

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan peningkatan kualitas SDM merupakan modal utama dan terpenting di dalam pembangunan sosial ekonomi, budaya, psikologis, moral dan spritual dari suatu bangsa dan negara, terutama bangsa dan negara yang sedang berkembang dan sedang membangun. Pengembangan SDM tidak sekedar upaya peningkatan kualitas tenaga kerja saja, karena didalamnya juga mengandung makna peningkatan kemampuan seluruh warga masyarakat agar terbiasa berpikir dan bertindak rasional di atas landasan akhlak dan moral yang tinggi. Pendapat ini sejalan dengan dasar pemikiran Pembangunan nasional menurut GBHN 1999 bahwa usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan global yang dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal. Upaya peningkatan kualitas SDM berarti upaya peningkatan seluruh masyarakat Indonesia tanpa

terkecuali, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang pada saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia selalu menjadi prioritas kebijakan pemerintah. Secara nyata bahwa manusia merupakan faktor inti di antara sumber daya yang tersedia. Di samping itu kemampuan berpikir secara rasional pada diri manusia, menyebabkan ia mempunyai kemampuan menghadapi dan mengantisipasi berbagai kemungkinan ancaman terhadap kelangsungan hidup masyarakatnya, bertahan terhadap seleksi alam, dan sekaligus mengelola sumber daya alam.

Peningkatan kualitas manusia dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia secara berdaya guna dan tepat guna. Dalam hubungan ini, pengembangan sumber daya manusia dimaksud sebagai proses transformasi potensi sumber daya manusia menjadi kekuatan efektif yang berkualitas tinggi. Diantaranya melalui pendidikan sekolah, latihan kerja, pengembangan di tempat kerja serta perbaikan gizi dan kesehatan. Keempat jalur tersebut saling terkait dan saling menunjang satu sama lain sebagai satu sistem untuk meningkatkan harkat, mutu dan kemampuan sumber daya manusia.

Pendidikan memainkan peranan penting dalam upaya meningkatkan kualitas SDM didalam mencerdaskan kehidupan bangsa untuk menghasilkan manusia atau bangsa Indonesia yang berkepribadian, cerdas dan terampil, disiplin, mandiri, produktif serta memiliki motivasi tinggi dan mampu memecahkan aneka rupa masalah dalam berbagai bidang kehidupan yang selalu berorientasi ke depan. Di dalam penanganan kualitas SDM tersebut tidak hanya dilakukan oleh pendidikan sekolah saja tetapi juga dilakukan oleh Pendidikan Luar Sekolah (PLS) di dalam menambah dan melengkapi keterbatasan pendidikan sekolah.

Pendidikan Luar Sekolah menurut UU Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang, sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Tahun 1991 PLS merupakan salah satu bentuk pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah baik yang dilembagakan atau tidak. Pendidikan luar sekolah tersebut menjadi dasar dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja.

Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pengembangan sumber daya manusia erat hubungannya dengan upaya mewujudkan amanat pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945,

yang menggariskan bahwa "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia Indonesia". Manusia dapat hidup layak apabila kehidupannya didukung oleh penghasilan yang memadai. Mereka harus bekerja secara produktif dengan mutu serta kemampuan kerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan peningkatan dan pembinaan keterampilan tenaga kerja melalui latihan kerja. Upaya ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja, yang menyebutkan bahwa :

Latihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pelaksanaan pelatihan dapat sukses perlu memperhatikan prinsip-prinsip :

1. Perbedaan individu, mencakup tingkat pendidikan, minat, pengalaman dan sebagainya.
2. Motivasi, hal-hal yang dapat mendorong individu dalam mengikuti pelatihan.
3. Partisipasi aktif, partisipasi dalam proses pembelajaran mengajar yang dapat menambah minat dan motivasi peserta pelatihan.
4. Pemilihan peserta, adanya seleksi peserta dapat mengandung motivasi tambahan.
5. Pemilihan pelatih, efektivitas program pelatihan antara lain tergantung kepada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan mengajar.

6. Metode pelatihan, perlu penentuan metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan karena tidak ada satu metodepun yang cocok untuk semua jenis pelatihan.
7. Prinsip belajar, pelatih harus mengetahui prinsip belajar, belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit atau dari yang sudah diketahui kepada yang belum diketahui. (Moekijat, 1993;5)

Pusat Pengembangan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Manufaktur (P3TKIM) Bandung sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 23/MEN/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, adalah lembaga latihan pemerintah di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan pelatihan tenaga kerja industri manufaktur. Pelatihan yang dilakukan berorientasi pada pemberian bekal keterampilan kepada peserta agar dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Agar mereka dapat berhasil dalam mengikuti pelatihan, maka diperlukan motivasi belajar, karena motivasi belajar dapat memberikan ransangan belajar bagi seseorang. Ishak Abdulhak (2000:9) mengungkapkan bahwa motivasi belajar sangat penting bagi warga belajar di dalam memacu prestasi belajarnya. Motivasi yang muncul dalam dirinya itu merupakan bagian terpenting dalam mencapai keberhasilan.

Indikator motivasi belajar yang dikemukakan oleh Anderson CR dan Faust GW dalam Elida Prayitno (1989:10), yaitu:

Motivasi dalam belajar dapat dilihat dari tingkah laku seseorang yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi dan ketekunan. Seseorang yang memiliki motivasi belajar yang tinggi menampakkan minat yang besar dan perhatian yang penuh terhadap kegiatan belajar. Mereka memusatkan sebanyak mungkin energi fisik dan psikis terhadap kegiatan belajar tanpa perasaan bosan apalagi menyerah.

Indikator tersebut tidak dapat berjalan jika faktor kebutuhan seseorang kurang terpenuhi. Abraham H Maslow dalam Djudju Sudjana, (1996:141) ada lima tingkatan kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh manusia dalam mempertahankan dan mengembangkan kehidupannya. Lima tingkatan kebutuhan menurut Abraham Maslow tersebut adalah: 1) Kebutuhan dasar (*physiological need*); 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*); 3) Kebutuhan sosial (*social need*); 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem need*); dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Dalam kegiatan pelatihan tidak lepas dari proses pembelajaran. Kegiatan belajar sebagai proses menurut Djudju Sudjana (1993:73) terdiri dari: 1) Tujuan belajar, 2) Motivasi, 3) Hambatan, 4) Lingkungan, 5) Persepsi dan 6) Respon. Unsur-unsur kegiatan belajar tersebut melibatkan peran aktif

instruktur dan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Peserta pelatihan dan instruktur perlu menciptakan kondisi yang menunjang tercapainya hasil belajar yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kegiatan belajar tidak akan berhasil jika peserta pelatihan tidak bermotivasi untuk belajar.

Hasil belajar merupakan perolehan kemampuan yang bersifat kognitif, psikomotor, maupun afektif setelah melalui pengalaman dari proses pembelajaran yang telah ditempuhnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Dari latar belakang di atas penulis memfokuskan masalah ini pada hubungan antara variabel motivasi belajar, proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif di Pusat Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam proses pelatihan, kurangnya minat peserta pelatihan dalam melakukan pelatihan keterampilan otomotif yang diberikan oleh instruktur. Hal ini menyebabkan peserta tidak dapat mengembangkan proses pelatihan yang didapat.



2. Kurang memberikan kesempatan pada peserta pelatihan dalam melakukan praktek otomotif secara individual, sehingga peserta pelatihan kurang dapat mengembangkan kemampuannya secara maksimal. ini akan menyebabkan peserta pelatihan tidak percaya diri di dalam melakukan praktek secara individual.
3. Lingkungan dan sarana pelatihan kurang mendukung sehingga motivasi belajar peserta pelatihan menurun.
4. Pelaksanaan proses pembelajaran yang tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan akan mengakibatkan, peserta pelatihan putus ditengah jalan.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian tidak terlalu luas dalam pembahasannya dan lebih terarah, maka penulis akan membatasi masalah pada variabel-variabel yang berkaitan dengan hasil belajar.

Masalah penelitian akan dibatasi pada variabel-variabel penelitian yang meliputi motivasi belajar dan proses pembelajaran yang akan dilihat hubungannya dengan hasil belajar pada peserta pelatihan kejuruan otomotif.

D. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini secara lebih khusus dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan antara motivasi belajar dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif ?
2. Bagaimanakah hubungan antara proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif ?
3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi belajar dan proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif?

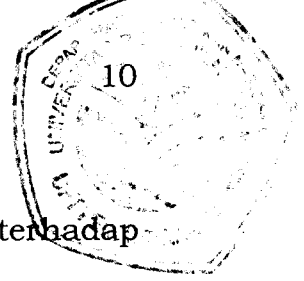
E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Hubungan antara motivasi belajar dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.
2. Hubungan antara proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.
3. Hubungan antara motivasi belajar dan proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.

F. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan sumbangan informasi untuk hal-hal sebagai berikut:



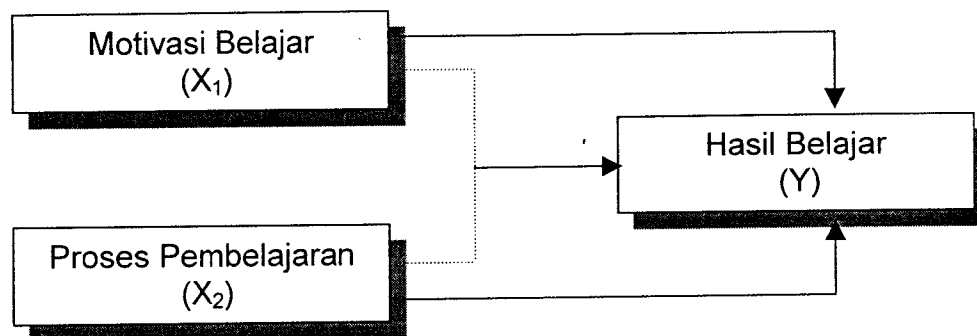
1. Secara teoritis memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di Pendidikan Luar Sekolah dalam konsep-konsep pelatihan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini sebagai masukan dalam perencanaan, penetapan dan penyelenggaraan program pelatihan di Pusat Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri manufaktur Bandung.

G. Asumsi

Penelitian ini bertitik tolak dari asumsi sebagai berikut:

1. Kursus atau pelatihan merupakan salah satu satuan pendidikan luar sekolah, termasuk didalamnya kursus atau pelatihan otomotif yang diselenggarakan di Pusat Pengembangan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Bandung.
2. Motivasi belajar mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan hasil belajar. Pendapat ini dikemukakan oleh Walberg dan Uguroglu (1973) dalam Ishak Abdulhak (2000:9).
3. Proses pembelajaran yang optimal memungkinkan hasil belajar yang optimal juga (Nana Sudjana, 2000:37).

Adapun hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1. Hubungan antar Variabel Penelitian

H. Hipotesis Penelitian

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi belajar dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.
2. Terdapat hubungan yang positif antara proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi belajar dan proses pembelajaran dengan hasil belajar peserta pelatihan kejuruan otomotif.

I. Definisi Operasional

Hubungan yang positif adalah hubungan yang signifikan yang diukur atau diperoleh dengan rumus $F = S^2_{reg}/S^2_{res}$.

Dalam mengartikan judul penelitian maka perlu dijelaskan definisi operasionalnya :

1. Motivasi Belajar

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Mc Donald dalam Wasty ' Soemanto (1998:203) mengandung makna bahwa motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri seseorang, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Motivasi menurut (Nana Syaodih & Muh. Surya, 1987:61) berasal dari kata motive yang berarti "dorongan" untuk melakukan sesuatu. Motif atau drive merupakan satu kesatuan tenaga, dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan.

Motivasi belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan dari dalam dan luar diri individu peserta pelatihan yang mendorong dirinya untuk mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan otomotif selama pelatihan berlangsung. Dorongan yang terdapat dalam diri itu sendiri yakni dorongan untuk memenuhi kebutuhan belajar dan keinginan untuk dapat menyelesaikan pelatihan dengan hasil yang memuaskan. Dorongan dari luar diri peserta yakni datang dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitarnya.

2. Proses Pembelajaran

Beberapa istilah pembelajaran menurut beberapa pakar, 1) Mappa (1994:11), mengemukakan bahwa apabila istilah pembelajaran digunakan sebagai suatu proses, maka sebagai suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan. 2) Travers (1972) dalam D. Sudjana, (1993:68), berpendapat bahwa pembelajaran itu adalah proses yang menghasilkan penyesuaian tingkah laku. 3) Sedangkan Knowles (1973) dalam Mappa (1994:12), pembelajaran itu merupakan suatu proses di dalam mana perilaku diubah, dibentuk atau dikendalikan.

Proses pembelajaran yang ada pada pelatihan kejuruan otomotif adalah proses interaksi yang terjadi antara instruktur dengan peserta pelatihan dan antara peserta pelatihan dengan peserta latihan.

3. Hasil Belajar

Hasil belajar menurut Nana Syaodih S (1983:124) merupakan segala perilaku yang dimiliki peserta pelatihan sebagai akibat dari proses belajar yang ditempuhnya. Batasan tersebut cukup luas meliputi semua akibat dari proses belajar yang berlangsung di sekolah atau di luar sekolah, belajar yang bersifat kognitif, afektif ataupun psikomotor, disengaja ataupun tidak disengaja.

Hasil belajar yang dimaksud dalam penelitian ini yakni perubahan tingkah laku peserta pelatihan sebagai akibat dari proses pembelajaran yang ditempuhnya serta diaktualisasikan dalam bentuk nilai yang diperolehnya.

4. Peserta Pelatihan Otomotif

Peserta pelatihan otomotif adalah seseorang atau subyek yang mengikuti pelatihan otomotif untuk mendapatkan transfer *knowledge*, transfer skill dan transfer nilai atau sikap di Pusat Pengembangan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Manufaktur. Kejuruan otomotif di sini terdiri dari keterampilan bidang mobil bensin dan diesel, alat berat serta sepeda motor.