

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset fundamental dalam proses pembangunan dan keberhasilan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, yang berperan dalam menciptakan inovasi dan kreativitas yang esensial untuk pengembangan bangsa tersebut (Anas, 2022). Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam pelaksanaan dan pencapaian target sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dinamika zaman. Manusia tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai bentuk investasi yang menghasilkan keuntungan, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas manusia itu sendiri (Safarida & Siregar, 2020). Potensi manusia harus dikembangkan secara tepat, menyeluruh, dan berkelanjutan. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi aspek yang memerlukan perhatian khusus dan mendalam.

Indonesia, dengan jumlah penduduk 270 juta jiwa, 60% di antaranya merupakan kelompok usia muda, diprediksikan akan terjadi bonus demografi yang mencapai puncaknya pada tahun 2030, saat jumlah penduduk kelompok usia produktif melebihi penduduk kelompok usia tidak produktif (Sitorus dkk., 2021). Meskipun demikian, bonus demografi ini berisiko tidak dimanfaatkan secara optimal dan bisa menjadi ancaman jika penduduk dalam kelompok usia produktif tidak dapat terserap ke dalam pasar kerja. Data BPS (2023, hlm. 35) menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan usia muda merupakan masalah yang signifikan di Indonesia, dengan tingkat penganggurannya yang jauh lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Selain tingginya tingkat pengangguran, pasar tenaga kerja Indonesia juga dihadapkan pada tantangan keterbatasan lapangan kerja serta rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja (Sitorus dkk., 2021).

Dalam mengatasi berbagai permasalahan serta menghadapi persaingan peradaban yang semakin tinggi demi mencapai kemajuan Indonesia, diperlukan revitalisasi dan penguatan karakter sumber daya manusia (SDM) (Anas, 2022). SDM yang berkualitas terbentuk melalui proses yang melibatkan tahapan dan waktu tertentu. Salah satu langkah pemerintah untuk membentuk karakter SDM

Nur Azizah Juniarahman, 2024

*HUBUNGAN ANTARA HARAPAN TERHADAP PROGRAM PELATIHAN DENGAN MOTIVASI BELAJAR
PESERTA PELATIHAN PROGRAM KARTU PRAKERJA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang kuat adalah meningkatkan kompetensi. Pemberian pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pengembangan karir di tempat kerja adalah tiga cara utama untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja (Bahri, 2019). Upaya peningkatan kompetensi ini sering kali dibuktikan dengan adanya sertifikasi pelatihan, sehingga pelatihan kerja menjadi pendekatan yang dipilih oleh pemerintah Indonesia dalam beberapa tahun terakhir hingga saat ini. Bagian dari upaya ini, pemerintah Indonesia menghadirkan program Kartu Prakerja pada April 2020 untuk memfasilitasi masyarakat dalam meningkatkan kompetensi melalui bantuan pelatihan kerja, dengan tujuan menciptakan SDM yang berkualitas. Selama tiga tahun pelaksanaannya, program ini telah memberikan manfaat dan dampak signifikan kepada 17,5 juta penerima, termasuk 1,2 juta sebagai penerima tahun 2023, yang tersebar di 514 kabupaten/kota di seluruh Indonesia (Prakerja, 2024).

Dilansir dalam situs resmi www.prakerja.go.id, program Kartu Prakerja merupakan inisiatif pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan kepada pencari kerja, pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, serta pekerja yang memerlukan peningkatan kompetensi. Program ini memberikan layanan pelatihan vokasional yang mencakup kualifikasi, peningkatan keterampilan, dan pelatihan ulang (*triple skilling*) serta kompetensi kerja (Yana, 2021). Sebagaimana Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 76 Tahun 2020, Kartu Prakerja (KP) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing tenaga kerja melalui pengembangan keterampilan dan kewirausahaan (*skilling, up-skilling, dan re-skilling*). Lebih jauh, program Kartu Prakerja membangun ekosistem pendidikan berbasis *public-private partnership* yang menghubungkan *supply* dan *demand* dengan melibatkan berbagai platform digital, lembaga pelatihan, mitra pembayaran, portal kerja, dan universitas sebagai lembaga asesmen dan monitoring (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2023). Namun, mulai tahun 2023, program Kartu Prakerja kembali ke format standar atau di kenal dengan skema normal, dengan fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan *offline, online, dan hybrid*, berbeda dengan skema sebelumnya selama masa pandemi Covid-19 (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2023).

Program Kartu Prakerja bertujuan menyediakan penghidupan layak tanpa menjamin pekerjaan bagi pesertanya. Pelatihan yang diberikan diharapkan mendorong kemandirian dan menjadi langkah awal menuju penghidupan yang lebih baik, serta membentuk sumber daya yang berkualitas (Anggraeni dkk., 2023). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program ini berfokus pada pemberdayaan peserta melalui pelatihan keterampilan, meskipun tidak secara langsung menjamin mendapatkan kerja bagi pesertanya.

Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk memfasilitas pengembangan kompetensi dan meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Noe dkk. sebagaimana dikutip oleh Gustiana dkk (2022), pelatihan merujuk pada upaya yang direncanakan secara sistematis yang dilakukan untuk memfasilitasi suatu kegiatan belajar kompetensi, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat diterapkan pada situasi yang diperlukan. Pelatihan ini dijelaskan sebagaimana pada Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pada Pasal 26 pada ayat 5: “kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi”. Dengan demikian, pelatihan pada dasarnya merupakan alternatif strategis yang akan menghasilkan sumber daya yang kompetitif, mendukung kesuksesan, dan memastikan stabilitas jangka panjang.

Kartu Prakerja sebagai program pengembangan diri melalui pelatihan kerja, mengadopsi inovasi dengan pendekatan sistem *digital end-to-end*. Merujuk pada hasil studi DEFENIT-ADB yang dilakukan oleh Santoso dkk. (2023), sebanyak 77,05% penerima Kartu Prakerja skema normal menunjukkan preferensi yang tinggi terhadap pelatihan *online*, baik melalui moda pembelajaran mandiri, webinar maupun *hybrid* (kombinasi pembelajaran mandiri dan hybrid). Namun, temuan lapangan menunjukkan bahwa program Kartu Prakerja masih menghadapi beberapa masalah dalam mekanisme pelaksanaannya, sebagaimana diungkapkan dalam Sabrina dkk. (2021), yaitu: 1) verifikasi peserta yang masih lemah sehingga tidak sesuai dengan target pemerintah; 2) besarnya anggaran program yang dialokasikan untuk program tersebut dianggap tidak sebanding dengan kualitas pelatihan yang

diberikan; 3) pelatihan yang disediakan bersifat tidak interaktif karena cenderung satu arah dan kurangnya mekanisme pengendalian terhadap penyelesaian pelatihan; 4) indikator kelulusan peserta yang tidak jelas, menyebabkan banyak peserta mengikuti program dengan motivasi keliru hanya untuk mendapatkan bantuan sosial tunai; dan 5) adanya penyimpangan dalam sistem pendaftaran, seperti maraknya praktik joki pendaftaran Kartu Prakerja. Oleh karena itu, program Kartu Prakerja memerlukan perhatian khusus dalam pelaksanaan pelatihannya, terutama untuk pelatihan yang dilaksanakan secara *online*, agar dapat mencapai sasaran yang tepat dan memberikan dampak positif bagi para peserta melalui proses pembelajaran yang efektif.

Slameto (2010, hlm 2) mendefinisikan belajar sebagai upaya dari individu guna mencapai perubahan perilaku yang menyeluruh sebagai suatu hasil dari pengalaman yang diperoleh melalui interaksi dengan lingkungan. Namun, tidak semua perilaku terjadi perubahan sebagai bentuk dari hasil belajar, beberapa perubahan juga dapat terjadi karena proses alamiah atau kondisi sementara dari individu tersebut. Faktor internal peserta dan eksternal peserta menjadi kunci keberhasilan dan kegagalan proses belajar individu. Dalyono (2010) menyatakan bahwa faktor internal, mencakup kesehatan fisik dan mental, sikap, kecerdasan dan bakat, minat, motivasi, serta kebiasaan belajar, berasal dari dalam diri peserta. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, pendidik, masyarakat, dan lingkungan sekitar.

Dalam proses pembelajaran secara *online*, peserta sering kali mengalami kejenuhan sehingga diperlukan dorongan agar mereka tetap bersemangat dalam belajar. Fillmore H. Stanford sebagaimana dijelaskan dalam Sembiring dan Lubis (2022) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang memberi energi yang berfungsi untuk mengarahkan individu ke arah tujuan kelas tertentu. Dalam konteks belajar, motivasi memungkinkan peserta untuk mengembangkan inisiatif dan ketekunan dalam menjalani proses belajar. Menurut Uno (2015), motivasi belajar merupakan dorongan internal dalam diri seseorang yang akan meningkatkan perilaku guna pencapaian hasil yang dikehendakinya. Dengan motivasi, peserta dapat lebih konsisten dalam mengikuti pembelajaran, yang memfasilitasi penyerapan dan memberikan pemahaman yang jauh lebih baik terhadap materi

yang dipelajari, sehingga meningkatkan kemungkinan pencapaian hasil belajar yang optimal (Cahyono dkk., 2022).

Dalam proses pelatihan berbasis *e-learning*, sering kali terjadi penurunan motivasi belajar di kalangan peserta akibat keterbatasan dalam aspek teknis maupun praktis. Berdasarkan temuan lapangan, terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan program Kartu Prakerja berbasis *e-learning*: 1) pelatihan yang disajikan dalam bentuk video dianggap kurang efektif karena tidak adanya pengawasan selama proses pembelajaran, sehingga banyak peserta yang hanya sekedar menonton video tanpa memperhatikan kontennya dengan serius; 2) sejumlah peserta tidak menyelesaikan seluruh pelatihan yang telah mereka pilih setelah mendapat insentif, padahal pemerintah telah memberikan seluruh biaya untuk pelatihan; 3) perbedaan sarana akses internet di kalangan masyarakat menyebabkan kesulitan bagi banyak peserta dalam mengakses konten pembelajaran; dan 4) preferensi peserta terhadap pelatihan *online* untuk menghindari biaya kuota internet menunjukkan bahwa biaya tambahan menjadi kendala dalam mengikuti pelatihan *online*. Permasalahan ini sebagaimana penelitian Yusuf dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa rendahnya motivasi belajar dalam pembelajaran daring disebabkan oleh kurangnya fokus selama proses pembelajaran, minimnya dukungan dan pengawasan dari orang-orang terdekat seperti orang tua, serta kurang memadainya fasilitas dan infrastruktur pendukung pembelajaran, yang akhirnya mengakibatkan peserta didik merasa kurang nyaman selama proses pembelajaran. Dalam penelitian lain oleh Anggraini & Sukartono (2022) menemukan motivasi belajar peserta didik rendah akibat kurangnya partisipasi dan keterlibatan aktif peserta selama pembelajaran, sikap peserta yang mengikuti pembelajaran secara asal-asalan akibat terganggu oleh berbagai distraksi, serta dorongan eksternal yang memaksa mereka untuk belajar tanpa adanya motivasi intrinsik.

Penyebab tinggi rendahnya motivasi belajar menurut Uno (2015) dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik, seperti keinginan dan tekad untuk berhasil serta harapan pribadi, dan faktor ekstrinsik dapat berupa penghargaan, lingkungan belajar yang mendukung, dan kegiatan yang menarik. Ekspektasi atau harapan merupakan faktor yang signifikan dalam mendorong keterlibatan aktif

peserta selama proses pembelajaran, mencari bantuan saat diperlukan, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia guna mencapai keberhasilan belajar optimal. Sebagaimana diungkapkan Santrock yang dikutip oleh Tahmidatien dan Krismanto (2019), bahwa seberapa keras usaha seorang peserta didik dalam belajar sangat dipengaruhi oleh seberapa besar harapan yang ingin mereka capai. Hal ini sejalan dengan pandangan Wiggfield dan Eccles (2000), yang menyebutkan bahwa harapan terhadap langsung pada perilaku, usaha, dan ketekunan individu. Oleh karena itu, tidak diragukan bahwa harapan merupakan aspek penting yang sebaiknya dimiliki oleh setiap individu.

Victor Harold Vroom sebagaimana dijelaskan dalam Machali dan Hamid (2017 hlm. 241), mengemukakan teori yang disebut “*Expectancy Theory*” dalam bukunya yang berjudul *Word and Motivation* pada tahun 1964. Menurut teori ini, motivasi individu untuk melakukan suatu tindakan didasarkan pada harapan bahwa aktivitas tersebut akan memberikan hasil sebagaimana yang diinginkannya. Dengan kata lain, motivasi seseorang untuk berperilaku tertentu ditentukan oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil atau imbalan yang diinginkan, seperti insentif, gaji yang layak, tunjangan, penghargaan dan sebagainya. Artinya, jika seseorang memiliki keinginan yang kuat terhadap sesuatu dan memiliki harapan yang besar untuk mencapainya, individu tersebut akan sangat terdorong untuk berusaha meraih hasil yang diinginkan. Sebaliknya, jika harapan untuk mencapai tujuan tersebut rendah, motivasi untuk berupaya akan menjadi rendah.

Harapan menjadi hal yang penting dalam kehidupan individu, karena berperan dalam memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai apa yang diinginkan (Siswadi, 2022). Harapan dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau keinginan atas suatu tindakan yang diharapkan dapat menghasilkan hasil yang optimal (Aminullah, 2018). Harapan melibatkan proses berpikir kognitif, dimana peserta didik mengarahkan diri untuk mencapai tujuan melalui daya kehendak (*agency*) dan dengan memanfaatkan berbagai alternatif atau strategi (*pathway*) yang dimiliki untuk meraih tujuan tersebut (*goal*) (Snyder, 2002). Memiliki harapan berarti memiliki berbagai kemungkinan hasil yang menguntungkan. Dalam konteks pelatihan, harapan ini menjadi faktor penting yang mendorong peserta untuk

berpartisipasi secara aktif dan berkomitmen penuh terhadap program pelatihan yang diikuti, sehingga dapat memberikan hasil atau imbalan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nursi. M (2020) terhadap 499 mahasiswa program studi PPKn di perguruan tinggi kota Padang, menunjukkan bahwa ekspektasi atau harapan masa depan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar, dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,215 dengan $t = 3,235$ dan signifikansi 0,001. Temuan ini dapat diartikan bahwa semakin kuat harapan masa depan, semakin tinggi pula motivasi belajarnya. Harapan masa depan tersebut berfungsi sebagai energi yang memotivasi individu untuk mengambil langkah-langkah atau melakukan usaha-usaha yang diperlukan. Harapan yang kuat ini juga mampu mengkonfirmasi dan memperkuat kemauan untuk belajar dengan lebih giat.

Dalam penelitian lain oleh David dkk. (2021) pada 984 siswa sekolah dasar dan menengah di Spanyol, menunjukkan adanya hubungan antara ekspektasi akademik di masa depan dengan konsep motivasi, kebutuhan psikologis dasar, iklim sosial sekolah, dan tanggung jawab. Dengan mempertimbangkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang dicapai, anak laki-laki dan siswa sekolah menengah memiliki ekspektasi masa depan yang lebih rendah dibandingkan anak perempuan dan siswa sekolah dasar. Sehingga, kepuasan kebutuhan psikologis dasar, motivasi otonom (motivasi intrinsik dan regulasi yang teridentifikasi), tanggung jawab pribadi dan sosial, serta iklim sekolah memiliki hubungan positif dengan ekspektasi akademik masa depan, dengan siswa laki-laki dan siswa sekolah menengah yang memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengalami putus sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, A. C & Purnawan, A (2023) menunjukkan bahwa ekspektasi guru dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa pada pengajaran dan pembelajaran Bahasa Inggris di Indonesia, ini sebagaimana dengan teori *Borphy-Good* dan teori *self-fulfilling prophecy*. Namun, pengaruh ini masih tergantung pada profesionalitas guru dan karakter siswa. Karakteristik siswa Indonesia yang beragam dapat mempengaruhi tingkat ekspektasi yang dimiliki oleh guru terhadap mereka. Berbagai ekspektasi guru dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa dalam pelajaran Bahasa Inggris. Dengan demikian, guru disarankan dapat membantu siswa mencapai potensi maksimal mereka dengan lebih

memperhatikan emosi siswa dan mempertahankan hubungan yang baik selama pembelajaran, terlepas dari karakteristik siswa. Namun, penelitian lanjutan diperlukan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dipaparkan, harapan memainkan peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan. Harapan ini memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat keterlibatan peserta, pemanfaatan sumber daya, dan dorongan untuk terus belajar. Harapan yang tinggi dan jelas ikut berkontribusi pada peningkatan proses pembelajaran dan meningkatkan peluang keberhasilan dalam proses tersebut. Sebaliknya, ketika harapan tidak sesuai dengan realita yang dihadapi, motivasi peserta berpotensi mengalami penurunan. Oleh karena itu, peserta pelatihan program Kartu Prakerja sudah seharusnya dan sebaiknya memiliki harapan untuk mendapatkan peluang dalam meningkatkan dan menguasai materi yang diajarkan, serta kemampuan untuk menerapkannya sesuai kebutuhan, juga harapan akan imbalan yang setimpal, baik dalam bentuk material maupun non-material.

Program pelatihan pengembangan diri melalui Kartu Prakerja telah berlangsung sejak April 2020 hingga saat ini. Dari berbagai uraian yang telah dipaparkan, penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman dan mengkaji tentang bagaimana hubungan harapan terhadap program pelatihan dapat mempengaruhi motivasi belajar seseorang dalam proses pembelajaran pelatihan *online*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki judul: **“Hubungan Antara Harapan terhadap Program Pelatihan Dengan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Program Kartu Prakerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara harapan terhadap program pelatihan dengan motivasi belajar peserta pelatihan program Kartu Prakerja?”. Berikut adalah pertanyaan penelitian yang dirumuskan untuk menjawab rumusan tersebut.

1. Bagaimana tingkat motivasi belajar peserta pelatihan program Kartu Prakerja?

2. Bagaimana tingkat harapan terhadap program pelatihan pada peserta pelatihan program Kartu Prakerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara harapan terhadap program pelatihan dengan motivasi belajar peserta pelatihan program Kartu Prakerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis tingkat motivasi belajar peserta program Kartu Prakerja.
2. Untuk menganalisis tingkat harapan terhadap program pelatihan pada peserta program Kartu Prakerja.
3. Untuk menganalisis hubungan antara harapan terhadap program pelatihan dengan motivasi belajar peserta pelatihan program Kartu Prakerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perspektif dan pengetahuan terkait permasalahan program pelatihan, khususnya terkait harapan terhadap program pelatihan dan motivasi belajar dalam konteks program pelatihan Kartu Prakerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengalaman berharga dan memperluas pengetahuan, terutama tentang hubungan antara harapan terhadap program pelatihan dengan motivasi belajar.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, serta sebagai referensi untuk menilai efektivitas pelatihan yang diikuti peserta dalam program Kartu Prakerja berdasarkan harapan pelatihan dan motivasi belajar.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi ilmiah yang berguna dalam menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai pelatihan program Kartu Prakerja.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Merujuk pada Peraturan Rektor UPI No. 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021, sistematika skripsi adalah sebagai berikut.

1. **BAB I PENDAHULUAN:** Menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan, manfaat/makna, dan sistematika skripsi.
2. **BAB II KAJIAN PUSTAKA:** Mencakup konsep, teori, dalil, hukum, model, dan rumus kunci beserta turunannya yang relevan dengan bidang kajian, penelitian terdahulu terkait, dan posisi teoritis peneliti terhadap isu yang diteliti. Penjelasan dalam bab ini harus komprehensif dan berdasarkan sumber terkini.
3. **BAB III METODE PENELITIAN:** Membahas desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, proses, dan analisis data.
4. **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN:** Menyajikan temuan penelitian dan pembahasannya sesuai urutan masalah penelitian.
5. **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI:** Memuat simpulan, implikasi, dan rekomendasi atau saran yang memberikan interpretasi dan makna terhadap hasil analisis penelitian.