

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 62 tahun 2010, tugas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, salah satu fungsi yang diselenggarakan BKKBN adalah pelatihan, penelitian dan pengembangan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana yang dilaksanakan oleh Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan (Latbang) sebagai unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi tersebut. Bidang Pelatihan dan Pengembangan yang selanjutnya disebut Latbang sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan pegawai atau karyawan dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efisiensi dan aktivitas kerja pegawai atau karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

Garavan (2003) mendefinisikan pendidikan sebagai proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan agar seseorang dapat berasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang kegiatan yang sempit, tetapi juga terkait masalah-masalah yang luas dan rumit agar dapat didefinisikan, dianalisis dan diselesaikan. Sementara itu pelatihan menurutnya adalah sebuah rancangan dan upaya sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar agar tercipta kinerja yang efektif dalam organisasi. Menurut Syamsuddin (dalam Iswan, 2021, hlm 2) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karier dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai atau karyawan, mempersiapkan pegawai atau karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya. Lebih lanjut pendapat Hamalik (dalam Iswan, 2021, hlm 3) Pendidikan dan pelatihan atau diklat adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, baik berupa diklat berjenjang, diklat kursus, diklat fungsional, dan diklat

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

operasional yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menghadapi aktivitasnya, yang diupayakan dapat meningkatkan pelayanan masyarakatnya.

Tujuan diselenggarakannya program latihan dan pengembangan dalam suatu organisasi adalah untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efisiensi dan aktivitas kerja pegawai atau karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Menurut Michael R. Carrell, et al. (dalam Iswan, 2021, hlm 21) menyatakan bahwa tujuan program pelatihan dan pengembangan yaitu: 1) Memperbaiki kinerja, 2) Meningkatkan keterampilan pegawai/karyawan, menghindari keusangan manajerial, 3) Memecahkan permasalahan, 4) Orientasi karyawan baru, 5) Persiapan promosi, 6) Keberhasilan manajerial dan 7) Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Kesuksesan program suatu pelatihan bisa dinilai dari efektivitas pelaksanaannya. Menurut Mardiasmo (2018 hlm.134) Efektivitas adalah ukuran keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebuah organisasi beroperasi secara efektif ketika mencapai tujuannya. Ukuran efektivitas menggambarkan efektivitas dan sejauh mana efektivitas (hasil) hasil program dalam mencapai tujuan program.

Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan untuk mencapai
Siti Mulyani, 2024

**PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS
(PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT**

tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, maka semakin efektif proses kerja unit organisasi tersebut. Menurut Beni (2016 hlm.69) Efektivitas adalah hubungan antara kinerja dan tujuan, dan juga dapat digambarkan sebagai ukuran sejauh mana kinerja, kebijakan, dan prosedur organisasi diperluas ke tingkat berikutnya. Efektivitas juga berkaitan dengan keberhasilan operasi sektor publik, sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuannya dalam memberikan pelayanan publik.

Efektivitas pelatihan secara umum merupakan tingkat atau derajat kesuksesan pelatihan dalam mencapai tujuannya. Efektivitas pelatihan bisa dinilai melalui evaluasi pelatihan. Bassi, Gallager, dan Schroer (1996) mengemukakan bahwa 96% perusahaan melakukan evaluasi pelatihan dengan menggunakan model evaluasi Kirk Patrick. Model evaluasi ini terdiri dari reaction, learning, behaviour, dan result. Meta analisis terhadap penelitian selama 40 tahun terakhir yang dilakukan oleh Twitchell, Holton, dan Trott (2000) mengindikasikan penggunaan model evaluasi empat level Kirk Patrick sebagai berikut: Level 1 (86-100 %), Level 2 (71-90 %), Level 3 (43-83 %), Level 4 (21-49 %). Level 1 dan Level 2 lebih banyak digunakan karena merupakan evaluasi yang paling mudah dilakukan, selain itu tidak memakan biaya yang besar.

Sedangkan, Level 3 dan Level 4 memiliki kompleksitas yang

Siti Mulyani, 2024

**PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS
(PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT**

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

tinggi, membutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar, sehingga jarang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan persentase penggunaan model evaluasi pelatihan Kirk Patrick di atas, efektivitas pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efektivitas yang dinilai dari level yang memiliki persentase tertinggi yaitu tahap pertama (reaction) atau respon peserta pelatihan terhadap pelatihan yang dijalani. Tahap kedua (learning) atau pembelajaran untuk mengevaluasi seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Tahap ketiga yaitu (behavior) atau perubahan perilaku peserta dari sebelum dan sesudah melaksanakan pelatihan. Tahap terakhir yaitu (result) atau hasil yang dihasilkan oleh peserta pelatihan sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan. Maka dari itu evaluasi pelatihan memiliki peran yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan program pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga atau perusahaan.

Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu manajemen dalam pelatihan juga sangat dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan atau diklat yang sistematis dan terencana meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan atau kontrol, dan evaluasi, terutama menyangkut

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

tentang organisasi, program, sumber daya, dan pembiayaan (Suhardi, 2023). Manajemen pelatihan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap bersaing. Senada dengan pengelolaan program pelatihan yang diungkapkan oleh Sudjana dalam bukunya terdiri dari tiga tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian atau evaluasi.

Proses perencanaan pelatihan adalah proses merancang dan menyusun program pelatihan dari awal sampai akhir. Sudjana (2006, hlm.255) mengemukakan bahwa: “Pengelolaan program pelatihan terdiri atas pertama, lokasi kegiatannya yaitu dimana program itu akan dilakukan apakah di daerah perkotaan atau pedesaan, daerah pertanian atau industri dan lain sebagainya. Kedua, kurikulum, pendidik, tenaga lainnya (seperti penyelenggaraan, pengelola dan staf), sarana prasarana, serta dana. Ketiga, peserta pelatihan setelah dipertimbangkan kebutuhan belajarnya, karakteristiknya (fisik, psikis dan fungsional). Keempat, proses pembelajaran mencakup penggunaan strategi pembelajaran yaitu pendekatan, metode, teknik dan media pembelajaran. Kelima, keluaran pembelajaran yang mencakup perubahan perilaku peserta pelatihan dan lulusan dalam ranah kognisi, afeksi dan psikomotorik (skills) dan nilai. Keenam, masukan lain yang meliputi dana belajar, fasilitas dan alat, permodalan, pemasaran, bahan baku, bimbingan,

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

pendampingan, jejaring, paguyuban alumni, dan lain sebagainya”.

Selanjutnya yaitu proses pelaksanaan adalah sebuah proses pembelajaran di dalam kelas. Sudjana (2006, hlm.202) mengemukakan “proses pembelajaran dalam pelatihan menggunakan strategi yang mencakup pendekatan, metode, teknik dan media pembelajaran”. Metode, teknik, dan media merupakan komponen untuk menyampaikan materi dalam program pelatihan.

Kemudian yang terakhir adalah proses evaluasi seperti yang dikemukakan oleh Ralph Tyler dalam Sudjana (2006, hlm. 19) evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dan pelatihan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan program.

Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat merupakan suatu Lembaga Negara Non-Kementerian (LPNK) yang memiliki tugas mengupayakan pengendalian penduduk dan mewujudkan program-program keluarga berencana. Hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 62 tahun 2010 yang memaparkan mengenai tugas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana. Dalam Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

lembaga ini, ada beberapa bidang yang mendukung keberjalanan kewenangan serta tugas pokok dan fungsinya yaitu Bidang Pengendalian Penduduk (DALDUK), Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KB-KS), Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KS-PK), Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi (ADPIN), dan Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang).

Salah satu pelatihan yang dilaksanakan oleh bidang Latbang ini yaitu pelatihan teknis bagi pengelola PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) dalam rangka percepatan penurunan stunting. Pelatihan ini diikuti oleh 1.878 peserta yang terbagi ke dalam 45 angkatan yang dilaksanakan di bidang Latbang Jabar dan tiga balai diklat lain yaitu balai diklat KKB Bogor, Garut, dan Cirebon. Peserta Pelatihan PPKS ini berasal dari 27 kabupaten kota se-Jawa Barat dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Peserta Pelatihan PPKS

No	Jabatan	Jumlah
1.	Pengelola dan pelaksana dari 41 PPKS yang sudah terbentuk di Jawa Barat	205 peserta

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

2.	Pengelola program PPKS di OPD kabupaten kota	54 peserta
3.	Penyuluh KB/PLKB PNS di Jawa Barat yang memenuhi kualifikasi	818 peserta
4.	Penyuluh KB PPPK di Jawa Barat	253 peserta

Sumber: Diolah dari data peserta di e-learning BKKBN Jawa Barat

Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut, seluruh peserta diwajibkan untuk mengisi evaluasi pada LMS atau *elearning* yang telah disediakan untuk memberikan penilaian terhadap pengajar atau fasilitator yang memberikan materi pada hari itu setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Selain itu peserta juga diwajibkan mengisi evaluasi penyelenggaraan yang meliputi kepuasan peserta terhadap pelayanan panitia, fasilitas atau sarana prasarana yang diberikan, kurikulum pelatihan seperti bahan ajar yang ditayangkan, dan jadwal pelatihan.

Untuk mengetahui efektifnya suatu program, dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kegiatan program tersebut.

Menurut Kirkpatrick (dalam Rahmawati, A. 2017, hlm 112) bahwa evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan dapat dilakukan, diantaranya melalui reaksi peserta terhadap program

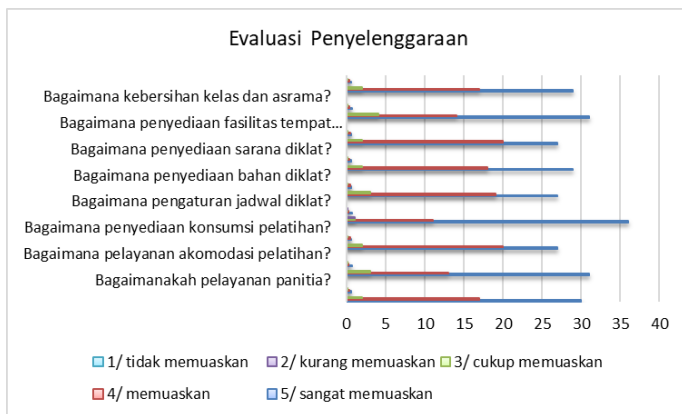
Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

yang telah diikuti. Apakah program pelatihan tersebut bermanfaat atau tidak dan memuaskan terhadap program pelatihan. Hal tersebut merupakan pertanyaan-pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur reaksi peserta terhadap program pelatihan.

Gambar 1. 1 Evaluasi Peserta terhadap Fasilitas dan Penyelenggaraan



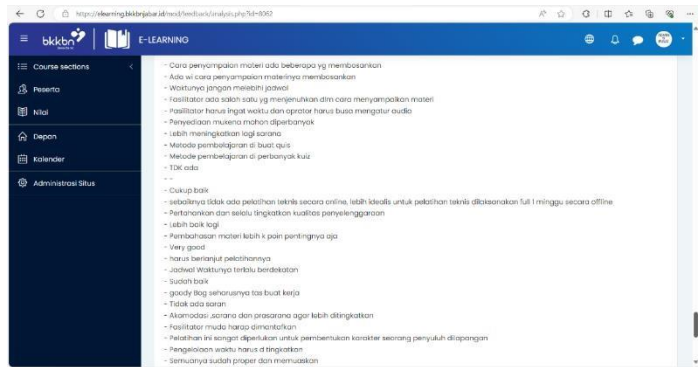
Sumber: e-learning BKKBN Jawa Barat

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

Gambar 1. 2 Saran Peserta terhadap Fasilitator dan Penyelenggaraan



Sumber: e-learning BKKBN Jawa Barat

Berdasarkan gambar di atas yang terdapat pada evaluasi fasilitator dan penyelenggaraan yang terdapat pada LMS atau *elearning*, diketahui bahwa peserta memberikan respon sangat baik dimana rata-rata dari peserta merasa sangat puas dengan pelatihan yang dilaksanakan. Namun berbanding terbalik pada kolom saran dimana peserta banyak mengeluhkan terkait penjelasan materi yang disampaikan oleh pengajar atau fasilitator kurang jelas dan terlalu cepat sehingga hal tersebut menyebabkan sulitnya pemahaman terhadap materi terutama pada topik penggunaan LMS.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti selama *internship*, ditemukan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapanga seperti; 1) kurangnya manajemen waktu dan Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

materi pelatihan yang terlalu banyak sehingga penyampaian materi kurang maksimal, 2) sumber daya manusia atau panitia yang bertugas pada saat pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga terdapat beberapa panitia yang *double jobdesk*, 3) kurangnya persiapan dari pihak panitia; seperti kurangnya ATK dan alat peraga yang dibutuhkan pada saat kegiatan berlangsung, 4) penggantian pengajar atau fasilitator yang tiba-tiba tidak bisa hadir pada saat kegiatan sedang berlangsung, 5) pembagian kamar peserta yang seringkali baru disiapkan saat pelatihan sedang berlangsung. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, tentunya manajemen dalam pelatihan PPKS ini perlu dipertanyakan karena akan menyangkut pada keefektivitasan pelatihan itu sendiri.

Untuk mengetahui apakah tujuan dari diklat yang telah dilaksanakan efektif atau tidak, maka perlu adanya penilaian evaluasi pada program tersebut. Pada suatu kegiatan dalam organisasi, efektivitas merupakan konsep yang penting karena menggambarkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini selaras dengan yang dinyatakan oleh Agung Kurniawan (dalam Rahmawati, A. 2017, hlm. 112) bahwa efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) pada organisasi yang tidak ada tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Tentunya efektivitas program organisasi dapat diketahui dengan cara

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

membandingkan tujuan program dengan output dari program tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adin Gustina (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta” ditemukan bahwa meskipun pelatihan yang dilakukan di Sendik BRI Yogyakarta telah direncanakan dengan baik, hasil pra-survey mengindikasikan pelatihan yang dilaksanakan belum efektif dan memberikan kepuasan bagi peserta pelatihan. Rendahnya efektivitas pelatihan ditunjukkan dengan evaluasi level 1 Kirk Patrick, yang menunjukkan kualitas dan lingkungan pelatihan diindikasikan berpengaruh pada respon ketidakpuasan peserta pelatihan.

Permasalahan di atas menimbulkan pertanyaan pada peneliti mengingat pelatihan yang disediakan oleh Sendik BRI Yogyakarta telah didesain sedemikian rupa, selain itu fasilitas yang disediakan tergolong lengkap, evaluasi pelatihan juga selalu dilakukan setiap berakhirnya satu proses pelatihan periode tertentu, dan dengan biaya pelatihan yang cukup besar, namun komplain peserta pelatihan di Sendik BRI Yogyakarta masih tergolong banyak. Sesuai dengan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Kirk Patrick, dilihat dari level pertama

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

(reaction) hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan belum sepenuhnya terwujud. Hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas pelatihan dan kondisi lingkungan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan di Sendik BRI Yogyakarta. Semakin tinggi kualitas pelatihan dan semakin kondusif lingkungan pelatihan, maka semakin baik dan tinggi pula efektivitas pelatihan di Sendik BRI Yogyakarta.

Efektivitas Pelatihan karyawan sangat bergantung pada manajemen pelatihan yang tepat. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif karena variasi metode manajemen, kurangnya standar evaluasi, dan keterbatasan sumber daya. Selain itu, perbedaan persepsi dan motivasi peserta pelatihan sering mempengaruhi hasil yang dicapai. Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh bidang pelatihan dan pengembangannya. Meskipun manajemen pelatihan sudah diterapkan, hasil pelatihan belum maksimal, terlihat dari rendahnya peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa efektif manajemen pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan yang diinginkan. Diperlukan analisis mendalam mengenai aspek perencanaan, implementasi, dan evaluasi dalam manajemen pelatihan untuk mengidentifikasi kendala dan

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

mencari solusi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh manajemen pelatihan terhadap efektivitas pelatihan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan, guna memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan manajemen pelatihan di organisasi.

Dengan demikian berdasarkan data dan latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Adanya pembatasan suatu masalah ini yaitu untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran dalam pokok permasalahan agar penelitian lebih terarah dan dapat memudahkan pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Untuk memudahkan dan membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka dibagi dua dalam penyusunan batasan masalah secara konseptual dan kontekstual, sebagai berikut:

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

1.2.1.1 Batasan Konseptual

Secara konseptual penelitian ini mengenai efektivitas pelatihan meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, indikator efektivitas pelatihan, pengukuran efektivitas pelatihan, dimensi efektivitas pelatihan dan dampak dari efektivitas pelatihan. Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara konseptual penelitian ini dibatasi pada pengukuran efektivitas pelatihan karena dalam penelitian ini peneliti ingin menggali secara mendalam bagaimana efektivitas pelatihan yang dilakukan berdasarkan indikator efektivitas pelatihan itu sendiri.

1.2.1.2 Batasan Kontekstual

Secara kontekstual penelitian ini mengenai efektivitas pelatihan di Lembaga Pemerintah Nonkementerian. Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara kontekstual penelitian ini akan dibatasi pada LPNK yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional khususnya pada peserta Pelatihan Teknis Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera yang diselenggarakan oleh Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen Pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat?

2. Bagaimana efektivitas Pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh manajemen pelatihan terhadap efektivitas Pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini terbagi menjadi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran jelas mengenai efektivitas Pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Terdeskripsikannya manajemen pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

Barat

2. Tergambarkannya efektivitas pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat
3. Teranalisisnya pengaruh manajemen pelatihan terhadap efektivitas pelatihan PPKS (Pusat Pelayanan Keluarga Sejahtera) di Bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik darisegi teoritis maupun praktis. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1.4.1 Segi Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Menambah pengetahuan dan informasi khususnya bagi yang bergelut di bidang pelatihan dan pengembangan.
- b. Menjadi sumber bahan yang penting bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau melanjutkan penelitian secara lebih luas dan mendalam.

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

1.4.2 Segi Praktis

- a. Bagi lembaga, menjadi sumber referensi dan informasi/masukan mengenai manajemen dan efektivitas pelatihan.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menambah wawasan dalam manajemen dan efektivitas pelatihan.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan pribadi khususnya mengenai manajemen dan efektivitas pelatihan.

1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi berisikan pembahasan mengenai urutan penulisan setiap bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021. Struktur organisasi skripsi ini memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang dijadikan bahasan. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, mencakup latar belakang penelitian, batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Bab ini menjadi inti, karena pada bagian latar belakang dijelaskan fenomena serta permasalahan yang menjadi faktor penyebab dilakukannya penelitian.

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

Bab II Kajian Pustaka, berisikan penjelasan konteks terhadap topik atau permasalahan yang diangkat. Bagian kajian pustaka memiliki peranan yang sangat penting dalam penelitian, karena melalui kajian pustaka ditunjukkan perkembangan dunia keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Adapun teori yang digunakan dalam skripsi ini adalah teori mengenai manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan, penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung penelitian, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan definisi konseptual serta operasional.

Bab III Metode Penelitian, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, diuraikan juga partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data dan teknik pengolahan data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, terdiri dari dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan urutan fokus penelitian dan tujuan penelitian, serta pembahasan atau analisis temuan.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi, di mana peneliti menyajikan penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti juga memberikan saran atau rekomendasi atas temuan penelitian tersebut.

Siti Mulyani, 2024

PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELATIHAN PPKS (PUSAT PELAYANAN KELUARGA SEJAHTERA) DI BIDANG PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PERWAKILAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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