

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman pada era globalisasi ini menuntut semua pihak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing untuk menghadapi dunia kerja, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian pembangunan bangsa diberbagai bidang yang berkaitan dengan kemajuan dan kemakmuran suatu bangsa.

Pengangguran dan kemiskinan yang menjadi masalah besar bangsa Indonesia dalam bidang kualitas sumber daya manusianya, permasalahan ini yang terus diusahakan pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran yang ada. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada bulan Februari 2019 mencapai 5,01 %, hal tersebut mengalami penurunan sebesar 0,33 % dibandingkan TPT Agustus 2018 dengan jumlah 5,34 % dan juga mengalami penurunan sebesar 0,12 % dibandingkan TPT Februari 2018 5,13 %. Daerah jawa barat menjadi penyumbang terbesar Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pada bulan Februari 2019 yaitu 7,73 % (Badan pusat Statistik, 2019).

Riska (2016) Terdapat beberapa faktor penyebab dari pengangguran yang ada di Indonesia yaitu :

1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang dapat menerima seseorang untuk bekerja. Jumlah pencari kerja lebih banyak dari lapangan pekerjaan yang terdapat di negara indonesia
2. Kurangnya kualitas sumber daya manusia. Banyaknya sumber daya manusia yang tidak memiliki keahlian serta keterampilan sebagai salah satu penyebab terus bertambahnya jumlah pengangguran yang ada di negara indonesia.
3. Kekurangan informasi. Para pengangguran yang mencari pekerjaan banyak yang masih tidak memiliki akses untuk dapat mencari informasi tentang lapangan pekerjaan yang tersedia ataupun perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.
4. Lapangan pekerjaan yang belum merata. Terdapat kesenjangan lapangan pekerjaan di daerah perkotaan dengan daerah pedesaan.
5. Upaya pemerintah masih dirasa kurang dalam memberikan pelatihan yang meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

6. Malas masih melekat dan menjadi budaya yang menjadi penghambat untuk para pengangguran yang sedang mencari pekerjaan.

Faktor tersebut yang membuat kualitas dari SDM di Indonesia kurang berkualitas dan tidak memiliki kesiapan kerja yang baik.

Kesiapan kerja Menurut Sukardi (dalam Ika Y dan Muhammad K, 2015), merupakan bentuk dari suatu kemampuan, keterampilan dan juga sikap kerja sesuai dengan potensi-potensi peserta didik dalam beragam bentuk pekerjaan yang secara langsung dapat diterapkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Kesiapan kerja yang telah dimiliki oleh seseorang bukan hanya jabatan yang diberikan pada pekerjaannya, namun merupakan suatu bentuk jabatan atau pekerjaan yang selaras serta sesuai dengan potensi-potensi diri yang dimiliki oleh seseorang yang menjabatnya. Dikarenakan hal tersebut, setiap individu yang memiliki jabatan dalam pekerjaannya akan bertanggung jawab dengan senang hati sehingga individu tersebut dapat menunjukkan kapasitas dalam dirinya untuk meningkatkan prestasi serta dapat mengembangkan potensi baik pada dirinya sendiri, lingkungan maupun sarana dan prasarana dalam membantu jabatannya pada pekerjaan yang sedang dijalankannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja tersebut baik dari faktor internal maupun faktor eksternal, seperti yang dijelaskan Fairuz (2018) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari internal yaitu faktor yang ada di dalam peserta didik tersebut dan faktor eksternal yaitu faktor yang diberikan oleh pihak luar, seperti lembaga pelatihan.

Lembaga pelatihan baiknya memberikan pembelajaran yang dapat dengan mudah diserap oleh peserta didiknya, salah satunya penerapan strategi pembelajaran yang tepat, sehingga peserta pelatihan dapat diarahkan untuk meningkatkan serta mengembangkan potensi diri dalam bidang kompetensi kerja dan mendapat kesiapan kerja yang lebih baik untuk menghadapi dunia kerja.

Menurut Al Muchtar & Suwarma (2007) Strategi pembelajaran terdiri dari prosedur, teknik dan juga metode yang akan menegaskan bahwa peserta didik akan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dari pembelajaran. Istilah dari kata teknik dan metode seiring waktu digunakan secara bergantian, dikarenakan hal tersebut strategi pembelajaran musti disesuaikan kembali dengan tujuan-tujuan

pembelajaran yang sudah ditetapkan agar dapat mencapai tujuan yang suseai dengan tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efesien Nelawati dkk. (2020). Miarso (dalam Wuwung, 2019) menyampaikan bahwa strategi pembelajaran merupakan suatu bentuk pendekatan dalam sistem pembelajaran yang dituangkan dalam bentuk kerangka kegiatan dan pedoman umum dengan maksud untuk mencapai tujuan umum pembelajaran yang ditungankan dari teori belajar maupun pandangan para ahli tertentu.

Rachmawati dkk. (2020) Terdapat beberapa klasifikasi dalam strategi pembelajaran yang sudah sering diterapkan pada kegiatan belajar dan mengajar di kelas, diantara lainnya yaitu strategi pembelajaran mandiri strategi, pembelajaran melalui pengalaman, strategi pembelajaran langsung, strategi pembelajaran tidak langsung dan strategi pembelajaran interaktif. Salah satu strategi tesebut adalah strategi pembelajaran interaktif menurut Abdul Majid (2015) strategi pembelajaran interaktif merupakan bentuk suatu teknik dari pembelajran yang digunakan oleh pendidik untuk mengungkap bahan ajar, pendidik memegang peran utama dalam menciptakan situasi interaktif yang edukatif, yaitu interaksi yang dilakukan pendidik dengan peserta didik, peserta didik dengan peserta didik dan dengan sumber pembelajaran dalam pencapaian tujuan belajar.

Dalam strategi pembelajaran interaktif, pembelajaran yang diberikan harus menuntut supaya peserta didik terus tertarik dan pembelajaran dapat dilakukan di dalam maupun di luar kelas (Abdul Majid, 2017). Dalam hal ini lembaga penyedia layanan pendidikan dapat melaksanakan hubungan kemitraan untuk mendukung pembelajaran interaktifnya. Berdasarkan dari peraturan pemerintah Republik

Indonesia Nomor 44 Tahun 1997, pola kemitraan terbagi dalam lima jenis kelompok yaitu, inti plasma, subkontrak, dagang umum, keagenan, dan waralaba.

Dalam upaya peningkatan kualitas SDM, sering kali dijumpai beberapa penyebutan, yaitu; pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*). Keempat terminologi tersebut sering kali diartikan sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sulistiyani & Nursam, 2019).

Salah satu upaya pemerintah Republik Indonesia melalui kementerian ketenaga kerjaan dalam mengurangi angka pengangguran yaitu meningkatkan

kompetensi tenaga kerja Indonesia dengan melakukan pelatihan kerja, seperti yang bagaimana dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan BAB V Pelatihan Kerja pada Pasal 9 dan pasal 10 ayat 1 dan 2. “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 10 (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di da-lam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.”

Salah satu penyedia pelatihan kerja bisa didapatkan melalui lembaga atau satuan Pendidikan non-formal. Pendidikan non-formal menurut Coombs (dalam Abdul, 2018) merupakan suatu bentuk usaha pelayanan pendidikan di luar sekolah yang berjalan selama seumur hidup dan diselenggarakan dengan berencana, teratur, sengaja dan bertujuan untuk mewujudkan potensi individu seutuhnya yang selalu ingin belajar dan mengajar supaya dapat mengembangkan mutu dan taraf hidupnya. Terdapat peranan pendidikan non-formal yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2013 Pasal 26 Ayat 1 berisi tentang pendidikan non-formal merupakan sebagai pengganti, ini dimaksudkan bahwa pendidikan nonformal dapat dijadikan alternatif pengganti bagi masyarakat yang kerana suatu hal tidak dapat menempuh pendidikan pada pendidikan formal.

Pada satuan pendidikan non-formal terdapat salah satu contoh dalam bentuk satuan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) hal tersebut tercantum pada 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa 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 yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik kursus

Dalam PERMENDIKBUD Nomor 81 tahun 2013 dijelaskan bahwa satuan pendidikan nonformal terdiri atas Kelompok Belajar, PKBM Majelis Taklim, PNF dan LKP yang terdiri atas Rumah Pintar, Balai Bahasa, Lembaga Bimbingan Belajar, serta bentuk lain yang berkembang di masyarakat dan ditetapkan oleh Direktur Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Non-formal dan Informal.

Sudah cukup banyak lembaga pelatihan yang ada di Indonesia salah satu daerahnya yaitu kabupaten Bandung seperti data yang diperoleh dari referensi kementerian pendidikan dan kebudayaan, terdapat 258 LPK yang tersebar pada 31 kecamatan di kabupaten Bandung, LKP tersebut memiliki berbagai macam jenis pelatihan seperti : kursus komputer, kursus mengemudi, kursus bahasa Inggris, kursus tata boga, tata kecantikan rambut, tata rias kecantikan kulit, tata rias pengantin, *baby sitter*, kursus menjahit dan kursus otomotif.

Dari berbagai macam pilihan pelatihan dan kursus yang ada di Kabupaten Bandung, kursus otomotif menjadi salah satu pilihan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga meningkatkan kesiapan kerja untuk dapat menghadapi persaingan pada dunia kerja saat ini. Salah satu lembaga pelatihan yang menyediakan program pelatihan otomotif yaitu Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Bakti Ilham dengan program Pelatihan Mekanik Pemula Sepedah Motor, LKP Bakti Ilham mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dan meningkatkan kesiapan kerja dalam dunia kerja serta mempersiapkan SDM yang mampu membuka lapangan perkerjaan sendiri karena program dari LKP Bakti Ilham ini berbentuk Program Kecakapan Wirausaha (PKW). Untuk mendukung upaya peningkatan kualitas SDM dalam kesiapan bekerja, LKP Bakti Ilham juga melakukan hubungan kemitraan dengan industri yang berkaitan dengan otomotif, tidak hanya dibekali keahlian dan keterampilan LKP Bakti Ilham juga memberikan modal alat-alat dasar kepada kelompok dari lulusan untuk memulai usahanya sendiri. Dalam hal ini program di LKP Bakti Ilham ini diharapkan dapat menekan angka pengangguran yang ada dengan menyediakan lulusan yang berkopoten dan dapat membuka lapangan pekerjaan yang baru. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Penerapan Strategi Pembelajaran Interaktif dalam Upaya Meningkatkan Kesiapan Bekerja Peserta Didik di LKP Bakti Ilham Rancaekek ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat menentukan tiga rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, adapun tiga rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana penerapan strategi pembelajaran interaktif di LKP Bakti Ilham Rancaekek dalam pelatihan otomotif ?
- 2) Bagaimana hubungan kemitraan yang dibangun LKP Bakti Ilham dengan industri terkait upaya peningkatan kesiapan kerja?
- 3) Bagaimana hasil strategi pembelajaran di lembaga kursus dan pelatihan Bakti Ilham Rancaekek terhadap upaya peningkatan kesiapan bekerja para peserta pelatihan otomotif ?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan peneliti dapat menentukan tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan strategi pembelajaran interaktif dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja para peserta pelatihan lembaga kursus dan pelatihan Bakti Ilham Rancaekek.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin peneliti jabarkan dari penelitian ini, yaitu untuk mendeskripsikan sebagai berikut :

- 1) Penerapan strategi pembelajaran interaktif pada pelatihan otomotif sepeda motor pemula di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Bakti Ilham.
- 2) Hubungan kemitraan yang dilakukan LKP Bakti Ilham dengan industri dalam upaya peningkatan kesiapan kerja peserta pelatihan.
- 3) Hasil penerapan strategi pembelajaran interaktif dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja pada peserta program pelatihan otomotif sepeda motor pemula di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Bakti Ilham.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dari hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat yaitu dapat menambah pengetahuan, dan mampu dijadikan sebagai sumber referensi ataupun rujukan keilmuan pada bidang pendidikan masyarakat, khususnya dalam kajian

pengaruh strategi pembelajaran terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan Kursus Dan Pelatihan Bakti Ilham.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan, pengalaman dan pemahaman secara langsung pada pendidikan nonformal terutama dalam bidang kesiapan kerja.

2) Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada pihak LKP baik pengelola maupun tutor untuk meningkatkan kesiapan kerja pada peserta pelatihan dalam memasuki persaingan di dunia kerja.

3) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat mejadi sumber referensi ataupun masukan pada masyarakat untuk pemecahan masalah yang ada kaitannya dengan kesiapan kerja untuk menghadapi persaingan pada dunia kerja.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ini adalah sebagai berikut ini :

- 1) BAB I (PENDAHULUAN), di dalam pendahuluan ini dijelaskan mengenai Latar Belakang Masalah Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Struktur Organisasi Skripsi
- 2) BAB II (KAJIAN PUSTAKA), di dalam kajian pustaka tertuang berbagai konsep yang digunakan untuk membahas topik yang diangkat, diantaranya konsep strategi pembelajar, konsep strategi pembelajaran interaktif, konsep kesiapan kerja, konsep kursus dan pelatihan, penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir penelitian.
- 3) BAB III (METODE PENELITIAN), di dalam metode penelitian ini, tertuang mengenai desain penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, kisi-kisi instrumen penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data yang digunakan.
- 4) BAB IV (TEMUAN DAN PEMBAHASAN), di dalam bab ini diuraikan dan dijelaskan mengenai temuan lapangan yang peneliti peroleh serta pembahasan

dari temuan penelitian untuk menjawab rumusan pertanyaan penelitian yang telah peneliti rumuskan sebelumnya.

- 5) BAB V (SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI), di dalam bab ini diuraikan mengenai simpulan atas hasil penelitian yang ditemukan, dan penyajian rekomendasi dari hasil temuan penelitian yang dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkaitan.