

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Organisasi apapun bentuknya dan tujuannya bergantung dengan sumber daya manusia (SDM) yang tergabung di dalamnya, keberlangsungan sebuah organisasi sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang ada. Maka untuk terus berkembang hingga meningkatnya kompetensi yang dimiliki SDM, salah satu upayanya melalui peningkatan SDM melalui pendidikan dan pelatihan proses berkembang untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang saling berkaitan satu sama lain, bahkan mengisi dan melengkapi. Menurut Robinson (Atmodiwirio (2002:37, Evriani et al., 2020, 205) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku individu dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tujuannya adalah mencapai standar kerja yang diharapkan. Dalam konteks organisasi, pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mengoptimalkan hasil kerja.

Pendekatan yang terstruktur dalam pendidikan dan pelatihan memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan, dan menginternalisasi nilai-nilai yang relevan dengan pekerjaan yang ada. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan bukan hanya tentang transfer informasi, tetapi juga tentang mengubah perilaku dan memastikan bahwa individu dapat berkinerja dengan baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, investasi dalam pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting untuk menjaga daya saing organisasi dan memastikan keberlanjutan pertumbuhan individu dan institusi.

Sehingga pada prinsipnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sama halnya dengan penyelenggaraan pendidikan formal, yaitu usaha bersama dan tidak

bisa dilakukan perorangan atau seorang diri, melainkan harus melibatkan tenaga pengajar, peserta didik, masyarakat serta pemerintah agar terjalin dan terbentuk suatu sistem yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Perkembangan yang pesat saat ini menuntut setiap individu untuk terus mengembangkan keterampilannya. Tidak terkecuali pendidik, yang memiliki peran penting dalam mencetak individu yang berkompeten tinggi sehingga mampu mentransferkan ilmu, pengetahuan kepada peserta didik. Untuk dapat menghasilkan individu yang berkualitas, seorang pendidik harus mau terus belajar dan mau berubah. Lembaga pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan SDM.

Upaya peningkatan kompetensi SDM perlu berdampak pada *capacity building* yang tidak lepas dari proses pembelajaran yang harus melalui Pendidikan dan pelatihan maupun non-pelatihan. Pengembangan keterampilan SDM dilakukan melalui pelatihan, seperti pelatihan awal, kepemimpinan, pelatihan teknis dan fungsional, dan melalui pelatihan lainnya. Selain itu, keberhasilan suatu pelatihan dipengaruhi oleh para pemangku kepentingan yang terlibat di dalamnya. Proses diklat yang intinya adalah pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah kapasitas kerja seseorang agar dapat tampil lebih baik dalam posisi atau peran yang diembannya.

Menurut Wulandari, (2020, hlm. 13) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa peran instruktur dalam pelatihan secara parsial sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan jika disandingkan antara variabel instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran instruktur dan faktor-faktor lainnya dalam mencapai hasil yang diharapkan melalui pelatihan. Pengelolaan pelatihan yang holistik dan terintegrasi akan memberikan manfaat bagi individu dan organisasi secara keseluruhan

Lalu menurut Burhanuddin (2022, hlm. 27) dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pengembangan SDM merupakan investasi stratejik berjangka

panjang dan berdimensi luas, dan pengembangan kompetensi SDM yang bersifat *soft skill*, *hard skill*, *social skill* maupun *mental skill*, sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa terelakkan bagi organisasi di era kompetisi global untuk menunjang *performance* individu maupun organisasi. Sehingga proses pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu media dalam peningkatan kompetensi individu. Melalui pelatihan dapat memahami pentingnya pengembangan kompetensi SDM, sehingga organisasi dapat memastikan kinerja individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Rusli, dkk. (2021, hal. 109-118) dalam penelitiannya diketahui bahwa selama pelatihan, peserta pelatihan menunjukkan respon yang sangat baik terhadap pelaksanaan kegiatan dan sikap *trainers* yang tercermin dari masing-masing indikator respon berada di atas 75%. Peserta pelatihan kemudian juga mengalami peningkatan kecakapan dengan membandingkan data hasil *pretest* dan *posttest*. Dalam hal ini memastikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi yang diberikan dapat membantu meningkatkan pengetahuan peserta tentang topik di berbagai tingkatan. Jika diambil rata-rata, maka pengetahuan materi yang dimiliki oleh peserta kursus meningkat sebesar 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya pelatihan berbasis kompetensi dalam mengoptimalkan kinerja individu dan memastikan organisasi siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan masih belum konsisten. Karena untuk menjadi seorang Instruktur yang mendidik peserta didik yang berkualitas, tetap perlu dilihat apakah pendidik itu profesional atau tidak. Karena ketika pendidik memiliki keahlian dalam hal mengajar, maka hasil diklat pun dapat dikatakan berhasil atau tidak pada suatu lembaga diklat tergantung dari Instruktur yang memiliki tanggung jawab dan tugas yang besar.

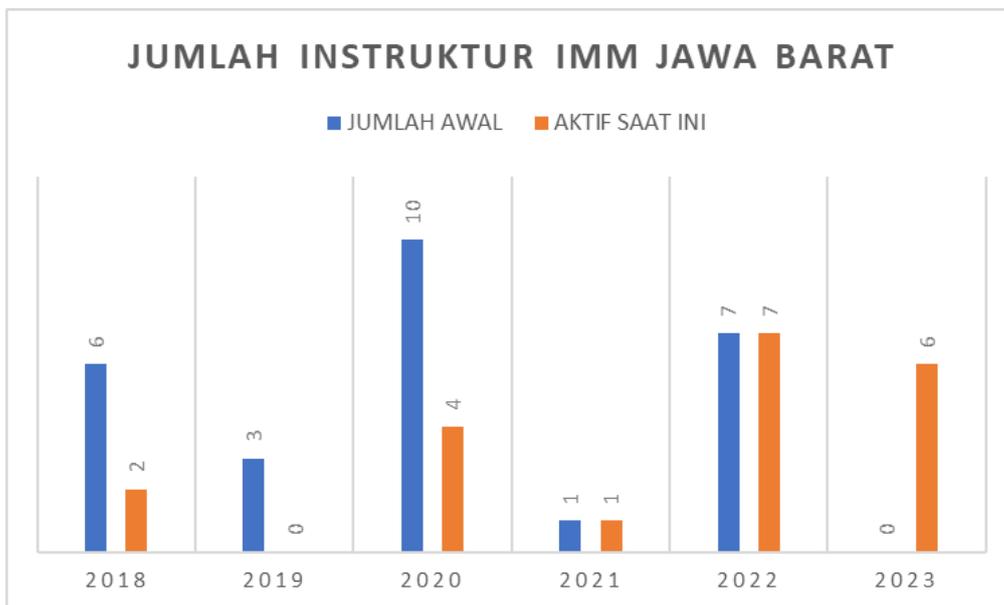
Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai *learning organization* terus berupaya meningkatkan kompetensi SDM, peran strategis dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan mahasiswa, melalui IMM mahasiswa mendapatkan pengembangan kompetensi dan pembelajaran kolaboratif dan aktif. Pengembangan kompetensi mahasiswa pada IMM berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa

Muhammadiyah untuk mengembangkan diri. Melalui berbagai kegiatan seperti seminar, lokakarya, dan pelatihan, mahasiswa dapat memperluas pengetahuan di berbagai bidang dan IMM juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan sosial, kepemimpinan, dan berkomunikasi. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya belajar dari buku, tetapi juga dari pengalaman dan interaksi dengan sesama anggota IMM.

Pembelajaran kolaboratif dan aktif IMM melalui perkaderan, baik perkaderan utama, khusus maupun fungsional. IMM mendorong pembelajaran kolaboratif dan aktif. Mahasiswa dapat berdiskusi, bertukar ide, dan menggali lebih dalam tentang isu-isu sosial, agama, dan pendidikan. Melalui kegiatan-kegiatan ini, mahasiswa belajar bagaimana berpikir kritis, mengambil inisiatif, dan memecahkan masalah. Dengan demikian, IMM bukan hanya tempat untuk mengikuti pelatihan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengasah kemampuan intelektual dan karakter.

Dengan peran ini, IMM tidak hanya menjadi organisasi yang menghimpun mahasiswa, tetapi juga sebagai wadah pembelajaran yang berarti bagi perkembangan pribadi dan profesional mahasiswa Muhammadiyah.

Peningkatan kompetensi SDM mulai kembali aktif dilakukan di daerah Jawa Barat pada tahun 2018. Dimana tahun 2018 menjadi tahun revitalisasi bagi kegiatan pengembangan SDM (Perkaderan) bagi Dewan Pimpinan Daerah (DPD) IMM Jawa Barat, dan terhitung dari 2018 hingga 2022 mendapatkan data jumlah instruktur IMM di Jawa Barat dan indeks efektivitas pelaksanaan pelatihan sebagai berikut:



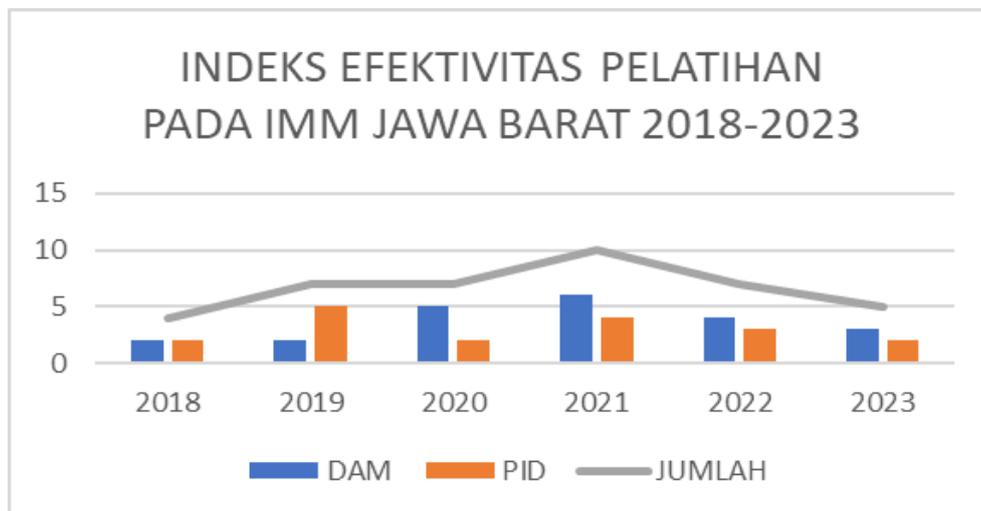
(sumber: Dokumen Peneliti)

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Instruktur IMM Jawa Barat

Gambar 1.1 ini menunjukkan perbandingan antara *jumlah awal* dan *aktif saat ini* dari instruktur IMM di Jawa Barat selama tahun 2018 hingga 2023. Setiap tahun diwakili oleh sepasang batang dengan warna biru untuk jumlah awal dan oranye untuk yang aktif saat ini.

- 2018: Jumlah awal 6, aktif saat ini 2.
- 2019: Jumlah awal 13, aktif saat ini 4.
- 2020: Jumlah awal 1, aktif saat ini 1.
- 2021: Tidak ada jumlah awal, aktif saat ini 1.
- 2022: Jumlah awal 1, aktif saat ini 1.
- 2023: Tidak ada jumlah awal, aktif saat ini 6.

Gambar 1.1 juga memberikan gambaran tentang jumlah instruktur IMM di Jawa Barat, menunjukkan fluktuasi antara jumlah awal dan yang tetap aktif setiap tahunnya.



(sumber: Dokumen Peneliti)

Gambar 1.2 Grafik Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan di DPD IMM Jawa Barat

Melalui gambar 1.2 di atas juga dapat diketahui peningkatan efektivitas pelaksanaan pelatihan di wilayah kerja DPD IMM Jawa Barat mengalami peningkatan sampai dengan 2021, dan mengalami penurunan pada tahun 2022. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa jumlah instruktur aktif dan tingkat pelaksanaan pelatihan mengalami fluktuatif, menjadikan DPD IMM Jawa Barat membutuhkan evaluasi mendalam terkait kenaikan dan juga penurunan tersebut.

Pada tahun 2022, DPD IMM Jawa Barat mengadakan Pelatihan Instruktur Madya (PIM) dengan tujuan kebutuhan SDM, dimana dalam satu perodesasi Pimpinan Cabang (PC) wajib menyelenggarakan perkaderan utama dan perkaderan khusus atau jika dihitung dari jumlah PC IMM se-Jawa Barat yang berjumlah dua puluh dua (22) harus menyelenggarakan dua (2) perkaderan dalam satu periode maka terdapat empat puluh empat (44) perkaderan/pelatihan yang diselenggarakan, dan setiap perkaderan membutuhkan 3 sampai dengan 4 orang Instruktur Madya yang bertugas. Artinya DPD IMM Jawa Barat membutuhkan Instruktur madya dalam kuantitas yang lebih banyak lagi.

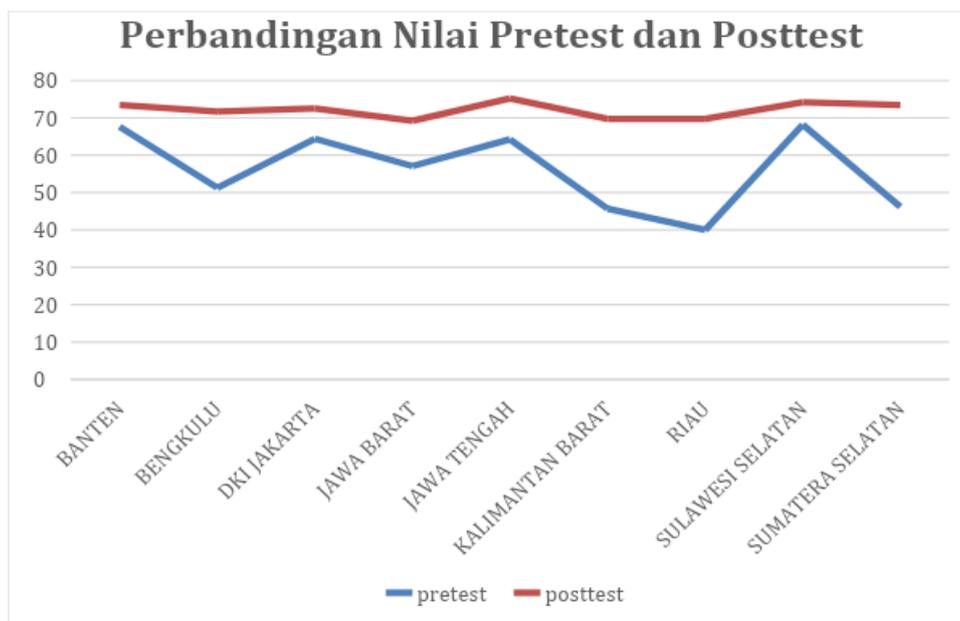
Pelatihan PIM ini dilaksanakan secara Nasional, yang diikuti delegasi dari berbagai provinsi, meliputi Jawa Barat, Jawa Tengah, Banten, DKI Jakarta, Sumatera Selatan, Sulawesi Selatan, Riau, Bengkulu dan Kalimantan Barat dengan target peningkatan kompetensi Instruktur.

Rofahiyatul Aisy, 2024

*EFEKTIVITAS PELATIHAN INSTRUKTUR MADYA (PIM) DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI INSTRUKTUR IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil pretest dan posttest yang dilihat dari masing-masing provinsi, menyatakan bahwa terdapat peningkatan kompetensi peserta, dapat dilihat dalam grafik berikut:



(sumber: Dokumen Peneliti)

Gambar 1. 3 Grafik Perbandingan Nilai Pretest dan Postes Peserta PIM  
DPD IMM Jawa Barat

Berdasarkan hasil tersebut masih belum menunjukkan hasil yang efektif secara komprehensif terkait peningkatan kompetensi dari pelatihan tersebut, sehingga dari penjabaran tersebut Penulis bermaksud melaksanakan penelitian di Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (DPD IMM) Jawa Barat dengan fokus penelitian “Efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM) Dalam Peningkatan Kompetensi Instruktur Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah”. Hal ini dilakukan sebagai upaya mengidentifikasi, merumuskan, menjaga dan mengontrol mutu pelatihan, sehingga pelatihan yang dilakukan memiliki output yang jelas dan terukur. Sehingga keberlangsungan organisasi dapat terus diusahakan, bukan hanya dalam kuantitas namun juga kualitas, dan kualitas SDM bergantung pada Instruktur yang kompeten.

Dalam konteks ini, pelatihan bukan hanya tentang mengajarkan keterampilan baru, tetapi juga tentang memastikan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dengan pendekatan yang terstruktur dan fokus pada kualitas, pelatihan dapat membantu meningkatkan kompetensi SDM dan memastikan keberlangsungan organisasi di masa depan.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (DPD IMM) Jawa Barat merupakan salah satu DPD IMM dari 34 DPD IMM se-Indonesia dan 5 Pimpinan Cabang Luar Negeri, yang cukup aktif melaksanakan kegiatan perkaderan, pelatihan dan pengembangan di lingkungan kepemimpinannya. Dengan memiliki 23 Instruktur Madya yang tersebar se-Jawa Barat dan memiliki kompetensi sesuai bidangnya masing-masing.

Pada 2018, bertepatan dengan pelaksanaan Pelatihan Instruktur Dasar (PID) Bekasi Raya, Instruktur DPD IMM Jawa Barat masif melakukan pengembangan dalam pelaksanaan pelatihan. Dimulai dengan penyempurnaan instrumen monitoring dan evaluasi pelatihan, pemantauan tindak lanjut, modifikasi kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan hasil *Training Need Analysis* (TNA), hingga konversi digitalisasi instrumen monitoring dan evaluasi.

Hal-hal tersebut menunjukkan perkembangan Instruktur dalam pelaksanaan pelatihan, namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa temuan yang perlu dikaji lebih dalam. Maka penelitian ini bermaksud untuk mengkaji efektivitas pelatihan terhadap kompetensi instruktur dengan judul "*Efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM) Dalam Peningkatan Kompetensi Instruktur Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*".

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka fokus kajian dalam penelitian diantaranya mengkaji tentang beberapa permasalahan berikut:

1. Efektivitas pengelolaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM)
2. Kompetensi Instruktur mempengaruhi efektivitas pada Pelatihan Instruktur Madya (PIM)

### 3. Efektivitas pelatihan dalam peningkatan kompetensi Instruktur melalui Pelatihan Instruktur Madya (PIM)

Setelah diidentifikasi dari masalah yang ada maka penelitian ini akan membahas terkait Efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM) yang diselenggarakan oleh DPD IMM Jawa Barat pada tahun 2022 dalam Peningkatan Kompetensi Instruktur Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, sebagai salah satu bentuk evaluasi ketercapaian dari pelaksanaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM) untuk redesain Pelatihan Instruktur Madya (PIM) yang lebih terarah.

#### 1.3.Pembatasan Masalah

Setelah diidentifikasi dari masalah yang ada, ternyata ditemukan cukup banyak permasalahan yang mempengaruhi efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM), maka penelitian ini akan membahas terkait Efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM) dalam Peningkatan Kompetensi Instruktur Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, sebagai salah satu bentuk evaluasi ketercapaian dari pelaksanaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM) yang diselenggarakan oleh DPD IMM Jawa Barat pada tahun 2022 untuk *redesain* Pelatihan Instruktur Madya (PIM) yang lebih terarah.

#### 1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka Penulis membuat beberapa rumusan masalah yang sesuai dengan harapan hasil penelitian, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM)?
2. Bagaimana kompetensi instruktur pada Pelatihan Instruktur Madya (PIM)?
3. Bagaimana efektivitas Pelatihan Instruktur Madya (PIM) terhadap peningkatan kompetensi peserta peserta?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat efektivitas pelaksanaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM) dalam peningkatan kompetensi Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM). Dan tujuan khusus pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

- 1 Tergambarkan pengelolaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM).
- 2 Tersusunnya kompetensi instruktur pada Pelatihan Instruktur Madya (PIM).
- 3 Teranalisiskan efektivitas peningkatan kompetensi peserta melalui Pelatihan Instruktur Madya (PIM).

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Manfaat penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan akademik bidang administrasi dan manajemen Pendidikan, khususnya Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan, dan Manajemen Pengembanagn Sumber Daya Manusia.
  - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur penelitian yang akan datang bagi yang akan mengangkat masalah serupa.
- b. Manfaat Praktik
  - 1) Dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi bagi pelaksanaan Pelatihan Instruktur Madya (PIM) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).
  - 2) Dapat digunakan untuk acuan pustaka bagi yang ingin mendalami Manajemen Pendidikan Dan Penelitian, dan Manajemen Pengembanagn Sumber Daya Manusia.
  - 3) Dapat menambah wawasan bagi yang ingin lebih tahu tentang manajemen Pendidikan dan pelatihan.

## 1.7. Struktur Tesis

Sistematika penulisan tesis penelitian ini disesuaikan dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI. Adapun rancangan struktur penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab, meliputi :

**BAB I** berisi tentang pendahuluan yang merupakan bagian awal dari penulisan tesis ini. Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan tesis.

**BAB II** tentang kajian pustaka atau landasan teori yang memiliki peran penting dalam penulisan tesis, Kajian pustaka ini memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti dapat membandingkan, kontraskan, dan memposisikan kedudukan masing-masing penelitian yang dikaji melalui pengaitan dengan masalah yang diteliti.

**BAB III** tentang metodologi penelitian yang berisi tentang penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang bersifat prosedural. Isi dari bab ini adalah desain penelitian, partisipan, prosedur penelitian, dan analisis data.

**BAB IV** tentang temuan dan pembahasan yang menjelaskan mengenai temuan-temuan penelitian serta hasil pembahasan dari temuan tersebut yang dibandingkan dan dianalisis dengan standar yang telah ada, apakah kondisi saat ini sudah sesuai dengan standar yang ada atau belum.

**BAB V** terdiri dari simpulan dan sarana penelitian. Simpulan didapat dari hasil penelitian sedangkan saran merupakan masukan-masukan penulis untuk stakeholder terkait.

Dan pada bagian akhir tesis ini penulis menyajikan daftar pustaka berisi tentang referensi atau sumber bacaan yang digunakan dalam penyusunan tesis.