

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia mendapatkan banyak perhatian dari berbagai pihak, yakni dari pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat maupun keluarga. Pemerintah melihat permasalahan ketenagakerjaan ini menjadi salah satu hal yang krusial untuk ditangani. Hal tersebut dikarenakan ketenagakerjaan pada dasarnya mempunyai peranan penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan bangsa, termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Secara integral, tenaga kerja adalah seseorang yang diharapkan untuk memiliki kompetensi serta kualitas yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang digelutinya, berbudi pekerti yang luhur, berfikir cerdas, kreatif, dan berorientasi pada masa depan. Maka dari itu, diperlukan perencanaan kerja yang terpadu dan menyeluruh.

Lembaga-lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan memiliki peranan penting dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Dalam hal ini lembaga tersebut adalah lembaga-lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja. Semua lembaga pendidikan baik sekolah maupun Balai Diklat, melihat permasalahan ketenagakerjaan ini dari sisi pendidikan yang berfungsi mempersiapkan warga negara dan warga masyarakat yang terdidik dan diarahkan agar mampu bekerja secara produktif.

Dalam rangka pembentukan, peningkatan, dan pengembangan tenaga kerja maka perlu dilakukan upaya pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Namun, pada dasarnya dalam pelatihan itu sendiri mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan dan upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi kerja peserta dalam bidang

pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007, hlm. 10).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pelatihan atau *training* diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan dan memperoleh suatu keterampilan tertentu. Menurut Flippo dalam Kartika (2011, hlm. 8) mengemukakan bahwa pada dasarnya pelatihan merupakan suatu usaha pengetahuan serta keterampilan supaya karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Lebih jauh lagi Mills dalam Kartika (2011, hlm. 8) menjelaskan bahwa pelatihan yang disertai dengan penuh pengertian merupakan pendidikan lanjutan dan menjadi dasar yang lebih luas sehingga pekerja atau pegawai akan menjadi lebih terampil, lebih bahagia dalam pekerjaannya itu dan akan membuat dirinya sendiri sadar akan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan atau bahkan untuk merubah latihannya sesuai dengan yang diinginkannya. Maka dari itu diperlukan pelatihan untuk menunjang peningkatan kompetensi. Suharnomo (2013, Vol. 10, hlm. 143) mengungkapkan bahwa dengan memilih jenis pelatihan yang tepat, organisasi atau lembaga dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan dan kompetensi yang tepat.

Perbaikan dan peningkatan perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan produktif dan profesional. Menurut Hamalik (2007, hlm. 32) mengemukakan bahwa pelatihan dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan berikut ini (1) diperlukannya orientasi tenaga kerja baru, dikarenakan tenaga kerja yang baru perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya sendiri yang meliputi tujuan, tugas dan kewajiban, cara kerja, sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pekerjaan itu, (2) perlunya reorientasi untuk tenaga kerja lama yang telah sekian lama tidak pernah melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan tenaga kerja sering ditempatkan di bidang pekerjaan lain, baik itu dalam negeri ataupun di luar negeri sehingga diperlukan pengenalan kembali, (3) perlunya pelatihan penyegaran bagi tenaga kerja yang telah diangkat namun tanpa ada persiapan sebelumnya, (4) perlunya latihan khusus bagi tenaga kerja

untuk kegiatan tertentu, karena masih banyak lembaga atau instansi yang memerlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan khusus, (5) diperlukannya pelatihan untuk tenaga kerja yang akan ditugaskan untuk organisasi berhubungan dengan adanya penemuan-penemuan baru, misalnya dalam bidang teknologi, (6) perlunya pelatihan bagi tenaga pengawas, (7) diperlukannya pelatihan untuk tenaga eksekutif (pimpinan), (8) perlunya pelatihan untuk tenaga kerja yang memiliki tugas memberikan pelayanan bagi masyarakat, (9) diperlukannya pelatihan untuk tenaga kerja dalam rangka promosi jabatan dan (10) perlunya pelatihan bagi tenaga dalam rangka pengembangan kemampuan dan potensi diri.

Secara khusus Mills dalam Kartika (2011, hlm. 8) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk menolong peserta pelatihan agar mereka memperoleh keterampilan, sikap, kebiasaan berfikir serta kualitas watak yang memungkinkan mereka dapat memahami pekerjaan-pekerjaannya serta mampu melakukannya secara efisien dan memuaskan. Moekijat (1991, hlm. 38) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki tiga tujuan umum, yaitu: (1) untuk mengembangkan keahlian diri, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan dan cara berfikir, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama baik dengan teman-teman pegawai maupun dengan manajemen (pimpinan).

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam mencapai suatu standar tertentu sesuai dengan pekerjaannya. Kegiatan pelatihan tersebut dapat terselenggara dengan baik karena adanya unsur-unsur terkait yang saling berhubungan satu sama lain. Kartika (2011, hlm. 20) mengungkapkan bahwa unsur-unsur yang dimaksud diantaranya adalah peserta pelatihan, nara sumber atau fasilitator, penyelenggara, kurikulum, media, metode, sarana prasarana pelatihan, proses pelatihan, keluaran serta dampak pelatihan.

Seluruh komponen tersebut tidak bisa berdiri sendiri, dengan kata lain setiap komponen berkaitan satu sama lain dan saling memerlukan demi terselenggaranya pelatihan yang efektif. Adapun komponen yang termasuk dalam proses kegiatan pelatihan itu sendiri diantaranya adalah komponen masukan instrumental (*instrumental input*). Komponen masukan instrumental ini meliputi segala hal yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Masukan instrumental ini terdiri dari tujuan, kurikulum, metode, media, sarana dan prasaran, penyelenggara, nara sumber, dan fasilitator. Keseluruhan unsur dalam komponen masukan instrumental tersebut memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan serta proses pembelajaran, terutama dalam hal ini adalah proses pendidikan dan pelatihan.

Dalam penyelenggaraan pelatihan tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari pelatihan tersebut. Berdasarkan hal diatas, pelatihan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan keterampilan kerja karyawan. Termasuk dalam hal ini adalah tenaga kesehatan. Dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional, Pemerintah bertanggung jawab atas tersedianya sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat, ketersediaan akses terhadap informasi, edukasi, serta fasilitas pelayanan kesehatan. Hal tersebut dapat terwujud dengan melakukan intervensi untuk perubahan perilaku, melalui upaya promosi kesehatan.

Promosi kesehatan merupakan salah satu pelayanan kesehatan esensial yang wajib dilaksanakan oleh Puskesmas. Promosi kesehatan merupakan upaya strategis dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan di puskesmas melalui intervensi perilaku masyarakat. Melalui hal tersebut, setiap petugas Puskesmas harus mampu menyelenggarakan promosi kesehatan di Puskesmas. Akan tetapi, sampai saat ini masih banyak petugas Puskesmas di Indonesia yang belum mempunyai kompetensi serta kemampuan dalam melakukan upaya promosi kesehatan yang terstandar. Demikian pula pemahamannya tentang penyelenggaraan upaya promosi kesehatan juga masih belum sesuai.

Keberadaan Pejabat Fungsional PKM telah ditetapkan serta diatur dalam Keputusan Menteri Negara PAN No. 58/Kep/Men.PAN/8/2000. Secara umum Jabatan Fungsional PKM merupakan tenaga yang mempunyai kemampuan dalam melakukan kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat atau promosi kesehatan yang meliputi pelaksanaan kegiatan advokasi, pembinaan suasana serta gerakan pemberdayaan masyarakat melakukan penyebarluasan informasi, membuat rancangan media, melakukan pengkajian atau penelitian perilaku masyarakat yang berhubungan dengan kesehatan, merencanakan intervensi dalam rangka mengembangkan perilaku masyarakat yang mendukung kesehatan serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan perorangan.

Untuk mengantisipasi kebijakan serta permasalahan tersebut, maka Kementerian Kesehatan RI, melakukan upaya peningkatan kemampuan petugas puskesmas dalam pengelola promosi kesehatan, salah satunya dengan memberikan pelatihan kompetensi dasar teknis promosi kesehatan. Untuk mendukung tersedianya sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata, maka diperlukan pelatihan yang relevan dan efektif. Pada dasarnya terselenggaranya suatu pelatihan tidak terlepas dari seluruh komponen yang mendukungnya. Namun, tentu pada setiap pelatihan tersebut terdapat faktor yang paling mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Berdasarkan hal diatas maka diperlukan teknik yang tepat untuk meningkatkan keterampilan tenaga kesehatan Promosi Kesehatan. Dalam hal ini teknik tersebut adalah teknik praktek lapangan. Teknik dalam penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan pelatihan yaitu meningkatkan kemampuan peserta latih untuk menerapkan ilmu yang telah dibahas di dalam kelas secara langsung di lapangan. Melalui teknik praktek lapangan, peserta latih akan mendapatkan pengalaman yang terkait dengan Promosi Kesehatan.

Banyak keuntungan yang diperoleh melalui teknik praktek lapangan, diantaranya adalah peserta akan lebih serius dalam mempersiapkan dirinya sebelum menjadi tenaga Promosi Kesehatan. Selain itu, peserta juga akan

bersikap hati-hati ketika melakukan kegiatan di lapangan. Melalui teknik praktek lapangan peserta latih akan mempunyai pengalaman yang konkrit serta lebih memahami kemampuannya dalam pengelolaan kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat atau promosi kesehatan. Dalam hal ini, BBPK Ciloto sebagai lembaga yang menerapkan teknik praktek lapangan dalam TOT Promosi Kesehatan, melakukan praktek lapangan hanya satu hari. Maka dari itu, peneliti akan meneliti bagaimana teknik praktek lapangan tersebut dapat meningkatkan kompetensi peserta praktek lapangan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana teknik praktek lapangan dapat meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan?”. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana langkah penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan?
2. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan?
3. Bagaimana hasil penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan langkah penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan.

2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan.
3. Mendeskripsikan hasil penerapan teknik praktek lapangan dalam meningkatkan kompetensi peserta *Training Of Trainer* Promosi Kesehatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:
  - a. Untuk pengembangan keilmuan di bidang pelatihan.
  - b. Untuk menambah pengetahuan dalam pengembangan program pelatihan terutama dalam hal teknik praktek lapangan.
2. Manfaat praktis:
  - a. Manfaat bagi penulis lain adalah menjadi bahan rujukan atau referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang terkait serta sejenis.
  - b. Manfaat bagi lembaga adalah menjadi bahan rujukan atau pertimbangan dalam pelaksanaan program terutama dalam hal meningkatkan dan mengupayakan teknik yang tepat dalam suatu pelatihan.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

Berikut akan peneliti paparkan mengenai struktur organisasi skripsi pada penelitian ini.

##### **1. Bab I Pendahuluan**

Pada Bab I Pendahuluan ini terdiri dari beberapa sub bab, yang pertama adalah latar belakang penelitian dan konteks penelitian yang dilakukan serta memberikan latar belakang mengenai topik atau isu yang akan diangkat dalam penelitian, yang kedua adalah rumusan masalah penelitian yang memuat identifikasi spesifik mengenai permasalahan yang akan diteliti, yang ketiga adalah tujuan penelitian, yang keempat adalah manfaat penelitian yang memberikan gambaran mengenai kontribusi dari hasil penelitian ini dan yang

kelima adalah struktur organisasi skripsi yang memberikan gambaran kandungan pada setiap bab.

## **2. Bab II Kajian Pustaka**

Pada bagian kajian pustaka ini, memberikan gambaran konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Pada kajian pustaka ini akan dijelaskan mengenai teori-teori, konsep-konsep serta hukum-hukum yang relevan dengan konteks penelitian atau judul penelitian ini. Adapun kajian pustaka pada penelitian ini diantaranya adalah konsep mengenai pelatihan, konsep mengenai teknik praktek lapangan, konsep mengenai kompetensi dan konsep mengenai promosi kesehatan.

## **3. Bab III Metode Penelitian**

Pada Bab III metode penelitian ini secara umum akan disampaikan pola paparan yang digunakan dalam menjelaskan bagian metode penelitian dari skripsi ini dengan kecenderungan yakni, penelitian kualitatif. Pada bagian ini akan menggambarkan bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya dari mulai desain penelitian, subjek dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan, analisis data yang digunakan serta keabsahan data.

## **4. Bab IV Temuan dan Pembahasan**

Pada bab ini akan disampaikan dua hal utama yakni temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam pemaparan temuan penelitian dan pembahasan, peneliti menggunakan pola tematik, yakni cara pemaparan yang digabungkan, setiap temuan kemudian dibahas secara langsung sebelum maju ke temuan berikutnya.



## **5. Bab V Simpulan dan Rekomendasi**

Bab ini berisikan simpulan dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut. Rekomendasi yang peneliti tulis pada penelitian ini ditujukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan, kepada lembaga tempat penelitian serta kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.