

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Indonesia kini menghadapi tantangan baru dalam memasuki era globalisasi, isu-isu kritis yang sering muncul adalah adanya keinginan untuk melakukan perbaikan di segala bidang termasuk pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu komponen supra sistem pembangunan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Pujianti Fauziah, 2010). Sumber daya manusia yaitu potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang serta berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan daya saing individu, organisasi, perusahaan, dan bahkan bangsa di pentas global. Pengembangan sumber daya manusia sekarang ini sudah sangat dibutuhkan bahkan sudah menjadi keharusan bagi perusahaan atau pun organisasi untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya.

Menurut catatan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Depdiknas. (*Diakses tanggal 11/11/2013/tjiptosubroto.wordpress.com*) [online] angka pengangguran sarjana di Indonesia lebih dari 300.000 orang. Fenomena pengangguran sarjana merupakan kritik bagi perguruan tinggi dan sekolah negeri, karena ketidakmampuannya dalam menciptakan iklim pendidikan yang mendukung kemampuan wirausaha siswanya. Masalah sumber daya manusia inilah yang menyebabkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Itu sebabnya keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun dibanggakan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7% hanya berasal dari pemanfaatan sumber daya alam intensif (hutan dan hasil tambang), arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Dengan demikian, bukan berasal dari kemampuan manajerial dan produktivitas sumber daya manusia yang tinggi. Keterpurukan ekonomi

Adyasani Sya'bani Putri, 2014  
**PENYELENGGARAAN DIKLATSAR OUTBOND TRAINING PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG**

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

nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan ekonomi global.

Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia perlu menjadi prioritas karena dengan kebutuhan yang sangat terasa sekarang ini pada penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, pada akhirnya dibutuhkan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi, dan produktif. Sekarang ini, perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Upaya pengembangan sumber daya manusia bisa di dapatkan melalui layanan pendidikan, baik pendidikan secara formal di sekolah maupun secara informal di keluarga dan secara nonformal di masyarakat, dilaksanakan untuk mencapai maksud agar setiap peserta didik sebagai warga masyarakat Indonesia menjadi manusia yang utuh. Menurut Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, pasal 1, ayat 1 (*Diakses tanggal 12/11/2013/hukumonline.com*) [online] menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sebagaimana juga dijelaskan pada undang-undang sisdiknas pasal 14 ayat 1 disebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan nonformal sebagai pemenuh kebutuhan belajar masyarakat yang tidak di dapatkan di jalur pendidikan formal memiliki layanan pendidikan untuk membantu masyarakat memperoleh pendidikan di luar jalur formal guna meningkatkan kemampuan pesertanya.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa :

Adyasani Sya'bani Putri, 2014

**PENYELENGGARAAN DIKLATSAR OUTBOND TRAINING PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG**

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

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Sejalan dengan undang-undang yang dijelaskan diatas, pendidikan sepanjang hayat menegaskan bahwa saat manusia mengalami pendidikan adalah selama hidupnya atau sepanjang jaja yang bertujuan tidak sekedar hanya perubahan melainkan untuk tercapainya kepuasan setiap orang yang melakukannya. Sesuai dengan UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 pasal 26 menyatakan bahwa Satuan Pendidikan Nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan sejenis. Layanan 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.

Menurut Simamora dalam Kamil (2010: 4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Masih dalam Kamil (2010: 4) Goldstein dan gressner (1988) mengemukakan pula bahwa pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman untuk perubahan sikap yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Adapun menurut Marzuki (1992) dalam Kamil (2010: 11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu memenuhi kebutuhan organisasi, memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman, dan membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan sumber daya manusia karena adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan

lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Tak jarang perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk membuat sumber daya manusia perusahaannya agar lebih baik, maka dari itu dibutuhkan manajerial yang baik dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Kemampuan intelektual memang penting untuk mencapai tujuan tertentu, dalam hal ini perusahaan, namun kemampuan intelektual saja tidak cukup karena setiap manusia memerlukan interaksi dengan lingkungan yang baru yang akan ditempati. Dengan melakukan tahap pelatihan, seorang karyawan akan memiliki tingkat pemahaman yang lebih nyata, dengan pemahaman tersebut, ia akan mampu bekerja optimal, mampu menciptakan sistem kerja strategis, dapat bekerja sama secara solid, memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat memberikan hasil maksimal terhadap perusahaan.

Dalam sebuah pelatihan tentu diperlukan manajemen atau pengelolaan yang baik agar pelatihan yang diselenggarakan berjalan dengan apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dimana fungsi manajemen yang paling utama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pada fungsi pelaksanaan lebih kepada realisasi dari apa yang sudah direncanakan. Sedangkan pada fungsi evaluasi lebih kepada proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Pada fungsi inilah ketercapaian/ keefektifitasan suatu pelatihan bisa dilihat, apakah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak.

Pada dasarnya efektivitas dapat diartikan tingkat ketercapaian suatu tujuan, seperti yang dikemukakan pula oleh Chester I. Bernard yang mengemukakan bahwa: “Jika tujuan tertentu yang diinginkan telah tercapai, maka kita akan mengatakan bahwa tindakan itu efektif”.

LP2ES (Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ekonomi Syariah) sebagai lembaga pelatihan mempunyai program bagaimana membentuk pribadi-pribadi baru yang tangguh yang memiliki kemampuan memimpin yang baik sekaligus mempunyai karakter positif. Semakin meningkatnya kebutuhan akan

Adyasani Sya'bani Putri, 2014

*PENYELENGGARAAN DIKLATSAR OUTBOND TRAINING PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG*

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

pembentukan kinerja karyawan yang baik membuat beberapa perusahaan negeri maupun swasta bekerja sama dengan LP2ES untuk membantu para karyawan baru perusahaan-perusahaan tersebut agar memiliki pribadi yang baik dengan pendekatan spriritual yang nantinya diharapkan para karyawan tersebut memiliki etos kerja yang baik dan kinerja yang optimal. Kekhasan yang dimiliki LP2ES dalam pembentukan karakter BAKU (baik dan kuat) dengan pendekatan spiritual untuk membentuk para karyawan baru yang lebih memiliki etos kerja yang tinggi bagi perusahaannya dengan nilai-nilai spiritual yang baik sehingga bila telah mengikuti pelatihan tersebut diharapkan para peserta bersedia atau mampu menerima ditempatkan dimana saja dengan hati yang lapang dan tulus ikhlas sesuai kemampuan dan penilaian hasil pelatihan tersebut.

Peneliti mengambil fokus pada kegiatan *outbound training* yang diikuti Bank BNI Syariah Jakarta. Kegiatan ini dilaksanakan selama empat hari, dimana dua hari berupa pembekalan materi dan dua hari kegiatan yang dilakukan di alam dengan permainan-permainan atraktif sebagai media penerapan dari materi yang disampaikan sebelumnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari proses penyelenggaraan dari awal sampai akhir, terdapat perubahan perilaku dari para peserta yang lebih menonjol dari sisi spiritualnya sehingga antara peserta lebih solid dan saling menghargai satu sama lainnya, juga tumbuhnya rasa kebersamaan antar peserta sehingga terjalin keharmonisan dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai “Penyelenggaraan Diklatsar *Outbound Training* Pada Karyawan Bank BNI Syariah di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ekonomi Syariah (LP2ES) Learning Center Bandung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Perlunya ditetapkan identifikasi masalah terlebih dahulu adalah untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kegiatan pelatihan yang dilakukan cenderung hanya memfokuskan diri pada aspek akademik sehingga aspek spiritual peserta kurang menjadi perhatian, maka dibutuhkan keseimbangan antara aspek akademik juga aspek spiritual.

Adyasani Sya'bani Putri, 2014

**PENYELENGGARAAN DIKLATSAR *OUTBOND TRAINING* PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG**

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

2. Kurikulum pelatihan yang biasa digunakan merupakan kurikulum yang dibuat sendiri oleh lembaga sesuai dengan kondisi peserta serta kebutuhan peserta.
3. Pendidikan dan pelatihan dasar yang dilakukan mengacu pada sistem semi militer, sehingga perubahan yang terjadi bisa lebih dirasakan langsung oleh peserta.
4. Tindak lanjut dari hasil sebuah pelatihan bisa diukur tingkat keberhasilannya.
5. Keharmonisan yang terjadi dalam bekerja tidak terlepas dari kegiatan *outbound* yang dilakukan bersama sehingga diantara satu dengan yang lain peserta memiliki keakraban dan memiliki rasa kebersamaan.

### **C. Perumusan Masalah**

Dari paparan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi permasalahan penelitian terkait dengan penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan, yang mengambil fokus pada kegiatan *outbond training* yang diikuti oleh Bank BNI Syariah Jakarta. Maka dari itu penulis merumuskan penelitian bagaimana penyelenggaraan diklatsar *outbound training* di LP2ES ke dalam beberapa bentuk pertanyaan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana proses diklatsar *outbond training* di LP2ES?
- b. Bagaimana hasil dari diklatsar *outbond training* di LP2ES?
- c. Faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan diklatsar *outbond training* di LP2ES?
- d. Bagimanakah lulusan memanfaatkan hasil yang diperoleh pada diklatsar *outbond training* di LP2ES?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat diarahkan untuk mencapai sasaran dan target yang ingin dicapai. Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

- a. Bagaimana proses diklatsar *outbond training* di LP2ES.
- b. Bagaimana hasil dari diklatsar *outbond training* di LP2ES.
- c. Faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan diklatsar *outbond training* di LP2ES.
- d. Bagaimanakah lulusan memanfaatkan hasil yang diperoleh pada diklatsar *outbond training* di LP2ES.

Adyasani Sya'bani Putri, 2014

**PENYELENGGARAAN DIKLATSAR OUTBOND TRAINING PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG**

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

### **E. Manfaat / Signifikansi Penelitian**

Dari penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara konseptual, pelatihan ini dapat bermanfaat bagi pengembangan konsep pengelola pelatihan mengenai efektivitas fungsi manajemen pelatihan dalam penyelenggaraan pelatihan.
2. Secara praktis bagi penyelenggara pelatihan, temuan ini dapat dijadikan bahan referensi dan informasi untuk pengembangan penerapan fungsi-fungsi manajemen pelatihan yang dilakukan pada lembaga pelatihan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk penguatan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan dalam mengaplikasikan teori dan inovasi manajemen pelatihan di lembaga pelatihan.
4. Sebagai bahan referensi bila ada pihak yang ingin lebih lanjut meneliti pada bidang yang sama.

### **F. Struktur Organisasi Skripsi**

Merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung (2013: 6) sebagai berikut:

BAB 1: Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi.

BAB 2:Kajian Pustaka, mencakup konsep Diklat (Pendidikan dan Pelatihan), konsep efektivitas, konsep *outbound training*, dan konsep Pendidikan Luar Sekolah.

BAB 3:Metode Penelitian, membahas mengenai lokasi dan subjek penelitian, desain pelatihan, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB 4:Hasil Penelitian dan Pembahasan, meliputi gambaran lokasi penelitian, gambaran umum program *outbound training*, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Adyasani Sya'bani Putri, 2014

**PENYELENGGARAAN DIKLATSAR OUTBOND TRAINING PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES) LEARNING CENTER BANDUNG**

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

BAB 5:Kesimpulan dan Saran, membahas tentang kesimpulan dan beberapa saran.