

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jawa Barat adalah salah satu provinsi dengan tingkat pengangguran yang cukup tinggi, meskipun memiliki potensi ekonomi yang besar dan beragam. Tingginya tingkat pengangguran menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Kondisi ini menjadi perhatian serius bagi pemerintah karena berdampak langsung maupun tidak langsung pada berbagai aspek sosial, seperti kemiskinan dan kriminalitas (Dharmawan dkk., 2022). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2024), jumlah pengangguran di Jawa Barat mencapai 1,7 juta orang pada bulan Agustus menjadi 6,75% dengan penurunan sekitar 0,69% dibandingkan tahun lalu. Namun, angka tersebut masih tergolong tinggi, salah satu penyebabnya adalah kurangnya keterampilan dan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri.

Kota Bandung sebagai pusat ekonomi dan industri yang berkembang pesat, seringkali menghadapi kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang memenuhi standar industri. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja menjadi sangat penting sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003), pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan pelatihan kerja sebagai bagian integral dari pembangunan tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan ini ditujukan untuk tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan maupun yang sudah bekerja.

Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan afektif, kognitif, dan psikomotorik, serta mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan di industri (Soekijo dalam Siregar, 2018, hlm. 65). Dalam menjamin mutu dan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan (diklat) pengelolaan yang tepat menjadi krusial. Hal ini memerlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir dengan baik dan evaluasi terus-menerus. Menurut Basri & Rusdiana (2015), pengelolaan merupakan faktor penting dalam program diklat. Perencanaan diklat menentukan sasaran yang ingin dicapai dan berfungsi sebagai

panduan untuk analisis kebutuhan pelatihan agar program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan.

Evaluasi program diklat penting dilakukan untuk mengukur keberhasilan dan memberikan umpan balik bagi perbaikan di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Suminar, dkk (2021) menunjukkan bahwa program diklat dapat meningkatkan kompetensi keterampilan kerja secara efektif dalam menghadapi bonus demografi di Indonesia, serta membantu mengatasi peningkatan pengangguran. Namun, program diklat yang ada masih sering kali belum efektif dalam memastikan bahwa peserta pelatihan memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai investasi untuk mengembangkan tenaga kerja yang memiliki potensi tinggi, sehingga mampu menghadapi perubahan di tingkat nasional maupun global.

Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Ketengakerjaan Kota Bandung, sebagai unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelatihan kerja, uji kompetensi, sertifikasi serta menjalin kerjasama kelembagaan di berbagai sektor industri, termasuk *food and beverage* (Fadhil, 2016). Pemerintah terus mengoptimalkan peran Balai Latihan Kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yang menekankan pembelajaran praktik, diharapkan menjadi solusi yang efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil serta meningkatkan kualitas tenaga kerja. Putu Sudira (2016) dalam bukunya menyebutkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*) telah berkembang sebagai inovasi dalam *Technical Vocational Education and Training* (TVET).

Robinson & Misko (2011) menjelaskan bahwa pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai standar kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi difokuskan pada pencapaian keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Penting untuk memastikan setiap peserta mampu menguasai keterampilan secara menyeluruh sesuai dengan kompetensi spesifik yang dibutuhkan. Dengan pendekatan ini, hasil belajar yang dirancang secara terstruktur untuk memastikan relevansi dan ketercapaian keterampilan peserta.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhabit (2016) menunjukkan bahwa penyelenggaraan pembelajaran dengan pendekatan *competency-based training* berhasil dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan serta membantu dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan pelatihan, penting untuk mengimplementasikan ketuntasan belajar (*mastery learning*) yang merupakan proses pembelajaran sistematis dan terstruktur, bertujuan untuk membantu kecepatan belajar dan memastikan pemahaman penuh sebelum melanjutkan ke materi selanjutnya. Penelitian yang dilakukan oleh Suciana (2019) menunjukkan bahwa strategi belajar tuntas (*mastery learning*) berhasil dalam meningkatkan hasil belajar peserta pelatihan yang bertujuan untuk membantu mengatasi dan meningkatkan kecepatan belajar (*rate of program*) dengan fokus pada pemahaman dan penguasaan materi.

Implementasi *mastery learning* dalam konteks diklat atau pelatihan menekankan pada pencapaian pemahaman penuh (*mastery*) dari suatu konsep atau keterampilan sebelum melanjutkan ke materi berikutnya, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pelatihan dan kinerja peserta dalam konteks praktis. Apabila telah menguasai seluruh materi yang dipelajari maka dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran telah selesai. *Mastery learning* memiliki beberapa langkah utama yang sama dengan pelatihan berbasis kompetensi yaitu penetapan tujuan yang jelas dalam setiap unit pembelajaran spesifik yang harus dicapai, pembelajaran terstruktur dimana setiap pembelajaran harus dipahami sepenuhnya sebelum peserta dapat melanjutkan ke pembelajaran berikutnya. Carroll dan Bloom (dalam Bisgaard dkk., 2018) menyatakan bahwa “*Mastery learning can be conceived as a more rigid form of competency-based training, CBT and ML are seen as means of enabling a more systematic acquisition of skills...*”. [Pembelajaran tuntas dapat dianggap sebagai bentuk pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang lebih ketat, di mana PBK dan pembelajaran tuntas dilihat sebagai cara untuk memungkinkan perolehan keterampilan yang lebih sistematis].

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki peran signifikan dan komitmen untuk menyediakan program pendidikan dan pelatihan. Dinas Ketenagakerjaan berperan penting dalam mengurangi pengangguran melalui kolaborasi dengan lembaga diklat dan sertifikasi serta industri kerja. Melalui kemitraan ini, Dinas

Ketenagakerjaan memastikan bahwa pelaksanaan program pelatihan relevan dan berkualitas sehingga peserta memperoleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja dibawah Dinas Ketenagakerjaan guna meningkatkan keterampilan profesional baru serta membuka peluang karir. Adapun pelatihan ini ditujukan bagi para tenaga kerja yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, meliputi bidang pelatihan seperti administrasi perkantoran, *graphic design*, *digital marketing* dan lain-lain.

Berdasarkan data empiris yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan, pelatihan tersebut dilaksanakan berdasarkan permintaan industri kerja saat melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Namun pada pelaksanaannya tidak melakukan *post-test*, *pre-test* tertulis kepada peserta tetapi pelatihan tersebut berhasil menurut penyelenggara karena memiliki beberapa kegiatan yang terdiri dari pembelajaran, magang atau casual, pemantapan dan uji kompetensi yang menunjang ketuntasan belajar (*mastery learning*). Hal ini yang mendukung keberhasilan dan mengurangi angka pengangguran karena banyak tenaga kerja yang langsung terserap oleh industri kerja berdasarkan hasil penilaian dan rekomendasi yang tersedia.

Balai Latihan Kerja baru melaksanakan pelatihan *food and beverage service* di tahun 2024 karena perkembangan industri makanan dan minuman yang merupakan salah satu sektor industri dengan potensi ekonomi terbesar di Kota Bandung. Maka dari itu kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja mengenai berbagai aspek layanan *food and beverage*, mulai dari pengetahuan dasar tentang makanan dan minuman, komunikasi dalam Bahasa Inggris, keterampilan penyajian, penanganan keluhan pelanggan serta penerapan standar kesehatan dan keselamatan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2019). Pelatihan *food and beverage service* diselenggarakan 30 hari dengan alokasi waktu 180 JP, yang mencakup pembelajaran selama 24 hari dan 3 hari uji kompetensi juga sertifikasi yang diikuti oleh 40 peserta.

Berdasarkan uraian diatas, Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menjadi fokus penelitian ini karena keberhasilannya dalam mengimplementasikan ketuntasan belajar (*mastery learning*) dalam pelatihan berbasis kompetensi, khususnya dalam pelatihan *food and beverage service*. Peserta

pelatihan tidak hanya mengikuti prosedur penyelenggaraan pelatihan, tetapi mencoba praktik langsung di industri, yang meningkatkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja di industri terkait. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai bagaimana *mastery learning* diimplementasikan di Balai Latihan Kerja serta bagaimana pengeloan diklat dilakukan hingga program pelatihan berbasis kompetensi tersebut berhasil. Sehingga, peneliti menyusun kegiatan penelitian dengan judul “Implementasi *Mastery Learning* pada Penyelenggaraan Pelatihan *Food and Beverage Service* di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait efektivitas pelatihan dalam menghasilkan kompetensi yang relevan dengan industri kerja serta memastikan investasi dalam pendidikan dan pelatihan bermanfaat secara nyata dalam meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang terdapat dalam latar belakang, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ditemui, dengan uraian sebagai berikut:

1. Jawa Barat memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, salah satu penyebab utama pengangguran adalah kurangnya keterampilan dan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri.
2. Dalam upaya mengurangi pengangguran, program-program pemerintah seperti pendidikan dan pelatihan dapat menjadi solusi untuk mengurangi kesenjangan antara tenaga kerja dengan kesempatan kerja serta mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas.
3. Program pelatihan berbasis kompetensi salah satunya adalah penyelenggaraan pelatihan *food and beverage service* di tahun 2024, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional baru dan membuka peluang karir.
4. Pada pelaksanaan pelatihan, pihak penyelenggara tidak selalu melakukan instrumen evaluasi yang memadai untuk mengukur capaian kompetensi.
5. Penyelenggaraan pelatihan di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dinyatakan berhasil karena banyak tenaga kerja yang langsung terserap oleh

industri kerja, khususnya di bidang *food and beverage* setelah mengikuti pelatihan dengan mengimplementasikan *mastery learning*.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai kondisi lapangan serta hasil identifikasi masalah diatas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?
2. Bagaimana implementasi *mastery learning* dalam pelaksanaan pelatihan *food and beverage service* di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?
3. Bagaimana evaluasi hasil belajar (*output*) pada kompetensi peserta pelatihan *food and beverage service* di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi *mastery learning* dalam pelaksanaan pelatihan *food and beverage service* di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi hasil belajar (*output*) pada kompetensi peserta pelatihan *food and beverage service* di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang dapat diperoleh baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang mendalam tentang kualitas dan efektivitas program diklat, pelatihan berbasis kompetensi dan *mastery learning*, khususnya dalam bidang *food and beverage service*.

Diharapkan juga penelitian ini menjadi rujukan bagi penelitian lain dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengalaman praktis serta meningkatkan pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan nonformal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat menjadi bekal untuk pengembangan diri di masa depan.
- b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa informasi serta bahan kajian yang berguna untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dalam bidang yang relevan.
- c. Bagi lembaga, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan untuk perbaikan dan memunculkan inovasi guna mencapai tujuan dan meningkatkan pengelolaan diklat.

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

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari skripsi yang berfungsi sebagai pengenalan terkait keseluruhan penelitian. Isinya mencakup latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta struktur organisasi skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini pembahasan mencakup konsep, teori dan landasan yuridis dari variabel-variabel penelitian yang menjadi acuan yang jelas terhadap topik penelitian yang akan dibahas.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan secara terperinci pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, mulai dari desain penelitian, partisipasi dan lokasi penelitian,

hingga teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan diterapkan.

4. BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan secara mendalam terkait hasil temuan dan pembahasan sesuai dengan teknik analisis data yang telah digunakan. Informasi di dalam bab ini bersifat responsif terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bagian ini mengungkapkan rangkuman kesimpulan, implikasi serta saran atau rekomendasi yang didasarkan pada interpretasi hasil pelaksanaan penelitian sekaligus memaparkan hal-hal yang dapat dimanfaatkan dari penelitian.