

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal penting bagi setiap orang karena dengan pendidikan maka seseorang mampu untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) memberikan penjelasan tentang pendidikan. Singkatnya, pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, kedisiplinan diri, potensi kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang dibutuhkan diri sendiri, masyarakat, dan bangsa.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Tahun 2003, pendidikan dapat dilakukan melalui 3 (tiga) jalur, yaitu jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (PERMENDIKBUD) Nomor 81 Tahun 2013 dan (PERMENA KER) Nomor 17 Tahun 2016, dijelaskan bahwa satuan pendidikan nonformal salah satunya adalah Lembaga Kursus Pelatihan (LKP) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adapun Lembaga Kursus Pelatihan adalah salah satu pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sedangkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan/pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut dan berdasarkan pada visi rencana startegis terpadu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2019, terwujudnya pendidikan dan kebudayaan berkualitas untuk membentuk insan Indonesia unggul yang berkepribadian dan berdaya saing maka dapat direalisasikan salah satunya melalui jalur pendidikan nonformal yaitu LKP-LPK, oleh karena itu penjaminan mutu LKP-

LPK menjadi hal yang harus diutamakan oleh LKP-LPK sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa satuan pendidikan pada jalur nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal memiliki peran yang sangat penting sebagai mitra pemerintah dalam wujud peran masyarakat guna ikut mencerdaskan kehidupan bangsa.

Lembaga Kursus Pelatihan (LKP) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) perlu terus dibenahi dan dikembangkan secara terus menerus sesuai arah dan perubahan. Salah satu tuntutan perubahan yang direspon secara cepat sesuai dinamika perkembangan pengetahuan masyarakat adalah menata manajemen lembaga agar dapat berdaya melaksanakan fungsinya secara optimal. Lembaga Kursus Pelatihan (LKP) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dari data yang berada pada Dinas Pendidikan bidang PAUD dan Dikmas di Kota Tasikmalaya dan Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya salah satunya adalah LKP-LPK Gemilang, yang bertempat di Jalan Ahmad Yani Pancasari 1 Nomor 12A Kelurahan Lengongsari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya. LKP-LPK Gemilang merupakan suatu Lembaga yang bergerak atau berfokus pada pelatihan keterampilan di LKP-LPK Gemilang terdapat proses pembelajaran dengan tujuan utamanya menjadikan warga belajar memiliki suatu keahlian dibidang tertentu. LKP-LPK Gemilang dalam proses pembelajarannya juga memberikan kiat-kiat dan membentuk warga belajar agar mampu untuk berjiwa wirausaha dan mampu untuk membuka usaha (Data LKP-LPK Gemilang Kota Tasikmalaya, 2022).

LPK-LPK yang berkualitas sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal harus dikelola dengan sungguh-sungguh agar mampu menghasilkan *output* yang berkualitas, terlebih diketahui bahwa latar belakang peserta pendidikan nonformal sebagian besar adalah mereka yang mengikuti kegiatan dengan tujuan ingin memiliki *skill* agar dapat bersaing dan memudahkan dalam pencarian kerja sehingga terhindar dari pengangguran, menurut Sadono Sukirno (1994) dalam (Alghofari, 2010) pengangguran adalah suatu keadaan seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat

memperolehnya, penyebab pengangguran antara lain 1) Pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keterampilan, 2) Keterbatasan lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pencari kerja yang tidak sesuai, 3) Kemampuan pekerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, 4) Lembaga tempat mengikuti pelatihan kurang memiliki mutu sehingga kurang mendukung dalam memiliki *skill* untuk bekerja bagi para warga belajar. Pengangguran dapat menimbulkan dampak negatif Sukirno dalam Cholili (2014), menyatakan bahwa dampak buruk dari pengangguran adalah pendapatan masyarakat menjadi berkurang atau bahkan tidak dapat memperoleh pendapatan sama sekali, hal ini menyebabkan tingkat kemakmuran masyarakat berkurang dan menimbulkan kejahatan sosial (Pambudi et al, 2016). Pada bulan Februari 2022 tercatat jumlah pengangguran di Indonesia sebanyak 8,40 Juta orang dengan jumlah angkatan kerja yang meningkat pada Februari tahun 2021 sebanyak 139,81 juta orang, naik 1,59 juta orang dibanding Agustus tahun 2020 sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,31% (Data BPS-Statistik Indonesia), selain itu di Kota Tasikmalaya pada tahun 2021 tercatat jumlah pengangguran sebanyak 7,66 % atau setara dengan 342,585 orang (BPS Statistik Kota Tasikmalaya).

Berkaitan dengan jumlah pengangguran yang menjadi permasalahan tersebut pendidikan memiliki peranan penting karena dengan pendidikan seseorang akan mampu untuk memiliki keterampilan (*Skill*) yang dibutuhkan untuk menghindari pengangguran serta mempersiapkan diri menghadapi beberapa masalah yang sedang dan akan terjadi diantaranya seperti 1) adanya bonus demografi yang ditandai dengan tingginya jumlah penduduk usia produktif yang akan dicapai Indonesia di tahun 2030, 2) perkembangan dunia industri 4.0 yang menghadirkan jenis-jenis pekerjaan baru dan menuntut kesiapan sumber daya manusia Indonesia agar mampu merespon perubahan-perubahan tersebut, 3) Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang menghadirkan adanya kebutuhan baru dalam standar kualifikasi keterampilan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia Indonesia

agar memiliki daya saing sehingga menuntut pemerintah untuk meningkatkan standar mutu dari sumber daya manusia itu sendiri. Ironis jika tujuan pelatihan tidak dapat direalisasikan dengan baik dan para peserta pelatihan tidak mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai macam isu masalah yang berkaitan dengan dunia kerja karena keterampilan yang dimiliki tidak maksimal.

Oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan untuk mempersiapkan tenaga kerja terampil, kompeten dan profesional yang mengarah pada standar kualifikasi tenaga kerja untuk menghindari pengangguran adalah dengan mengikuti program-program pelatihan/*vocational training* dengan mutu yang baik. LKP-LPK Gemilang sebagai lembaga nonformal harus memiliki mutu pelatihan keterampilan yang baik, kasus yang terjadi para lembaga pendidikan non formal seperti LKP-LPK kurang memiliki mutu yang baik adapun sebuah pendidikan memiliki mutu yang baik apabila didasarkan pada ketercapaian standar mutu dalam pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PERMENAKER) No 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang meliputi 8 standar yaitu standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar sarana dan prasarana serta standar pembiayaan, berkaitan dengan hal tersebut permasalahan yang terjadi adanya lulusan LKP-LPK Gemilang yang telah menyelesaikan kegiatan pelatihan namun belum diketahui data penempatan kerja dari lulusan tersebut serta ketimpangan jumlah peserta didik dengan rasio peserta didik per lembaga yaitu indikator ketersediaan layanan pendidikan kursus yaitu rasio peserta didik per lembaga secara nasional sebesar 104 artinya 1 LPK menampung 104 peserta didik. Rasio peserta didik per pendidik secara nasional sebesar 16. Tingginya rasio peserta didik per pendidik ini bisa berdampak pada tidak efektifnya proses belajar mengajar. Rasio pendidik per lembaga secara nasional sebesar 7. Tinggi atau rendahnya nya rasio pendidik per lembaga dapat berpengaruh pada mutu kursus karena lembaga tidak akan berjalan efektif jika Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga mengalami kekurangan. Pada Indikator kualitas layanan kursus,

persentase lulusan kursus secara nasional sebesar 64,21%. Setiap tahunnya LKP-LPK Gemilang menampung warga belajar sebanyak setiap bulan sebanyak 10 warga belajar dan setiap tahun terakumulasi selama 1 tahun sebanyak 120 orang. Jumlah tersebut melebihi rasio peserta didik per lembaga secara nasional dengan kemitraan akan membantu sebagai upaya menangani ketidak efektifan proses belajar mengajar, dengan kemitraan ini juga adanya keterlibatan para stakeholder dengan penerapan kemitraan pentahelix LKP-LPK Gemilang yang awalnya belum bermitra dengan pihak *academicy, bussines, community, goverment* dan *media* sekarang melakukan kemitraan dengan keterlibatannya memberikan kelancaran dan ketercapaian pada peningkatan mutu.

Kemitraan sebagai upaya kerjasama antara dua atau lebih pihak yang berlandaskan pada azas gotong royong, kesamaan kedudukan, saling percaya, saling menghormati dan kesediaan untuk mengembangkan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter dan berdaya saing. Menurut Notoatmodjo (2019) dalam (Herdy et al, 2018) kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu. Kemitraan merupakan hal penting dalam pengelolaan suatu lembaga dengan inovasi dalam sebuah kemitraan akan dapat mendukung peningkatan mutu pada pelatihan keterampilan dengan dukungan elemen-elemen serta pihak-pihak pendukung masyarakat seperti unsur Akademisi, Bisnis, Pemerintah, Komunitas maupun Media atau dapat disebut dengan model pentahelix pada pelatihan hal tersebut akan mendorong pengoptimalan, kemudahan, kelancaran, dan ketercapaian pelatihan, melalui kolaborasi dan kemitraan yang menguntungkan. Menurut Soesilowati et al (2017) dalam (Martuti et al, 2018) pendekatan program dengan model kemitraan multi *stakeholder* akan meningkatkan potensi kepastian (legalitas) dan keberhasilan program. Pentahelix berisi lima pihak yang saling bersinergi yaitu Akademisi, Industri (swasta) Pemerintah, Masyarakat Lokal dan Media.

Pentingnya sebuah kemitraan sehingga menjadi suatu kekurangan dan masalah apabila suatu lembaga pelatihan tidak melakukan kemitraan dalam pengelolaan lembaganya, dengan kemitraan dapat memperluas akses dan jangkauan dalam pelayanan pendidikan untuk mendukung terbentuknya kemudahan di antaranya Organisasi Kemasyarakatan (ORMAS), Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), instansi atau lembaga pemerintah, dan satuan pendidikan. Kemitraan sebagai strategis implementasi dari prinsip *Collaborative Government*, dapat memperkuat program-program kursus dan pelatihan yang dilaksanakan sehingga mampu mewujudkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan berdaya saing, dapat meningkatkan peran serta masyarakat dalam mendukung pelaksanaan program LKP-LPK dengan kemitraan juga dapat berbagi sumber daya baik sumber daya manusia, sarana prasarana, dan pembiayaan dalam pelaksanaan program kursus dan pelatihan kemitraan juga merupakan usaha alternatif yang dapat menjadi jalan keluar dalam meningkatkan usaha kolaboratif demi peningkatan pada mutu, dengan kemitraan pula maka dapat membangun jaringan kerja dalam mendukung peningkatan mutu pelatihan keterampilan. Kemitraan dapat dilakukan dalam transfer teknologi, transfer pengetahuan atau keterampilan, transfer sumber daya manusia, transfer cara belajar (*learning exchange*), dan transfer modal dengan kemitraan pula akan dihasilkan sebuah inkubator yang memberikan manfaat dari setiap peran mitra baik bagi lembaga maupun kepada warga belajar.

Salah satu contoh penerapan model pentahelix yang sukses dan berhasil dalam penelitian dengan judul “Pelatihan Sadar Wisata Dan Sapta Pesona Bagi Masyarakat Desa Sidomulyo, Pengasih, Kulon Prog” karya Ani Wijayanti. (Ani Wijayanti, 2020). Adapun hasil dari penelitian tersebut bahwasanya Desa Sidomulyo mempunyai potensi untuk dikembangkan menjadi sebuah desa wisata, namun terdapat kendala utama yakni sumber daya manusia yang belum memadai. Kemudian dengan mencoba menggunakan unsur-unsur pentahelix sangat mendukung keberhasilan pengembangan pariwisata. Pentahelix merupakan model sinergi yang sangat tepat untuk di implementasikan guna mendukung tercapainya

tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dari penelitian tersebut, LKP-LPK Gemilang bisa mencoba dan menjadikan sebagai bentuk upaya meningkatkan mutu dengan melibatkan multi *stakeholder* yang dirasa akan lebih mendukung ketercapaian dan peningkatan mutu, akan dihasilkan inkubator yang baik dan dapat membantu warga belajar untuk memiliki kompetensi *skill* agar mengurangi pengangguran.

Oleh karena itu berdasarkan observasi awal bahwa penelitian tertarik untuk melakukan penelitian ini karena pada biasanya pentahelix diterapkan di bidang pemberdayaan namun untuk hal ini di bidang pelatihan dan penelitian ini perlu juga untuk dilakukan untuk mengetahui bagaimana model kemitraan pentahelix dapat meningkatkan mutu pada pelatihan keterampilan di LKP-LPK Gemilang dan dari kemitraan yang dilakukan akankah memberikan dampak baik bagi LKP-LPK Gemilang, para mitra maupun warga belajar.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah tersebut, teridentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Masyarakat yang membutuhkan keterampilan agar mampu memudahkan dalam mencari kerja, sehingga mengurangi pengangguran.
- 1.2.2 Adanya potensi yang dimiliki oleh LKP-LPK Gemilang yang perlu dioptimalkan dalam upaya meningkatkan mutu pelatihan keterampilan.
- 1.2.3 Perlu adanya suatu kemitraan untuk mendukung pengelolaan lembaga yang lebih baik melalui model kemitraan sehingga mampu memperoleh peningkatan pada mutu pelatihan keterampilan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu: Bagaimana model kemitraan pentahelix dalam meningkatkan mutu pelatihan keterampilan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti berdasarkan pada rumusan masalah tersebut yaitu: untuk mengetahui model kemitraan pentahelix dalam meningkatkan mutu pelatihan keterampilan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini disusun dengan harapan memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan secara teoretis

Hasil temuan penelitian terkait model kemitraan pentahelix dalam peningkatan mutu pelatihan keterampilan pada LKP-LPK Gemilang ini memiliki kegunaan secara teoritis, diantaranya:

1.5.1.1 Mendukung peningkatan mutu pada LKP-LPK Gemilang, meningkatkan kualitas warga belajar serta memiliki *impact* simbiosis mutualisme yang baik bagi kemitraan dan lembaga serta menghasilkan inkubator yang baik.

1.5.1.2 Mendukung pengembangan keilmuan terkait model kemitraan pentahelix dalam upaya peningkatan mutu pelatihan keterampilan.

1.5.1.3 Mendukung teori terkait model kemitraan pentahelix.

1.5.1.4 Membantu sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama serta sebagai titik tolak apabila diadakan penelitian lebih lanjut.

1.5.2 Kegunaan secara praktis

Hasil temuan penelitian terkait model kemitraan pentahelix dalam peningkatan mutu pelatihan keterampilan LKP-LPK Gemilang memiliki kegunaan secara praktis, diantaranya:

1.5.2.1 LKP-LPK Gemilang

Sebagai referensi bahwasanya dengan diterapkannya model kemitraan pentahelix dapat meningkatkan mutu pelatihan di LKP-LPK Gemilang dengan keterlibatan multi *stakeholder* yang mengambil peran masing-

masing dan saling simbiosis mutualisme di dalamnya sehingga mampu memudahkan, melancarkan, mensukseskan kegiatan pelatihan dan tercapainya *output* yang maksimal bagi stakeholder yang terlibat.

1.5.2.2 Peneliti

Kegunaan penelitian teruntuk peneliti sendiri ialah, mengetahui bagaimana LKP-LPK Gemilang bisa meningkatkan mutunya. Selain itu, mengetahui bagaimana proses pengelolaan LKP-LPK Gemilang sehingga memiliki mutu dan mampu meningkatkan keterampilan para waga belajar dan mengetahui cara bermitra dengan baik.

1.5.2.3 Pendidikan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dapat menyelenggarakan program Pendidikan Masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dengan melibatkan kemitraan demi kelancaran kegiatan pendidikan masyarakat.

1.5.2.4 Para kemitraan pentahelix

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan kebijakan dan dasar dalam mengambil peran, selain itu bagi mitra yang terlibat mendapatkan manfaat dan *impact* dari kegiatan kemitraan bersama LKP-LPK Gemilang.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pemaknaan terkait penelitian hasil pemikiran peneliti berdasarkan teori model kemitraan pentahelix dan peningkatan mutu pelatihan keterampilan, berdasarkan definisi tersebut maka peneliti mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1.6.1 Model Kemitraan Pentahelix

Dalam penelitian ini peneliti mendefinisikan secara operasional bahwa model kemitraan pentahelix ialah sebagai suatu pedoman atau landasan untuk bertindak dengan aktivitas kerjasama dalam bentuk khusus yang melibatkan

sejumlah pihak didalamnya dilakukan secara kolektif dan resmi antara kelompok-kelompok, individu-individu, organisasi-organisasi, dengan sumbangsi peran yang sesuai dalam pencapaian tugas atau tujuan yang sifatnya saling menguntungkan satu sama lain, yang akan menghasilkan *output* dan *outcome* sebagai dampak bentuk kerjasama dengan melibatkan lima pihak yang saling bersinergi yaitu *academic, business, community, goverment* dan *media*. Model kemitraan pentehlix ini merupakan model reflektif dalam penelitian ini.

1.6.2 Peningkatan Mutu

Dalam penelitian ini peneliti mendefinisikan secara operasional bahwa peningkatan mutu ialah suatu keadaan kualitas kondisi dinamis terkait dengan perubahan pada perencanaan, proses dan hasil dalam pelaksanaan untuk memenuhi, melampaui harapan, dan atau standar pada sebelumnya. Melalui upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai keoptimalan dan pencapaian yang memuaskan pada warga belajar atau pihak-pihak yang terlibat didalamnya melalui pengetahuan yang didapatkan dengan *training* dan pengalaman dari melaksanakan beberapa tugas keterampilan yang dimiliki.

1.6.3 Pelatihan Keterampilan

Dalam penelitian ini peneliti mendefinisikan secara operasional bahwa Pelatihan keterampilan adalah suatu usaha atau upaya yang dilakukan baik dalam proses pembelajaran maupun diluar pembelajaran yang dilakukan khususnya pada pendidikan nonformal bagi warga belajar yang memiliki tujuan memberikan keterampilan pada kemampuan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna melalui program tertentu dengan metode pembelajaran yang spesifik, sasaran ataupun warga belajar yang jelas untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan rencana mengimplementasikan demi memperoleh hasil yang dibutuhkan dan diinginkan serta mendapatkan nilai dari pelatihan keterampilan yang dimiliki, dalam penelitian ini pelatihan keterampilan dilakukan pada LKP-LPK Gemilang Kota Tasikmalaya adapun yang dimaksud dengan LKP-LPK

adalah 1) LKP (Lembaga Kursus Pelatihan) ialah pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi. 2) Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) ialah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan/pekerjaan.