

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah kesadaran yang berkembang sejak tahun 1990-an bahwa manusia (*people*) merupakan sebuah aset kunci dalam daya saing, hal itu yang diungkapkan oleh para praktisi sumber daya manusia (SDM) dan pengamat pengamat kontemporer. Masyarakat di negara-negara barat banyak yang lebih percaya bahwa teknologi adalah yang utama untuk meningkatkan produktivitas sedangkan sebuah fakta menunjukkan keuntungan kompetitif utama dan terbesar ialah melalui pelaksanaan kreativitas manusia, seperti melakukan identifikasi produk dan layanan baru, menemukan peluang di pasar yang belum dieksplorasi, mencari berbagai aplikasi untuk produk dan layanan yang sudah ada serta mengoptimalkan potensi keuntungan yang dapat dihasilkan dari kemajuan teknologi maka diperlukan penerapan kreativitas dalam pengetahuan dan keterampilan manusia tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas sebuah organisasi tidak dapat terbentuk dan tidak dapat mempertahankan eksistensinya dalam jangka waktu yang panjang (Prasodjo, 2020, hlm. 17), itu berarti aset terbaik untuk kemajuan suatu bangsa adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas.

Berkualitas berarti punya penilaian yang baik atau berada dikelas yang bisa diandalkan, mengacu definisi kualitas secara internasional yaitu tingkat yang menunjukkan serangkaian karakteristik yang melekat dan memenuhi ukuran tertentu (Toda, 2019, hlm. 195-214). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berarti juga mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang relevan sesuai perkembangan di zamannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia – manusia yang berdaya lebih strategis sebagai sesuatu yang utama diproyeksikan untuk terus ditingkatkan keterampilan dan kompetensinya dengan kata lain dibangun melalui pendidikan misalnya, dari pada mendahulukan pembangunan infrastruktur dengan hanya mengandalkan sumber daya alam maka lebih baik mempertajam kekuatan sumber daya manusianya (Anas, 2022, hlm. 110-130) dengan kata lain Sumber daya manusia yang berkompetensi menjadi penggerak perekonomian di masyarakat (Herwina. W, 2019, hlm 1) jika sumber daya manusia diutamakan untuk dibangun

maka produktivitas masyarakat suatu negara akan meningkat dan kalau produktivitas meningkat bukan tidak mungkin akan dapat menghadirkan sebuah dampak kemajuan dalam bidang yang lainnya, maka sebuah negara perlu meletakkan urgensi pada pengembangan SDM atau masyarakatnya melalui pendidikan, dilatih beradaptasi merupakan kekuatan agar sebuah negara berkembang dan maju, kemajuan tersebut menggambarkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang terdidik sehingga menghasilkan SDM berkualitas karena manusia memiliki potensi akal, kemauan, kreatifitas dan perasaan melalui proses pendidikan hal tersebut dipertajam sehingga mendorong manusia yang berpendidikan ingin mengembangkan negaranya sendiri (Anas, 2022, hlm. 110-130).

Menuturkan pernyataan dari Birdsall et. al. (2001) dalam (Nasution, 2021. hlm, 74) bahwa negara dengan kategori berkembang ditambah kondisi tingkat pertumbuhan populasi yang tinggi, biasanya memiliki pertumbuhan ekonomi yang rendah disebabkan produktivitas masyarakat rendah atau bahkan tidak memiliki pekerjaan. Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah kepadatan penduduk terus meningkat berdampak pada penambahan jumlah angkatan kerja sekaligus bertambahnya pula kebutuhan terkait lapangan pekerjaan, jika ketersediaan lapangan pekerjaan kurang maka tingkat pengangguran akan semakin bertambah (Junaidi, 2023). Pengangguran masih menjadi masalah besar bagi negara Indonesia, meninjau data BPS (Badan Pusat Statistik, 2023) tingkat pengangguran terbuka di Indonesia berada diangka 5,32% atau setara 7,86 juta jiwa, hal tersebut menunjukkan jumlah yang tidak sedikit dari orang-orang yang tidak atau belum memiliki pekerjaan. Faktor penyebab pengangguran diantaranya tingkat pendidikannya rendah serta belum memiliki keterampilan khusus (Setyaningsih, Vestikowati, & Suwarlan , 2022).

Perlunya sebuah komponen yang membantu minimalisir angka pengangguran, karena ini merupakan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) maka dibutuhkan pengembangan SDM. Pengembangan SDM selalu berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pengetahuan, karena dari sanalah manusia memiliki dasar untuk bertindak dan memaknai hidup yaitu melalui proses pendidikan dan pelatihan (Notoatmodjo. S dalam Effendi, 2021, hlm. 40).

Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas SDM, sumber daya manusia bisa terus ditingkatkan agar menjadi lebih baik dengan cara, diberikan pelatihan dan pendidikan. Sejalan dengan pernyataan Armstrong dalam (Effendi, 2021, hlm. 40) bahwa pengembangan sumber daya manusia itu berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, lewat program-program pelatihan. Pendapat lainnya menuturkan bahwa kita perlu belajar melihat atau berkaca pada negara-negara yang telah maju seperti macan Asia (Jepang, Korea, Taiwan) menerapkan solusi yang akan disiapkan dalam menempuh proses pembentukan sumber daya manusianya melalui: kesatu, perluasan volume dan kualitas pelatihan vokasi dan pemagangan kerja. Kedua, memberikan keterbukaan untuk perusahaan berperan aktif dalam peningkatan keterampilan angkatan kerja. Ketiga, melakukan pendanaan untuk pelatihan vokasi dan pemagangan (F.Nagel, 2020, hlm. 33).

Kondisi tingkat pendidikan di Indonesia masih terbelakang berada di jajaran kategori yang kurang baik atau masih rendah dimana tahun 2023 dalam hasil penelitian oleh *Program for International Student Assessment* memperlihatkan Indonesia berada di peringkat 67 dari 203 negara lainnya. Hal tersebut direspon oleh pihak pemerintahan dan salah satu bentuk upaya perhatian pemerintah dalam bidang pendidikan yaitu diperlihatkan dengan komitmen pengaliran dana yang dalam ukuran yang besar, sebagaimana yang diungkapkan oleh Menteri Keuangan bahwa anggaran pendidikan untuk tahun 2023 nominalnya Rp.608,3 triliun yang merepresentasikan 20% tetap dijaga (Rahmat, 2022), harapannya dengan modal yang besar menjadi sumber energi untuk membenahi komponen-komponen yang masih kurang di bidang pendidikan. Anggaran pendidikan yang direncanakan tersebut menunjukkan dukungan terhadap dunia pendidikan dikarenakan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang esensial sifatnya untuk diperhatikan dengan kata lain tidak sedikit pemusatan perhatian ditujukan untuk perkembangan pendidikan di Indonesia yang harapannya dapat memajukan kualitas pendidikan Indonesia, perlunya perlunya penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas dikarenakan berbanding lurus dengan pelaksanaan proses pembelajaran dalam lembaga pendidikan tersebut akan dipersiapkan yang terbaik sehingga

memunculkan peluang-peluang (probabilitas) dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Mardhiyah, 2021, hlm. 63-71).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang dirinya butuhkan terhadap lingkungan masyarakat. Dapat diartikan pendidikan merupakan upaya pelatihan individu melalui pembelajaran dengan berbagai macam cara untuk memberikan pengetahuan supaya merubah perilaku menjadi lebih baik, dalam pengertian lainnya pendidikan itu ibarat sebuah investasi untuk sumber daya manusia, hal tersebut dapat memberikan banyak manfaat misalnya kondisi kerja lebih baik, meningkatkan efisiensi produksi, memperbaiki kesejahteraan dengan kata lain menghasilkan tambahan pendapatan yang lebih apabila mampu menyelesaikan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan harapannya agar menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi (Ulfah & Arifudin, 2023, hlm. 13-22).

Dalam dunia pendidikan di Indonesia bukan hanya sistem jalur pendidikan formal (persekolahan) yang tersedia melainkan ada jalur lainnya sebagaimana yang diutarakan oleh Ki Hadjar Dewantara dalam (Haerullah & Elihami, 2020, hlm. 190-207) menyebutkan tentang tri pusat pendidikan pada jalurnya memiliki 3 jenis yaitu: pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Pendidikan formal melibatkan proses belajar-mengajar di sekolah dan perguruan tinggi yang diakui oleh pemerintah. Selain itu, ada juga pendidikan nonformal yang memberikan ruang bagi individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan di luar kerangka formal tersebut. Jenis-jenis pendidikan di Indonesia mencakup pendidikan formal misalkan lembaga pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan lembaga pendidikan tinggi seperti perguruan tinggi atau universitas, kemudian pada Pendidikan nonformal meliputi: pelatihan dan kursus berfungsi memberikan pengetahuan dan keterampilan spesifik tanpa melibatkan jalur formal, pendidikan

kesetaraan yang berfungsi membantu orang yang putus sekolah (formal) agar tetap mendapatkan akses ke pendidikan, kemudian pelatihan kerja berfokus pada pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk pasar kerja.

Perbedaan karakteristik jalur pendidikan formal dan nonformal yaitu pada jalur pendidikan formal cirinya pelaksanaannya perlu memakan waktu jangka panjang berorientasi pada kepemilikan ijazah, menggunakan waktu penuh serta terus menerus, kurikulum disusun secara terpusat dan diseragamkan dengan dasar standar nasional lalu dipusatkan di lingkungan sekolah, struktur program yang ketat berpusat pada pendidik pengarah dengan dukungan secara maksimal dilakukan oleh pengelola ditingkat yang lebih tinggi serta pendekatan berdasarkan status. Ciri pada pendidikan nonformal yaitu pendidikannya bertujuan pada penguasaan keterampilan untuk masa sekarang dengan penyediaan waktu pembelajaran terhitung relatif pendek dan fleksibel hal itu sejalan dengan pernyataan Sudjana dalam (Danial, Karwati, & Hamdan, 2019, hlm.11) Tujuan pendidikan luar sekolah (nonformal) disusun dalam memenuhi kebutuhan jangka pendek yang diidentifikasi dari masyarakat bertujuan fokus pada pengembangan fungsional yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam proses belajarnya berpusat pada peserta didik begitupun kurikulumnya dirancang untuk kebutuhan kontekstual warga belajar atau peserta pelatihan dengan pendekatan demokratis dan model pembelajaran kolaboratif oleh pendidiknya atau disebut instruktur, pamong belajar dan hasil belajar kurang menekankan pentingnya ijazah (Haerullah & Elihami, 2020, hlm. 195).

Pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam memberikan peluang pendidikan dan pelatihan kepada individu yang tidak dapat mengikuti jalur formal. Salah satu lembaga yang berperan aktif dalam pendidikan nonformal adalah Balai Latihan Kerja (BLK). BLK melakukan penyelenggaraan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan pesertanya (peserta pelatihan), dengan fokus pada kebutuhan pasar kerja. Dalam mengejar solusi terhadap permasalahan pengangguran di Indonesia, pendidikan nonformal membuka jalan baru yang penuh potensi. Pelatihan di balai latihan kerja menjadi salah satu bentuk pendidikan nonformal yang dapat menjembatani kesenjangan

antara keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Balai latihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan teknis dan profesionalisme calon tenaga kerja. Program pelatihan yang diselenggarakan di tempat ini mencakup perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi, sesuai dengan prinsip yang diutarakan oleh Armstrong (Effendi, 2021, hlm. 39-51).

Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja untuk peningkatan produktivitas dalam bentuk disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Pelatihan menghadirkan kesempatan kepada individu lewat pengalaman belajar langsung dengan fasilitas pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta suasana pembelajaran sebagaimana di dunia kerja yang sebenarnya. Senada dengan pernyataan menurut Suyitno (2020) definisi pelatihan adalah sebuah upaya yang terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi peserta yang harapannya dapat meningkatkan kecakapan atau kompetensi, membentuk etika kerja, loyalitas terhadap organisasi serta mengurangi permasalahan operasional dalam kerja, mempersiapkan SDM memiliki keterampilan ahli dalam suatu bidang meningkatkan nilai diri SDM dalam organisasi, menginternalisasi kemampuan beradaptasi karena keterampilan terus ditingkatkan. (Suyitno, 2020, hlm. 63-64).

Pendidikan nonformal atau sistem pendidikan diluar formal dalam artian lembaga pendidikan yang dapat ditempuh oleh masyarakat sepanjang hidupnya untuk penyempurna atau supplement pendidikan formal. berfungsi sebagai pendidikan sepanjang hayat, keunggulan pendidikan nonformal tidak hanya terletak pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan *soft skills* yang esensial dalam dunia kerja. Pendidikan nonformal berbentuk sebuah lembaga swadaya keilmuan masyarakat, komunitas belajar dan pelatihan untuk masyarakat khususnya pendidikan pelatihan yang melibatkan langsung pihak industri dalam proses belajar peserta terkait perancangan kurikulum agar memastikan relevansi program terhadap perkembangan terkini dalam pasar kerja, serta penting untuk diingat

bahwa pendidikan nonformal bukan hanya sebagai alternatif melainkan sebagai pendekatan yang dapat melengkapi pendidikan formal. (Muslim & Sedana, 2020, hlm. 160).

Salah satu lembaga yang berfokus dalam hal pendidikan pelatihan (Pengembangan sumber daya manusia) adalah Balai Latihan Kerja (BLK), merupakan satuan pendidikan nonformal yang memfasilitasi dan memimpin pembelajaran pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Berbeda dengan pendidikan formal, program-program di BLK lebih bersifat praktis dan sesuai dengan kebutuhan industri, dalam penelitian ini akan difokuskan terhadap balai latihan kerja di Kabupaten Tasikmalaya, BLK Kabupaten Tasikmalaya terus mengalami proses perkembangan dari tahun 1982, dibuat tempat pelatihan kerja yang disebut Kursus Latihan Kerja oleh pemerintah sampai pada yang terbaru sekarang yaitu tahun 2024 disebut UPTD BLK Kabupaten Tasikmalaya kini berada di bawah Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, & Tenaga Kerja.

Proses perekrutan calon peserta pelatihan BLK Kabupaten Tasikmalaya ditujukan untuk masyarakat secara umum sehingga menghimpun beragam pemahaman dan keterampilan mengenai servis motor dalam satu angkatan (angkatan ke 1 di tahun 2024 pelatihan servis sepeda motor). Keberagaman ini menjadi tantangan karena memunculkan proses penyampaian pembelajaran yang kompleks yang membuat peserta kebingungan memahami materi dan berpengaruh pada lamanya penguasaan praktik keterampilan. Ketidakteragaman atas perbedaan latar belakang, pengalaman, pemahaman, dan keterampilannya peserta pelatihan, hal-hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan pembelajaran bahwa strategi pembelajaran perlu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam tuntutan kompetensi kerja dan konteks kehidupan di dalam ranah pendidikan pelatihan atau vokasional bahwa segala aspek yang memengaruhi input, proses, hasil, dan dampak pembelajaran dianggap signifikan.

Kesesuaian yang baik terhadap konteks pendidikan dapat membawa dampak positif pada hasil pembelajaran, sementara kurangnya adaptasi dapat berpotensi memberikan dampak negatif pada hasil pembelajaran di sisi lain adanya

pengaruh positif yang signifikan antara pembelajaran terhadap peningkatan dan penurunan kompetensi peserta didik atau peserta pelatihan, instruktur dituntut untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang kualitasnya sama terampil, jika permasalahan strategi pembelajaran tidak segera dicarikan alternatif solusi maka akan berpengaruh pada capaian atau hasil pelatihan yaitu peserta pelatihan servis sepeda motor di BLK Kabupaten Tasikmalaya tidak akan terampil atau kompeten.

Melihat kondisi tersebut diperlukan strategi pembelajaran yang lebih efektif untuk dapat menyesuaikan dengan keberagaman pemahaman dan keterampilan peserta pelatihan servis sepeda motor maka strategi pembelajaran TVET (*Technical Vocational Education and Training*) sebagai pendekatan pembelajaran yang paling serasi diaplikasikan dalam pendidikan pelatihan di Indonesia karena karakter budaya gotong royong yang tepat dipadukan dalam melatih individu dengan pembelakan pengetahuan pratikal dan kemahiran teknikal berdasarkan kompetensi yang relevan sesuai dengan tujuan BLK Kabupaten Tasikmalaya yaitu untuk memenuhi keperluan pasaran kerja di dunia industri menjadi acuan bagi pengukuran gambaran strategi pembelajaran di BLK Kabupaten Tasikmalaya pada pelatihan servis sepeda motor. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti dapat menarik judul “Strategi Pembelajaran *Technical Vocational Education and Training* pada Pelatihan Servis Sepeda Motor (Studi di Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari konteks latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah yang ditemukan peneliti di lapangan diantaranya sebagai berikut:

- a. Proses perekrutan peserta yang terbuka untuk umum mengakibatkan perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan mengenai servis sepeda motor.
- b. Strategi pembelajaran yang digunakan belum mampu menyesuaikan dengan keberagaman tingkat pemahaman, keterampilan, usia dan latar belakang peserta pelatihan.
- c. Belum adanya strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan tingkat pemahaman dan keterampilan peserta pelatihan.

- d. Permasalahan pada strategi pembelajaran berpotensi menghambat pencapaian pemahaman dan keterampilan peserta pelatihan servis sepeda motor.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Pembelajaran *Technical Vocational Education and Training* (TVET) pada Pelatihan Servis Sepeda Motor di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendeskripsikan Strategi Pembelajaran *Technical Vocational Education and Training* (TVET) Pada Pelatihan Servis Sepeda Motor di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tasikmalaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Manfaat tersebut dapat dilihat dari segi teoritis dan segi praktis.

a. Manfaat teoretis

Penelitian ini secara teoretis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap referensi atau acuan keilmuan untuk Balai Latihan Kerja Kabupaten Tasikmalaya pada kejuruan pelatihan servis sepeda motor dan BLK lainnya, mengenai strategi pembelajaran yang dilakukan oleh instruktur kepada peserta pelatihan.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini terhadap BLK Kabupaten Tasikmalaya, dapat dijadikan evaluasi terkait proses pembelajaran dan dapat menjadi contoh penerapan strategi pembelajaran terhadap peserta pelatihan yang beragam agar berdampak bagi peningkatan keberhasilan proses dan hasil pembelajaran terhadap pelatihan servis sepeda motor.

1.6 Definisi Operasional

a. Strategi pembelajaran

Strategi pembelajaran merupakan upaya pengajar atau instruktur merancang pola-pola pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan dan menghadirkan suasana belajar yang mendukung kondisi efektif dan efisien dalam pembelajaran, pada penelitian ini mengacu pada strategi pembelajaran TVET (*Technical Vocational Education and Training*) yang merupakan strategi pembelajaran untuk program pelatihan keterampilan yang disesuaikan untuk kebutuhan dunia kerja industri yang sangat cocok dengan budaya masyarakat Indonesia yaitu gotong royong dan pendidikan pelatihan kepada orang dewasa yang terstruktur dan efektif mengatasi permasalahan mengenai keragaman peserta pelatihan.

b. Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang direncanakan guna menambahkan pengetahuan, mengasah keterampilan, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan kualitas kinerja yang baik.

c. Servis sepeda motor

Servis sepeda motor adalah upaya pelayanan yang berbentuk perawatan atau perbaikan yang bertujuan memastikan sepeda motor dalam kondisi prima.