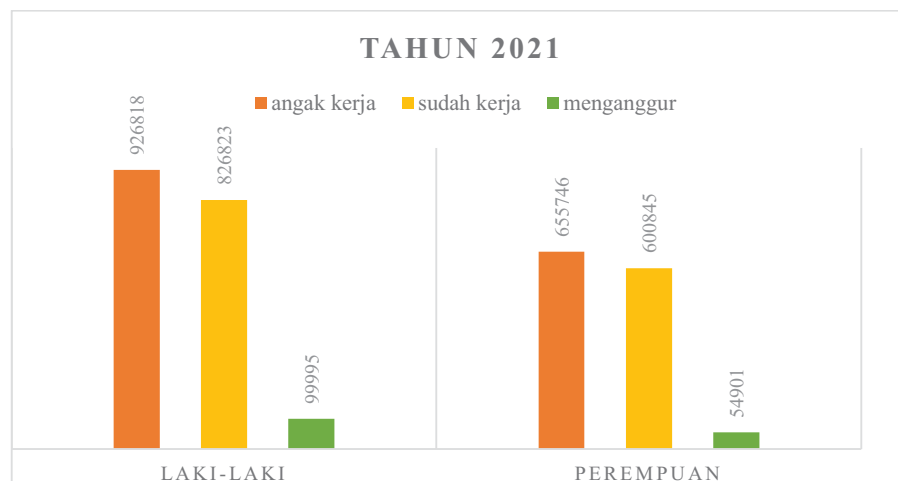


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena ibu berkarir kian hari mengalami dinamika perkembangan yang dinamis. Di kota Surabaya sendiri tahun 2021 dari jumlah penduduk 2.874.314 jiwa memiliki angka angkatan kerja sebanyak 1.582.564 Jiwa. Dengan keterangan laki-laki sebanyak 926.818 dan perempuan sebanyak 655.746. Diantaranya 1427.668 jiwa sudah bekerja dengan jumlah laki-laki 826.823 orang dan perempuan 600.845 orang. Dari keseluruhan jumlah penduduk kota Surabaya 25,04% adalah kelompok milenial dimana mereka berusia 24-39 tahun yang memiliki keluarga dan ada 10,26 % generasi pos gen Z yang rentan usianya 0-7 tahun(BPS, 2021). Usia 0-7 adalah tahap keemasan yang perlu diperhatikan tumbuh kembangnya(Rocmah, 2016).

TABEL 1. 1 ANGKA ANGKATAN KERJA SURABAYA



Angka angkatan kerja yang didominasi usia produktif dan telah menikah secara tidak langsung menggambarkan fenomena keluarga yang kedua orangtuanya bekerja. Maka dengan demikian mereka memerlukan solusi dalam pengasuhan dan Pendidikan anak.

Salah satu yang ditawarkan oleh masyarakat dan lembaga penyedia layanan jasa adalah daycare atau taman penitipan anak yang selanjutnya akan disebut dengan TPA. Taman Penitipan Anak yang selanjutnya disingkat TPA adalah salah satu bentuk satuan PAUD jalur pendidikan non formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak baru lahir umumnya mulai usia 3 bulan sampai dengan 6 (enam) tahun dengan prioritas sejak lahir sampai dengan usia 4 (empat) tahun(Walikota Surabaya, 2018).

Pengembangan anak usia dini diatur secara holistic-integratif. Kebutuhan tumbuh kembang anak membutuhkan berbagai aspek. Artinya adanya upaya pengembangan anak yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan esensial anak yang beragam dan saling terkait secara utuh, terpadu, simultan, dan sistematis dan terintegrasi.

Di kota Surabaya sendiri tercatat ada 247 lembaga yang tercatat dan dapat diakses secara daring. 1 diantaranya yang mendapat respon bintang 5 dari masyarakat adalah Bunda Daycare (Google.com, 2022). Tidak dipungkiri dengan kemajuan digital calon pelanggan akan mencari rekomendasi melalui jejaring internet untuk menentukan beberapa pilihan dalam memilih TPA yang cocok untuk buah hatinya. Berikut presentase penilaian masyarakat terhadap daycare.

TABEL 1. 2 PENILAIAN TAMAN PENITIPAN ANAK OLEH MASYARAKAT

no	Penilaian Masyarakat	daycare
1.	★★★★★	30 lembaga
2.	★★★★	56 lembaga
3.	★★★	158 lembaga
4.	★	0 lembaga
5.	Belum ada penilaian	10 lembaga

Bunda daycare adalah taman penitipan anak(TPA) yang telah melayani masyarakat sejak tahun 2015. Dalam mempertahankan eksistensinya mereka mengandalkan sumber daya manusia sebagai ujung tombak pelayanan terhadap pelanggan. Hal ini seperti halnya diutarakan oleh (Sukrispiyanto, 2019) untuk menunjang ketercapaian tujuan yang diharapkan, maka sumber daya manusia harus dapat dioptimalisasikan peran dan fungsi strateginya.



Upaya menjaga dan meningkatkan pelayanan kualitas kepada pelanggan adalah dengan penyesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai dengan visi misi serta tujuan dari lembaga yakni Bunda Daycare.

Adanya persebarannya masif dan kompetitif di dunia bisnis juga sebagai tantangan tersendiri dan memerlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing sehingga target pencapaian dapat diperoleh secara efektif dan efisien (Yusuf & Maliki, 2021). Untuk mencapai keunggulan bersaing bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi perusahaan (*corporate service*) maupun organisasi publik (*public service*) diperlukan adanya kemampuan dalam mengelola organisasi (Sukrispiyanto, 2019). Tujuan itu dapat dicapai, salah satunya dengan adanya sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, memiliki sistem kompensasi yang baik, mampu mengembangkan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif, serta mampu menjalankan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Yusuf & Maliki, 2021).

Berdasarkan kebutuhan calon pelanggan, 16 dari 30 calon pelanggan kurun waktu Januari hingga Mei 2022 membutuhkan konsentrasi Pendidikan selama berkegiatan atau memiliki kriteria pengutamaan Pendidikan pada ananda selama di *daycare*. Selaras dengan visinya, Bunda *daycare* bertujuan menjadi mitra terpercaya untuk orang tua dalam mengasuh dan merawat anak. Serta inovasi yang ditawarkan kepada calon pelanggan adalah adanya konsentrasi Pendidikan yang terkonsep. Dan pada faktanya dalam pelaksanaannya Pendidikan yang diberikan pengasuh belum mampu membuat Rencana

Kegiatan Semester, bulanan, mingguan, dan harian. Selain itu kendala yang dialami oleh pengasuh adalah dalam menentukan menu makan siang untuk anak. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya susah tercapai dan tidak terkonsep. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dan vital untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Ketercapaiannya tujuan organisasi, salah satunya dengan perbaikan kinerja atau peningkatan kompetensi dalam memberikan layanan, oleh karena itu suatu organisasi perlu adanya pelatihan(Wibowo, 2017).

Dari berbagai masalah yang ada, akan ditinjau dari kualitas sumber daya manusia berkenaan dengan keahlian, Kemampuan seorang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang akan dijalankan agar perusahaan mampu bersaing. Kemampuan seseorang dapat ditingkatkan salah satunya dengan pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan atau proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun, serta sikap guna meningkatkan kinerja para karyawan(Yusuf & Maliki, 2021). Kegiatan pelatihan telah diatur dalam undang-undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja Nasional. Hal ini dikembangkan berdasarkan ketentuan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Tujuan adanya pelatihan adalah memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi(Yusuf & Maliki, 2021). Tujuan dan sasaran dari program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan pada organisasi akan berbeda, sesuai pada tingkatan posisi karyawan tersebut dengan dua tingkatan, yakni tingkat operasional dan tingkat manajerial(Sukrispiyanto, 2019).

Jika pelatihan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan masa kini, maka pengembangan diarahkan pada upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan pada masa yang akan datang. Atau dapat dikatakan untuk pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap Pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan bukan mengajarkan keterampilan teknis(Sukrispiyanto, 2019). Penyusunan suatu program pelatihan dan pengembangan tentunya sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan. Hal ini harus dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah tertentu secara sistematis(Yusuf & Maliki, 2021). Langkah-langkah tersebut adalah analisis kebutuhan dan rancangan instruksional.

Analisis kebutuhan adalah upaya mengidentifikasi keterampilan kinerja jabatan yang akan diperbaiki. Serta analisis audiens bahwa program sesuai dengan tingkat Pendidikan keterampilan, sikap, dan motivasi karyawan. Sedangkan rancangan instruksional adalah kumpulan sasaran instruksional,

media, gambaran, metode dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan (Yusuf & Maliki, 2021). Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila memenuhi syarat keberhasilan. Salah satunya adalah dengan adanya komitmen dan dukungan dari manajer puncak dalam menjalankan manajemen. Selain itu pula adanya penyelenggaraan manajemen kinerja yang dapat disesuaikan dengan pekerjaan berdasarkan organisasi dikelola (Wibowo, 2017, p. 30).

Training Need Analysis telah menjadi topik yang menarik. Pembahasan Training Need Analysis telah dibahas oleh Asniwati dalam artikel yang berjudul *Pengaruh Training Need Analysis, Efikasi Diri dan Training Content Terhadap Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan*. Pada penelitian ini membahas pengaruh Training Need Analysis, Efikasi Diri dan Training Content terhadap Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan pengembangan real estate di Kota Makassar. Hasilnya secara parsial terbukti jika training need analysis, efikasi diri dan training content berpengaruh terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan training need analysis, efikasi diri dan training content berpengaruh terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan (Asniwati, 2020).

Penelitian lain oleh Rohma Mulyaningsari, Siti Juhariah, Arif Surjadi yang berjudul *Penerapan Training Needs Analysis dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Perawat di Rumah Sakit Wawa Husada*. Menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah tersusun program diklat, baik dari kompetensi teknis dan kompetensi manajerial di unit rawat inap B berdasarkan

Training Needs Analysis (TNA). Jurnal Kedokteran Brawijaya(Rohma Mulyaningsari , Siti Juhariah, 2016).

Dinah Gould, Daniel Kelly, Isabel White, Jayne Chidgey. Dalam penelitiannya yang berjudul *Training needs analysis. A literature review and reappraisal*. Mereka membahas ada ketidaksepakatan mengenai dampaknya pada siklus pelatihan dan potensinya untuk mempengaruhi pemberian layanan. Hasil dari penelitian ini adalah Dua puluh tiga (8. 6%) berisi temuan empiris yang berkaitan dengan pendidikan keperawatan pasca-pendaftaran di mana penilaian kebutuhan pelatihan disajikan sebagai tujuan utama. organisasi dan diklasifikasikan sebagai analisis kebutuhan pelatihan tingkat makro(Dinah Gould, Daniel Kelly, Isabel White, 2004).

Menggunakan pendekatan studi kasus Training Need Analisis, peneliti akan melihat dan memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Penelitian ini memastikan bahwa partisipan yang mengikuti pelatihan adalah orang-orang yang tepat. Selain itu juga berfungsi untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu. Selain itu pula penelitian ini akan mengidentifikasi ada atau tidaknya penurunan ataupun masalah yang ada disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak dapat diselesaikan melalui pelatihan(Sukrispiyanto, 2019).

Studi ini memiliki beberapa implikasi penting. Pada akhirnya akan memaparkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, menerapkan analisis kebutuhan pelatihan sehingga memberikan rekomendasi pelatihan dan pengembangan berdasarkan analisis yang telah dilakukan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Bunda daycare.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia pengasuh di bunda daycare?
- 1.2.2. bagaimana penyusunan training need analysis dalam meningkatkan kualitas di bunda daycare surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah mendeskripsikan latar belakang masalah dan merumuskan masalah, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

- 1.3.1. Mengetahui dan mendeskripsikan kualitas sumber daya manusia pengasuh di Bunda Daycare.
- 1.3.2. Penyusunan Training Need Analysis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pengasuh di Bunda Daycare.
- 1.3.3. pengadaan model Training Need Analysis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengasuh Bunda Daycare.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap tesis ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1.4.1. Manfaat secara teoritis dari penelitian *Training Need Analysis* dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran terhadap Ilmu Pengetahuan Sumber Daya Manusia, terutama bagi pembaca yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian *Training Need Analysis*.
- 1.4.2. Manfaat secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kompetensi dengan menggunakan *Training Need Analysis* dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pengasuh Bunda Daycare.