

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat pengangguran yang tinggi menunjukkan bahwa belum optimalnya kebijakan serta strategi yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam hal menangani persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, ditambah dengan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan yang tersedia. Menurut Pasuria & Triwahyuningtyas (2022), berdasarkan data dari ASEAN Secretariat menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih termasuk tinggi dalam beberapa tahun kebelakang. Pada tahun 2016, tingkat pengangguran tercatat sebesar 5,6%. Angka tersebut mengalami penurunan menjadi 5,5% pada tahun 2017, kemudian kembali turun menjadi 5,3% pada tahun 2018 dan tetap bertahan di angka yang sama pada tahun 2019. Meskipun tren tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan penurunan selama periode 2016—2019, jika disandingkan dengan negara berkembang lainnya berada di kawasan Asia Tenggara, maka tingkat pengangguran di Indonesia masih tergolong tinggi. Pada tahun 2016, Negara Indonesia menempati posisi pertama sebagai negara dengan tingkat pengangguran paling tinggi di ASEAN, dan sampai tahun 2019, posisi Indonesia menurun ke peringkat kedua, masih berada di atas Malaysia (3,3%), Vietnam (2,2%), dan Thailand (1,0%).

Masalah pengangguran menurut Keynes (Sukirno, 1981) dianggap dampak dari keterbatasan pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai, seiring dengan peningkatan jumlah penduduk. Akibatnya, tidak semua tenaga kerja yang tersedia dapat terserap secara optimal. Mengacu pada laporan *Doing Bisnis* di Indonesia, World Bank dan IFC yang dikutip oleh Soleh (2017), terdapat sejumlah faktor utama yang menghambat penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi kurangnya tenaga kerja terdidik, buruknya infrastruktur, serta struktur kebijakan yang rumit. Hal ini juga selaras dengan temuan penelitian oleh Purna (dalam Soleh, 2017), yang mengungkapkan bahwa minimnya tingkat penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh kurangnya sinergi dan relevansi antara dunia pendidikan dan dunia kerja, di samping berbagai permasalahan lainnya.

Penelitian mengenai pengangguran sudah banyak diteliti, salah satunya menurut Anggraini dkk., (2021) yang menyebutkan bahwa pendidikan adalah bidang yang bersifat dinamis dan membutuhkan pembaruan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman, diantaranya adalah pemahaman mengenai teknologi informasi. Pentingnya kemampuan menggunakan perangkat teknologi komunikasi perlu diajarkan di semua jenjang, terutama untuk calon pekerja. Pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi memungkinkan suatu proses dan kegiatan dilakukan dengan lebih cepat, mudah, serta efisien. Pemanfaatan dan penguasaan teknologi juga berkaitan dengan kompetensi. Semakin dia menguasai teknologi berarti dia memiliki kompetensi. Kompetensi kerja diperlukan oleh calon pekerja. Dengan adanya kompetensi maka peluang mendapatkan kerja dan memiliki kehidupan yang lebih baik dapat terwujud. Standar kompetensi kerja memberikan hasil kerja (*outcomes*) sesuai dengan harapan dari pemilik kerja (Gunasti, 2017).

Menurut Miarso (2004), kompetensi mengacu pada kemampuan individu dalam melaksanakan suatu tugas, di mana tugas tersebut merupakan kegiatan nyata yang dilakukan sesuai dengan peran atau bidang tertentu. Dengan demikian, kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan atau kemampuan yang diperoleh melalui proses pendidikan hingga menghasilkan keahlian dalam bidang tersebut.

Peningkatan kompetensi biasanya dilakukan oleh sektor pendidikan serta pelatihan. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan kerja harus dapat mencetak sumber daya manusia yang terampil, berkualitas, profesional, serta memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan dunia kerja. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja perlu dilakukan secara sinergis serta bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja. Pelatihan bisa dipahami sebagai suatu proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan melalui pengalaman dalam belajar. Proses belajar menjadi satu sistem dalam kegiatan pembelajaran yang tidak terpisahkan. Pembelajaran sendiri dapat dipahami sebagai suatu proses interaksi antara pendidik, peserta didik, serta sumber belajar dalam suatu lingkungan pendidikan. Hasil belajar merujuk pada kompetensi atau kemampuan tertentu yang didapat peserta didik setelah menjalani suatu proses pembelajaran, yang mencakup keterampilan kognitif, afektif, dan psikomotor (Wulandari dalam Mukminin dkk., 2023).

Penelitian mengenai metode pembelajaran juga sudah banyak diteliti. Salah satunya, menurut Indrawati (2016), metode pembelajaran yang diterapkan turut mempengaruhi proses dan hasil belajar peserta didik. Dalam hal ini, metode pembelajaran dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang dipakai untuk mewujudkan rencana yang telah dirancang dalam bentuk kegiatan konkret dan praktis guna mencapai tujuan pembelajaran. Salah satu metode pembelajaran yang dapat dipakai dalam sebuah pelatihan adalah metode *experiential learning*. Menurut Kolb (dalam Istighfaroh, 2014) mengemukakan bahwa teori pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) mendefinisikan pembelajaran sebagai suatu proses yang mana pengetahuan terbentuk melalui transformasi pengalaman. Maka, pengetahuan diperoleh melalui perpaduan antara pemahaman dan perubahan pengalaman.

Penjelasan terkait *experiential learning* dilakukan juga oleh Cohen & Deer (Fernandes, 2017), menerangkan bahwa metode ini mencakup konten dan proses: *what is learned and how is learned*". Dalam hal ini, pengalaman belajar meliputi kedua aspek tersebut, di mana belajar bukan hanya berkaitan dengan apa yang telah dipelajari, tetapi juga dengan cara mempelajarinya (Indrastoeti & Mahfud, 2015). Proses pembelajaran lebih menekankan pada praktik secara langsung.

Falsafah humanistik melihat *experiential learning* sebagai metode pembelajaran yang menekankan pengakuan terhadap pengalaman yang dimiliki oleh peserta didik sebagai individu dewasa. Menitikberatkan proses pembelajaran dalam diri peserta didik sebagai subjek yang mempunyai berbagai pengalaman bermakna dalam hidupnya, tugas seorang pendidik dalam hal ini adalah instruktur adalah membantu peserta pelatihan mengonstruksi pengalaman-pengalaman tersebut dalam membentuk dasar pengetahuan yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari (Prasetyo & Wulandari, 2013). Instruktur perlu berperan aktif dalam memposisikan dirinya sebagai tenaga profesional yang selaras dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Sinaga., dkk (2022) dengan judul "Pelatihan Peningkatan Kompetensi Kepengasuhan Berbasis *Experiential learning* Bagi Pengasuh Day Care". Menunjukkan bahwa pelatihan *experiential learning* dapat meningkatkan pengetahuan para pengasuh Daycare Pelangiku tentang: (1)

psikologi anak; (2) komunikasi pengasuhan dan konseling untuk anak; dan (3) *parenting*. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Lestari (2014) dengan judul “Efektivitas Teknik Pelatihan Melalui Penghayatan Pengalaman (*Experiential learning*) Terhadap Peningkatan Kohesivitas Kelompok Kerja Unit Kegiatan Mahasiswa” didapatkan jika melalui *experiential learning*, peserta memperoleh tambahan keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk menghadapi tugas-tugas dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa *experiential learning* menunjukkan hasil yang baik dengan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta didik. Pelatihan komputer yang menggunakan metode *experiential learning* sangat penting dikarenakan dapat memberikan pengalaman secara langsung kepada peserta, memungkinkan peserta untuk belajar dengan cara yang lebih efektif serta mempertahankan informasi lebih baik dalam jangka panjang. Melalui eksperimen, simulasi, dan praktik langsung, peserta dapat mengembangkan keterampilan teknis secara lebih mendalam dan memahami konsep-konsep abstrak dengan lebih baik. Selain itu, metode ini mendorong partisipasi aktif, meningkatkan motivasi, serta memungkinkan peserta untuk mengatasi tantangan nyata yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja, menjadikannya sebuah pendekatan pembelajaran yang lebih relevan dan bermanfaat.

LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan) berhubungan erat dengan pendidikan masyarakat dengan menyediakan program pendidikan non-formal yang melengkapi pendidikan formal melalui pengembangan keterampilan praktis dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. LKP merupakan bagian dari sub-pendidikan non-formal serta informal, yang memiliki tujuan dalam memberikan akses pendidikan kepada masyarakat secara lebih luas. Salah satunya adalah LKP Karya Duta Education yang merupakan lembaga pendidikan dibidang pelatihan Teknologi Informasi dan Bahasa yang berada di kota Bandung, Jawa Barat. Didirikan pada tahun 2019 dan berlokasi di Jalan Pahlawan No. 28, Kelurahan Cikutra, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kota Bandung. LKP ini memiliki berbagai program pelatihan, salah satunya adalah Pelatihan Microsoft Office. Di LKP Karya Duta Education juga menerapkan metode pembelajaran *Experiential learning* pada

pelatihan Microsoft Office yang merupakan konsep pembelajaran inovatif. Dengan lebih dari 1.000 lulusan, pelatihan ini telah membekali peserta dengan kemampuan mengoperasikan Microsoft Office yang menjadi syarat utama di berbagai bidang pekerjaan, seperti administrasi, keuangan, dan pemasaran. Dengan peningkatan keterampilan ini, peserta menjadi lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

*Experiential learning* merupakan salah satu inovasi yang penting dalam memenuhi kebutuhan dunia pendidikan saat ini. Maka, penerapan model pembelajaran *experiential learning* harus dipahami secara menyeluruh oleh semua pihak yang terlibat pada proses pembelajaran. LKP Karya Duta Education menggunakan metode *experiential learning* dengan pembelajaran yang intensif dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian tentang bagaimana keberhasilan penerapan *experiential learning* di lembaga tersebut, apakah dipengaruhi oleh peran instruktur atau faktor lain, dan kendala serta hambatan apa saja yang terjadi dalam penerapannya. Maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang “Penerapan *Experiential learning Method* dalam Meningkatkan Kompetensi Microsoft Office Pada Pelatihan Komputer Di LKP Karya Duta Education.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP Karya Duta Education menggunakan pendekatan berbasis praktik, dengan komposisi 80% praktik dan 20% teori. Pendekatan ini dipilih karena pelatihan Microsoft Office lebih efektif dilakukan melalui praktik langsung.
2. Microsoft Office merupakan keterampilan yang sangat penting dan banyak dibutuhkan di dunia kerja, sehingga pelatihan ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi peserta.
3. LKP Karya Duta Education adalah lembaga pendidikan yang berfokus pada pelatihan di bidang Teknologi Informasi dan Bahasa, berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat. Lembaga ini sangat peduli terhadap pengembangan

keterampilan peserta dan telah berkontribusi besar dalam membantu mereka memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Merujuk pada identifikasi masalah di atas, peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tahapan *experiential learning method* dalam proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP Karya Duta Education?
2. Bagaimana hasil dari penerapan *experiential learning method* dalam upaya peningkatan kompetensi di LKP Karya Duta Education?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan *experiential learning method* pada pelatihan komputer di LKP Karya Duta Education?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan tahapan *experiential learning method* dalam proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP Karya Duta Education.
2. Mendeskripsikan hasil dari penerapan *experiential learning method* dalam upaya peningkatan kompetensi di LKP Karya Duta Education.
3. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan *experiential learning method* pada pelatihan komputer di LKP Karya Duta Education.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan pemahaman empiris serta kontribusi terhadap teori pembelajaran di bidang pendidikan dan pelatihan, khususnya dalam konteks pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (PPSDM). Selain itu dapat memberikan gambaran mengenai penerapan *experiential learning method* dalam meningkatkan kompetensi Microsoft Office pada peserta pelatihan komputer.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Penulis berharap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan akademik dengan

menghasilkan penelitian yang relevan dan menambah literatur ilmiah dalam bidang pelatihan serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia.

b. Bagi Lembaga

Penulis berharap hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di LKP Karya Duta Education dengan memanfaatkan hasil temuan penelitian ini untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendekatan pembelajaran yang lebih efektif.

### 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penyusunan penelitian ini mengikuti pedoman yang tercantum dalam "Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/2021 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2021" yang dikeluarkan oleh UPI (2021), dengan penjelasan:

#### BAB I : Pendahuluan

Pada bagian ini membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

#### BAB II : Kajian Pustaka

Bagian ini mencakup tinjauan teoritis sebagai dasar dan acuan dalam menganalisis temuan serta mendiskusikan permasalahan penelitian.

#### BAB III : Metode Penelitian

Bagian ini memaparkan metode atau prosedur penelitian yang mencakup desain penelitian, partisipan, dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, dan penerapan isu etika penelitian.

#### BAB IV : Temuan dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil temuan penelitian sekaligus membahasnya. Pembahasan dalam bab ini meliputi jawaban mengenai pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### BAB V : Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Pada bagian akhir, disajikan simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang berisi saran yang dapat diambil berdasarkan temuan penelitian.