

Lembaga Pelatihan Kerja Al-Kautsar dalam Pengembangan Industri Sepatu di Desa Ciburial

Heni Mulyasari¹, Yanuar Eka Putera², Alif Nur Shobari³, Alfian Priantoro⁴, Anbar Rania Salsabila⁵, Arzeta Rivanda⁶, Elisa Meira Suci Asy-Syifa⁷, Fazrilla Nurul Qodri⁸, Helena Alfritri Regianto⁹, Jundi Muhammad Fauzan¹⁰, Najwa Salimah¹¹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11} Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Yanuar Eka Putera

E-mail: yanuarekaputera@gmail.com

Abstrak

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Al-Kautsar didirikan pada Februari 2023 dengan tujuan memfasilitasi masyarakat yang ingin bekerja di industri sepatu. LPK ini menawarkan program pelatihan menjahit upper sepatu dengan durasi 100 jam atau 12-15 hari. Metode pengajaran yang digunakan adalah kombinasi teori 30% dan praktik 70%. Saat ini LPK Al-Kautsar memiliki 6 staf pengajar dan 1 teknisi. LPK ini berfokus pada kerjasama dengan industri sepatu Chang Shin untuk menyiapkan peserta dengan keterampilan dasar yang siap bekerja. Tantangan utama yang dihadapi adalah banyaknya masyarakat di luar persyaratan yang memaksa ingin mengikuti pelatihan. LPK Al-Kautsar juga memiliki program pelatihan gratis bagi masyarakat kurang mampu. Dalam 5 tahun ke depan, LPK berencana untuk melakukan akreditasi nasional dan meningkatkan adaptasi terhadap perubahan teknologi industri.

Kata kunci - Lembaga Pelatihan Kerja, Industri, Sepatu

Abstract

The Al-Kautsar Job Training Institute (JTI) was founded in February 2023 with the aim of facilitating people who want to work in the shoe industry. This JTI offers a training program for sewing shoe uppers with a duration of 100 hours or 12-15 days. The teaching method used is a combination of 30% theory and 70% practice. Currently JTI Al-Kautsar has 6 teaching staff and 1 technician. This JTI focuses on collaboration with the Chang Shin shoe industry to prepare participants with basic skills that are ready to work. The main challenge faced is the large number of people who do not have the requirements that force them to take part in the training. JTI Al-Kautsar also has a free training program for underprivileged communities. In the next 5 years, LPK plans to carry out national accreditation and increase adaptation to changes in industrial technology.

Keywords - Job Training Institute, Industry, Shoes

PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran di Indonesia terus menjadi salah satu masalah yang mendesak untuk ditangani oleh pemerintah dan berbagai pihak terkait. Menurut Sadono Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan. Tingginya angka pengangguran tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Salah satu strategi yang diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja. Menurut Oemar Malik (2000) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Program ini berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat, terutama bagi kelompok yang rentan, sehingga mereka dapat bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan salah satu instrumen kunci dalam menjalankan program-program pelatihan tersebut. LPK memainkan peranan vital dalam menyediakan akses pelatihan yang dapat membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan industri. Di tengah dinamika kebutuhan industri yang terus berubah, keberadaan LPK menjadi semakin penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.

LPK Al-Kautsar, yang didirikan pada Februari 2023, hadir dengan misi untuk memfasilitasi masyarakat dalam memperoleh keterampilan yang dibutuhkan di sektor industri, khususnya industri sepatu. Industri sepatu merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dari sisi ekspor maupun penyerapan tenaga kerja. Namun, sektor ini juga menuntut keterampilan khusus, terutama dalam proses menjahit upper sepatu, yang merupakan bagian penting dari produksi sepatu berkualitas.

Dengan menyadari kebutuhan tersebut, LPK Al-Kautsar berfokus pada penyediaan program pelatihan yang spesifik untuk industri sepatu. Lembaga ini bekerja sama dengan Chang Shin, salah satu mitra utama yang bergerak di industri sepatu, untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan standar industri dan kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, LPK Al-Kautsar juga memberikan perhatian khusus kepada masyarakat yang kurang mampu dengan menyediakan program pelatihan gratis, sebagai bagian dari upaya untuk mendorong pemerataan akses terhadap peningkatan keterampilan dan kesempatan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam profil LPK Al-Kautsar, termasuk visi dan misi lembaga, jenis-jenis program pelatihan yang ditawarkan, kerjasama dengan industri, manajemen pelatihan, serta dampak dan rencana pengembangan lembaga di masa depan. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali pesan dan saran dari pihak manajemen terkait pengembangan program pelatihan kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan program pelatihan kerja di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di sektor industri yang strategis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur dipilih sebagai metode utama pengumpulan data karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang terstandar dan dapat dibandingkan antar responden. Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan Bapak Rahmat selaku Ketua LPK Al-Kautsar sebagai narasumber utama.

Setiap pertanyaan diajukan secara berurutan sesuai dengan daftar yang telah disiapkan, dan jawaban dari narasumber dicatat secara mendetail. Peneliti juga memberikan kesempatan kepada narasumber untuk memberikan informasi tambahan yang mungkin belum tercakup dalam pertanyaan yang diajukan.

Setelah proses wawancara selesai, data yang diperoleh kemudian ditranskripsikan dan dianalisis secara kualitatif. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama dari jawaban yang diberikan, kemudian mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema tersebut. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran yang komprehensif tentang LPK Al-Kautsar.

Meskipun wawancara terstruktur menjadi metode utama dalam penelitian ini, perlu diakui bahwa metode ini memiliki keterbatasan, seperti kemungkinan adanya bias dari narasumber tunggal dan terbatasnya fleksibilitas dalam menggali informasi di luar pertanyaan yang telah disiapkan. Namun, metode ini dipilih karena dianggap paling sesuai untuk mendapatkan informasi yang terstandar dan dapat diandalkan dalam konteks penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LPK AL-KAUTSAR



Gambar 1.
LPK Al-Kautsar

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan wadah pembelajaran dari, oleh, dan untuk masyarakat. Lembaga Pelatihan Kerja perlu terus dibenahi dan dikembangkan secara terus-menerus sesuai arah dan perubahan. Salah satu tuntutan perubahan yang direspons secara cepat sesuai dinamika perkembangan pengetahuan masyarakat adalah menata manajemen Lembaga Pelatihan Kerja agar dapat berdaya melaksanakan fungsinya secara optimal, fleksibel, dan netral. Fleksibel dalam arti memberi peluang bagi masyarakat untuk belajar apa saja sesuai yang mereka butuhkan, sedangkan netral adalah memberikan kesempatan bagi semua warga masyarakat tanpa membedakan status sosial, agama, budaya, dan lainnya untuk memperoleh pelayanan pendidikan di Lembaga Pelatihan Kerja (Marzuk, 2012).

Lembaga Pelatihan Kerja sebagai salah satu bentuk pendidikan nonformal dituntut untuk dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi para warga belajar, sehingga dampak yang dirasakan oleh masyarakat berupa peningkatan taraf ekonomi. Oleh karenanya relevansi antara jenis, bidang dan muatan kurikulum yang dikembangkan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, yang mengacu kepada prediksi 4 terhadap kemungkinan perubahan yang terjadi hal ini seperti tercantum pada undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 26 ayat 5 disebutkan bahwa: "kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bakal pengetahuan keterampilan dan kecakapan hidup dan untuk

mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi” (Muhyiddin, 2017).

LPK Al-Kautsar didirikan dengan visi untuk memfasilitasi masyarakat yang ingin bekerja di perusahaan, terutama di sektor industri sepatu. Lembaga ini dipimpin oleh Bapak Rahmat sebagai Ketua, dengan dukungan 6 staf pengajar dan 1 teknisi. Saat ini, LPK Al-Kautsar berfokus pada program pelatihan menjahit upper sepatu, yang merupakan keterampilan krusial dalam proses produksi sepatu. Pelatihan ini dirancang sebagai respons terhadap kebutuhan industri, khususnya dari mitra utama mereka, PT. Chang Shin Indonesia.

PROGRAM PELATIHAN



Gambar 2.
Program Pelatihan LPK Al-Kautsar

Program pelatihan menjahit upper sepatu di LPK Al-Kautsar memiliki durasi total 100 jam yang diselesaikan dalam waktu 12-15 hari. Metode pengajaran yang digunakan adalah kombinasi antara 30% teori dan 70% praktik. Hal ini sesuai dengan pendekatan Experiential Learning dari David Kolb dalam buku Muhammad Fathurrohman, yang menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses yang didasarkan pada pengalaman, di mana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Pelatihan di LPK Al-Kautsar mencerminkan tahapan Experiential Learning, yaitu:

1. **Pengalaman Nyata (Concrete Experience):** Peserta pelatihan mendapatkan pengalaman nyata dalam menjahit upper sepatu, yang menjadi dasar pembelajaran mereka. Aktivitas ini diambil dari situasi realistik yang berkaitan langsung dengan kebutuhan industri sepatu.
2. **Observasi Reflektif (Reflective Observation):** Setelah menjalani pengalaman nyata, peserta didorong untuk merefleksikan aktivitas yang telah dilakukan. Refleksi ini membantu peserta memahami lebih dalam proses menjahit serta permasalahan yang mereka hadapi di lapangan.
3. **Penyusunan Konsep Abstrak (Abstract Conceptualization):** Pada tahap ini, peserta mulai mengaitkan pengalaman yang telah mereka lalui dengan teori-teori yang diajarkan selama sesi pelatihan. Mereka mengembangkan konsep atau model yang dapat membantu mereka memahami pekerjaan menjahit upper sepatu secara lebih sistematis.

4. **Eksperimen Aktif (Active Experimentation):** Dalam tahap ini, peserta menerapkan teori dan konsep yang telah mereka pahami ke dalam situasi baru, seperti menghadapi tantangan baru di lapangan atau mencoba teknik baru yang diajarkan selama pelatihan.

Fokus utama dari metode ini adalah memastikan peserta tidak hanya memiliki pemahaman teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk bekerja di industri sepatu. Dengan mengikuti tahapan dari model Experiential Learning, pelatihan ini memungkinkan peserta untuk belajar secara lebih mendalam dan aplikatif, sehingga mereka lebih siap menghadapi pekerjaan di lapangan.

FASILITAS DAN TEKNOLOGI YANG DIGUNAKAN



Gambar 3.

Fasilitas dan Teknologi di LPK Al-Kautsar

Untuk mendukung program pelatihan ini, LPK Al-Kautsar dilengkapi dengan mesin jahit khusus untuk menjahit upper sepatu. Lembaga ini juga memiliki 3 mesin cadangan untuk mengantisipasi kerusakan pada mesin utama, sehingga pelatihan dapat berjalan tanpa hambatan.

KERJA SAMA DENGAN INDUSTRI

LPK Al-Kautsar menjalin kerjasama erat dengan PT. Chang Shin Indonesia, sebuah perusahaan besar di industri sepatu. Saat ini, fokus kerjasama lembaga ini hanya dengan Chang Shin, mengingat tingginya permintaan tenaga kerja dari perusahaan tersebut. Bentuk kerjasama ini bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan dengan keterampilan dasar yang siap untuk langsung bekerja di industri sepatu, terutama di Chang Shin.

MANAJEMEN PELATIHAN

LPK Al-Kautsar menerapkan persyaratan bagi calon peserta pelatihan yaitu berusia antara 17-30 tahun, dengan prioritas diberikan kepada warga desa sekitar, walaupun ada tantangan dari masyarakat luar desa yang berusaha memaksa untuk bergabung. Fokus utama dari pelatihan ini adalah menyiapkan peserta dengan keterampilan yang relevan untuk langsung bekerja di industri sepatu.

Proses evaluasi peserta pelatihan saat ini belum dilakukan secara formal, karena lembaga ini baru beroperasi sejak Mei 2024. namun tingkat keberhasilan dalam mendapatkan pekerjaan mencapai hampir 100%. Sesuai dengan teori *Training Transfer* yang dikemukakan oleh Baldwin dan Ford (dalam jurnal Edward dan Sumarni, 2013), transfer pelatihan di LPK Al-Kautsar dapat dijelaskan sebagai penerapan pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari selama pelatihan ke situasi kerja yang sebenarnya, terutama di industri sepatu. Faktor penting yang mempengaruhi efektivitas transfer ini, seperti yang dinyatakan Baldwin dan Ford, adalah desain pelatihan dan lingkungan kerja.

Desain pelatihan di LPK Al-Kautsar yang terdiri dari 30% teori dan 70% praktik memungkinkan peserta untuk memahami keterampilan dasar melalui pengalaman langsung di lingkungan pelatihan yang realistis. Selain itu, kemitraan dengan PT. Chang Shin Indonesia sebagai mitra industri utama membantu memastikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tersedia untuk peserta setelah mereka menyelesaikan pelatihan. Dengan demikian, peserta tidak hanya mampu

menerapkan keterampilan mereka di tempat kerja, tetapi juga mempertahankannya dalam jangka panjang

Saat ini, LPK Al-Kautsar belum memiliki sertifikasi atau akreditasi resmi. Namun, lembaga ini sedang dalam proses untuk memperoleh akreditasi nasional, meskipun menghadapi tantangan dalam memenuhi delapan standar akreditasi dalam waktu yang terbatas.

DAMPAK LPK AL-KAUTSAR

Keberadaan LPK Al-Kautsar telah memberikan dampak positif terhadap pengurangan pengangguran di daerah sekitar. Program pelatihan ini telah berhasil memfasilitasi sekitar 30% dari angkatan kerja usia 18-20 tahun di daerah tersebut. Selain itu, lembaga ini juga memiliki program pelatihan gratis bagi masyarakat kurang mampu, sebagai bagian dari upaya untuk mendorong pemerataan akses terhadap peningkatan keterampilan.

Teori pengangguran yang dikemukakan oleh Sadono Sukirno dalam bukunya "Makroekonomi: Teori Pengantar" (1994) menjelaskan bahwa pengangguran terjadi ketika seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin bekerja, namun tidak dapat menemukan pekerjaan. Sukirno membagi pengangguran ke dalam beberapa jenis, di antaranya:

1. **Pengangguran Friksional:** Pengangguran yang disebabkan oleh peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.
2. **Pengangguran Struktural:** Terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri.
3. **Pengangguran Siklikal:** Disebabkan oleh penurunan aktivitas ekonomi yang mengurangi permintaan tenaga kerja.

Dalam konteks Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Al-Kautsar yang fokus pada pelatihan menjahit upper sepatu di Desa Ciburial, program pelatihan ini bertujuan untuk mengatasi pengangguran, terutama pengangguran struktural. Banyak masyarakat yang belum memiliki keterampilan spesifik untuk bekerja di industri sepatu, yang mengakibatkan mereka sulit bersaing di pasar kerja.

LPK Al-Kautsar membantu mengurangi pengangguran dengan memberikan pelatihan keterampilan khusus yang sesuai dengan kebutuhan industri sepatu, khususnya PT Chang Shin Indonesia, mitra utama mereka. Ini relevan dengan teori pengangguran struktural, di mana lembaga pelatihan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan keterampilan tenaga kerja dengan tuntutan pasar. Dengan meningkatkan keterampilan masyarakat melalui program pelatihan, LPK Al-Kautsar membantu mereka untuk dapat lebih mudah terserap di industri dan mengurangi tingkat pengangguran lokal.

RENCANA PENGEMBANGAN

Ke depan, LPK Al-Kautsar berencana untuk melakukan inovasi guna meningkatkan kualitas pelatihan, termasuk dengan menambah jenis pelatihan selain menjahit upper sepatu. Lembaga ini juga berencana untuk meningkatkan adaptasi terhadap perubahan teknologi di industri sepatu, sehingga dapat terus relevan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Dalam 5 tahun ke depan, LPK Al-Kautsar menargetkan untuk memperoleh akreditasi nasional, yang akan semakin meningkatkan kredibilitas dan kualitas lembaga dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Ke depan, LPK Al-Kautsar berencana untuk menerapkan pendekatan Kaizen atau *Continuous Improvement*, yang menekankan perbaikan berkelanjutan. Menurut Kaizen, setiap perbaikan, walaupun kecil, harus diintegrasikan sebagai standar baru dalam proses kerja. Filosofi ini menganggap bahwa seluruh aspek kehidupan, termasuk proses kerja dan hubungan sosial, selalu memerlukan penyempurnaan. Di LPK Al-Kautsar, pendekatan ini diterapkan dalam pengembangan program pelatihan, di mana setiap evaluasi hasil pelatihan akan dijadikan dasar untuk penyempurnaan metode pengajaran, sehingga program pelatihan selalu relevan dengan perubahan kebutuhan industri.

Selain itu, LPK Al-Kautsar juga secara tidak langsung menerapkan prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM) dalam pengelolaan lembaganya. TQM adalah pendekatan holistik yang fokus pada perbaikan berkelanjutan dalam seluruh aspek organisasi, termasuk kualitas pelatihan,

efisiensi tim pengajar, dan kepuasan peserta pelatihan. Dengan melibatkan seluruh elemen organisasi dalam upaya mencapai standar kualitas yang lebih tinggi, LPK Al-Kautsar bertujuan untuk meningkatkan daya saing lembaga dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri.

Dalam 5 tahun ke depan, LPK Al-Kautsar menargetkan untuk memperoleh akreditasi nasional dan memperkuat adaptasi terhadap perubahan teknologi di industri sepatu, sejalan dengan prinsip TQM yang menekankan pada peningkatan mutu berkelanjutan di segala aspek

KESIMPULAN

LPK Al-Kautsar telah memainkan peran penting dalam mengurangi pengangguran di daerah dengan menyediakan pelatihan menjahit upper sepatu, yang sangat relevan dengan kebutuhan industri, khususnya mitra utama mereka, PT. Chang Shin Indonesia. Selain itu, program pelatihan gratis yang ditawarkan kepada masyarakat kurang mampu menunjukkan komitmen lembaga ini terhadap pemerataan akses pendidikan keterampilan.

Dalam lima tahun ke depan, LPK Al-Kautsar berencana untuk memperoleh akreditasi nasional dan meningkatkan adaptasi terhadap perubahan teknologi industri. Manajemen lembaga ini menekankan pentingnya sikap, kedisiplinan, dan keterampilan bagi peserta pelatihan, memastikan mereka tidak hanya siap secara teknis tetapi juga memiliki karakter yang kuat untuk sukses di tempat kerja. LPK Al-Kautsar berkomitmen untuk terus memberikan kontribusi signifikan dalam mengatasi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aminatul Zahroh. *Total Quality Management: Teori dan Praktik Manajemen untuk Mendongkrak Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) hlm 92-93.
- Edward dan Sumarni. 2013. *Pengaruh Iklim Transfer Terhadap Motivasi Transfer Dan Iklim Transfer Terhadap Motivasi Transfer dan Transfer Pelatihan Bagi Para Pegawai Administratif Universitas Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1, No. 2
- Marzuki, Saleh. (2012). *Pendidikan Nonformal : Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andagogi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhammad Fathurrohman, *Paradigma Pembelajaran Kurikulum 2013;Strategi Alternatif pembelajaran di Era Global*, (Yogyakarta: Kalimedia,2015)
- Muhyiddin, Y. (2016). *Pendidikan kecakapan kerja unggulan (PKKU) dan pendidikan kecakapan wirausaha unggulan (PKWU)*.
- Mulyati D, Teguh Darmawan 2013, "Implementasi Manajemen 5S pada CV. Rapi Vulkanisir Aceh Besar", Jurnal Malikussleah Industrial Engineering, Vol.2, No 2.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Sandono Sukirno, 2006, *Makro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (1994). *Makroekonomi: Teori pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiratmani, E. (2013). *Analisis Implementasi Metode 5s Untuk Pemeliharaan Stasiun Kerja Proses Silk Printing Di Pt. Mandom Indonesia Tbk*. Wiratmani - Analisa Implementasi Metode 5s Issn: 1979-276