarahkan menuju ke Aula untuk sosialisasi perusahaan. Disini peserta dapat mempertimbangkan akan memilih perusahaan mana yang akan mereka daftar ketika proses rekrutmen. Selain itu, akan diadakan motivasi sebanyak 3 kali dalam 20 hari pelatihan pada hari ke 4, 11, dan 14. Motivasi dapat diisi oleh pegawai BIPTAK maupun perusahaan. Motivasi berisi mengenai semangat bekerja, tips mengatur keuangan, dan juga membangun jiwa kewirausahaan, dan lain-lain. Motivasi bertujuan untuk membuat peserta semangat, tumbuh, dan berkembang.

Plotting penempatan dilaksanakan pada hari ke 8. Disini para peserta akan lebih berfokus pada proses pelatihan dan penempatan perusahaan. Agar ketika proses seleksi dilaksanakan, peserta pelatihan sudah kompeten untuk masuk di perusahaan tersebut. Disamping banyaknya jadwal kegiatan tersebut, selama 20 hari tetap melaksanakan praktek materi menjahit. Jadwal lain hanya sebagai selingan di beberapa jam setiap kegiatannya.

Job Portal Jateng dan Survey Kepuasan Masyarakat dilaksanakan pada hari ke-15. Peserta akan dibagikan kuesioner kepuasan dalam proses pelaksanaan pelatihan. Peserta dapat menulis kritik dan saran mengenai proses pelaksanaan pelatihan. Pada hari ke 16, 17, dan 18 peserta akan melaksanakan seleksi perusahaan. Perusahaan akan datang ke BIPTAK dan mengumpulkan para peserta di aula. Kemudian melaksanakan proses seleksi satu per satu. Perusahaan yang datang tidak hanya satu sehingga peserta dapat memilih sesuai dengan penempatan yang dilakukan diawal. Dan yang terakhir yang penempatan, setelah peserta pelatihan dinyatakan

lolos seleksi, maka akan diantar oleh BIPTAK menuju perusahaan untuk melaksanakan medical check up dan melengkapi berkas.

Selain jadwal kegiatan yang tertulis dalam timeline pelatihan, peserta pelatihan melaksanakan apel setiap pagi. Dan melaksanakan senam pagi setiap hari jumat. Setiap angkatan juga akan dilaksanakan kegiatan donor darah yang dilaksanakan pada hari minggu. Peserta pelatihan dapat mendonorkan darah mereka kepada PMI yang datang ke BIPTAK.

“Menurut Bapak Ridho, pelaksanaan pelatihan 20 hari cukup bahkan lebih kalau untuk pengetahuan dasar. Kalau dipaksakan itu bisa hanya 8 hari atau 10 hari tergantung permintaan institusi atau perusahaan. Tapi, untuk ke taraf produksi, jam terbang itu penting, maka perlu pelatihan lanjutan.”¹⁰⁵

Berdasarkan data tersebut, pelaksanaan pelatihan 20 hari sudah cukup bahkan lebih untuk mempelajari basic dasar dari menjahit. Hanya saja untuk proses produksi sebuah produk tetap perlu pelatihan lanjutan dari perusahaan. Peserta pelatihan di BIPTAK sudah dibekali teknik dan caranya.

“Menurut Bapak Puji, juga menegaskan bahwa untuk basic pemahaman, teknik dasar sistem operasional bukan proses produksi sudah cukup dengan waktu 20 hari itu. Masih tetap perlu pelatihan lanjutan dari perusahaan untuk menjelaskan proses produksi. Serta berlatih adaptasi dengan mesin atau tugas yang perlu dikerjakan.”¹⁰⁶

Data tersebut memperjelas bahwa pelatihan di Biptak memang untuk belajar pemahaman dasar dari menjahit. Akan tetapi untuk proses produksi setiap perusahaan akan memiliki peraturan dan sistem operasional kerja tersendiri, maka perlu melaksanakan pelatihan lanjutan untuk mengerti produksi produk di perusahaan tersebut.

Tabel 4.10 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Jadwal Kegiatan

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	6	23,1%	18	69,2%
2	Setuju	17	65,4%	8	30,8%

¹⁰⁵ Wawancara dengan Pak Ridho (instruktur produk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, pukul 11.00 WIB
¹⁰⁶ Wawancara dengan Pak Puji (instruktur produk tekstil) Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 13.00 WIB

3	Cukup setuju	3	11,5%	0	0%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari data 4.10 yang merupakan reaksi peserta pelatihan terhadap jadwal kegiatan pelatihan yang terjadi peningkatan. Pada tahun 2023 responden banyak yang memilih kategori setuju dengan persentase yaitu 65,4% baru kemudian sangat setuju dengan persentase 23,1% dan cukup setuju 3%. Berbeda dengan tahun 2024 yang banyak memilih kategori sangat setuju dengan persentase 69,2% dan setuju persentase 30,8%.

“Menurut Sandy Ardiansyah peserta pelatihan tahun 2024, menjelaskan bahwa pelaksanaan dengan rentang waktu 20 hari itu termasuk kurang, sehingga bisa diperpanjang agar lebih memahami materi yang diajarkan.”¹⁰⁷

“Menurut Nanda Septa peserta pelatihan tahun 2024, memberikan masukan bahwa sebaiknya pelatihan dilaksanakan lebih dari 20 hari. Agar skill yang didapatkan lebih banyak lagi.”¹⁰⁸

Dari data tersebut dijelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan selama 20 hari itu masih terbilang kurang. Maka perlu diperpanjang waktunya untuk memperdalam materi agar lebih mahir dan kompeten dalam menjahit.

“Menurut Ainaal peserta pelatihan tahun 2023, Menjelaskan bahwa sebaiknya proses seleksi dilaksanakan ketika seluruh proses pelatihan telah selesai. Berdasarkan pengalaman Ainaal ketika proses seleksi sudah diterima di perusahaan sebelum seluruh materi pelatihan selesai. Namun, ketika proses pelatihan selesai justru dinyatakan gagal menjadi karyawan perusahaan tersebut.”¹⁰⁹

Dari data tersebut dapat menjadi masukan untuk BIPTAK untuk proses seleksi dilaksanakan setelah seluruh rangkaian pelatihan selesai. sehingga peserta pelatihan dapat lebih fokus untuk belajar terlebih dahulu baru melaksanakan proses seleksi perusahaan.

¹⁰⁷ Sandy Ardiansyah (kuesioner peserta tahun 2024) , Pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 19.45 WIB

¹⁰⁸ Nanda Septa Asti Olivia (kuesioner peserta tahun 2024), pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 13.21 WIB

¹⁰⁹ Ainal M.D (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 11 Februari 2025, Pukul 21.29 WIB

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang keberhasilan suatu pelatihan. Evaluasi mengenai kepuasan fasilitas perlu dilakukan untuk mengetahui pendapat dari peserta pelatihan. Fasilitas yang lengkap akan membantu kelancaran dalam proses pelaksanaan pelatihan. Tidaknya peserta namun juga instruktur.

“ Bu Sri Purwanti menyatakan bahwa, BIPTAK sebisa mungkin menyediakan fasilitas yang terbaik untuk pelaksanaan pelatihan. Kita menyediakan mesin jahit tekstil 500 pcs, mesin produksi alas kaki dan assembling 75 pcs, asrama yang mampu menampung 500 orang. Diberikan bahan praktek, alat tulis seperti gunting, meteran, garisan, buku tulis, modul, ada seragam juga. Makan 3x sehari yang gizinya terpenuhi ada buah, sayur, dan lauk. Fasilitas mulai penjemputan dari daerah asal peserta, di BIPTAK fasilitas terpenuhi dan diantarkan menuju perusahaan tempat bekerja. Semuanya gratis.”¹¹⁰

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa BIPTAK telah memenuhi semua fasilitas yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Dari bahan praktek untuk peserta sampai ke jumlah mesin jahit yang disediakan untuk praktek

“ Menurut Pak Puji, fasilitas untuk mesin jahit sudah sesuai dengan standar industri meskipun tidak banyak industri yang menggunakan mesin jahit tersebut. Tetapi untuk kecepatan sudah bisa untuk mengejar target.”¹¹¹

Dari data diatas menjelaskan bahwa fasilitas mesin yang disediakan oleh BIPTAK sudah sesuai dengan standar industri. Hanya saja tidak banyak industri menggunakan mesin tersebut. Akan tetapi mesin yang disediakan oleh BIPTAK sudah mampu untuk memenuhi kecepatan yang biasa ada di industri. Dengan adanya perbedaan jenis mesin maka peserta pelatihan perlu adaptasi lagi untuk menyesuaikan mesin ketika sudah di industri.

“Menurut Pak Ridho, pada pelatihan alas kaki, mesin sudah sesuai dengan kebutuhan industri bahkan menyesuaikan dengan permintaan industri. Penggunaan mesin untuk setiap angkatan berbeda, menyesuaikan permintaan industri seperti ada yang minta mengejar kecepatan tapi tidak begitu memperhatikan kualitas, ada yang mengejar kualitas bagus dan tidak begitu memperdulikan kecepatan.. Bahkan ada yang meminta bagian assembling. Dan mesin-mesin yang digunakan sudah tersedia di BIPTAK.”¹¹²

¹¹⁰ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 09.34 WIB

¹¹¹ Wawancara dengan Pak Puji (instruktur produk tekstil), Pada tanggal 7 februari 2025, Pukul 13.00 WIB

¹¹² Wawancara dengan Pak Ridho (instruktur prduk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pukul 11.00WIB

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam industri alas kaki BIPTAK mampu memenuhi segala permintaan dari industri. Baik untuk menjahit sepatu maupun untuk perakitan sepatu.

Tabel 4.11 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Kelengkapan Fasilitas

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	8	30,8%	22	84,6%
2	Setuju	13	50%	4	15,4%
3	Cukup setuju	5	19,2%	0	0%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari data hasil kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pada tahun 2023 peserta lebih banyak memilih kategori setuju sedangkan pada tahun 2024 lebih banyak memilih pada kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas fasilitas pelatihan mengalami perbaikan. Persentase pada tahun 2023 untuk kategori sangat setuju yaitu 30,8%. Kategori setuju 50% dan cukup setuju sebanyak 19,2%. Pada tahun 2024 persentase tertinggi pada sangat setuju dengan nilai 84,6% dan kategori setuju dengan persentase 15,4%.

Berdasarkan respon dari peserta pelatihan tahun 2023 mengenai perbaikan fasilitas:

“Menurut Fathur, penyediaan wifi perlu diperbaiki lagi agar sinyalnya bagus dan waktu penggunaan wifi diperlama.”¹¹³

“Menurut Erisa, terdapat banyak mesin jahit yang tidak berfungsi sehingga mesin jahit perlu diperbaiki lagi.”¹¹⁴

¹¹³ Fathur (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 10 Februari 2025, Pukul 21.32 WIB

¹¹⁴ Erisa Ardha Khairunnisa (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 13 Februari 2025, Pukul 19.35 WIB

“Menurut Mudawamatul, fasilitas gedung perlu diperbaiki lagi dan mesin-mesin banyak yang sudah termakan usia sehingga perlu diganti dengan yang baru.”¹¹⁵

“Menurut Reno, kamar tidur terasa kurang sejuk.”¹¹⁶

Dari data pernyataan peserta tahun 2023, maka banyak yang perlu diperbaiki oleh BIPTAK, mulai dari pembatasan penggunaan wifi yang perlu diperlama lagi, pergantian mesin ke yang lebih terbaru, serta fasilitas yang ada di asrama seperti kipas angin yang berfungsi untuk menyejukkan kamar tidur.

Berdasarkan respon peserta tahun 2024 mengenai perbaikan fasilitas yaitu:

“Menurut Danis, perlu penambahan mesin jahit yang belum tersedia di BIPTAK.”¹¹⁷

“Menurut Novita, perlu perbaikan pada prasarana kamar mandi, karena gantungan baju kamar mandi hanya sedikit.”¹¹⁸

“Menurut Sandi, perlu dibuatkan mushola di asrama laki-laki agar sholat lebih nyaman.”¹¹⁹

“Menurut Rohimin, tempat tidur laki-laki harusnya disamakan dengan tempat tidur perempuan.”¹²⁰

Dari data pernyataan perbaikan dari segi fasilitas dari peserta tahun 2024, yaitu memperbanyak jumlah mesin jahit serta prasarana seperti gantungan baju di kamar mandi, mushola, dan tempat tidur. Dari banyaknya peningkatan perbaikan fasilitas yang ada banyak fasilitas yang sudah baik berdasarkan pada hasil responden tabel 4.12

g. Kualitas penyajian konsumsi

Penyajian konsumsi dalam pelatihan memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan dan kepuasan peserta. Variasi makanan yang bergizi dan seimbang membantu peserta tetap berenergi selama mengikuti pelatihan.

¹¹⁵ Mudawamatul Barakah (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), pada tanggal 13 Februari 2025, Pukul 22.40 WIB

¹¹⁶ Reno (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 14 Februari 2025, Pukul 23.39 WIB

¹¹⁷ Danis Srihastuti (Kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 15.57 WIB

¹¹⁸ Novitas Diastuti (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Febaruari 2025, Pukul 18.22 WIB

¹¹⁹ Sandy Ardiansyah (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pukul 19.45 WIB

¹²⁰ Rohimin (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 17 Februari 2025, Pukul 22.25 WIB

“Menurut Bu Sri Purwanti, konsumsi yang disediakan menjaga higienitas makanan dan gizi seimbang. Makanan dibungkus dengan kertas minyak dan berisi nasi, lauk, sayur, dan buah. Buahnya dibungkus lagi menggunakan plastik. Sehingga tidak tercampur dengan yang lain. Penyajian makanan masih menggunakan protokol ketika covid sehingga higienitas terjaga. Minuman dapat mengambil sepuasnya karena peserta difasilitasi tumbler dan air galon.”¹²¹

Tabel 4.12 Identifikasi Kategori Peserta Pada Reaksi terhadap Penyajian Konsumsi

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	10	38,5%	20	76,9%
2	Setuju	14	53,8%	4	15,4%
3	Cukup setuju	2	7,7%	1	3,8%
4	Tidak setuju	0	0%	1	3,8%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari data tabel 4.13 disimpulkan bahwa peserta pelatihan puas dengan penyajian konsumsi dengan banyaknya peserta yang memilih kategori sangat setuju dan setuju. Pada tahun 2023 peserta memilih kategori sangat setuju dengan persentase 38,5%. Kategori setuju sebanyak 53,8% dan cukup setuju dengan persentase 7,7%. Pada tahun 2024 persentase peserta yang memilih kategori sangat setuju sebanyak 76,9%. Kategori setuju sebanyak 15,4%, cukup setuju 3,8% dan tidak setuju 3,8%.

“Menurut Agung Rioyo peserta pelatihan tahun 2024, menyatakan bahwa isi dari konsumsi sebaiknya diperiksa terlebih dahulu.” Diperkuat dengan pernyataan Bagas bahwa “ Makanan yang disediakan sudah bagus hanya saja sesekali terdapat lauk yang sudah tidak enak.”¹²²

“Menurut Eka Dwi peserta pelatihan tahun 2024, Menyatakan bahwa konsumsi yang diberikan dalam porsi yang pas, rasanya enak, sehat, dan bergizi.”¹²³

¹²¹ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 09.34 WIB

¹²² Agung Rioyo (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 17 Februari 2025, Pada pukul 21.59 WIB

¹²³ Eka Dwi (Kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pada pukul 17.11 WIB

“Menurut Fani Fauzi, penyajian isi makanan sudah sangat bagus dan enak. Hanya saja ketika pengambilan makanan perlu diperhatikan karena antrian yang kurang teratur dn kurang tertib.”¹²⁴

Dari data mengenai penyajian konsumsi yang dilakukan oleh BIPTAK sudah sangat baik dan berisi sehat dan bergizi serta dalam porsi yang pas. Hanya saja perlu diperhatikan lagi karena terkadang terdapat lauk yang sudah tidak baik untuk dimakan.

Program pelatihan keterampilan SDM dibidang produk tekstil dan alas kaki merupakan program pelatihan yang diselenggarakan oleh BIPTAK. Program ini memiliki tingkat minat yang tinggi dari masyarakat, karena memiliki prospek kerja yang tinggi. Pelaksanaan pelatihan keterampilan SDM pada tahun 2023 dan 2024 mendapatkan respon yang sangat baik dari peserta. Pada tahap evaluasi ini, terdapat berbagai aspek yang dinilai oleh peserta terkait dengan pelaksanaan pelatihan. Beberapa aspek utama yang menjadi perhatian meliputi kesesuaian program pelatihan, materi yang diberikan, metode pembelajaran, kualitas instruktur, jadwal kegiatan, kelengkapan fasilitas, serta kualitas penyajian konsumsi.

Tabel 4.13 Ringkasan Penilaian Kepuasan pada Aspek Reaksi

Aspek	2023	2024	Perbedaan
Kepuasan terhadap program	88,46%	94,62%	+ 6,16%
Pemahaman materi pelatihan	88,46%	90,00%	+ 1,54%
Pemahaman metode penyampaian	87,69%	96,92%	+ 9,23%
Kualitas fasilitas pelatihan	82,31%	96,2%	+ 13,89%
Jadwal kegiatan	82,31%	93,85%	+11,54%
Kualitas instruktur	88,46%	96,92%	+ 8,46%
Kualitas konsumsi	86,15%	93,08%	+6,93%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan pada tabel diatas hasil penelitian reaksi peserta pelatihan menunjukkan adanya peningkatan efektivitas pelatihan pada tahun 2024 dibandingkan tahun 2023. Peningkatan paling tinggi terjadi pada aspek kualitas fasilitas pelatihan yang menunjukkan peningkatan sekitar 13,89% yang menunjukkan adanya perbaikan dan

¹²⁴ Fani Fauzi (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pada pukul 11.04 WIB

penambahan fasilitas dari pelatihan. Untuk jadwal kegiatan juga mengalami peningkatan yang tinggi yaitu 11,54%. Pemahaman metode mengalami peningkatan 9,23% dan Instruktur yang menjelaskan metode tersebut mengalami kenaikan 8,46%. Kepuasan terhadap program dan kualitas konsumsi mengalami kenaikan di 6%. Dan pemahaman materi mengalami peningkatan meskipun lebih kecil dibandingkan dengan aspek lainnya.

Berdasarkan data yang terdapat pada reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dikategorikan efektif. Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan cukup optimal, dikarenakan kesesuaian antara materi yang diberikan dengan durasi pelatihan yang cukup memadai. Selain itu, metode pembelajaran yang diterapkan mampu meningkatkan pemahaman peserta, meskipun terkadang terdapat kendala dalam proses pembelajaran, baik dari sisi instruktur maupun peserta. Dari segi kualitas fasilitas, BIPTAK telah menyediakan sarana dan prasarana sesuai dengan standar industri. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam beberapa aspek fasilitas yang dapat menghambat proses pembelajaran. Oleh karena itu, peserta dan instruktur berharap agar pihak pengelola terus meningkatkan kualitas fasilitas agar selaras dengan kebutuhan industri, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

Pelatihan ini menjadi solusi yang efektif dalam mengurangi pengangguran serta meningkatkan partisipasi angkatan kerja, khususnya bagi generasi muda. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat kendala dalam aspek sosialisasi program dimana informasi mengenai pelatihan belum sepenuhnya menjangkau masyarakat luas. Akibatnya, masih banyak individu yang belum mengetahui adanya pelatihan yang disediakan oleh BIPTAK yang difasilitasi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki memperoleh reaksi positif dan sangat baik dari peserta. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa tahap reaksi dalam evaluasi pelatihan memberikan dampak positif dan efektif terhadap peserta.

b) Proses Belajar

Aspek proses belajar yang dilakukan oleh Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki bertujuan untuk mengetahui seberapa paham peserta dalam menguasai dan

memahami materi dalam proses belajar. Pada aspek ini akan menjelaskan tanggapan dari instruktur pelatihan dan peserta pelatihan. Dalam pengukuran aspek proses belajar di BIPTAK meliputi seberapa besar pelatihan mampu mengembangkan keterampilan peserta, pengetahuan peserta, serta sikap peserta. Apakah dengan adanya pelatihan keterampilan dan pengetahuan mereka bertambah atau tidak. Berikut hasil wawancara dengan peserta mengenai perkembangan keterampilan yang mereka dapatkan:

“Menurut Nurul Mustaqimah, penyampaian materi dan metode dalam proses pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan peserta yang belum bisa sama sekali didukung dengan instruktur yang sabar mengajari. Proses pembelajaran dari tahap non skill sampai pada tahap faham dengan cara menggunakan mesin yang baik.”¹²⁵

Dari data tersebut, proses belajar berkaitan dengan materi dan metode serta instruktur dalam mengajar. Pengembangan keterampilan dimulai dengan pembelajaran tahap non skill sampai pada tahap faham dan mampu mengoperasikan mesin dengan baik.

“Menurut Mudawamatul, proses pembelajaran mampu meningkatkan keterampilannya. Dengan keterampilan tersebut membantu dalam mendapatkan pekerjaan.”¹²⁶

Dari data tersebut, keterampilan yang didapatkan melalui pelatihan mampu membantu dalam mendapatkan pekerjaan.

“Menurut Erisa, jadwal dalam pelatihan masih kurang cukup lama sehingga perlu ditambah lagi untuk meningkatkan pemahaman. Meskipun dengan waktu yang menurut saya singkat, saya mampu mengembangkan keterampilan saya terkhususnya menguasai teknik sewing jarum satu dan obras.”¹²⁷

Dari data pernyataan tersebut disebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan dirasa terlalu sebentar. Meskipun begitu, materi-materi yang disampaikan masih bisa dipahami dengan baik.

“Menurut Danis, Pelatihan di BIPTAK sangat bagus, cocok untuk orang yang belum ada pengalaman dalam dunia garmen. Karena di BIPTAK diajari mulai dari nol. Materi yang disampaikan oleh instruktur juga mudah dipahami. Instruktur sangat memperhatikan pesertanya tanpa terkecuali sehingga semua bisa paham dengan apa yang diajarkan oleh instruktur. fasilitas semua

¹²⁵ Nurul Mustaqimah (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), pada tanggal 10 Februari 2025, Pada pukul 20.46 WIB

¹²⁶ Mudawamatul Barakah (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 13 Februari 2025, Pada pukul 22.40 WIB

¹²⁷ Erisa Adha Khairunnisa (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 13 Februari 2025, pada pukul 19.35 WIB

disediakan oleh BIPTAK dan kain-kain yang dibelikan juga menyesuaikan dengan industri. Jadwal kegiatan diberitahukan ketika awal pengenalan sehingga mengetahui apa saja jadwalnya. Kualitas penyajian konsumsi di BIPTAK juga sangat baik. Sebelumnya saya hanya bisa mengoperasikan satu mesin yaitu mesin bartex, setelah pelatihan di BIPTAK, saya bisa mengoperasikan beberapa mesin seperti overlock, overdeck, single needle, double needle, dan zigzag. Melalui pelatihan mampu mengetahui macam-macam mesin, cara pengoperasionnya, bagian-bagian mesin, macam-macam defect dalam dunia garmen.”¹²⁸

Menurut pernyataan Danis, pelatihan di BIPTAK tidak hanya sesuai untuk masyarakat yang belum bisa menjahit sama sekali namun juga bagi yang sudah bisa. Pengembangan keterampilan yang didapatkan tidak hanya menjahit namun juga penguasaan penggunaan mesin.

Selain pengembangan dalam bentuk keterampilan, peserta juga diharap mampu menambah pengetahuan dalam proses pelatihan di BIPTAK. Berikut wawancara kepada peserta mengenai apa saja pengetahuan yang mereka dapatkan selama pelatihan di BIPTAK.

“ Fajar Gunawan, pelaksanaan pelatihan membantu dalam mengetahui mengenai pembuatan alas kaki seperti beberapa komponen alas kaki, cara perakitan komponen alas kaki, cara kerja mesin jahit, menambah pengetahuan tentang kualitas alas kaki yang baik. Menurut saya penyampaian materi sangat baik. Apalagi semua fasilitas yang ada di program ini tanpa harus mengeluarkan biaya sepeserpun alias gratis.”¹²⁹

Dari data diatas dapat diketahui bahwa program yang dijalankan oleh BIPTAK dengan gratis mampu membantu masyarakat. Pengetahuan yang didapatkan dapat digunakan untuk mendapatkan pekerjaan dan membantu dalam proses bekerja.

“Menurut Tyas Pambudi, pengetahuan yang didapatkan yaitu mengetahui cara menjahit yang sesuai dengan standar industri, belajar mesin jahit beserta komponen dan macam-macamnya dan kegunaannya.”¹³⁰

Dari data diatas disebutkan bahwa pengetahuan tidak hanya mengenai pembelajaran mesin dan pola jahitan, namun kebijakan mengenai standar menjahit juga perlu diketahui.

¹²⁸ Danis Srihastuti (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pada pukul 15.57 WIB

¹²⁹ Fajar Gunawan (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pada pukul 18.04 WIB

¹³⁰ Tyas Pambudi (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 17 Februari 2025, Pada pukul 20.04 WIB

Dalam bekerja di dunia industri produk tekstil dan alas kaki, keterampilan dan pengetahuan saja tidak cukup. Perlu adanya sikap yang harus diperhatikan dan dipatuhi selama bekerja. Dalam proses pembelajaran di BIPTAK, peserta diajarkan sikap yang seharusnya dilakukan. Berikut beberapa respon peserta pelatihan mengenai sikap apa saja yang diajarkan selama pelatihan:

“Menurut Agung Rioyo, perubahan sikap yang didapatkan setelah melaksanakan pelatihan yaitu menjadi disiplin dan rajin. Karena harus bangun pagi untuk antri mandi, bergegas untuk sarapan pagi dikarenakan jam 7 kurang harus sudah di lapangan untuk melaksanakan apel.”¹³¹

Dari data diatas disebutkan bahwa, peserta pelatihan diajarkan untuk disiplin. Hal ini akan berguna ketika bekerja di perusahaan agar tidak telat dan mematuhi aturan.

“Menurut Naeli Akrima, sikap yang diterapkan selama pelatihan Belajar menghargai waktu, tepat waktu, disiplin, tanggung jawab, saling tolong menolong, belajar untuk bergerak cepat dan tepat dan bertanggungjawab karena itu modal awal untuk bersaing di industri kerja.”¹³²

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sikap penting dalam dunia industri oleh karena itu sikap masuk dalam proses belajar tidak hanya disiplin dan rajin namun juga perlu menghargai waktu, tepat waktu, bertanggung jawab, saling tolong menolong. Karena dalam dunia industri produk tekstil dan alas kaki pegawai dituntut untuk mengejar target namun tetap mengedepankan kualitas sehingga keterampilan, pengetahuan dan sikap perlu diterapkan secara bersamaan. Berdasarkan pada pernyataan peserta pelatihan sebagai berikut:

“Menurut Rohimin, setelah melaksanakan pelatihan sekarang saya bisa menjahit dengan lumayan rapi bisa menjadi cepat juga, mengetahui aturan pekerjaan di pabrik, sikap yang saya terapkan dari pelatihan etos kerja yang baik, seperti profesionalisme, tanggung jawab, dan menghargai teman.”¹³³

Dari data tersebut diketahui bahwa keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diajarkan oleh BIPTAK dapat membantu peserta dalam bekerja di industri.

Dalam proses pembelajaran tidak tertinggal mengenai kesulitan yang dihadapi peserta. Berikut wawancara mengenai kesulitan yang biasa terjadi menurut instruktur pelatihan:

“Menurut Pak Ridho, Menyesuaikan jarak jahitan pertama dan kedua terlalu

¹³¹ Agung Rioyo (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 15 februari 2025, Pada pukul 21.08 WIB

¹³² Naeli Akrima (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 17 Februari 2025, Pada pukul 15.04 WIB

¹³³ Rohimin (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, pada pukul 22.08 WIB

sulit apalagi di bagian lengkung. Padahal jika masuk ke ranah industri jarak harus sama dan konsisten. Kesulitan biasanya terjadi karena peserta saling mengejar materi, seperti melihat teman-temannya pada sudah bisa kok dia belum bisa, nah itu mereka tertekan sehingga semakin tertekan semakin susah menentukan jarak yang pas. Sehingga akan kami pisah antara yang sudah bisa dan belum bisa untuk tidak mempengaruhi emosi dan mental dari peserta yang kurang bisa untuk memahami.”¹³⁴

Dari data pernyataan Pak Ridho tersebut, kesulitan peserta terjadi pada konsistensi dalam menyesuaikan jarak setiap jahitan. Selain itu, ketakutan ketertinggalan materi memicu terjadinya stress kepada peserta. Maka dari itu, langkah yang dilakukan adalah memisahkan peserta yang belum dan sudah bisa untuk menjaga mental dari peserta.

Dalam proses pembelajaran, kesulitan tidak hanya hadir di peserta. Namun instruktur juga menemukan tantangan. Yakni melakukan seleksi terhadap peserta pelatihan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang kompeten untuk melaksanakan uji kompetensi.

“Menurut Pak Ridho, tantangan dalam proses pembelajaran belum ada. Hanya saja tantangan biasanya ada di uji kompetensi, kami harus memilih peserta yang sudah bagus kualitasnya. Karena kita tidak mengetahui materi-materi yang diberikan oleh BNSP ke peserta, kita hanya mengira-ngira melalui kisi-kisi. Ketika sudah memiliki sertifikat BNSP maka akan dianggap jahit mahir. Maka itu untuk masuk industri akan lebih mudah karena memiliki 2 sertifikat yaitu penyelesaian pelatihan dan BNSP. Dari awal sudah diinformasikan ke peserta untuk berlomba-lomba belajar karena biasanya hanya seperempat yang diambil untuk bisa ikut BNSP. Karena uji kompetensinya oleh lembaga asesornya sendiri Tantangannya justru menghadapi temen-temen instruktur sendiri.”¹³⁵

Dari data tersebut dijelaskan bahwa, BIPTAK memiliki program uji kompetensi yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Sayangnya pelaksanaan uji kompetensi BNSP tidak seluruh peserta bisa mengikutinya. Maka dari itu, instruktur perlu melakukan seleksi terhadap peserta pelatihan. Meskipun seluruh materi telah diberikan bisa saja terjadi perbedaan materi. Yang dapat menyebabkan kegagalan ketika ujian kompetensi. Dengan memiliki sertifikat BNSP akan memudahkan peserta pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, sesama instruktur pun bisa jadi

¹³⁴ Wawancara dengan Pak Ridho (instruktur produk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 11.00 WIB

¹³⁵ Wawancara dengan Pak Ridho (instruktur produk alas kaki), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 11.00 WIB

terjadi miskomunikasi yang mana ini dapat mengganggu proses pembelajaran di ruang kelas.

“Menurut Kepala BIPTAK, Bu Sri Purwanti menjelaskan bahwa alasan tidak seluruh peserta dapat mengikuti uji kompetensi adalah masalah anggaran. Anggaran yang diberikan pemerintah belum bisa memfasilitasi peserta mengikuti BNSP. Hanya seperempat dari peserta saja yang dapat mengikutinya.”¹³⁶

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggaran yang diberikan pemerintah untuk memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi BNSP belum maksimal. Hal ini berdampak pada sedikitnya peserta yang bisa mengikuti uji kompetensi BNSP.

Pelatihan dilaksanakan dengan durasi waktu 20 hari. Program ini diikuti oleh peserta dengan berbagai latar belakang, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Dalam aspek proses belajar, BIPTAK telah merancang konsep pelatihan yang mencakup pemberian teori dasar dan keterampilan praktik. Hal ini bertujuan untuk membekali peserta sebelum memasuki dunia kerja.

Dalam proses pembelajaran di BIPTAK, terdapat perbedaan dalam tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan. Beberapa peserta mampu menyerap ilmu dengan baik, sementara yang lain mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan. Peserta yang dapat menguasai pengetahuan dengan baik akan berhasil melewati uji kompetensi BNSP yang memiliki peluang lebih besar untuk diterima di industri. Metode pembelajaran di BIPTAK telah dirancang dengan kurikulum standar industri yang dipadukan dengan kurikulum lokal oleh instruktur. Namun, dalam implementasinya masih terdapat kendala seperti kurangnya pemahaman instruktur terhadap karakter individu peserta serta ketidaksesuaian antara minat dan keterampilan peserta dengan peluang kerja yang tersedia.

Perbandingan proses belajar sebelum dan sesudah pelatihan dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Langkah ini menjadi tujuan utama dari pelatihan yaitu mencetak tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja. Evaluasi terhadap proses pembelajaran dilakukan melalui sistem penilaian rapor. Data mengenai perkembangan peserta dikumpulkan

¹³⁶ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 09.34 WIB

oleh instruktur masing-masing untuk menganalisis sejauh mana peningkatan keterampilan dan performa yang telah dicapai setelah mengikuti pelatihan.¹³⁷

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 52 respon peserta pelatihan dari tahun 2023 dan tahun 2024 yang menyatakan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Peserta mampu memahami dan menguasai materi yang diajarkan baik dalam aspek teori maupun praktik. Oleh karena itu, pada aspek proses belajar terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki sesuai dengan teori Kirkpatrick dan efektif dalam menghasilkan perubahan perilaku yang dibuktikan dengan hasil belajar dan keterampilan yang diperoleh.

Berdasarkan pada teori pengembangan SDM oleh Schultz yang menyebutkan bahwa kualitas SDM merupakan salah satu penunjang perekonomian. Kualitas SDM didapatkan melalui pendidikan, pelatihan, atau keterampilan yang disebut sebagai *human capital investmen* yang nantinya keterampilan tersebut sesuai dengan pasar kerja. Maka hasil pada penelitian ini sesuai dengan teori tersebut dikarenakan peserta pelatihan BIPTAK mendapatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang ada.¹³⁸

Hasil proses belajar yang menunjukkan seluruh peserta mengalami peningkatan keterampilan, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat oleh Ayi Najmul Hidapat dan Nana Ismelani bahwa pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan masyarakat. Hal ini berdampak pada keterserapan peserta pelatihan ke dunia industri serta mampu berwirausaha sendiri.

c) Evaluasi perilaku

Perubahan perilaku yang didapatkan peserta tahun 2023 dan tahun 2024 dalam melaksanakan pelatihan di BIPTAK memiliki dampak yang dapat dirasakan setelah memasuki dunia industri.

¹³⁷ Yuniarsih and Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008).

¹³⁸ Theodore William Schultz, "Investment in Human Capital," *The American Economics Review* 51, N (1961): 1-17

**Tabel 4.14 Identifikasi Kategori Peserta Pada Evaluasi Perilaku
terhadap Kesesuaian SAK dengan Industri**

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	10	38,5%	14	53,8%
2	Setuju	12	46,2%	11	42,3%
3	Cukup setuju	4	15,4%	1	3,8%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Tabel 4.14 merupakan data hasil responden mengenai kesesuaian antara keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diajarkan oleh pelatihan BIPTAK dengan kondisi yang ada di industri. Data menjelaskan bahwa tidak ada responden yang memilih kurang sesuai dan tidak sesuai hal ini berarti pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan kondisi ketika bekerja di industri. Responden tahun 2023 yang memilih kategori sangat sesuai yaitu dengan persentase 38,5%. Kategori sesuai dengan presentase terbanyak yaitu 46,2% dan kategori cukup sesuai 15,4%. Sedangkan pada tahun 2024 responden dengan memilih kategori sangat sesuai yaitu dengan persentase 53,8%. Kategori sesuai sebanyak 42,3% dan kategori cukup sesuai 3,8%.

“Menurut Idris Afandi, pelajaran yang diajarkan selama pelatihan sangat sesuai karena BIPTAK dirancang sesuai dengan kondisi asli di dunia kerja sehingga sikap yang lebih percaya diri dan mudah beradaptasi. Apalagi dengan bekal keterampilan menjahit serta penguasaan pengetahuan mengenai sepatu.”¹³⁹

Dari data diatas menyebutkan bahwa dampak perubahan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan yaitu pelaksanaan pelatihan mampu membuat kepercayaan diri semakin bagus. Materi dan pelajaran yang diajarkan sesuai dengan industri kerja maka membuat lebih mudah beradaptasi.

¹³⁹ Idris Affandi (kuesioner peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 februari 2025, Pada pukul 14.48 WIB

“Menurut Subchan, semua yang diajarkan selama pelatihan di BIPTAK sangat membantu dalam melaksanakan kerja. Menjadi lebih disiplin dan tau cara membuat sepatu.”¹⁴⁰

Dari data diatas, dampak dari perilaku adanya perubahan sikap peserta sebelum dan sesudah pelatihan yaitu memudahkan dalam menjalankan pekerjaan hal ini dikarenakan kesesuaian materi dan kurikulum pelatihan serta sikap disiplin yang diajarkan.

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan sikap peserta. Sebelum mengikuti program ini, mereka umumnya kurang percaya diri, tetapi setelah menjalani pelatihan, tingkat kepercayaan diri mereka meningkat . selain itu, pelatihan juga membentuk kedisiplinan peserta, menanamkan pentingnya kerja sama tim, serta membiasakan mereka untuk bekerja dengan tekun.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan data bahwa adanya perubahan perilaku peserta yang sesuai dengan model Kirkpatrick yaitu evaluasi aspek perilaku mencakup: (1) Perilaku kerja, (2) Kemampuan bekerja dalam tim, (3) Motivasi diri dan motivasi kerja, serta (4) Kemampuan komunikasi. Selama mengikuti program pelatihan, peserta dibentuk dengan kedisiplinan tinggi, yang pada akhirnya menciptakan kebiasaan serta sikap positif yang tercermin dalam perilaku kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmita, Eko Handrian, Kartika Chandra Putri dengan judul Analisis Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja di Provinsi Riau. Yang menyatakan bahwa pelatihan kerja sudah cukup efektif dan pelatihan berbasis kompetensi membantu pencari kerja memahami standar industri. Hal ini membuktikan bahwa BIPTAK telah berhasil menyelenggarakan program pelatihan secara efektif karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku dan sikap peserta sehingga mereka menjadi lebih kompeten dan siap bekerja menggunakan kurikulum berbasis SKKNI dan disesuaikan dengan permintaan perusahaan mitra.

¹⁴⁰ Subchan Maimun (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 12 Februari 2025, Pada pukul 21.47 WIB

d) Hasil

Tingkat kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat diukur melalui kreativitas dan produktivitas yang tercermin dalam hasil kerja, baik secara individu maupun kelompok. Permasalahan terkait kualitas SDM dapat diatasi dengan meningkatkan produktivitas kerja melalui pencapaian rasional serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi yang dicapai oleh peserta pelatihan menjadi salah satu indikator peningkatan kualitas tenaga kerja yang dapat dievaluasi berdasarkan keberhasilan program pelatihan berbasis kompetensi.

Tabel 4.15 Identifikasi Kategori Peserta Aspek Hasil terhadap Kesiapan Kerja

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	14	53,8%	19	73,1%
2	Setuju	9	34,6%	7	26,9%
3	Cukup setuju	3	11,5%	0	0%
4	Tidak setuju	0	0%	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0	0%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari tabel 4.15 dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pelatihan mampu membantu peserta pelatihan untuk lebih siap untuk bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil responden yang memilih kategori sangat setuju. Pada tahun 2023 kategori sangat setuju memiliki persentase 53,8%. Kategori setuju memiliki persentase 34,6% dan kategori cukup setuju memiliki persentase 11,5%. Pada tahun 2024 memiliki peningkatan dalam pemilihan kategori sangat setuju yaitu dengan nilai persentase 73,1% dan kategori setuju 26,9%.

Ada beberapa faktor yang didapatkan dari mengikuti pelatihan misalnya faktor kedisiplinan dan pengetahuan serta keterampilan. Berikut wawancara dengan kepala BIPTAK dan peserta pelatihan:

“Menurut Kepala BIPTAK Ibu Sri Purwanti, pertama kali mereka datang ke BIPTAK bertujuan untuk belajar dan mencari ilmu. Yang awalnya mereka tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan. Apabila mereka melamar pekerjaan tidak memiliki keterampilan maka mereka pasti merasa tidak percaya diri. Nah, dengan mengikuti pelatihan kemudian memiliki keterampilan mereka lebih percaya diri ketika melamar pekerjaan. Dari segi sikap dan perilaku juga diajari kedisiplinan. Karena mereka kebanyakan merupakan pengangguran dan baru lulus sekolah. Yang awalnya mohon maaf ya anak desa dan baru ke kota itu mereka sedikit kaget. Kemudian kita arahkan, kita motivasi. Sehingga ada perubahan untuk sikap dan perilaku mereka dan ketika mereka merantau di kota lain nantinya tetap berperilaku baik. Mereka sudah memiliki rasa percaya diri, memiliki keterampilan yang mumpuni, diajarkan untuk disiplin dan rajin maka itu memberikan sedikit perubahan setelah mengikuti pelatihan di BIPTAK.”¹⁴¹

Dari data diatas menjelaskan bahwa dampak dari adanya pelatihan dari segi perilaku yaitu adanya perubahan sikap peserta dari sebelum melaksanakan pelatihan dan sesudah pelatihan. Mereka yang awalnya tidak memiliki kepercayaan diri, setelah mengikuti pelatihan menjadi memiliki kepercayaan diri. Selain itu, kurang kedisiplinan sebelum mengikuti pelatihan berubah menjadi lebih disiplin. Itulah perubahan sikap peserta pelatihan di BIPTAK.

“ Menurut Ilham, mengikuti pelatihan menjadikannya lebih percaya diri memasuki industri garmen. Awalnya tidak bisa menjahit dan setelah mengikuti pelatihan menjadi bisa menjahit. Selain itu, mengetahui peraturan dan teknik yang benar ketika menjahit di garmen. Karena sudah memiliki bekal keterampilan menjahit dan teknik menjahit yang sesuai dengan standar perusahaan menjadi lebih percaya diri.”¹⁴²

Menurut data yang dijelaskan oleh peserta tersebut bahwa dampak perubahan sebelum dan sesudah pelatihan yaitu pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi perilaku ketika sudah memasuki dunia kerja. Salah satunya yaitu memiliki kepercayaan diri.

“ Menurut Bagus, perubahan yang diimplementasikan dari pelatihan ke tempat bekerja yaitu keterampilan menjahit tentunya dan sudah diajari dari pelatihan produk perusahaan tempat bekerja. Untuk sikap yaitu adanya kedisiplinan, sopan dan yang paling penting adalah interaksi. Selain itu rajin dan cekatan sat set.”¹⁴³

¹⁴¹ Wawancara dengan Bu Sri Purwanti (Kepala BIPTAK), Pada tanggal 7 Februari 2025, Pada pukul 09.34 WIB

¹⁴² Ilham Mukhafi (kuesioner peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 9 Februari 2025, Pada pukul 20.07 WIB

¹⁴³ Muh. Bagus (kuesioner peserta pelatihan tahun 2025), Pada tanggal 09 Februari 2025, Pada pukul 21.49 WIB

Menurut data diatas dijelaskan bahwa kepercayaan diri saja tidak cukup ketika ke perusahaan. Dibutuhkan perilaku lain seperti kedisiplinan, sopan, interaksi dengan orang lain, rajin dan sekatan.

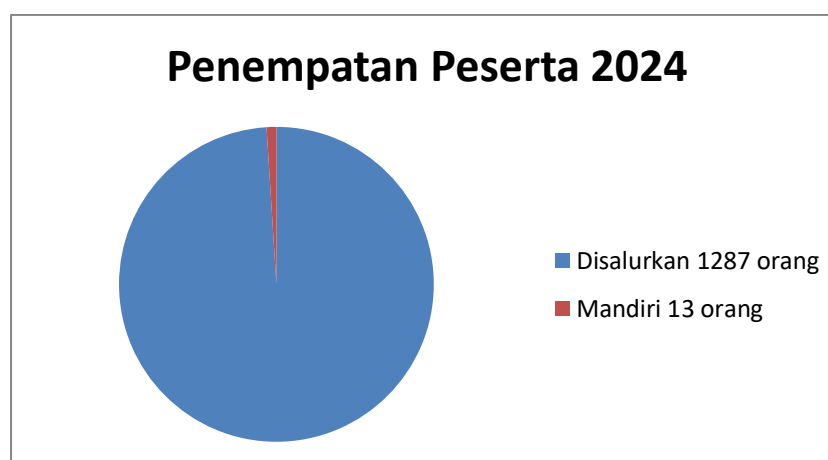
Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan produk tekstil dan alas kaki dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja berdasarkan faktor status peserta, pendidikan, usia, upah, dan jenis kelamin. Hasil analisis data kuesioner dan wawancara menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dalam mempersiapkan peserta memasuki dunia kerja dan meningkatkan daya saing mereka di industri.

Diagram 4.1 Penempatan Peserta Pelatihan Tahun 2023



Sumber: Data Rekap BIPTAK pada Peserta Pelatihan Tahun 2023

Diagram 4.2 Penempatan Peserta Pelatihan Tahun 2024



Sumber: Data Rekap BIPTAK pada Peserta Pelatihan Tahun 2024

Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja. Dari data diagram diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat peningkatan penyaluran peserta pelatihan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Selain itu, tingkat penyaluran berada di angka 95% dan 99% yang dapat diartikan bahwa pelatihan di BIPTAK masuk dalam kategori sangat efektif dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Jika dilihat dari persentase, terdapat kenaikan sebesar 4 % dalam tingkat penerimaan kerja peserta pelatihan dari tahun 2023 ke 2024. Namun, secara jumlah terdapat sedikit penurunan jumlah peserta yang bekerja. Hal ini disebabkan karena jumlah peserta pelatihan lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya yang berakibat pada total kelulusan yang lebih rendah.

Berdasarkan pada data penempatan peserta, keterampilan yang didapatkan selama pelatihan di BIPTAK dapat dimanfaatkan untuk bekerja sesuai dengan bidangnya. Maka pelatihan di BIPTAK sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz. Hal ini didukung juga dengan penelitian oleh Tiani Handayani, Nazwa Alya, Ulfia Haura, Arif Fadilla yaitu Penerapan Program Pelatihan dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Struktural yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi faktor krusial dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang, dengan adanya pelatihan terbukti sangat efektif dalam menekan angka pengangguran struktural di DKI Jakarta karena hampir 50% peserta berhasil mendapatkan pekerjaan.

Penyaluran peserta pelatihan di BIPTAK dilakukan melalui kerja sama dengan perusahaan mitra, memastikan bahwa lulusan BIPTAK. Bukti keberhasilan pelatihan dinyatakan oleh beberapa HRD berikut ini:

“Berdasarkan pada keterangan Bapak Fahmi HRD PT SCI, menyatakan bahwa PT SCI telah menjalin kerja sama dengan BIPTAK sejak tahun 2022. BIPTAK merupakan partner strategis dalam penyaluran tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi kami. Kami sangat bersyukur karena lulusan BIPTAK memiliki skill dan kompetensi di bagian produksi kami dengan cukup baik. Harapannya semoga BIPTAK lebih sukses dan mampu mencetak generasi yang lebih berkompetitif lagi.”¹⁴⁴

“Berdasarkan keterangan Ibu Afi dari HRD PT ARA SHOES, menyatakan bahwa sudah bekerja sama dengan BIPTAK dari tahun 2023. Dengan adanya BIPTAK kami sangat terbantu dalam proses perekrutan karyawan bagian operator. Dengan adanya lulusan BIPTAK maka membantu kami dalam

¹⁴⁴ Bapak Fahmi dari HRD PT SCI, melalui media sosial BIPTAK yang diunggah pada 5 Desember 2024

mengurangi pelatihan yang harusnya kami sediakan untuk karyawan baru. Orang yang lulus dari BIPTAK bisa langsung masuk ke bagian produksi kami. Harapannya semoga kedepannya bisa lebih solid lagi untuk merekrut talenta-operator di luar sana yang belum mendapatkan pekerjaan dan lebih solid lagi dalam merekrut operator untuk bisa masuk ke PT ARA SHOES.”¹⁴⁵

Analisis efektivitas pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja, berikut faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan partisipasi angkatan kerja menurut Simanjuntak berdasarkan data peserta pelatihan di BIPTAK tahun 2023 dan tahun 2024.

1. Penduduk dengan status pelajar dan penduduk yang mengurus rumah tangga

Penduduk yang tergolong bukan angkatan kerja mencakup individu berstatus pelajar dan pengurus rumah tangga. Mereka tidak termasuk dalam angkatan kerja karena belum atau tidak aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah tahun 2023, jumlah penduduk yang masuk dalam kategori bukan angkatan kerja mencapai sekitar 8,31 juta jiwa, dengan mayoritas terdiri dari pelajar dan pengurus rumah tangga. Pada tahun 2024, jumlah ini mengalami sedikit penurunan menjadi 7,8 juta jiwa, yang menunjukkan adanya pergeseran sebagian penduduk ke angkatan kerja.¹⁴⁶

Pelajar umumnya masih fokus menyelesaikan pendidikan formal sebelum masuk ke pasar kerja, sedangkan pengurus rumah tangga, terutama perempuan, sering kali menghadapi kendala dalam berpartisipasi di dunia kerja akibat tanggung jawab domestik. Namun, seiring meningkatnya kebutuhan ekonomi dan kesadaran akan pentingnya keterampilan, semakin banyak individu dari kelompok ini yang mulai mencari peluang kerja atau mengikuti pelatihan keterampilan untuk meningkatkan daya saing mereka.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Jawa Tengah juga mengalami peningkatan, dari 71,72% pada tahun 2023 menjadi 73,74% pada tahun 2024.¹⁴⁷ Peningkatan ini menunjukkan bahwa semakin banyak penduduk yang berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja, termasuk mereka yang sebelumnya berstatus pelajar atau pengurus rumah tangga dan telah beralih ke kategori siap

¹⁴⁵ Ibu Afi dari HRD PT ARA SHOES, melalui media sosial BIPTAK yang diunggah pada Tanggal 20 Desember 2024,

¹⁴⁶ Badan Pusat Statistika, “Angkatan Kerja Dan Bukan Angkatan Kerja (Jiwa), 2023-2024,” Badan Pusat Statistika, 2024, <https://semarangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTEzIzI=/angkatan-kerja-dan-bukan-angkatan-kerja.html>.

¹⁴⁷ Badan Pusat Statistika, “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Provinsi Jawa Tengah (Persen), 2023-2024,” Badan Pusat Statistika, 2024, <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjMjMg==/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja--tpak--di-provinsi-jawa-tengah.html>.

kerja. Hal ini selaras dengan Simanjuntak yang menjelaskan bahwa semakin tinggi TPAK maka semakin besar pula jumlah angkatan kerja yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi.¹⁴⁸ Balai Industri Pelatihan Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) berperan penting dalam mendukung transisi penduduk dari bukan angkatan kerja menjadi tenaga kerja yang siap bersaing di industri. Program pelatihan di BIPTAK memberikan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh industri tekstil dan alas kaki, yang memiliki prospek kerja tinggi.

Pada tahun 2023, sebanyak 1.365 peserta pelatihan di BIPTAK berhasil mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan, yang mencakup individu yang sebelumnya berstatus pengangguran, lulusan baru, serta pengurus rumah tangga yang ingin kembali bekerja. Pada tahun 2024, angka ini meningkat menjadi 1.287 peserta yang diterima bekerja, dengan tingkat keberhasilan mencapai 99%.

Peserta pelatihan di BIPTAK sebagian besar berasal dari kelompok yang belum memiliki keterampilan teknis yang cukup untuk langsung masuk ke industri. Dengan adanya pelatihan ini, mereka mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memperbesar peluang untuk masuk ke dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran krusial dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja dan membantu mengurangi jumlah penduduk yang masuk dalam kategori bukan angkatan kerja.

2. Faktor pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar peluangnya untuk memasuki pasar kerja dengan keterampilan yang lebih baik serta mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Begitupun sebaliknya, individu dengan tingkat pendidikan rendah cenderung memiliki keterbatasan dalam memperoleh pekerjaan yang memadai dan lebih rentan terhadap pengangguran atau pekerjaan dengan upah rendah.

Menurut Simanjuntak, pendidikan berperan sebagai investasi dalam modal manusia yang meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya saing individu di pasar kerja. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya angka partisipasi angkatan kerja, terutama bagi mereka yang memiliki jenjang pendidikan menengah atau

¹⁴⁸ Aminanda Yulia, "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Subsektor Pertanian Di Provinsi Aceh."

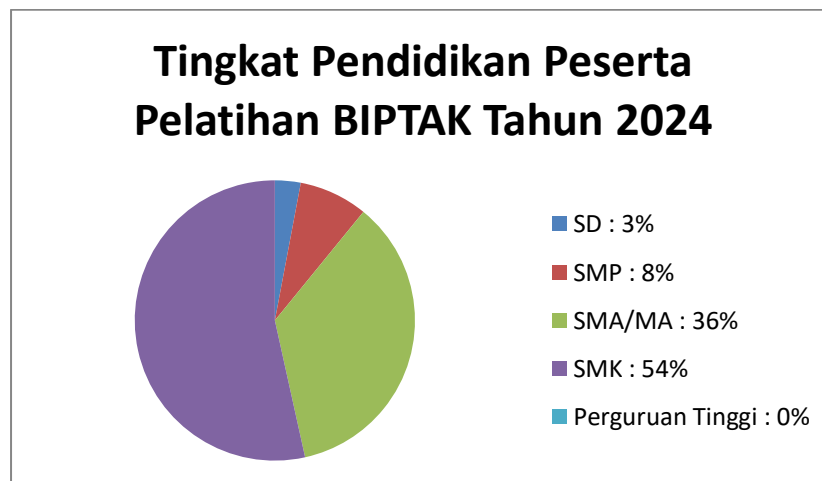
tinggi. Di banyak negara, termasuk Indonesia, terdapat korelasi positif antara tingkat pendidikan dengan kesempatan kerja, di mana individu yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki lebih banyak kesempatan kerja dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Pada pelatihan di BIPTAK memberikan kesempatan yang sama kepada yang berpendidikan rendah untuk ikut serta dalam partisipasi angkatan kerja di industri produk tekstil dan akas kaki.

Diagram 4.3 Tingkat Pendidikan Peserta Pelatihan Tahun 2023



Sumber: Data rekap peserta oleh BIPTAK tahun 2023

Diagram 4.4 Tingkat Pendidikan Peserta Tahun 2024



Sumber: Data rekap peserta oleh BIPTAK tahun 2024

Berdasarkan pada data diatas, sebagian besar peserta pelatihan berasal dari lulusan SMA/SMK yang sebelumnya tidak memiliki keterampilan khusus. Pada tahun 2023 SMK/SMA menempati peserta terbanyak yakni 92%

kemudian SMP sebanyak 7% dan perguruan tinggi 1%. Sedangkan pada tahun 2024 tingkat pendidikan lebih merata yakni SD dengan presentase 3%, SMP sebanyak 8%, SMA/MA sebanyak 36%, dan SMK sebanyak 54%. Setelah mengikuti pelatihan, mereka mendapatkan keahlian teknis yang sesuai dengan standar industri.

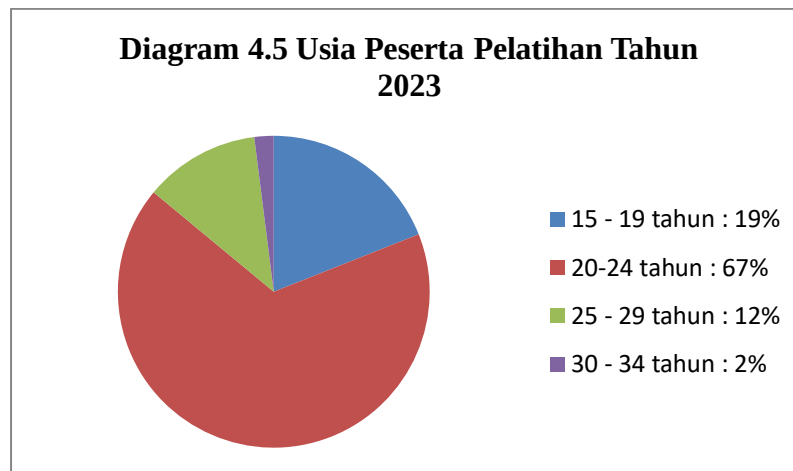
Dalam konteks peserta pelatihan di BIPTAK, sebagian besar peserta berasal dari kalangan yang telah menyelesaikan pendidikan formal, baik di tingkat sekolah menengah maupun perguruan tinggi, tetapi masih menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal saja tidak selalu menjamin kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pelatihan keterampilan di BIPTAK berperan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri dengan membekali peserta dengan keterampilan teknis serta sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Peserta pelatihan di BIPTAK cenderung mengalami peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis keterampilan memiliki peran penting dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja, terutama bagi individu yang belum memiliki keahlian spesifik.

Dari hasil kuesioner, seluruh peserta menyatakan bahwa pelatihan membantu mereka memahami teknik produksi tekstil dan alas kaki dengan lebih baik dibanding sebelum mengikuti pelatihan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala BIPTAK yang menyatakan bahwa peserta dari berbagai tingkat pendidikan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang selama mengikuti pelatihan, selama mereka memiliki motivasi belajar yang tinggi.

Berdasarkan pada jurnal studi ketenagakerjaan Jawa Tengah tahun 2019-2022 menjelaskan bahwa pengangguran terbanyak di Jawa Tengah merupakan lulusan SMK dan penyebabnya karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan industri pasar kerja. Permasalahan ini relevan dengan hasil pelatihan yang sebagian besar peserta merupakan lulusan SMK dan belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja. Sehingga lulusan mampu menaikkan partisipasi angkatan kerja dan mendapatkan pekerjaan yang sebelumnya belum memiliki kerja.

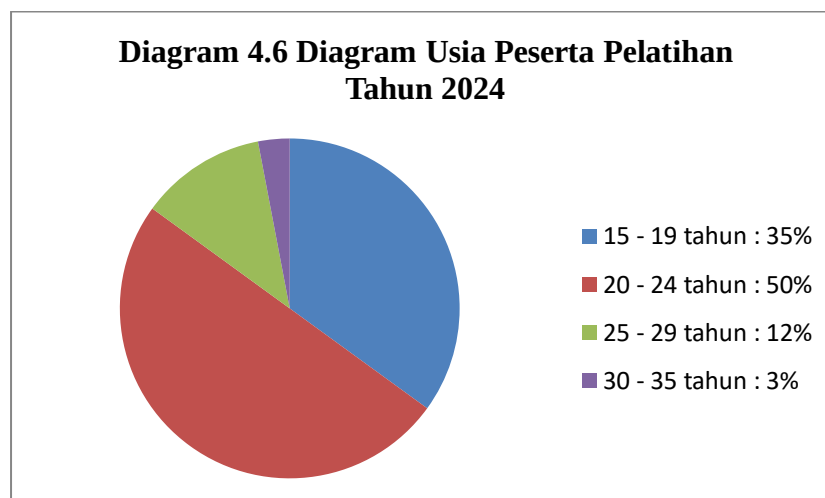
3. Faktor usia produktif

Usia produktif merupakan kelompok usia yang memiliki potensi besar dalam dunia kerja, biasanya dikategorikan dalam rentang usia 15–64 tahun sesuai dengan standar Badan Pusat Statistik (BPS). Kelompok ini dianggap sebagai tenaga kerja potensial yang dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan industri. Semakin tinggi partisipasi tenaga kerja dari usia produktif, semakin besar pula dampaknya terhadap peningkatan produktivitas nasional. Pelatihan ini secara langsung menyasar kelompok usia produktif yaitu 18-35 tahun yang merupakan mayoritas angkatan kerja.



Sumber: Data rekap usia peserta BIPTAK tahun 2023

Dari data usia peserta pelatihan berdasarkan responden kuesioner di BIPTAK tahun 2023, usia terbanyak yaitu pada usia 20-24 tahun yaitu dengan persentase 67%, kemudian 15-19 tahun sebanyak 19% , 25-29 tahun yaitu 12%, serta 30-34 tahun 2%.



Sumber: Data rekap peserta oleh BIPTAK tahun 2024

Sedangkan dari data usia peserta berdasarkan hasil kuesioner tahun 2024, sebagian besar berusia 20-24 tahun dengan prosentase sebanyak 50 %, pada usia 15-19 tahun sebanyak 35%, dan usia 25-29 sebanyak 12%, serta 30-35 tahun sebanyak 3%.

Balai Industri Pelatihan Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK), peserta berasal dari kelompok usia produktif, terutama mereka yang baru lulus sekolah menengah atau sedang mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan tujuan pelatihan, yaitu membekali tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri agar mereka siap bersaing di pasar kerja.

Berdasarkan pada diagram usia peserta pelatihan terlihat bahwa usia produktif yang ikut dalam pelaksanaan pelatihan yaitu usia 20-24 tahun yang terbanyak. Sedangkan usia peserta pelatihan secara keseluruhan dari usia 15-29 tahun. Kelompok usia ini sangat relevan dengan kebutuhan industri karena mereka masih berada dalam masa adaptasi terhadap dunia kerja dan memiliki tingkat fleksibilitas serta kesiapan yang tinggi dalam mengembangkan keterampilan baru. Selain itu, individu dalam rentang usia ini juga lebih mudah menerima perubahan teknologi dan sistem kerja yang dinamis.

Dengan demikian, hubungan antara usia produktif dan peserta pelatihan di BIPTAK menunjukkan bahwa program pelatihan ini sangat berperan dalam mempersiapkan tenaga kerja usia produktif agar lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Program ini juga mendukung kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan keterampilan, khususnya di sektor tekstil dan alas kaki, yang merupakan industri padat karya dan membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus.

4. Upah

Upah merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan, semakin besar dorongan bagi individu untuk masuk ke pasar kerja. Menurut teori ekonomi tenaga kerja, upah berfungsi sebagai insentif yang menarik lebih banyak tenaga kerja untuk bekerja dibandingkan memilih tetap menganggur atau melakukan kegiatan non-produktif. Oleh karena itu, peningkatan upah yang kompetitif dapat

meningkatkan partisipasi angkatan kerja dan mendorong lebih banyak individu untuk bekerja di sektor formal.

Dari hasil survei terhadap 52 peserta menganggap bahwa upah di sektor tekstil dan alas kaki cukup kompetitif.

Tabel 4.16 Upah Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan di BIPTAK

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Kurang dari UMR	1	3,8%	1	3,8%
2	Sama dengan UMR	20	76,9%%	17	65,4%
3	Lebih dari UMR	5	19,2%%	8	30,8%
Jumlah		26	100%	26	100%

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Dari data diatas bahwa sistem pengupahan pada industri produk tekstil dan alas kaki banyak yang sesuai dengan Upah Minimum Regional. Berdasarkan hasil kuesioner bahwasannya peserta pelatihan tahun 2023 yang mendapatkan upah sama dengan UMR sebanyak 76,9%, lebih dari UMR 19,2%, dan kurang dari UMR yaitu 3,8%. Sementara itu pada tahun 2024 mengalami peningkatan dengan ditandai lebih banyak peserta pada kategori lebih dari UMR lebih banyak daripada tahun sebelumnya yaitu sebesar 30,8%. Pada kategori sama dengan UMR yaitu 65,4% dan kategori kurang dari UMR 3,8%.

Wawancara dengan peserta pelatihan menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, beberapa dari mereka berhasil mendapatkan pekerjaan dengan upah yang stabil.

“ Menurut Idris Afandi, pengupahan pada perusahaan alas kaki sudah sesuai dengan prosedur pemerintah yaitu sesuai dengan UMR. Selain itu, terdapat tambahan ketika ada lembur sehingga pendapatan lebih dari UMR.”¹⁴⁹

Dari data diatas dijelaskan bahwa peserta pelatihan yang berhasil bekerja mendapatkan upah sesuai dengan UMR. Dan bisa mendapatkan lebih dari UMR

¹⁴⁹ Kuesioner oleh Idris Afandi (peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 16 Februari 2025, Pada pukul 14.48 WIB

ketika terdapat lembur. Dengan begitu sistem pengupahan untuk lembur berjalan dengan baik juga.

“Menurut Tyas Pambudi, upah yang diberikan sesuai dengan UMR. Ketika ada lemburan upah bisa lebih tinggi lagi. Selain itu, pekerja mendapatkan fasilitas seperti asuransi.”¹⁵⁰

Menurut data diatas, selain pengupahan yang sudah sesuai dengan UMR dan upah lembur, pada industri produk tekstil dan alas kaki juga menjamin adanya asuransi bagi pekerjanya.

“Menurut Dimas Bowo Saputro, upah yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Namun tidak jarang juga mendapatkan bonus.”¹⁵¹

Menurut dari data diatas, pengupahan dalam industri produk tekstil dan alas kaki memiliki sistem bonus. Hal ini mampu memotivasi pekerjanya untuk giat bekerja.

“Menurut Pak Puji, peserta yang memiliki sertifikat BNSP akan mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada yang tidak memiliki”¹⁵²

Menurut data diatas, memiliki keterampilan dan kompeten di bidang produk alas kaki dan tekstil serta memiliki sertifikat BNSP akan memberikan peluang mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Tabel 4. 17 Identifikasi Kategori Upah Peserta terhadap Peningkatan Kesejahteraan Peserta

No	Kategori	Frekuensi (2023)	Presentase	Frekuensi (2024)	Presentase
1	Sangat setuju	13	50%	14	53,8%
2	Setuju	3	11,54%	2	7,69%
3	Cukup setuju	6	23,08%	9	34,62%
4	Tidak setuju	1	3,84%	1	3,85%
5	Sangat Tidak setuju	3	11,54%	0	0%

¹⁵⁰ Kuesioner Tyas Pambudi (peserta pelatihan tahun 2024), Pada tanggal 17 Februari 2025. Pada pukul 20.04 WIB

¹⁵¹ Kuesioner Dimas Bowo Saputro (peserta pelatihan tahun 2023), Pada tanggal 12 Februari 2025, Pada pukul 19.44 WIB

¹⁵² Wawancara dengan Pak Puji (instruktur pelatihan produk tekstil) , Pada tanggl 7 Februari 2025, Pada pukul 13.00 WIB

Jumlah	26	100%	26	100%
--------	----	------	----	------

Sumber: Data kuesioner peserta pelatihan keterampilan SDM produk tekstil dan alas kaki tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan pada data diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pada kesejahteraan peserta pelatihan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Responden tahun 2023 yang memilih kategori sangat setuju sebanyak 50%, setuju 3%, cukup setuju 6%, kurang setuju 3,84% dan tidak setuju 11,54%. Sedangkan pada tahun 2024 pada kategori sangat setuju sebanyak 53,8%, setuju 7,69%, cukup setuju 34,62%, serta kurang setuju 3,84%. Namun, berdasarkan pada standar ukuran efektivitas sesuai acuan litbang depdagri baik pada tahun 2023 efektif dan tahun 2024 efektif, namun dalam hal peningkatan dari tahun 2023 ke 2024 belum efektif.

Peserta yang telah menyelesaikan pelatihan dan berhasil mendapatkan pekerjaan akan menerima upah sesuai dengan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan data yang ada, sebagian besar peserta pelatihan BIPTAK yang diterima bekerja di industri tekstil dan alas kaki memperoleh upah yang mendekati atau sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di wilayah masing-masing. Namun, tidak semua upah yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan peserta.

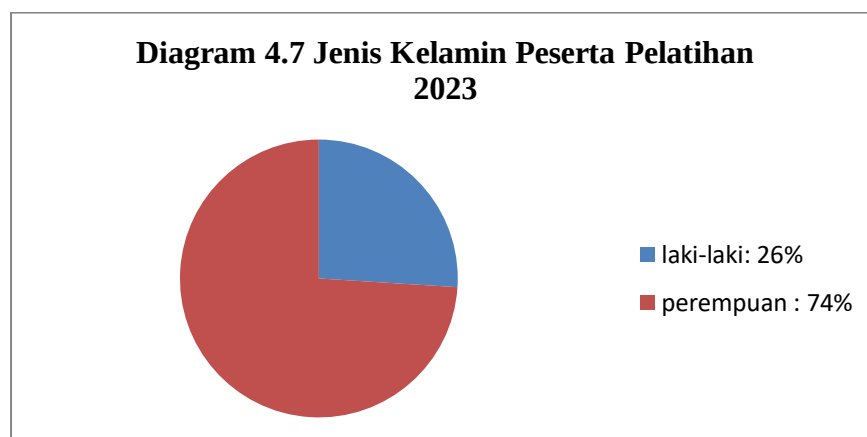
Upah dan partisipasi angkatan kerja dalam konteks pelatihan BIPTAK menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan memiliki peran penting dalam meningkatkan peluang tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah layak sehingga mendorong meningkatnya partisipasi angkatan kerja. Dengan adanya pelatihan, peserta memiliki keterampilan yang lebih sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga meningkatkan daya tawar mereka dalam negosiasi upah dengan perusahaan. Selain itu, peserta yang memiliki sertifikasi keahlian dari pelatihan serta sertifikasi BNSP juga memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih kompetitif dibandingkan tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikasi.

5. Jenis kelamin

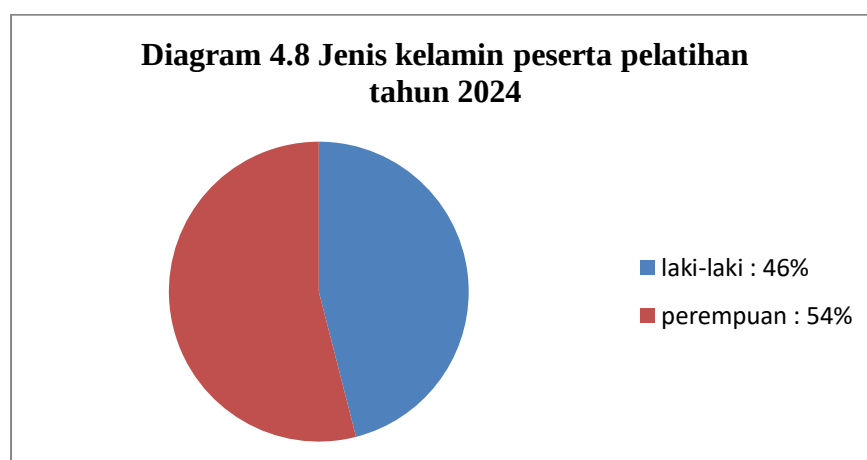
Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja. Secara umum, terdapat perbedaan tingkat

partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam pasar kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti peran sosial, tingkat pendidikan, kebijakan ketenagakerjaan, serta tanggung jawab domestik. Berdasarkan data ketenagakerjaan di Indonesia, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini disebabkan oleh peran tradisional yang masih melekat di masyarakat, di mana perempuan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan domestik dan pengasuhan keluarga.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja mengalami peningkatan yang signifikan, terutama di sektor industri manufaktur, termasuk industri tekstil dan alas kaki. Industri ini dikenal sebagai sektor yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan karena sifat pekerjaannya yang membutuhkan ketelitian, keterampilan manual, serta fleksibilitas dalam pekerjaan produksi.



Sumber: Data peserta oleh BIPTAK tahun 2023



Sumber: Data rekap peserta oleh BIPTAK tahun 2024

Berdasarkan data diatas, peserta pelatihan tahun 2023 peserta pelatihan perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. Hal ini sejalan dengan karakter industri tekstil dan alas kaki yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Sedangkan pada tahun 2024 peserta pelatihan lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

Tingginya jumlah peserta perempuan dalam pelatihan di BIPTAK mencerminkan peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, khususnya di sektor industri padat karya. Pelatihan ini memberikan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga membantu perempuan untuk lebih siap bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan meningkatkan kemandirian ekonomi mereka. Selain itu, dengan adanya pelatihan, perempuan yang sebelumnya memiliki keterbatasan akses terhadap pekerjaan dapat memperoleh peluang kerja yang lebih luas, baik di sektor formal maupun informal.

Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja, seperti ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan, beban ganda dalam mengurus rumah tangga, serta keterbatasan akses terhadap posisi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pelatihan keterampilan yang berbasis kebutuhan industri, seperti yang dilakukan di BIPTAK, memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan serta memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Jenis kelamin memiliki hubungan yang erat dengan tingkat partisipasi angkatan kerja, di mana laki-laki cenderung lebih banyak berpartisipasi dibandingkan perempuan. Namun, di sektor industri tekstil dan alas kaki, tenaga kerja perempuan memiliki tingkat partisipasi yang cukup tinggi, yang juga tercermin dalam komposisi peserta pelatihan di BIPTAK. Dengan adanya pelatihan keterampilan, perempuan memiliki kesempatan lebih besar untuk masuk ke dunia kerja dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka, sehingga berkontribusi dalam peningkatan partisipasi angkatan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan di Balai Industri Pelatihan Tekstil dan Alas Kaki (BIPTAK) terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Pelatihan di BIPTAK berperan penting dalam mendukung peningkatan partisipasi angkatan kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penyediaan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di dunia industri. Hasil tersebut relevan dengan penelitian oleh Suriadi, Kemmala Dewi, Aris Krisdiyanto, I Ketut Sukarna, Sriyono berjudul Mengatasi Pengangguran melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Komunitas yang menyatakan bahwa program pelatihan memiliki dampak positif seperti meningkatkan kesempatan kerja lokal, pemberdayaan masyarakat, keterampilan meningkat, kualitas hidup yang lebih baik, dan kerja sama yang erat dari berbagai pihak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan selama 20 hari. Pelatihan dimulai dengan sosialisasi, seleksi peserta, hingga dimulainya pelatihan. Setelah menyelesaikan pelatihan, peserta mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi. Lalu, peserta akan disalurkan ke perusahaan mitra.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki efektif dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Efektivitas dapat dilihat dari beberapa aspek utama yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan peserta dan keterlibatan peserta dalam dunia kerja setelah menyelesaikan pelatihan. Aspek yang pertama yaitu pada tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi, data menunjukkan bahwa pada tahun 2023 sebanyak 1.365 peserta pelatihan (95%) berhasil diterima kerja, sementara pada tahun 2024 sebanyak 1.287 peserta (99%) diterima bekerja. Persentase ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak dalam meningkatkan keterampilan peserta, sehingga mereka lebih siap dan mudah diterima oleh industri. Aspek yang kedua yaitu hasil evaluasi pelatihan yang menunjukkan bahwa aspek reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil berada dalam kategori sangat baik. Mayoritas peserta memberikan respon positif terhadap pelaksanaan pelatihan, baik dari segi metode pembelajaran, materi, instruktur, maupun fasilitas yang disediakan. Selain itu terdapat peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat diimplementasikan di tempat bekerja.

Peningkatan partisipasi angkatan kerja melalui pelatihan keterampilan SDM Produk Tekstil dan Alas Kaki melalui empat aspek yaitu status pelajar dan pengurus rumah tangga, usia produktif, pendidikan, dan upah. Pelatihan membantu individu yang sebelumnya tidak termasuk dalam angkatan kerja seperti lulusan baru dan pengurus rumah tangga yang ingin bekerja. Peserta pelatihan merupakan usia produktif yaitu dalam rentang usia 15-30 tahun, yang merupakan kelompok usia dengan kesiapan kerja tinggi. Pelatihan menjadi wadah bagi individu dengan tingkat pendidikan menengah ke bawah untuk memperoleh keterampilan yang mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja. Peserta yang lulus dari pelatihan sebagian besar mendapatkan pekerjaan dengan upah setara atau lebih tinggi dari UMR.

Meskipun pelatihan ini cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja peserta, masih terdapat beberapa hambatan dalam penyerapan tenaga kerja pasca pelatihan. Hambatan utamanya yaitu kurangnya koneksi dengan industri, sehingga pilihan dalam melamar pekerjaan lebih sedikit. Selain itu, minimnya pengalaman kerja bagi peserta sehingga menjadi faktor yang menghambat proses rekrutmen. Persaingan dengan tenaga kerja yang lebih berpengalaman. Oleh karena itu, meskipun pelatihan ini berkontribusi dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja, masih perlu upaya tambahan untuk memastikan peserta terserap ke dalam dunia kerja dengan baik.

B. Saran

1. Diperlukannya kerja sama dengan BKK dan sekolah-sekolah dalam penyebarluasan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan keterampilan SDM agar menjangkau masyarakat Jawa Tengah di daerah terpencil.
2. Diperlukannya kerja sama yang lebih banyak lagi dengan perusahaan-perusahaan produk tekstil dan alas kaki di Jawa Tengah untuk memperluas kesempatan kerja dan penyaluran peserta pelatihan.
3. Dibutuhkan peningkatan alokasi anggaran dari pemerintah untuk program pelatihan keterampilan SDM untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing angkatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. *Pemberdayaan Pembangunan Masyarakat Dan Intervensi Komunitas*. Cet.III. Jakarta: FEB UI, 2003.
- Adriyanto, Adriyanto, Didi Prasetyo, and Rosmiyati Khodijah. “Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran.” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 11, no. 2 (2020): 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>.
- Aminanda Yulia, Raja Masbar. “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Subsektor Pertanian Di Provinsi Aceh.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3, no. 4 (2018): 794–805.
- Amriani, Nur Rahma. “Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berbasis Gender Di Indonesia.” *Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar*, 2023, 1–40.
- Anas. “Sumber Daya Manusia Indo.” *Jurnal Ilmiah Promis* 3, no. 2 (2022): 110–30. <https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/566>.
- Anwar. *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Aprianto, Dharfan. “Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat.” *Prosiding PESAT* 5, no. 2010 (2013): 8–9. <http://www.ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/pesat/article/download/1230/1089>.
- Apriliyanto, Moch Rizkhi, and Rusdarti Rusdarti. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Di Provinsi Jawa Tengah.” *Economics Development Analysis Journal* 7, no. 4 (2018): 374–83. <https://doi.org/10.15294/edaj.v7i4.27718>.
- Ari Kristin Prasetyoningrum U. Sulia Sukmawati. “Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Indonesia.” *Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2018).
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Revesi. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Arsyad, Lincoln. *Ekonomi Pembangunan*. Edisi keem. Yogyakarta: Aditya Media, 1999.
- Badan Pusat Statistika. “Jumlah Angkatan Kerja Di Provinsi Jawa Tengah, 2022-2023.” Badan Pusat Statistka, 2024. jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODIjMg==/jumlah-angkatan-kerja.html.
- . “Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Februari 2024.” Badan Pusat Statistka, 2024. <https://jateng.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/1525/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-jawa-tengah-februari-2024.html>.
- . “Laju Pertumbuhan PDB Seri 2010 (Persen), 2024,” 2024.
- . “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan, 2024,” 2025. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTI5IzI=/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan.html>.
- . “Rapor Positif Jawa Tengah Ekonomi Tumbuh 4,97%.” 6 Mei 2024, n.d.

- <https://jateng.bps.go.id/id/news/2024/05/06/684/rapor-positif-jawa-tengah-ekonomi-tumbuh-4-97-persen.html>.
- . “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Provinsi Jawa Tengah (Persen), 2023-2024.” Badan Pusat Statistka, 2024. <https://jateng.bps.go.id/statistics-table/2/NjMjMg==/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-tpak--di-provinsi-jawa-tengah.html>.
- . “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan.” 6 Mei 2024, 2024. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- . “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan.” Badan Pusat Statistka, 2024. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- Badrudin. “Dasar-Dasar Manajemen,” h. 21. Bandung: Alfabeta, 2013, n.d.
- Basrowi, Sindi Yuliana, Arief Dian Prayogo, Juwita Ester Liana, M. Andriansyah, and I Komang Astridinata. “Pengangguran (Perspektif Teoretis).” *Osfi.O*, 2018, 1–14. <https://osf.io/p43wt/download>.
- Databoks. “Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi Ke-2 Di ASEAN.” databoks, 2023. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/29d550c59df3c0f/tingkat-pengangguran-indonesia-tertinggi-ke-2-di-asean>.
- Drajat, Zakirah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Askara, 1996.
- Drucker, Peter. *Bagaimana Menjadi Eksekutif Yang Efektif*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1986.
- Fataron, Zuhdan Ady, and Raully Sijabat. “The Pathway of Strengthening the Working Readiness: A Study on Graduate Students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang.” *Jurnal Pendidikan Vokasi* 9, no. 3 (2019): 258–69. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>.
- Fathoni, As’ad Asyhar. “Analisis Efisiensi Ekonomi Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2011.” *Tesis*, 2015, 1–181.
- Fiska, Modesta. “Serapan Tenaga Kerja Jateng Meningkat, Industri Kulit Dan Alas Kaki Menyumbang Cukup Besar.” *suara merdeka*, 2024. <https://www.suaramerdeka.com/ekonomi/0411879822/serapan-tenaga-kerja-jateng-meningkat-industri-kulit-dan-alas-kaki-menyumbang-cukup-besar>.
- Frisnoiry, Suci, Harry M W Sihotang, Nazwah Indri, and Tiolina Munthe. “Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi* 17, no. 1 (2024).
- Harlik, Harlik, Amri Amir, and Hardiani Hardiani. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Dan Pengangguran Di Kota Jambi.” *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan*

- Pembangunan Daerah* 1, no. 2 (2013): 109–20. <https://doi.org/10.22437/ppd.v1i2.1500>.
- Ibrahim. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Ii, B A B, and Landasan Teori. “Industri Tekstil Merupakan Industri Pengolahan Yang Mengubah Serat Menjadi Benang Atau Kain.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. April (1933): 10–17.
- INDOTEXTILES. “Kinerja Industri Pengolahan Menjadi Penopang Pertumbuhan Ekonomi Nasional Pada Triwulan Pertama 2024.” 3 JUNE 2024, 2024. <https://indotextiles.com/joomla30/2038-kinerja-industri-pengolahan-menjadi-penopang-pertumbuhan-ekonomi-nasional-pada-triwulan-pertama-2024>.
- Indrajaya, Adam Ibrahim. *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Bandung:Refika Aditama, 2010.
- Ishak, Khodijah. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA” 7, no. 3 (2007): 213–21.
- Jakarta, Konsultan Psikologi. “PENGERTIAN EFEKTIVITAS MENURUT AHLI.” Konsultan Psikologi, 2019. <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/pengertian-efektivitas-menurut-ahli/>.
- Jateng, Bappeda Prov. “Rencana Aksi Daerah.” Accessed November 5, 2024. <https://bappeda.jatengprov.go.id/dokumen-publik/dokumen-perencanaan/rencana-aksi-daerah/>.
- Kerja, Angkatan. *Angkatan Kerja Istimewa*, n.d.
- KumparanBISNIS. “Kemenperin Klaim Investasi Industri Padat Karya Naik Dan Serap Tenaga Kerja.” KumparanBISNIS, 2023. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/kemenperin-klaim-investasi-industri-padat-karya-naik-dan-serap-tenaga-kerja-1zbnBHOULyH>.
- Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM). *Kamus Istilah Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1994.
- Lipsey, Richard George. *Pengantar Makro*. Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006.
- Marzuki, Saleh. *Pendidikan Non-Formal*. Cet.II. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012. <https://inlislite-perpusbungkarno.perpusnas.go.id/opac/detail-opac?id=155>.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Penempatan Kerja” VII, no. 8 (2008): 1–69.
- Murdiantari, Indri. “Kesiapan Perangkat Desa Dalam Menerapkan Undang-Undang Desa (Studi Empiris Perangkat Desa Di Bantul),” no. 1996 (2016): 9–19. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7860/BAB II.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7860/BAB%20II.pdf?sequence=2&isAllowed=y).
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999.
- NERACA, HARIAN EKONOMI. “Triwulan I-2024, Industri Kulit, Alas Kaki Dan Tekstil Tumbuh Positif.” *16 MEI 2024*, 2024.
- Nurdhifa, Afiffah Rahmah. “Banyak PHK Massal, Investasi Industri Sepatu Malah Naik Pesat.” *BREAKING NEWS*, 2024. [https://ekonomi.bisnis.com/read/20240130/257/1736786/banyak-phk-massal-investasi-industri-sepatu-malah-naik-pesat#:~:text=Badan Pusat Statistik \(BPS\) mencatat,\\$5%2C9 miliar pada 2023.&text=Tantangan berat mengadang ekspor sepatu,penyerapan tenaga kerja in.](https://ekonomi.bisnis.com/read/20240130/257/1736786/banyak-phk-massal-investasi-industri-sepatu-malah-naik-pesat#:~:text=Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat,$5%2C9 miliar pada 2023.&text=Tantangan berat mengadang ekspor sepatu,penyerapan tenaga kerja in.)
- Nuryani, Sitti. “Analisis Produktivitas Faktor Produksi Pada Industri Alas Kaki Di Indonesia.” Institut Pertanian Bogor, 2008.
- P&K, Departemen. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet.II. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Pattimuhu, Terezia V. ““Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Pertumbuhan Sektor Industri Pengolahan Di Propinsi Maluku.”” *Jurnal Citra Ekonomi* IX No, no. 2 (2015): hal 20.
- Pendidikan, Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” h. 284. Jakarta:Balai Pustaka, 2005, n.d.
- Pujoalwanto, Basuki. *Perekonomian Indonesia Tjauan Historis Teoritis Dan Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Purnomo, Adi, and Sukamdi. “KARAKTERISTIK PENGANGGUR TERBUKA, SETENGAH PENGANGGUR DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROPINSI JAWA TIMUR (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2010).” *Jurnal Bumi Indonesia* I (2012): 112.
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Pers, 1997.
- Riyandanu, Muhamad Fajar. “Kasus PHK Melonjak Hingga 23,7%, Buruh Tekstil Jadi Kelompok Paling Rentan.” *Katadata.co.id*, 2024. <https://katadata.co.id/berita/industri/66f0e556e0d7b/kasus-phk-melonjak-hingga-23-7-buruh-tekstil-jadi-kelompok-paling-rentan.>
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. *Management 7th Editions*. Canada: Pearson Education, 2003.
- S, Alam. *Ekonomi Untuk SMA Dan MA Kelas XI*. Yogyakarta: PT Gelora Aksara, 2006.
- Sari, Dewi Novita, and Lilis Anisah. “Studi Ketenagakerjaan Jawa Tengah: Analisis Data Sakernas 2019-2022.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 3 (2023): 308–18. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i3.259.>
- Schultz, Theodore William. “Investment in Human Capital.” *The American Economics Review* 51, N (1961): 1–17.
- Shadily, Hasan. *Ensiklopedia Umum*. Cet.VIII. Yogyakarta: Kanisius, 1990.

- Siagian, Sondang. *Organisasi Kepemimpinan Dan Organisasi*. Cet.V. Jakarta: CV Masagung, 1986.
- Singodimedjo, Markum. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS, 2000.
- Statistika, Badan Pusat. “Angkatan Kerja Dan Bukan Angkatan Kerja (Jiwa), 2023-2024.” Badan Pusat Statistka, 2024. <https://semarangkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTExlZI=/angkatan-kerja-dan-bukan-angkatan-kerja.html> .
- Sudijono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sudjana, Djuju. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Sugiono. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sukiman. *Mengembangkan Sistem Evalua*. Yogyakarta: Ihsan Madani, 2012.
- Sukirno, Sandono. *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sunaryo. *Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja (BLK) Industri Semarang, Tesis Program Studi Magister Studi Kebijakan*. Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2012.
- Suparmono. *Ekonomi Makro*. Yogyakarta: AMP YKPN, 2004.
- . *Ekonomika Makro*. Jakarta: AMP YKPN, 2002.
- “Surah Al-Ankabut Ayat 2,” n.d. <https://tafsirweb.com/7228-surat-al-ankabut-ayat-2.html>.
- “Surat Al-Mujadalah Ayat 11,” n.d. <https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadalah-ayat-11.html>.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cet.III. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Tina afianti. *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*. Yogyakarta: Kanisus, 2013.
- tokce. “Faktor-Faktor Pengangguran,” 2010. <https://tocke18.wordpress.com/2010/12/03/faktor-faktor-pengangguran/>.
- Tsaniyatul Maghfiroh, Warno, Singgih Muheramtohad. “The Impact of Regional Original Income and Balance Funds on Local Government Financial Performance: An Islamic Perspective in Central Java, Indonesia.” *Journal of Islamic Economics, Management, and Business (JIEMB)* 6 (2024): 105–34.
- Widoyoko, Eko Putro. *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Yasyim, Sulchan. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amanah, 1997.
- Yuniarsih, and Suswanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Yusuf, Kadar Muhammad. *Tafsir Tarbawi Lailatul Qodar*. Yogyakarta: Nusa Media, 2011.

Yuyun, Yunika, and Pazli. “Daya Saing Ekspor Industri Alas Kaki Antara Indonesia Dan China Di Pasar Amerika Serikat Tahun 2011-2014.” *Jom Fisip* 4, no. 2 (2017): 1–16. <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/22>.

Zulkarnain. *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Manajemen Beroreintasi Pada Link and Match*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gedung Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki



Ruang Kelas Menjahit Produk Tekstil



Ruang Kelas Menjahit Produk Alas Kaki



Proses Penjemputan Peserta Pelatihan



Kegiatan Apel Pagi Peserta Pelatihan



Pelatihan Soft Skills



Proses Penyaluran Peserta Pelatihan ke Perusahaan



Testimoni dari HRD PT ARA SHOES



Testimoni dari HRD PT SCI



Wawancara dengan Kepala BIPTAK



Wawancara dengan Instruktur Produk Alas Kaki



Wawancara dengan Instruktur Produk Tekstil

PEDOMAN WAWANCARA

KEPALA BALAI INDUSTRI PRODUK TEKSTIL DAN ALAS KAKI

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : Sri Purwanti
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Pekerjaan : Kepala Balai Industri Produk Tekstil dan Alas Kaki
4. Hari/tanggal : 7 Februari 2025

INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
REAKSI	Apakah sebelum pelatihan terdapat proses seleksi?	Perekrutan dilaksanakan di 35 kabupaten/kota. Selama ini, kita banyak kerja sama dengan BKK SMK/ SMA, BKK Kecamatan. Disitu kita sosialisasi seperti di job fair dan menemui BKK terkait dengan pembukaan pelatihan dan persyaratan untuk mengikuti pelatihan. Dikarenakan BKK yang melakukan perekrutan, jadi BKK harus tahu tentang peraturan agar nanti peserta dapat diterima pelatihan di BIPTAK. Dengan begitu ketika peserta berangkat ke BIPTAK sudah dalam kondisi siap dan sudah di tes oleh BKK. Karena kuotanya tidak banyak jadi mereka yang dikirim ke kita benar-benar peserta yang siap bekerja. Selain itu, untuk seleksinya ada tes buta warna dan tidak boleh memiliki riwayat penyakit kronis. Dan disini nanti akan diberikan pemantapan lagi kepada peserta agar lebih yakin untuk bekerja.
	Bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan dari sebelum pelatihan dimulai sampai setelah pelatihan?	Diawali dengan registrasi, kemudian pengenalan balai, saat peserta datang mereka akan datang ke aula kemudian registrasi ulang melalui gform, dan

		mendaftar peserta DTKS, diputarkan video balai seperti fasilitas balai, penyampaian peraturan di balai, pengenalan instruktur, pengenalan modul, jadwalnya sudah ada tagline. Kemudian pelaksanaan pelatihan selama 20 hari. Dan di hari ke-20 akan kami salurkan ke perusahaan-perusahaan mitra.
	Apa materi pelatihan dan kurikulum yang digunakan?	Untuk materi kan sudah jangka panjang ya. Kita mendapatkan dari berbagai sumber, kita juga ke berbagai tempat pelatihan, ke berbagai perusahaan. Sehingga kita akan tahu apa sih yang sebenarnya mereka butuhkan, jadi kita akan tau apa yang harus kita ajarkan. Sehingga kita akan mempunyai kurikulum standar industri. Selain mempunyai kurikulum balai, kita juga akan menyesuaikan dengan kurikulum perusahaan. Seperti perusahaan membutuhkan produksi baju, memproduksi sarung tangan. Maka kita akan masukkan kurikulum tersebut di 5 hari terakhir pelatihan sehingga adaptasi di perusahaan akan lebih cepat. Sehingga sudah ada link and match antara kurikulum balai dengan kurikulum perusahaan penempatan.
	Apa saja fasilitas yang disediakan dan sejauh mana fasilitas dianggap memadai oleh	Kita mempunyai mesin itu sekitar 500 ya, asrama juga 500 orang juga. Memberikan bahan praktek, alat tulis

	peserta pelatihan?	kita berikan, alat seperti gunting, meteran, garisan, buku dll, makan 3x sehari ada lauk sayur buah, asrama. Semua gratis. Fasilitas sudah kami sediakan dari penjemputan di setiap daerah gartis, sampai di biptak semua terpenuhi, dan sampai kita antar ke perusahaan. Jadi luar biasa sekali pemerintah dalam membantu pengentasan pengangguran. Apalagi dengan masyarakat DTKS meskipun tidak kami syaratkan. Tapi kebetulan sebagian besar peserta dari keluarga DTKS.
PROSES BELAJAR	Bagaimana cara memastikan adanya perubahan <i>skill</i> , <i>knowledge</i> , dan <i>attitude</i> peserta pelatihan?	Iyaa semuanya bisa dilihat dari rapot. Nanti akan kelihatan. Kemudian di line gimana attitudenya, sering terlambat atau tidak. Nah yang memiliki SAK bagus akan diikutkan ke ujikompetensi.
	Bagaimana alur uji kompetensi hingga peserta bisa lulus dan mendapatkan sertifikat pelatihan?	Semua peserta pelatihan mendapatkan sertifikat telah menyelesaikan pelatihan dengan berbagai materi dan berapa jpl. Uji kompetensi itu hanya peserta terpilih tidak semuanya karena kita menyesuaikan anggaran. Nah dibalai sendiri memiliki tempat uji kompetensi mandiri ya namanya TUK mandiri biptak. Nanti akan di uji oleh BNSP. Setelah diuji peserta akan mendapatkan sertifikat BNSP. Nah nanti peserta yang mengikuti uji kompetensi akan mendapatkan 2 sertifikat yaitu uji

		kompetensi BNSP dan sertifikat penyelesaian pelatihan.
Evaluasi Perilaku	Apa yang dilakukan BIPTAK agar kurikulum, materi, metode pembelajaran dapat relevan dengan perkembangan industri sekarang?	Yang kami lakukan adalah berkunjung ke beberapa perusahaan dan BLK-BLK. Hal ini untuk melihat bagaimana kondisi terbaru dari perusahaan. Apa yang mereka gunakan. Seperti apa yang mereka inginkan dari para tenaga kerja. Sehingga pulang dari kunjungan kami dapat mendiskusikan dan menyesuaikan dengan kurikulum yang ada di BIPTAK. Dan mendiskusikannya dengan para instruktur selaku pengajarnya. Sehingga relevansinya akan tetap terjadi.
	Bagaimana cara untuk memastikan peserta pelatihan mendapatkan pekerjaan?	Kita sudah berdiri lama, kita sudah menjalin hubungan baik dengan beberapa perusahaan. Perusahaan juga kan kesini mengadakan sosialisasi dan mengadakan seleksi. Maka kami akan memberikan kesempatan peserta untuk mengikuti seleksi ke perusahaan grade A seperti nike, adidas. Perusahaan akan melihat bagaimana prosesnya di line kemudian wawancara ke aula. Akan di wawancarai dan mereka sudah memiliki alat untuk menguji tingkat kesiapan kerjalah ya. Perusahaan akan datang kesini sendiri akan merekrut sendiri. Nah, nanti sisanya akan kami carikan ke perusahaan lain. Tapi yang kesini semuanya bekerja, terkadang yang tidak bekerja karena ada masalah internal.

Hasil	Apakah terdapat monitoring pasca pelatihan?	Ada monitoring tentunya. Namun, monitoring yang kami lakukan melalui HRD perusahaan. Bukan melalui peserta karena kalau melalui peserta itu sangat susat. Peserta jumlahnya sangat banyak dan pasti ada yang ganti nomor jadi kami tidak bisa menjangkaunya. Kami cukup menjangkau dari HRD perusahaan dan memastikan kinerja mereka di perusahaan.
	Berapa jumlah peserta pelatihan yang berhasil diterima di perusahaan?	Untuk peserta pelatihan semua yang datang akan kami carikan kerja dan setiap tahun presentase diterima kerjanya juga naik. Tahun 2020 itu 50,5% dan 2021 sebanyak 53,7% ini karena covid jadi banyak perusahaan yang tidak menerima pekerja baru. Tahun 2022 sebanyak 84,4%, tahun 2023 naik lagi menjadi 95,78%. Dan tahun 2024 kemarin itu 99%. Tapi, meskipun jumlah presentasenya naik, jumlah lulusannya bisa jadi turun karena memang setiap tahun jumlah pesertanya menyesuaikan anggaran sehingga bisa banyak bisa jadi sedikit.

INSTRUKTUR PRODUK ALAS KAKI

1. Nama : Ridho
2. Jenis kelamin : Laki-laki
3. Pekerjaan : Instruktur produk alas kaki
4. Hari/tanggal : Jumat, 7 Februari 2025

KATEGORI	PERTANYAAN	JAWABAN
Reaksi	Bagaimana proses perencanaan materi dan kurikulum pelatihan?	Terdapat kerja sama antara instruktur dengan BIPTAK karena memang mitra kerja. Untuk materi pelatihan, harus yang membuat instruktur pelatihan akan tetapi tetap ada seleksi dari BIPTAK untuk memastikan dengan relevansi perkembangan zaman dan permintaan dari perusahaan.
	Bagaimana memastikan materi relevan dengan kebutuhan industri?	Untuk materi, kita lebih menyesuaikan ke praktik. Jadi, tata cara pembuatan tahap awalnya itu tetap sama semua. Yang membedakan materi satu dengan yang lainnya adalah produk dan kemungkinan perkembangan zaman seperti mesin. Jika terjadi perkembangan di dunia industri, akan ada intruksi dari BIPTAK dan akan kami sesuaikan.
	Apakah terdapat sumber referensi dalam menentukan metode pembelajaran, materi pembelajaran?	Berdasarkan dengan produk yang dibuat semisal alas kaki membuat sepatu. Menyesuaikan pola jahitnya, seperti kalau di alas kaki itu sudut siku, lurus, dan lengkung. Untuk metodenya akan diberikan contoh yang paling simpel terlebih dahulu melalui gambar

		agar tidak menyulitkan peserta karena mereka baru mulai belajar. Metode menyesuaikan tingkat kesulitan agar materi dapat terserap dengan baik, yaitu melalui proses tahap-tahapan. Tahap satu lurus, kemudian lengkung, selanjutnya sudut, dan baru lingkaran. Itu merupakan dasar dari pembuatan produk yang mana semua perusahaan pasti menggunakan dasar tersebut. Yang membedakan adalah bentuk, merk produk, pola. Sedangkan kurikulum, akan menyesuaikan permintaan perusahaan. Jadi, di 5 hari terakhir akan ditambahkan materi produk sesuai perusahaan tempat bekerja peserta pelatihan.
	Bagaimana fasilitas yang disediakan oleh BIPTAK dalam menunjang pelatihan?	ATK komplit, ada tas, alat- alat jahit, bolpoin, buku, meteran, modul. Kita komplitkan juga untuk sarana dan prasarana. Kesini tinggal badan aja. Bahkan untuk mesin jahitnya kita samakan dengan kebutuhan industri dan permintaan industri. Seperti untuk BIG maka mengajarnya menyesuaikan yang diintruksikan oleh perusahaan itu begitupun dengan SCI, Yih Quan. Jadi satu angkatan kita samakan semua itu tidak, kita mengajarnya sesuai dengan kebutuhan industri. Karena ada perusahaan yang mengejar kecepatan

		tapi kualitas kurang, ada yang memilih kualitas bagus tapi kecepatan kurang. Ada yang mengejar assembling juga. Kita disini pelatihan tidak hanya menjahit tapi ada pola dan sampai tahu cara membuat sepatu sampai jadi. Jadi mereka tau proses pengeleman, penempelan sampe menjadi sepatu. Hanya ada disini. Soanya saja sempet beberapa kali di LPK tidak ada assembling. Makanya tadi saya bilang 20 hari itu terlalu lama kalau hanya untuk dasar saja, makanya disini sampai ke assembling. Mereka harus tau mesin-mesin yang digunakan untuk membuat sepatu di industri itu apa saja, proses pengeleman hingga pendinginan juga. Kita maksimalkan tidak 20 hari tapi hanya 15 hari sudah sampai assembling.
Proses Belajar	Bagaimana instruktur menilai tingkat pemahaman peserta terhadap materi ketika pelatihan?	Dilihat dari kualitas jahitan. Diawali dengan jahit lurus dengan menyesuaikan jarak yang sudah ditentukan oleh instruktur. Begitu juga dengan jahit lengkung, terdapat jarak yang perlu diperhatikan antara lengkung 1, lengkung 2, dan seterusnya. Untuk alas kaki jarak dari tepi kain yaitu 1,5 dan 2 mm. Jika sudah memenuhi persyaratan baru bisa lanjut ke tahap selanjutnya, jika belum maka akan di trial terus.
	Apakah waktu yang diberikan	Untuk pemahaman dasar, saya rasa

	untuk setiap sesi pelatihan cukup efektif?	cukup bahkan lebih. Tapi untuk ketrampilan produksi, jam terbang itu penting. Untuk pengetahuan dasar dan nanti ditempatkan di perusahaan mereka sudah menguasai dasar-dasar. Kalau dipaksakan itu bisa hanya 8 hari, 10 hari, 15 hari tergantung permintaan institusi atau perusahaan. Biasanya yang langsung dari industri itu hanya 8 hari. Tapi itu hanya untuk pemahaman dasar. Nanti ketika sudah di industri terdapat manajemen perusahaan yang akan melanjutkan.
	Pelatihan fokus terhadap 3 hal yaitu <i>skill</i>, <i>knowledge</i>, dan <i>attitude</i>. Keterampilan dan pengetahuan didapatkan melalui pelatihan menjahit, sedangkan bagaimana dengan proses pembelajaran di sikap?	Iya betul. Memiliki keterampilan dan pengetahuan saja itu tidak cukup jika memiliki attitude yang buruk. Jadi, selama pelatihan kita paksa mereka untuk disiplin, dan tepat waktu itu utama. Karena di pabrik mereka harus datang tepat waktu, mengejar target. Kalau mereka lelet yaa dimarahin atasan. Selain itu, mereka juga perlu taat aturan dan memiliki rasa patuh terhadap atasan. Karena mau bagaimanapun itu adalah atasan meskipun cerewet, galak, atau apapun itu.
	Apa hambatan yang terjadi selama proses pembelajaran?	Pasti ada dari beberapa peserta yang mengalami ketertinggalan materi akan tetapi tidak banyak, paling dari 50 peserta hanya 1 atau 2 yang sulit mengejar materi. Akan tetapi dari instruktur akan tetap mengajari dan

		belajar pelan-pelan. Keterampilan menjahit ini menjadi bisa karena terbiasa. Oleh karena itu, dari pihak BIPTAK terdapat kelas konseling untuk mereka yang depresi. Sehingga instruktur akan melaporkan hal ini, dan peserta akan mendapatkan konseling mengenai permasalahan yang dihadapi dan solusi yang dari permasalahan tersebut. Biasanya dikarenakan depresi tertinggal materi dan belum bisa mengejar teman-temannya yang menyebabkan semakin tertekan. Sehingga perlu konseling terlebih dahulu setelah itu baru ke kelas mengikuti pelatihan. Sehingga instruktur menempatkan materi-materi yang memang sesuai dengan peserta yang benar- benar belajar dari nol agar mudah memahami. Tapi sejauh ini Alhamdulillah belum ada yang tertinggal sangat jauh paling hanya satu atau dua materi saja. Dari pihak instruktur pun mengayomi peserta pelatihan karena mereka baru saja lulus SMA kebanyakan jadi perlu diberi semangat dengan harapan keluar dari BIPTAK tetap mendapatkan sertifikat, bekerja, dan tidak resign.
	Apa kesulitan yang biasa dihadapi peserta selama	Menyesuaikan jarak jahitan pertama dan kedua terlalu sulit apalagi di

	pelatihan?	bagian lengkung. Padahal jika masuk ke ranah industri jarak harus sama dan konsisten. Kesulitan biasanya terjadi karena peserta saling mengejar materi, seperti melihat teman-temannya pada sudah bisa kok dia belum bisa, nah itu mereka tertekan sehingga semakin tertekan semakin susah menentukan jarak yang pas. Sehingga akan kami pisah antara yang sudah bisa dan belum bisa untuk tidak mempengaruhi emosi dan mental dari peserta yang kurang bisa untuk memahami.
	Apa tantangan yang dihadapi instruktur selama proses pelatihan?	Belum ada, tantangan biasanya ada di uji kompetensi, kami harus memilih peserta yang sudah bagus kualitasnya. Karena kita tidak mengetahui materi-materi yang diberikan oleh BNSP ke peserta, kita hanya mengira-ngira melalui kisi-kisi. Tantangannya justru menghadapi temen-temen instruktur sendiri.
Evaluasi Perilaku	Apakah instruktur memiliki mekanisme untuk mengevaluasi kemajuan keterampilan peserta pelatihan?	Evaluasi yang kita lakukan itu melalui raport. Jadi, kita menyiapkan raport yang berisi materi yang harus diselesaikan. Sehingga akan terlihat mana peserta yang sudah berhasil menyelesaikan dengan cepat dan bagus dan mana yang belum. Karena sistem penilaiannya yaitu perindikator.
	Apakah ada bagian dari	Motivasi itu dari perusahaan. Selama

	pelatihan yang direncanakan untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan di dunia kerja selain pelatihan?	20 hari biasanya dari pihak BIPTAK mendatangkan narasumber untuk motivasi itu 2-3 kali sehingga memberikan rasa semangat para peserta. Kalau instruktur itu memberikan briefing sebelum pelatihan mulai 15 menit untuk pengarahan pembelajaran, apa yang harus dilakukan, tanya jawab kendala dari peserta. Untuk mengetahui kesulitan kemarin dan hari ini akan dibenahi. Jadi setiap hari diupayakan untuk evaluasi jika terdapat peserta yang kesulitan dengan materi oleh instruktur yang mana.
Hasil	Apakah menerima laporan dari peserta pelatihan yang diterima bekerja?	Iya menerima laporan. Karena bagaimanapun juga kami para instruktur yang mengajar mereka. Jadi, kami mengetahui siapa saja yang diterima bekerja, dimana saja. Alhamdulillahnya dari tahun ke tahun semakin banyak yang diterima kerja.
	Apa harapan para instruktur untuk BIPTAK kedepannya?	Dengan meningkatkan SDM instruktur dan pesertanya. Karena suatu instansi kalau SDM nya tidak bagus maka akan tidak bagus. Untuk meningkatkan kualitas peserta disini seperti bahan-bahan yang digunakan untuk praktek dan sesuai tapi Alhamdulillah BIPTAK dari tahun ke tahun semakin bagus, menerima evaluasi-evaluasi dari

		instruktur. Instruktur sendiri setiap per sesi di 20 hari saya adakan 2 kali evaluasi. Evaluasi pertama untuk materi dasar dan evaluasi kedua ketika penempatan. Jadi benar-bener diperkuat untuk kualitas instruktur dan pesertanya. Seperti data yang sudah diberikan sama Ibu kepala bahwa kita sudah mencapai 99% yang ditempatkan. Kemarin ada 11 dari 600 yang tidak berhasil ke industri karena memang masalah internal keluarga.
--	--	--

INSTRUKTUR PRODUK TEKSTIL

1. Nama : Puji Susanto
2. Jenis kelamin : Laki-laki
3. Pekerjaan : Instruktur produk tekstil
4. Hari/tanggal : Jumat, 7 Februari 2025

KATEGORI	PERTANYAAN	JAWABAN
Reaksi	Bagaimana proses perencanaan materi dan kurikulum pelatihan?	Perencanaan dari kita sebagai mitra tenaga pengajar. Perencanaan sebagai program dari pemerintah jadi kita sebagai pelaksana teknis lapangan saja. Kita punya standar sendiri ya. Karna dunia garmen itu banyak metode dan kebutuhan. Meskipun sama-sama garmen tapi produknya beda-beda, berbeda dengan sepatu meskipun bentuknya beda maka materinya tetap sama. Sedangkan garmen produknya kaos beda dengan underwear sehingga

		materinya tidak bisa sama. Materi akan menyesuaikan dengan stakeholder. Jika terdapat permintaan dari perusahaan A maka akan menyesuaikan produk yang diproduksi oleh perusahaan A. tetapi untuk basic awal tetap sama semua. Biasanya ada belajar basic dan diakhir baru menyesuaikan dengan industri yang meminta tenaga kerja tapi ada juga dari awal sudah terfokus pada produk suatu industri. Menyesuaikan kondisi. Untuk hari ini sudah ada 50% yang dikirim dari perusahaan. Selebihnya umum jadi bisa ke perusahaan A, B.
	Bagaimana memastikan materi relevan dengan kebutuhan industri?	Mengenai permasalahan relevansi dengan industri sekarang itu tugas dari BIPTAK ya mbak. Tetapi dari instruktur sendiri, kami wajib memperbarui sertifikat BNSP dengan ikut uji kompetensi lagi. Ini untuk memastikan bahwa kami masih kompeten mengajar dan mengetahui perkembangan standar kompetensi terkini. Jadi ketika melatih itu sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
	Bagaimana fasilitas yang disediakan oleh BIPTAK dalam menunjang pelatihan?	Untuk mesin jahit sudah sesuai dengan standar industri meskipun tidak terlalu banyak digunakan diperusahaan tapi standarnya sudah sih. Untuk speednya juga sudah bisa untuk mengejar target.
Proses Belajar	Bagaimana tahap-tahapan dalam proses pembelajaran dari	Basic awal sama. Jadi diawal pengenalan mesin dulu, SOP nya apa

	produk tekstil?	saja, masa adaptasi, setelah tau cara mengoperasikan baru meningkatkan di speed. Cara mengoperasikan dengan cara cepat seperti apa dengan hasil yang tetap stabil karena tuntutan kualitas. Karena garmen lumayan ekstrimuntutannya, harus memenuhi target dengan kuantiti buanyak dan quality yang bagus. Nah itu yang biasanya membuat anak-anak tidak betah di garmen. Salah satu contoh garmen di Semarang karena belum memenuhi target jam kerja mereka molor tanpa masuk hitungan gaji. Semisal pulang jam 5 tapi bisa sampe jam 6 sampai jam 7. Tapi ya mereka tetap disitu karena kepepet. Untuk perusahaan yang benefit, aturannya bagus maka akan memiliki keketatan aturan yang jauh lebih baik lagi tapi kesejahteraan lebih terjamin.
	Apakah waktu yang diberikan untuk setiap sesi pelatihan cukup efektif?	Kalau untuk basic pemahaman, teknik dasar sistem operasiona bukan proses produksi sangat cukup. Di perusahaanpun untuk karyawan lama ketika ganti proses harus diajarin dulu karna ada spek tertentu yang harsu diikuti. Apalagi yang baru,jika memahami proses sistem operasional itu sudah cukup. Berdasarkan pengalaman saya mengajar dari tahun 2007 dulu di LPK Kab semarang, laki-

		laki yang paling cepet kalau cewek sangat lambat. Dari kecepatan, kualitas itu bagus laki-laki tapi untuk dipromosikan di perusahaan itu susah. Garmen mintanya ke perempuan. Padahal perempuan adaptasi saja lama bisa sampai satu minggu, laki-laki adaptasi 1-2 jam sudah cukup. Sebenarnya alasannya adalah di pengendalian. Laki-laki sama perempuan lebih mudah pengendalian di perempuan.
	Pelatihan fokus terhadap 3 hal yaitu <i>skill</i> , <i>knowledge</i> , dan <i>attitude</i> . Keterampilan dan pengetahuan didapatkan melalui pelatihan menjahit, sedangkan bagaimana dengan proses pembelajaran di sikap?	Pembiasaan disiplin dan tepat waktu, memiliki sikap profesional seperti menjaga sopan santun, berkomunikasi dengan teman-teman peserta yang lain yang baik, menghormati instruktur, bertanggung jawab dengan pilihan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.
	Apa tantangan yang dihadapi peserta pelatihan selama proses pembelajaran?	Tantangan peserta itu menjadi tantangankami juga seperti ketidaksesuaian antara minat dan keterampilan peserta dengan pelatihan tekstil. Kebanyakan dari mereka bukan dari jurusan tata boga yang memiliki basic sama dengan produk teksil ya. Paling yaaa dari tata boga 1-2% saja. Tapi karena peluang yang ada, pengen segera kerja jadi yaa dijalani saja. Kebanyakan dari mereka itu dari jurusan accounting. Salah satu penyebabnya ya dari pemetaan sekolah

		juga. Kadang-kadang masa SMP belum merencanakan akan menjadi apa jadi akan bingung. Padahal setelah lulus SMA harus dipertemukan dengan pertigaan dan perempatan yang mau tidak mau kita harus memilih. Akhirnya pilihan jatuh ke salah satu meskipun tidak ada minat, hobi sebenarnya. Itu mayoritas didunia pendidikan kita seperti sehingga ketika di dunia kerja mengalir begitu saja. Contohnya saya juga gatau ini mengalir saja sampai disini karna gara-gara garmen.
	Apa kesulitan yang biasa dihadapi peserta selama pelatihan?	Kesulitannya karena perbedaan latar belakang pendidikan. Sehingga untuk adaptasinya lebih lama dan memahami teori dan praktik. Mereka itu seperti punya rasa takut untuk mencoba karena memang disini menggunakan alat-alat yaa mungkin mereka takut kalau mesinnya rusak atau gimana.
	Apa tantangan yang dihadapi instruktur selama proses pelatihan?	Jadi setiap selesai pelatihan tentu dari internal kita ada kendala apa akhirnya kita diskusi apa saja yang perlu diubah yang kurang efektif dan efisien. Seperti awal tahun sama seperti sekarang ini. Kemarin tanggal 5 Februari ada rapat yang intinya evaluasi kita dikorek-korek adanya gesekan antar tim. Ada masalah ini, masalah rumah terbawa sampai sini. Selama saya disini dari tahun 2009 pada saat kita dilibatkan

		perencanaan tetap saja ada miskomunikasi, kekurangan akan selalu muncul meskipun penyebabnya bervariasi salah satunya ganti pimpinan kemudian terjadi miss, serah terima jabatan tapi tidak serah terima teknis. Ketika Pengadaan barang, kita sudah ngelist apa saja yang dibutuhkan tapi tidak boleh menyebutkan merk. Nanti ketika orang dinas mau belanja menggunakan mitra lagi nah disitu orang teknis tidak mengerti juga. Jadi ketika berbelanja untuk nama barangnya benar tapi tidak sesuai peruntukannya.
Evaluasi Perilaku	Apakah instruktur memiliki mekanisme untuk mengevaluasi kemajuan keterampilan peserta pelatihan?	Ada raport sebagai wadah penilaian kita. Jadi peserta bisa melanjutkan ke step berikutnya jika sudah lulus dari step sebelumnya. Itu kan bisa kita jadikan evaluasi kemajuan keterampilan ya. Selain itu, kita kan mengamatinya setiap hari jadi tahu bagaimana perkembangan mereka. Ketika terjadi kesulitan ataupun ketertinggalan materi akan kita pantau secara berkala. Lulus BNSP juga kan membuktikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang sangat bagus.
	Apakah ada bagian dari pelatihan yang direncanakan untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan di dunia kerja selain pelatihan	Terdapat pembekalan <i>soft skill</i>, itu dilakukan sama pegawai BIPTAK ya seperti cara pengelolaan keuangan, sikap profesional di tempat bekerja, pelatihan untuk wawancara kerja,

	ketrampilan menjahit?	penyusunan CV, ada pengenalan bisnis yang berkaitan dengan menjahit agar keterampilan mereka tersalurkan meskipun nanti sudah keluar dari pabrik.
Hasil	Apakah menerima laporan dari peserta pelatihan yang diterima bekerja?	Iya, setiap selesai pelatihan pasti ada perpisahan. Nah disitu akan tahu berapa banyak yang diterima bekerja. Ada evaluasi pelatihan dari BIPTAK yang akan menjelaskan berapa banyak peserta yang berhasil disalurkan.
	Apa harapan para instruktur untuk BIPTAK kedepannya?	Harapan kita sih tentu lebih spesifik saja. Program pemerintah inikan bertujuan untuk mengurangi pengangguran tetapi dari pihak perusahaanya kan pengen mendapatkan kualitas SDM yang siap kerja. Otomatis dari sistem rekrutmennya perlu iq yang sesuai standar. Akan tetapi biasanya direkrutmen ketemu dengan orang yang mmeiliki semangat kerja tinggi akan tetapi tidak memiliki iq yang memadai. Tetapi mereka memiliki hak untuk bekerja. Harapannya mampu mengakomodir seluruh lapisan masyarakat terutama laki-laki karena diluaran sana malah banyak pengangguran dari laki-laki. Sementara permintaan perusahaan itu perempuan.

KUESIONER

Identitas Peserta

Nama :

Umur ketika pelatihan :

Pendidikan Terakhir :

Status sebelum pelatihan :

Asal daerah :

Nama Perusahaan bekerja :

A. Indikator Reaksi

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Alasan
Saya merasa sangat puas mengikuti program pelatihan keterampilan di BIPTAK.						
Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami.						
Metode pembelajaran yang digunakan memudahkan saya dalam mengikuti pelatihan.						
Fasilitas yang disediakan selama pelatihan sangat mendukung proses belajar saya.						
Jadwal pelatihan disusun secara tepat dan tidak memberatkan peserta.						
Instruktur pelatihan menjelaskan materi dengan baik dan mudah dimengerti.						
Konsumsi yang disediakan selama pelatihan cukup bergizi dan layak.						

B. Proses Belajar

Pertanyaan	Ya	Tidak	Alasannya
Apakah pelatihan ini dapat mengembangkan keterampilan Anda?			
Apakah pelatihan ini memberikan perubahan sikap yang membantu Anda dalam menyesuaikan diri di industri?			

Apakah pelatihan ini mampu menambah pengetahuan Anda mengenai industri Produk Tekstil dan Alas Kaki			
---	--	--	--

C. Evaluasi Perilaku

Pertanyaan	Ya	Tidak	Alasannya
Apakah dengan adanya pelatihan, Anda merasa lebih siap untuk bekerja?			
Apakah Anda mendapatkan pekerjaan di insutri Produk Tekstil dan Alas Kaki?			
Jika belum mendapatkan pekerjaan, apa kendala yang Anda hadapi?			
Proses pembelajaran ketika pelatihan (keterampilan, pengetahuan, dan sikap) sesuai dengan kebutuhan tempat bekerja.			
Apa saja keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang Anda terapkan dari pelatihan ke tempat bekerja?			

D. Hasil

Pertanyaan	Ya	Tidak	Alasannya
Apakah pelatihan di BIPTAK berpengaruh besar dalam meningkatkan kesempatan kerja Anda?			
Pelatihan ini membantu Anda dalam memperoleh pekerjaan dengan upah yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki?			
Pelatihan ini meningkatkan peluang Anda mendapatkan pekerjaan yang memiliki upah sesuai dengan Upah Minimal Regional?			
Jika sudah bekerja, apakah Anda masih tetap bekerja setelah 6 bulan bekerja?			
Apakah dengan bekerja di industri produk tekstil dan alas kaki mampu meningkatkan kesejahteraan Anda?			

E. Saran dan Masukan

Pertanyaan	Jawaban
Apa yang paling Anda sukai dari pelatihan di BIPTAK?	
Apa yang perlu ditingkatkan dari pelatihan di BIPTAK agar lebih efektif	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Puji Lestari
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 04 November 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Institusi : UIN Walisongo Semarang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Islam
Alamat Rumah : Ds. Tlogorejo rt 5/ rw 2, Kecamatan
Jakenan, Kabupaten Pati
Email : pl.lestari03@gmail.com
Pendidikan Formal :

1. SD N Tlogorejo
2. MTs N 1 Pati
3. SMA N 1 Jakenan
4. UIN Walisongo Semarang

Pengalaman Organisasi :

1. IKASMANJA
2. UKM KOBİ
3. KMPP



Semarang, 13 Maret 2025

Deklator



Puji Lestari

NIM 2105026033