

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Berkembang pesatnya pertumbuhan IPTEK atau ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan manusia yang begitu kompleks, termasuk ke dalam hal mendapatkan pendidikan dari beragam lini keilmuan. Pendidikan dianggap sebagai suatu sistem pengembangan dan pembangunan yang diselenggarakan dengan tujuan menghadirkan sumber daya-sumber daya manusia yang cakap dalam ilmu teoritis serta terampil dalam ragam macam ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada cakupan hal ini, pencapaian visi dan misi suatu sistem pembangunan nasional akan mungkin terwujud jika diselenggarakan oleh sumber daya - sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kapabilitas yang mumpuni. Individu yang cakap dan memiliki kualitas yang mumpuni yakni mereka-mereka yang memiliki bekal wawasan teori dan keterampilan teknologi di era saat ini, yakni industri 4.0 yang menurut (Cahyono, 2018, hlm.1) adalah perubahan industri yang mengandalkan teknologi tinggi seperti internet, robot, hingga kecerdasan buatan.

Menurut Mustofa Kamil (2012, hlm.1), dalam era globalisasi masyarakat modern, fenomena ini tidak dapat diabaikan dan berkaitan erat dengan tiga elemen kunci. (1) individu-individu kini memiliki kebutuhan yang semakin kompleks akan pengetahuan dan keterampilan maupun kapabilitas yang baru maupun lanjutan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja, meningkatkan karir, atau mencapai aktualisasi kemampuan dan implementasi diri dalam lingkup masyarakat. (2) baik organisasi dalam lingkup usaha maupun organisasi dalam lingkup sosial merasa bahwa penting bagi suatu organisasi untuk mempunyai sumber daya manusia yang cakap dalam penyusunan dan pengembangan strategi operasi dalam lingkungan bisnis yang saat ini begitu kompetitif. (3) ketertarikan pemerintah atau pemangku kebijakan untuk mengutamakan kemajuan kesejahteraan sosial melalui optimalisasi potensimanusia baik dalam skala kecil dalam lingkup organisasi (mikro) maupun secara lebih meluas yaitu pada lingkup masyarakat (makro). Elemen-elemen tersebut, ketiganya dipacu hadirnya tuntutan global yang mengharuskan penyesuaian cepat

tepat, dan rasional dalam hubungan yang kompetitif dan tetap transparan, baik di tingkat lokal ataupun perihal interaksi antar bangsa.

Lebih lanjut dalam uraian pembahasan ini, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap dan memiliki kualitas yang mumpuni merupakan urgensi yang perlu diberi perhatian khusus guna memperoleh jawaban dari adanya dampak globalisasi. Perihal konteks ini, diperlukan pula individu-individu dengan kecakapan bersaing dalam skala global. SDM yang berkualitas memiliki ciri cerdas, cakap dalam memposisikan diri, kompeten, terampil mengelola SDM, mempunyai dorongan untuk mau mempelajari banyak hal, mengambil peran sebagai pemimpin organisasi pembelajar, mampu mewujudkan sumber daya manusia ideal, dan menjalin kolaborasi bersama pihak lain atas dasar yang sama, bukan sekedar bertindak untuk diri sendiri (Ozkeser, 2019, hlm.810). Metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan salah satunya yaitu melalui pelatihan.

Menurut Siagian (1988, hlm.75), pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran dengan menerapkan suatu metode dan teknik dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan kapabilitas kerja, pada individu maupun kelompok. Umumnya, pelatihan diperlukan oleh pekerja di dalam suatu organisasi, ketika efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja perlu dioptimalisasi dan ditingkatkan melalui langkah-langkah praktis dan terarah. Pengadaan pelatihan kerja dianggap penting guna memberikan keterampilan tambahan, mengoptimalkan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan milik para tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan bersama dan produktivitas para tenaga kerja.

Pelatihan merupakan segala usaha yang dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan wawasan suatu individu. Apabila merujuk pada pendapat Rae dalam Sofyandi (2008, hlm.113), pelatihan dijelaskan sebagai salah satu upaya yang dapat dilaksanakan guna meningkatkan wawasan, pengetahuan, kompetensi, maupun keterampilan pekerja dalam menjalani setiap tanggung jawab dalam pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Lebih lanjut, suatu pelatihan mengandung program-program di dalamnya. Program dalam pelatihan merupakan rangkaian program yang dirumuskan dengan tujuan mengoptimalkan dan mengasah kompetensi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab di pekerjaannya, baik secara wawasan teoritis maupun kemampuan praktiknya.

Pelaksanaan program pelatihan perlu dijalankan dengan memperhatikan unsur efektivitas sehingga harapannya dapat mencapai setiap tujuan dan sasaran yang dibutuhkan. Efektifitas program pelatihan diperlukan sebagai salah satu tolok ukur guna memastikan efektif dan tidaknya suatu program pelatihan dijalankan sekaligus mengetahui capaian sasaran dari dijalankannya program tersebut. Konsep pelatihan kerja juga dijelaskan dalam Bab V Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 1 mengamanatkan bahwa pendidikan nonformal diadakan untuk memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat yang membutuhkan, berperan sebagai pelengkap, penambah, maupun pengganti bagi pendidikan formal. Tujuannya adalah sebagai unsur pendukung dari pemberian pendidikan sepanjang hidup. Pelatihan dapat ditemui pada sejumlah instansi penyedia program pelatihan tersebut, salah satunya adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Lembaga pelatihankerja atau lebih dikenal dengan LPK merupakan salah satu instansi di bawah naungan perorangan, pemerintah, maupun badan hukum yang sudah memenuhi syarat penyelenggaraan program-program pelatihan kerja. (UU RI No. 11 tahun 2003 pasal 1 ayat 3).

LPK atau Lembaga Pelatihan Kerja menyelenggarakan sebuah pelatihan yang didalamnya terdapat pembelajaran yang mengandung proses transfer ilmu dan nilai untuk mencapai tujuan yang spesifik yaitu *output* belajar yang terlebih dahulu telah dirancang. Sejalan dengan hal tersebut memberikan pandangan bahawa *“training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer’s role is to facilitate trainee’s movement from the status quo toward the ideal.* Sebagaimana ungkapan pandangan tersebut, tujuan suatu program pelatihan akan tercapai apabila terdapat interaksi yang baik antara Instruktur dengan peserta pelatihan yang menimbulkan peningkatan kemampuan dan pengetahuan peserta pelatihan. Peran Instruktur dalam pelatihan sangat vital karena memiliki tugas sebagai pihak yang akan mentransfer ilmu dan juga sebagai motivator bagi peserta didik agar terdorong untuk terus belajar dan terlibat dalam setiap proses pembelajaran sebagaimana dinyatakan (Soedjarwo, 2017).

Suatu program pelatihan memerlukan kehadiran seorang instruktur dalam pelaksanaannya. Instruktur adalah jembatan dari setiap informasi dari suatu program kepada penerima manfaat. Instruktur berperan memfasilitasi setiap program pelatihan berwujud pendidikan dan pengajaran. Setiap penerima manfaat akan bersinggungan langsung dengan instruktur, sehingga kehadiran instruktur merupakan hal yang krusial bagi pelaksanaan sebuah program pelatihan.

Menurut pendapat Tahalele (1978, hlm. 39-42) Proses pembelajaran dapat dimulai dengan memahami landasan yang kokoh. Keinginan untuk belajar harus dinyatakan dengan dorongan internal, di mana pembelajar menyadari nilai dalam apa yang dipelajari, yang disebut motivasi. Seorang pendidik yang bijaksana akan mengakui pentingnya dua elemen dalam motivasi: pertama, dengan jelas mengidentifikasi apa yang diharapkan dari pelajar dan mengapa hal itu penting untuk dipelajari; kedua, menciptakan kesadaran tinggi pada pelajar tentang pentingnya memiliki keterampilan dan wawasan yang akan diberikan oleh sebuah program pendidikan. Motivasi bukan hanya bagian awal dari pengajaran, tetapi juga merupakan proses berkelanjutan dalam pembelajaran. Pandangan secara lebih mendalam dinyatakan oleh (Sardiman, 2012, hlm.75) mengenai motivasi belajar, yang mana motivasi belajar dinyatakan sebagai setiap penggerak dalam pribadi peserta didik yang mampu memacu kegiatan belajar, memberikan jaminan akan keberlangsungan kegiatan belajar, dan mengarahkan kegiatan belajar. Dengan demikian, tujuan dan sasaran yang dituju oleh pembelajar dapat dicapai.

LPK Train 4 Best adalah instansi pendidikan masyarakat yang berlokasi di Kota Jakarta. Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best hadir dengan berbagai penyelenggaraan program pelatihan dasar komputer bagi remaja dari keluarga yang tidak mampu dengan rentang umur 15-20 tahun. LPK Train 4 Best berdiri sejak tahun 2017 yang berfokus pada pelatihan teknologi dan jaringan komputer dan sudah membangun hubungan kerja sama dengan beragam bidang dengan instruktur yang berkompotensi ditandai dengan sertifikasi profesi trainer. Lulusan LPK Train 4 Best terjamin dalam penempatan kerja di bidang korporasi, industri, dan lingkup pemerintahan. Lembaga pelatihan ini juga berhasil mewujudkan legalitas dan kualitas lulusan yang kompeten dan siap kerja. Program pelatihan komputer di Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best dilatarbelakangi oleh tujuan dalam

memberikan sumbangan bantuan kepada masyarakat maupun pemerintah dalam meminimalisir dan berupaya menekan angka pengangguran yang saat ini masih tinggi. Setiap program yang dihadirkan Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best dirancang untuk memberikan kemampuan digital bagi masyarakat, meliputi kemampuan wawasan dan keterampilan dalam praktiknya. Selain itu dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar LPK Train 4 best yang berlokasi di Kota Jakarta membutuhkan banyak tenaga kerja yang menguasai kemampuan mengoperasikan *software* komputer dengan baik.

Berdasarkan hasil studi peninjauan ke lembaga yang diteliti menggunakan metode wawancara dengan narasumber yaitu instruktur pelatihan didapatkan data bahwa motivasi belajar peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan masih terbilang rendah, hal ini diketahui karena faktor kurangnya pemahaman tentang manfaat dan tujuan pelatihan. Ditemukan bahwa target peserta pelatihan ini adalah untuk usia remaja dengan rentang umur 15-21 tahun. Tempat pelatihan diselenggarakan di lab pelatihan Train 4 Best.

LPK Train 4 Best bertanggungjawab secara penuh untuk dapat mempertahankan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan dengan melakukan pendekatan pembelajaran yang menyenangkan dan kreatif dengan menggunakan metode pelatihan *roleplay*, *open discussion*, *practical exercise* untuk menumbuhkan semangat belajar para peserta didik agar dapat memberikan *output* belajar yang positif, dibuktikan dengan data uji sebelum dan sesudah pemberian program pelatihan atau *pre-test* dan *post-test* guna menunjukkan angka peningkatan, hal tersebut tertera pada tabel dibawah:

Tabel 1.1: Hasil Pre-Test dan Post-Test peserta Pelatihan dasar komputer di Train 4 Best

No	Training	Batch	Pre- Test		Post Test	
			Lowest Score	Highest Score	Lowest Score	Highest Score
1	Digital Literation	1	30	90	100	100
		2	0	100	80	100
		3	40	90	80	100
2	Computer Operator Basics	1	15	85	65	95
		2	35	75	85	95

Tren positif ini menandakan bahwa peran instruktur dalam menumbuhkan Motivasi belajar terbilang berhasil, dimana menurut (Ad Pello, 2018, hlm.98) bahwa motivasi belajar memiliki hubungan signifikan dengan hasil belajar semakin tinggi motivasi belajar seseorang, maka hasil belajarnya juga akan semakin baik. Lalu menurut (Gustiana M.S, 2012, hlm.76) menduga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi instruktur dan lingkungan belajar dengan motivasi belajar para peserta pelatihan. Lalu menurut (Lailatul Ram'dhana, 2019, hlm.1) peran instruktur dalam sebuah pelatihan adalah sebagai narasumber yang memberikan suatu informasi bagi peserta pelatihan. Lalu, berperan sebagai pembimbing atau teman dekat bagi peserta didiknya untuk membangun hubungan keterbukaan dan tentunya peran sebagai motivator yang memberikan motivasi untuk mendorong peserta didik menjadi aktif dalam belajar.

Penelitian sebelumnya menduga terdapat hubungan antara kompetensi instruktur dengan meningkatkan motivasi belajar dan juga hasil belajar, juga menjelaskan peran instruktur untuk meningkatkan pemahaman yang dipunyai peserta didik. Fokus pada penelitian ini adalah guna memberikan gambaran dan deskripsi secara mendalam perihal proses peran seorang instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar para peserta pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan motivasi belajar peserta pelatihan setelah dibimbing oleh instruktur. Mengingat pentingnya peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar, maka penulis merasa perlu meneliti lebih lanjut topik ini dan merinci hasil penelitiannya dalam skripsi dengan judul yang akan ditentukan. **“Peran Instruktur dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan (Studi Kasus Pada Pelatihan Dasar Komputer di Lembaga Pelatihan Kerja Train 4 Best)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan uraian belakang masalah sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, diantaranya adalah:

1. LPK Train 4 Best memiliki tanggung jawab sepenuhnya terhadap para peserta Pelatihan komputer yang memiliki latar belakang anak remaja usia

- 18-21 tahun dengan memotivasi peserta untuk dapat menguasai kompetensi digital dalam mempersiapkan atau membekali peserta didik dunia kerja.
2. Menurut hasil wawancara dengan peserta Pelatihan, peserta memiliki pemahaman yang kurang mengenai manfaat dan tujuan Pelatihan yang dimiliki, sehingga motivasi belajar masih belum kuat.
  3. Ruang Pelatihan berada di Lab Pelatihan Train 4 Best di Kota Jakarta sebagai fasilitas penunjang untuk membentuk lingkungan belajar yang kondusif.
  4. Hasil dari *post-test* dan *pre-test* dalam tabel 1.1 menunjukkan peningkatan nilai secara signifikan yang diduga terdapat kontribusi instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta Pelatihan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada hasil identifikasi permasalahan tersebut, berikut rumusan masalah yang diperoleh dalam penelitian:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best Kota Jakarta?
2. Bagaimana peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan pada program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best?
3. Bagaimana motivasi peserta didik dalam mengikuti program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best Kota Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, peneliti memiliki sejumlah tujuan penelitian yang hendak dicapai, diantaranya:

1. Penelitian dilaksanakan untuk mendeskripsikan gambaran proses pelaksanaan program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best.
2. Penelitian dilaksanakan untuk mendeskripsikan peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar pada program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best.
3. Penelitian dilaksanakan untuk mendeskripsikan motivasi peserta didik dalam mengikuti program pelatihan dasar komputer di LPK Train 4 Best.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Mengacu pada tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi dalam teori pembelajaran di bidang pendidikan dan pelatihan, khususnya dalam konteks pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (PPSDM). Selain itu dapat memberikan gambaran mengenai peran instruktur dalam proses pembelajaran di sebuah pelatihan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penulis berharap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dapat berkontribusi pada pengetahuan akademik dengan menghasilkan penelitian yang relevan dan berkontribusi pada literatur ilmiah pada bidang pelatihan dan pengembangan kapabilitas sumber daya manusia.

#### **b. Bagi Lembaga**

Penulis berharap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di LPK Train 4 Best dengan memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan SDM yang berkualitas melalui pendekatan pembelajaran yang lebih tepat.

#### **c. Bagi Pembaca**

Penulis berharap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan kepada pembaca secara lebih mendalam khususnya mengenai bagaimana peran instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Informasi ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks pembelajaran.

## **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Penyusunan tulisan dari penelitian ini mengacu pada ketentuan aturan sistematika penulisan skripsi atau tugas akhir dalam Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Penulisan



Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2021 dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab I yaitu pendahuluan memuat pengenalan bagi pembaca yang berisi: latar belakang penelitian; rumusan masalah penelitian; tujuan penelitian; manfaat / signifikansi penelitian; dan sistematika penulisan atau struktur organisasi skripsi.

#### 2. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka dalam penelitian ini menghadirkan konteks yang jelas mengenai pokok masalah yang diusung dan dibahas dalam penelitian. Bab ini berisikan teori-teori, konsep-konsep, hukum-hukum, rumus-rumus, model-model dan dalil-dalil utama beserta turunannya pada bidang-bidang yang dikaji; penelitian dan studi-studi pendahulu yang relevan dengan pokok masalah penelitian; dan posisi teoritis peneliti.

#### 3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang bersifat prosedural. Pada bab ini terdapat: penjelasan desain penelitian; deskripsi populasi dan sampel; instrumen penelitian; prosedur penelitian; dan analisis data.

#### 4. BAB IV: TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV menyuguhkan pemaparan hasil-hasil dari penelitian yang kemudian dibahas. Bagian ini memuat dua bagian utama, yaitu (1) temuan penelitian berdasarkan hasil olah dan analisis data, dan (2) pembahasan temuan penelitian yang dipaparkan guna menjawab pertanyaan penelitian.

#### 5. BAB V: SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Bab ini menyuguhkan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang dapat dirumuskan dari pelaksanaan penelitian. Bab ini yang menyajikan pemaknaan dan penafsiran terhadap setiap temuan dan hasil analisis penelitian.