

**MANAJEMEN PELATIHAN KERJA DI LPK BINA GATARA MUDA  
DALAM MENGEMBANGKAN PRODUKTIVITAS MASYARAKAT  
GARUT UTARA**

**Ayi Najmul Hidayat**

Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung  
[ayinajmul@gmail.com](mailto:ayinajmul@gmail.com)

**Raden Riki Barkah Zulfikar**

Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung  
Email: [rikibarkah12345@gmail.com](mailto:rikibarkah12345@gmail.com)

**Muhammad Danil**

Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung  
Email: [muhammaddanil1401@gmail.com](mailto:muhammaddanil1401@gmail.com)

Address: Jl. Soekarno Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung,  
Jawa Barat 40286;Phone: 0811-2312-530  
Korespondensi penulis: [ayinajmul@gmail.com](mailto:ayinajmul@gmail.com)

**Abstract**

*One of the elements to build quality human resources is through Job Training, here it can be seen that training is an important factor. Training is part of the creation of quality human resources with a systematic design in the development of programs for an agency or organization. A training must also have a clear direction or purpose so that the training is in accordance with what is expected. To be able to carry out training that is oriented to the needs and expected training plans, the training here requires appropriate training management. This research departs from the researcher's interest in the management of workforce training at LPK Bina Gatara Muda in developing the productivity of the people of North Garut, because management is a milestone in the implementation of an activity where the success of an activity depends on how the activity is managed. In general, good human resources will greatly influence the social and economic well-being of a society. Here job training becomes very important to improve the quality of human resources outside of school. Entering the job market today is also very tight competition, and this needs to be considered and cannot be taken lightly because it can cause new problems later. The Bina Gatara Muda Job Training Institute (LPK) is one of the institutions that deals with job training issues for job seekers in the North Garut region, it has contributed to improving the skills and quality of Human Resources through training so that in the future they will be able to compete in entering the world job market For the implementation of the program, LPK Bina Gatara Muda needs to have good management so that the results of implementing the program are as expected and can increase the productivity of the people in the North Garut area. Therefore, researchers want to explore information and research findings related to Job Training Management at LPK Bina Gatara Muda in Developing Community Productivity in the North Garut Region.*

**Keywords:** *implementation program, work training*

**Abstrak.**

Salah satu unsur untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui Pelatihan Kerja, disini dapat diketahui bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang penting. Pelatihan merupakan bagian dari terciptanya SDM yang berkualitas dengan didesain secara sistematis dalam pengembangan program suatu instansi atau organisasi. Sebuah pelatihan juga harus mempunyai arah atau tujuan yang jelas agar pelatihan sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Untuk dapat melaksanakan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan dan rencana pelatihan yang diharapkan maka pelatihan disini membutuhkan manajemen pelatihan yang sesuai. Penelitian ini berangkat dari ketertarikan Peneliti atas Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja di LPK Bina Gatara Muda Dalam Mengembangkan Produktivitas Masyarakat Garut Utara, karena Manajemen adalah sebuah tonggak dalam pelaksanaan suatu kegiatan dimana keberhasilan suatu kegiatan itu tergantung bagaimana manajemen atau pengelolaan kegiatan tersebut. Pada umumnya Sumber Daya Manusia yang baik akan sangat mempengaruhi sosial dan ekonomi suatu masyarakat yang baik pula. Disini pelatihan kerja menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada diluar sekolah. Memasuki pasar kerja saat ini juga sangatlah ketat persaingannya, dan ini perlu diperhatikan dan tidak bisa dianggap sepele karena bisa menimbulkan masalah-masalah baru nantinya. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Bina Gatara Muda merupakan salah satu lembaga yang menangani masalah pelatihan kerja bagi para pencari kerja di wilayah Garut Utara, itu telah berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas Sumber Daya Manusia lewat pelatihan guna ke depan mampu bersaing dalam memasuki dunia pasar kerja Untuk penyelenggaraan programnya LPK Bina Gatara Muda perlu memiliki manajemen pengelolaan yang baik supaya hasil dari penyelenggaraan programnya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat yang ada di wilayah Garut utara. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan hasil penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Pelatihan Kerja di LPK Bina Gatara Muda dalam Mengembangkan Produktivitas Masyarakat Wilayah Garut Utara.

**Kata kunci:** Pelaksanaan Pelatihan Kerja di LPK Bina Gatara Muda Kabupaten Garut.

**LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia yang produktif akan menentukan kualitas sebuah Negara. Melihat kondisi ekonomi di dunia yang kapan saja dan sewaktu-waktu semua negara harus siap menghadapinya jika terjadi perubahan seperti revolusi industri dan sebagainya, kualitas SDM menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah saat ini yaitu seperti gencar-gencarnya mengadakan pelatihan-pelatihan, kursus, dan sertifikasi profesi (keahlian) dan memberikan kartu pra-kerja untuk memberikan pelatihan dan juga meningkatkan skill para pekerja agar benar-benar kompeten dalam bidangnya.

Seperti yang kita ketahui, salah satu permasalahan yang masih ada hingga saat ini adalah masalah tenaga kerja yang tidak produktif dan karenanya mereka tidak memiliki keterampilan. Sedangkan di era yang sangat dinamis seperti saat ini tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya

berpendidikan tinggi apalagi berpendidikan rendah tetapi juga memiliki kemampuan dan kompetensi untuk mendukung pekerjaan mereka. Maka dari itu, pemerintah melakukan pelatihan kerja guna mendukung dan meningkatkan kemampuan mereka dan diharapkan untuk membekali keterampilan dan pengetahuan para pencari kerja.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Bina Gatara Muda yaitu lembaga dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Garut yang bertugas melaksanakan pelatihan kerja bagi pencari kerja atau meningkatkan keterampilan di Kabupaten Garut yang kemudian disalurkan ke 2 industri yang ada wilayah Garut Utara yaitu PT Pratama Abadi Industri yang berlokasi di wilayah Limbangan Garut dan PT. Chang Shin Indonesia yang berlokasi di wilayah Leles Garut.

Program yang diselenggarakan oleh LPK Bina Gatara Muda saat ini yaitu pelatihan *hard skills* menjahit alas kaki atau sepatu, selain itu selain program utama ada juga program sampingan yaitu pelatihan-pelatihan bahasa untuk tenaga kerja yang akan magang ke negara Jepang ataupun (IM) Indonesian Man Power. Pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Bina Gatara Muda ini memberikan solusi bagi masyarakat yang tidak memiliki keterampilan kerja sehingga LPK Bina Gatara Muda hadir untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian masyarakat sehingga layak dipertimbangkan untuk masuk ke industri. Jika langsung saja masuk ke dunia industri tanpa adanya keahlian itu akan sangat sulit. Hal yang mendasari program ini karena banyak masyarakat yang tidak memiliki pengalaman dan keahlian di industri padat karya misalnya menjahit, *sticking*, *cutting*. Program pelatihan di LPK menggunakan sistem SKKNI (Standar Kerja Kerangka Nasional Indonesia), sehingga setelah mengikuti program pelatihan ini peserta akan memiliki kompetensi, karena pada program ini peserta juga mengikuti ujian kompetensi secara langsung dari BNSP (Badan Nasional Standarisasi Profesi) sehingga hasilnya masuk standar kualifikasi dan kompeten, hal ini akan sangat dipertimbangkan oleh HRD perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Pelatihan**

Menurut Wehrich dan koontz yang dikutip Jejen Mustafa didalam bukunya Manajemen Pendidikan, Teori, Kebijakan dan Praktek menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan dimana individu bekerja bersama dalam kelompok mencapai tujuan-tujuan terpilih secara efektif. Dari definisi ini, tergambar pentingnya penciptaan lingkungan yang kondusif selain perencanaan sehingga seseorang bisa bekerja

dalam kelompok tanpa merasa canggung, yang pada akhirnya akan mengefektifkan pencapaian tujuan (Mustafa, 2015).

### **Pelatihan**

Menurut Gomes (2003: 197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Sifat data yang dikumpulkan adalah berupa data kualitatif. Peneliti mendeskripsikan, menganalisis dan mengungkapkan fenomena tentang manajemen pelatihan kerja di LPK Bina Gatara Muda.

Penelitian kualitatif dapat sebagai instrumen penelitian karena segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti baik mengenai masalah, fokus penelitian. Sesuai dengan kebutuhan data atau informasi yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **1. Observasi**

Sanapiah Faisal (2010), alat pengumpulan datanya disebut panduan observasi. Metode ini menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Dalam penelitian ini observasi digunakan untuk melihat kondisi atau situasi, sarana dan prasarana pada penelitian program pelatihan kerja di LPK Bina Gatara Muda.

#### **2. Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau interviewer dengan atau tanpa menggunakan panduan wawancara.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) bebas atau wawancara tidak terstruktur. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui secara mendetail mengenai fokus penelitian dengan menanyakan langsung kepada informan kunci (*key informan*) sehingga didapatkan data-data yang valid dari narasumber yang terkait dengan fokus penelitian.

Metode wawancara dalam hal ini digunakan untuk memperoleh data dan mengungkapkan lebih jauh tentang program pelatihan kerja di LPK Bina Gatara Muda. Untuk pelaksanaan wawancara akan digunakan pedoman wawancara baik kepada Kepala LPK, Pengelola, Instruktur dan Peserta pelatihan program pelatihan kerja LPK Bina Gatara Muda. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan garis besar pokok-pokok pertanyaan yang akan diajukan, pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan responden sehingga dapat menghasilkan data yang obyektif. Wawancara ini juga sebagai *crosscheck* antara informan yang satu dengan yang lain.

### 3. Studi Dokumentasi

Wirawan (2011), yang mengutip pernyataan Lincoln dan Guba mendefinisikan dokumen sebagai setiap materi yang tertulis atau terekam yang tidak dipersiapkan khusus untuk tujuan evaluasi atau atas permintaan peneliti. Dokumen juga merupakan informasi yang tercetak atau terekam dalam media cetak maupun elektronik sebagai pelengkap atau pendukung data penelitian.

Studi dokumentasi dalam hal ini digunakan untuk mempelajari dan menelaah dokumen, rekaman data lain seperti: struktur pengurus, fasilitas, jadwal pertemuan dan macam-macam kegiatan.

Data diperoleh dari catatan tertulis, foto kegiatan, peristiwa maupun wujud karya kegiatan, dokumen pribadi dan/atau dokumen resmi yang tersedia dari sumber informasi. Oleh karena itu penggunaan dokumen merupakan hal yang tidak bisa diabaikan lagi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan, baik dari data hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian dan dari pengamatan yang peneliti lakukan serta dokumentasi yang peneliti dapatkan maka peneliti akan melakukan pembahasan.

Tahapan awal dalam manajemen pelatihan adalah perencanaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perencanaan pelatihan dilakukan mengacu pada program pelatihan. Kegiatan perencanaan adalah untuk merencanakan berbagai kebutuhan pelatihan diantaranya perencanaan tempat, perencanaan jadwal, perencanaan materi, perencanaan pemateri, perencanaan metode, perencanaan media, dan perencanaan pengelola. Perencanaan pelatihan melibatkan tim inti yaitu penanggung jawab, koordinator program, dan koordinator acara.

Sejalan dengan tahapan penyelenggaraan pelatihan, pengorganisasian pelatihan memikul tugas tertentu di setiap tahap pelatihan agar peserta memperoleh manfaat yang maksimum, maka semua pihak yang terlibat perlu menunaikan tugas masing-masing.

Pelaksanaan pelatihan sangat erat kaitannya dengan perencanaan pelatihan yang dilakukan diawal sebelum pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan di LPK Bina Gatara Muda mengacu pada rencana awal pelatihan. Terdapat tahap-tahap dalam pelaksanaan pelatihan yang diawali dengan pembukaan penerimaan peserta pelatihan, pelaksanaan atau pemberian materi di kelas, serta uji kompetensi. Dalam tahap-tahap pelaksanaan pelatihan tersebut saling membutuhkan satu dengan yang lain seperti tempat, jadwal, materi, metode, media, pemateri, dan pengelola.

Pemateri, dan metode menjadi hal penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pelatihan. Menurut Hamalik (2007: 144) menyatakan bahwa syarat menjadi pelatih harus menguasai dan mempelajari:

1. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut.
2. Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan yaitu yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
3. Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan bermasyarakat, baik di lingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
4. Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.

Oleh karena itu, pemilihan pemateri juga melihat *track record*, dan riwayat mengajar khususnya dalam hal pelatihan sehingga hasil observasi dalam pelaksanaan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan peserta. Pemateri pelatihan berasal dari dalam lembaga LPK. Metode-metode pelatihan yang telah digunakan oleh LPK diantaranya metode ceramah, praktik, simulasi, *edutainment*, dan tanya jawab. Misalnya dalam materi persiapan dunia kerja maka metode yang paling banyak digunakan adalah praktik dan simulasi.

Proses evaluasi masuk dalam kegiatan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan pada akhir sesi untuk menilai proses pelatihan dengan melaksanakan uji kompetensi. Ujian kompetensi adalah ujian yang dilakukan setelah proses pelatihan selesai untuk melihat hasil pembelajaran calon tenaga kerja. Kriteria-kriteria evaluasi diantaranya dampak pelatihan bagi peserta, tingkat kebutuhan materi, kemampuan pemateri dalam menyampaikan, dan perubahan peserta.

Komponen manajemen pelatihan yang terakhir adalah evaluasi pelatihan. Kriteria evaluasi yang ditentukan memiliki poin-poin evaluasi yang membahas mengenai perubahan peserta, pengetahuan yang diperoleh, reaksi peserta proses pelatihan, serta hasil akhir yang didapatkan. Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009: 233) terdapat 4 (empat) kriteria efektif untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dengan berfokus pada hasil akhir, antara lain:

1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan,
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan,
3. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan, dan
4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya turnover (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

Kondisi ini telah sesuai dengan kriteria evaluasi yang digunakan di lembaga LPK antara lain: materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan; sikap profesionalisme trainer terhadap peserta; kerapian penyajian pelatihan; metode Penyajian *trainer*; gaya, sikap, perilaku dan bahasa yang mudah dipahami; pemberian motivasi kepada peserta; pelayanan tim terhadap peserta; mampu membuat lebih percaya diri; dan mampu menggali potensi peserta.

Bentuk hasil dari pelatihan di LPK Bina Gatara Muda yaitu berupa sertifikat BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang bisa langsung digunakan di dua industri yang telah bekerja sama dengan pihak LPK. Akan tetapi sebelum calon tenaga kerja menjadi karyawan

tetap di industri tersebut, para tenaga kerja diharuskan untuk melaksanakan *training* selama 3 bulan.

Hasil dari wawancara mendapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dari program pelatihan ini yaitu yang pertama dukungan dan dorongan dari para kasepuhan masyarakat Garut Utara khususnya di kecamatan BL Limbangan Kabupaten Garut adanya LPK ini tidak terlepas dari adanya industri/pabrik sehingga memberikan efek manfaat bagi masyarakat dan LPK hadir untuk bersama sama berkolaborasi dengan industri tersebut untuk memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan masyarakat meningkatkan keterampilannya. Kedua dari segi fasilitas LPK Bina Gatara Muda merupakan satu satunya LPK di Kabupaten Garut yang *representative* dari segi tempat. Memiliki 12 ruangan kelas dan juga 3 lantai gedung. Fasilitas alat jahit yang sangat lengkap, dapat menyesuaikan apa yang akan dilaksanakan di industri yang sesungguhnya.

Faktor faktor penghambat di dalam pelaksanaan pelatihan kerja ini dikarenakan LPK Bina Gatara Muda ini masih terbilang baru diresmikan, terbatasnya SDM internal LPK, masyarakat yang belum siap menerima kawasan industri baru, akses informasi atau persebaran informasi cukup sulit disampaikan, mengingat susahnya juga masyarakat banyak yang tidak memiliki alat komunikasi, dan terbatasnya waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 27 Oktober 2022 diketahui bahwa peserta pelatihan yang terdaftar di LPK Bina Gatara Muda berasal dari masyarakat umum yang mayoritas berdomisili di wilayah Garut Utara. Pada Saat ini peserta pelatihan tidak dipungut biaya sedikitpun dari LPK, terkecuali peserta reguler. Waktu pelatihan mengikuti sistem SKKNI berpatokan program dari Kemenperin dan Kemenaker selama 20 hari plus uji kompetensi. Reguler cukup 14 hari.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pelatihan kerja di wilayah Kabupaten Garut umumnya sudah mematuhi perundang-undangan yang berlaku, beberapa perusahaan bahkan menjadi mitra beberapa LPK di Kabupaten Garut. Hampir semua perusahaan sama-sama menerapkan peraturan yaitu mewajibkan semua peserta pelatihan telah memiliki sertifikat BNSP sebagai syarat diterima di perusahaan tersebut. Rata-rata pelaksanaan pelatihan kerja di Wilayah Kabupaten Garut yaitu 20 hari pelatihan kerja.



Pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas nasional.

## DAFTAR REFERENSI

- Djudju Sudjana. (2000). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana. (2003). *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Farida Yusuf Tayibnapi. (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Lexy J. Moleong. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 27rd. ed. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sanapiah Faisal. (2010). *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto & Cepi Safruddin. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. 3rd. ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumantri, S. (2000), pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung, fakultas Psikologi Unpad.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin, Zaenal . (2010). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Rosda
- Arikunto , Suharsimi dan Lia Yuliana.(2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media