

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan sangat erat kaitannya dalam kehidupan manusia. Peranan pendidikan dalam membentuk karakter pribadi seseorang menjadi peluang bagi individu untuk meningkatkan derajat kehidupannya. Pendidikan dewasa ini, menjadi tolak ukur seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karenanya masyarakat pun mulai menyadari betapa pentingnya arti dari pendidikan terhadap keberlangsungan hidup di masa yang akan datang. Sehingga, pendidikan bagi individu dipandang sebagai sebuah investasi di masa depan, meskipun begitu, bagi sebagian orang dapat dijadikan sebagai prasyarat untuk mendapatkan tingkatan sosial yang lebih baik dalam masyarakat.

Pendidikan sendiri merupakan suatu transformasi. Dimana seseorang belajar untuk tahu (*learning to know*), belajar untuk melakukan sesuatu (*learning to do*), belajar untuk menjadi dirinya sendiri (*learning to be*), dan belajar untuk hidup dalam masyarakat (*learning to life together*). Oleh sebab itu, setiap individu pada umumnya harus memahami arti dari pendidikan itu sendiri, dan khususnya bagi para praktisi pendidikan agar kelak dapat membangun pola sistem yang terintegrasi dengan keempat hal tersebut.

Pendidikan dalam Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003, dijelaskan yaitu

usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik 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.

Pendidikan sebagai bekal individu dalam mengembangkan kapasitasnya tentu ditunjang hal lain. Selain pengalaman dan keterampilan yang mumpuni dalam dunia kerja, individu juga harus dapat mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Sehingga, pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dapat digunakan dan bermanfaat di masa yang akan datang, baik untuk dirinya sendiri maupun bagi organisasi/lembaga.

Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia erat kaitannya. Kedua hal tersebut dewasa ini menjadi perhatian berbagai pihak berkepentingan. Karena, pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi/institusi merupakan salah satu unsur utama, karena SDM memegang peranan penting dalam keberlangsungan organisasi/institusi. Sebab, tanpa SDM yang berkompeten, organisasi tentu tidak akan mencapai tujuan sesuai dengan rencana. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, dan salah satunya yaitu pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merujuk kepada peningkatan kinerja individu dimasa yang akan datang, dan begitu pula dengan kegiatan pekerjaan yang sekarang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Atmodiwirio (2005 hlm. 4) bahwa “pengembangan manusia dalam organisasi diarahkan kepada peningkatan kinerja agar organisasi dapat keuntungan bertambah besar, efisiensi, lebih efektif dalam kompetisi dan lebih mampu menghasilkan keuntungan.” Sehingga, individu (pegawai) akan terus meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun efektifitas organisasi.

Menurut Dr.Gerald. dan D.Jerry Groves (Atmodiwirio, 2005 hlm. 4) manfaat dari pengembangan sumber daya manusia bagi individu yaitu sebagai pengembangan karir dalam organisasi, yaitu menjelaskan bahwa

pengembangan Sumber Daya Manusia adalah integrasi penggunaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan; pengembangan organisasi

dan pengembangan karir untuk memperbaiki individu, kelompok dan efektifitas organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi lebih menekankan pada analisis kebutuhan nyata yang efektif. Karena, tanpa penilaian kebutuhan terhadap SDM, sebaliknya akan menimbulkan *counter productive*, yaitu penggunaan yang tidak produktif dalam organisasi.

Pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada peningkatan produktifitas individu dalam kinerja pada suatu lembaga telah menjadi suatu kebutuhan yang mendasar. Sebab, lembaga sadar akan pentingnya peningkatan sumber daya manusia yang trampil, dan berkompeten. Lembaga yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan akan merancang bangun prosedur dan kurikulum dalam pelaksanaannya sesuai dengan jenis dan jenjang diklat yang dibutuhkan. Oleh karenanya, sumber daya manusia memiliki dimensi dan karakteristik yang heterogen. Sehingga, SDM harus terus di *up grade* kemampuannya untuk bisa menghasilkan produktifitas yang diharapkan pada lembaga.

Pelatihan atau diklat sebagai upaya peningkatan kompetensi pegawai dalam pelaksanaannya memerlukan perencanaan yang matang, dan sistematis. Analisis kebutuhan diklat sebagai tumpuan dalam suatu lembaga untuk menentukan jenis diklat yang dibutuhkan dalam tingkat organisasi, tingkat jabatan maupun tingkat individu. Hasil dari analisis dan identifikasi kebutuhan diklat tersebut kemudian akan direalisasikan berdasarkan kebutuhan lembaga atau badan diklat yang dianalisis menurut kesesuaian sasaran diklat yang ditentukan. Pelaksanaan dari diklat itu sendiri dimulai dari pelaksanaan pembelajaran oleh widyaiswara/instruktur diklat dan praktek penerapan materi diklat yang mengacu kepada kurikulum yang telah disusun, dan tujuan dari pelaksanaan diklat tersebut. Setelah pelaksanaan diklat, untuk menilai keberhasilan pelaksanaan maka lembaga melakukan evaluasi terhadap diklat yang telah dilaksanakan. Evaluasi merupakan bagian penilaian terhadap capaian sasaran diklat, dan penjaminan dan penetapan mutu diklat

terhadap berbagai komponen diklat sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan diklat. Oleh karena itu, setiap lembaga diklat harus melaksanakan evaluasi terhadap diklat yang telah dilaksanakan untuk melihat hasil ketercapaian diklat.

Terlepas dari hal tersebut, Lembaga diklat atau Badan diklat sebagai sebuah institusi yang bergerak dalam bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen (institusi/perusahaan). Penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh Lembaga atau Badan Diklat harus berdasarkan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada masing-masing institusi/lembaga/perusahaan. Selain itu, Lembaga atau Badan Diklat dapat melaksanakan Pelatihan berdasarkan permintaan dari sebuah Instansi/Perusahaan. Sehingga, pelaksanaan diklat sesuai dengan analisis kebutuhan organisasi dan guna pengembangan sumber daya manusia organisasi yang terintegrasi.

Lembaga atau Badan Diklat menyuguhkan program-program diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai berdasarkan analisis kebutuhan jangka panjang. Oleh karenanya, program diklat yang dilaksanakan harus selalu dievaluasi. Evaluasi yang dilaksanakan ini akan berdampak pada perbaikan-perbaikan program untuk tahun-tahun berikutnya. Sehingga, evaluasi sebagai proses penilaian terhadap keberhasilan pelaksanaan program pelatihan, akan memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi Institusi/lembaga untuk pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pengertian evaluasi, “adalah proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektifitas program diklat” (The Trainer’s Library, 1998 dalam Atmodiwirio, 2005 hlm. 258).

Salah satu Lembaga Diklat yang menyuguhkan program-program Diklat untuk pengembangan kapasitas pegawai yaitu Balai Diklat Kehutanan Kementerian Kehutanan. Balai Diklat Kehutanan sebagai lembaga yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia yang dibawah oleh Kementerian Kehutanan menyelenggarakan pelatihan atau diklat sebagai

upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kehutanan atau UPT Kementerian Kehutanan. Penyelenggaraan diklat tersebut telah tertuang dalam Undang-undang dan peraturan yang dibuat oleh Kementerian Kehutanan yang kemudian dikembangkan dalam pelaksanaan teknis di Balai Diklat Kehutanan se-Indonesia. Balai Diklat Kehutanan ini sendiri ada delapan Balai yang tersebar di beberapa pulau, yaitu Balai Diklat Kehutanan Bogor sebagai Pusat Balai, dan Balai Diklat Kehutanan Kadipaten, Balai Diklat Kehutanan Pematangsiantar, Balai Diklat Pekanbaru, Balai Diklat Samarinda, Balai Diklat Makassar, dan Balai Diklat Kupang. Adapun bahwa Balai Diklat Kehutanan memiliki Visi yaitu “terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) Kehutanan yang kompeten dan berakhlak mulia dalam mendukung pengurusan hutan lestari untuk kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan”. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan diklat, Balai Diklat memiliki tujuan yang mengarahkan kepada peningkatan kompetensi SDM kehutanan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Balai Diklat Kehutanan (BDK) ini salah satunya yaitu BDK Kadipaten yang terletak di Kabupaten Majalengka yang melingkupi wilayah kerja Jawa dan Madura. BDK Kadipaten ini memiliki perencanaan program diklat yang disusun selama satu tahun, dimana rencana diklat tersebut akan dijadikan sebagai pedoman diklat untuk tahun yang akan datang. Perencanaan program diklat yang akan dilaksanakan oleh BDK Kadipaten melalui identifikasi kebutuhan diklat, berdasarkan pada kebutuhan Dinas Kehutanan dan UPT Kementerian Kehutanan pada wilayah kerja. Dari hasil tersebut akan dianalisis dan di ranking untuk program diklat ditahun yang akan datang. Ada dua jenis diklat yang menjadi dasar program diklat yaitu, diklat yang berjenjang dan diklat tidak berjenjang. Diklat yang berjenjang ini biasanya untuk mereka yang akan naik tingkat dari penyuluh trampil ke penyuluh ahli. Adapun salah satu diklat yang tidak berjenjang yaitu diklat *participatory rural appraisal* (perencanaan partisipatif).

Diklat *participatory rural appraisal* (perencanaan partisipatif) ini merupakan salah satu diklat yang melatih peserta diklat atau pegawai Dinas Kehutanan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan pegawai dalam bidang pengelolaan hutan dan masyarakat. *Participatory rural appraisal* (perencanaan partisipatif) ini merupakan diklat bagi penyuluh kehutanan yang harus menguasai metode dan teknik dalam mengelola partisipasi masyarakat untuk mengembangkan desa hutan. Karena, dengan masyarakat yang ikut serta dalam memelihara hutan maka akan menciptakan simbiosis mutualisme, maksudnya bahwa manfaat hutan sebagai kekayaan alam dan masyarakat yang mengelola hutan akan saling menguntungkan. Contohnya, perkebunan atau pesawahan yang dekat hutan tidak akan kebanjiran, selain itu hutan bisa dimanfaatkan sebagai pencegahan terhadap longsor, dan pembukaan lahan untuk pertanian. Oleh karena itu, perencanaan partisipatif ini merupakan salah satu teknik yang digunakan bagi penyuluh dalam pemberdayaan masyarakat terutama petani hutan. Karena keterlibatan masyarakat ini akan membantu dalam peningkatan kesejahteraan, dan menjaga kelestarian hutan.

Balai Diklat Kehutanan (BDK) Kadipaten dalam pelaksanaan diklat *participatory rural appraisal* (perencanaan partisipatif) ini, dipadukan dengan praktek dilapangan dan teori dikelas. Karena dengan teori saja sulit untuk menumbuhkan keterampilan penyuluh dalam berkomunikasi dan pemberdayaan masyarakat. Sehingga hampir 40 persen diklat dilaksanakan dengan praktek.

Penyuluh sebagai sasaran utama dari diklat *participatory rural appraisal* (perencanaan partisipatif) harus menguasai teknik-teknik dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan keterampilan dalam perencanaan partisipatif. Melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh BDK Kadipaten, penyuluh bukan hanya harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, tetapi memahami metode dan teknik *participatory rural appraisal* untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat desa hutan. Seperti menganalisis

potensi wilayah desa dan hutan, pemecahan masalah yang terjadi dalam masyarakat desa hutan, dan pemberdayaan masyarakat desa hutan. Kemampuan itulah yang seyogyanya dimiliki oleh seorang penyuluh kehutanan, tetapi beberapa permasalahan yang terjadi dilapangan adalah penyuluh seringkali kurang memahami bagaimana teknik dalam pemecahan masalah, dan analisis potensi desa hutan. Permasalahan ini tentu akan menghambat penyuluh untuk menyelesaikan persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat. Karena penyuluh diibaratkan seorang ahli bagi masyarakat, maka penyuluh harus terus meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Balai Diklat Kehutanan (BDK) Kadipaten dalam menilai tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan diklat selalu melaksanakan evaluasi. Evaluasi ini dilihat dari beberapa aspek yaitu, aspek identifikasi program diklat, pelaksanaan, dan hasil belajar. Meskipun, seringkali aspek hasil diklat tidak terlalu ditekankan untuk dievaluasi. Evaluasi pasca diklat (hasil) hanya dilihat dari sample saja, tidak keseluruhan peserta yang telah mengikuti diklat. Padahal, evaluasi terhadap hasil diklat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan diklat, karena sejauh mana peningkatan kemampuan dan kinerja penyuluh kehutanan dapat dinilai. Dengan demikian, pada saat perencanaan program diklat perencanaan partisipatif yang akan dilaksanakan kembali, penyelenggara akan mengkonsep dan memperbaiki aspek-aspek mana yang kurang sesuai dengan realita dilapangan dan pada saat pelatihan dilaksanakan. Selain itu, penilaian terhadap sikap dan keterampilan yang harus dikuasai oleh penyuluh kehutanan seyogyanya harus dipantau, karena dengan begitu penyuluh akan senantiasa meningkatkan kemampuannya dan benar-benar dapat menerapkan ilmu yang telah diperolehnya. Proses ini harus terjalin antara Institusi dan Badan diklat, agar pelatihan yang sudah terprogram dapat terus terevaluasi dan melakukan perbaikan-perbaikan kedepannya. Sehingga setiap pelatihan dapat bermanfaat

bukan hanya bagi peserta diklat tetapi juga bagi lembaga/instansi terkait untuk lebih memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan observasi di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten bahwa masih terdapat kendala dalam melakukan evaluasi diklat. Hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut:

- 1) Evaluasi yang dilaksanakan belum menyeluruh, karena hanya ada beberapa aspek saja yang terkait dengan pelaksanaan penyelenggaraan Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif).
- 2) Penilaian terhadap hasil Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) dipantau hanya dengan berdiskusi kepada pimpinan Dinas/Instansi dan jarang sekali secara langsung dengan peserta diklat, karena hanya sample saja yang dilihat apakah diklat tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan penyuluh dilapangan.
- 3) Evaluasi pasca diklat belum sepenuhnya dilakukan, karena terkendala dengan anggaran sehingga Balai hanya menyesuaikan diklat dengan anggaran dan kebutuhan, sehingga monitoring pasca diklat dinilai belum maksimal.

Dari data dan informasi yang peneliti peroleh di lapangan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan model evaluasi program *CIPP* (*context, input, process, product*) yang diperkenalkan oleh Daniel L. Stufflebeam dan dampak dari diklat terhadap kemampuan penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Majalengka. Model evaluasi program *CIPP* Stufflebeam sebagai model yang digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan karena peneliti akan menganalisa efektifitas dan efisiensi hasil pelatihan berdasarkan konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil diklat (*product*). Selain itu, untuk menganalisis dampak (*outcome*) atau pengaruh pasca diklat terhadap peningkatan kemampuan penyuluh kehutanan.

Melihat permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang **Program *Participatory Rural Appraisal* (Diklat Perencanaan Partisipatif) Di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten.**

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian disusun berfungsi untuk memberikan arahan yang jelas mengenai aspek dan topik-topik penting yang akan diteliti. Untuk lebih jelasnya peneliti akan meneliti program pelatihan *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan dan dampak Diklat bagi penyuluh di Kabupaten Majalengka.

Adapun fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) dilihat dari unsur konteks (*context evaluation*)?
2. Bagaimana program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) dilihat dari unsur masukan (*input evaluation*)?
3. Bagaimana program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) dilihat dari unsur proses (*process evaluation*)?
4. Bagaimana program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) dilihat dari unsur hasil (*product evaluation*)?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) bagi penyuluh Kehutanan di Diklat

Kehutanan Kadipaten, dan pengaruh atau dampak diklat terhadap kemampuan penyuluh di Kabupaten Majalengka.

## 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari peneliti ini adalah untuk:

- a. Memperoleh informasi yang jelas mengenai program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten dilihat dari unsur konteks (*context evaluation*).
- b. Memperoleh informasi yang jelas mengenai program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten dilihat dari unsur masukan (*input evaluation*).
- c. Memperoleh informasi yang jelas mengenai program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten dilihat dari unsur proses (*process evaluation*).
- d. Memperoleh informasi yang jelas mengenai program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten dilihat dari unsur hasil (*product evaluation*).

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara oprasional.

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran umum mengenai analisis program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten, dan mengetahui evaluasi yang sesuai pada diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) yang telah dilaksanakan bagi

penyuluh Dinas Kehutanan di Kabupaten Majalengka, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Oprasional

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teoritik maupun praktis, khususnya dalam program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif) di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten dan menilai sejauh mana hasil diklat bagi kemampuan penyuluh Dinas Kehutanan di Kabupaten Majalengka.
- b. Bagi Lembaga, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini menjadi masukan bagi pihak lembaga untuk terus meningkatkan kinerja, dan memberikan perhatian untuk evaluasi bagi program Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif), dan dampak diklat bagi peningkatan kemampuan penyuluh kehutanan.
- c. Bagi penyuluh, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini menjadi sumber rujukan tambahan dalam evaluasi program pelatihan Diklat *Participatory Rural Appraisal* (Perencanaan Partisipatif), dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya.

## E. Struktur Organisa Penelitian

Berdasarkan peraturan dari Universitas Pendidikan Indonesia dalam Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2014 mengenai struktur organisasi skripsi dalam mempermudah dan mengetahui garis besar dari isi skripsi setiap bab nya, adapun struktur organisasi skripsi ini, yaitu:

### **BAB I Pendahuluan**

pada Bab I berisikan tentang latar belakang yang menjadi titik awal sebuah penelitian, fokus penelitian yang ingin diteliti, tujuan umum dan khusus dari penelitian, manfaat teoritis dan operasional dari penelitian yang

dilakukan, serta struktur organis yang berisikan tentang isi dari setiap bab skripsi.

### **BAB II Kajian Pustaka**

Pada Bab II berisikan tentang teori - teori yang menjadi dasar dalam sebuah penelitian yang akan dikaji; penelitian terdahulu dalam konteks judul yang sama; serta kerangka pikir dari penelitian.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada Bab III berisikan tentang desain penelitian, lokasi dan sumber data penelitian, metode dan pendekatan yang digunakan, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

### **BAB IV Temuan dan Pembahasan**

Pada Bab IV berisikan tentang Hasil penelitian, temuan-temuan lapangan, dan pembahasan hasil temuan penelitian.

### **BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi**

Pada Bab V berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dianalisis serta implikasi dan rekomendasi bagi para pihak yang mendukung dan berkaitan dalam peningkatan mutu pendidikan.