

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pendahuluan penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat hasil penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu divisi yang ada di PT.POS Indonesia adalah Divisi *Learning Center* Bandung. Divisi ini bertugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat), baik untuk kepentingan *intern* PT.POS maupun *ekstern* (instansi dari luar). Oleh karena itu, peserta pelatihan bukan hanya pegawai/karyawan PT.POS Indonesia akan tetapi terbuka juga untuk lembaga/instansi lainnya. Fungsi Divisi *Learning Center* adalah penyelenggaraan pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset paling utama dalam pencapaian visi suatu organisasi. Hal tersebut dipandang penting karena sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta menjadi unsur utama organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki potensi yang sangat besar melebihi kemampuan yang secara normal dituntut darinya. Hal tersebut disebabkan oleh kemampuan atau kompetensi manusia yang tidak terbatas.

Komaruddin Sastradipoera (2006:137) mengemukakan “pekerja memiliki cadangan intelektual, emosional, dan spiritual yang belum dimanfaatkan yang dapat berperan sebagai danau kreativitas bilamana dikelola dengan tepat”. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa perlu adanya penanganan khusus atas dasar kompetensi sumber daya manusia yang tidak terbatas demi memenuhi kapasitas dan kapabilitas kognitif serta emosional dan spiritual. Penanganan khusus tersebut adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan proses yang harus ditempuh oleh individu (calon pemimpin) untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya diklat tersebut mengantar pengembangan sumber daya manusia. Karena itu, secara khusus lembaga diklat merupakan suatu wadah yang menyelenggarakan rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang individu sumber daya manusia guna melaksanakan tugasnya. Tidak dapat dipungkiri saat ini, baik pemerintah maupun swasta sedang gencar-gencarnya memberikan diklat bagi karyawan atau pegawainya. Salah satu anggaran paling besar dalam suatu instansi/lembaga diberikan untuk kegiatan pengembangan sumber daya manusianya. Pendidikan dan pelatihan dapat menghilangkan kesenjangan yang terjadi antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan atau pegawai dengan unsur-unsur atau tujuan yang diharapkan oleh suatu instansi/lembaga.

Pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan pengertian umum seseorang mengenai suatu hal. Pada umumnya pendidikan lebih menekankan teori daripada praktek, sedangkan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan/*skill* seseorang dalam menunjang tuntutan pekerjaannya yang biasanya lebih menekankan praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan memiliki maksud yang hampir sama dalam pelaksanaannya, namun terdapat perbedaan diantara keduanya, yaitu dalam hal ruang lingkup yang mendasarinya.

Dalam penyelenggaraan sebuah diklat tidak terlepas dari orang-orang yang terlibat dalam peningkatan kualitas peserta pelatihan. Pemateri, Widyaiswara, atau Fasilitator merupakan orang-orang yang membantu sekelompok orang atau peserta pelatihan untuk memahami dan membantu mereka dalam mencapai tujuan dari terselenggaranya suatu diklat.

Fasilitator dituntut untuk mampu melakukan berbagai tindakan dalam rangka pelatihan terhadap peserta diklat dan harus mampu memahami keadaan yang memungkinkan dirinya untuk berbuat salah selama proses pembelajaran, sehingga dapat mengendalikan diri serta menghindari dari kesalahan-kesalahan yang akan

mengganggu proses kegiatan pembelajaran selama Diklat berlangsung. Fasilitator juga harus mampu memahami karakteristik peserta diklat, karena peran peserta dalam pembelajaran sangat dominan, sehingga dalam melakukan tindakan apapun terhadap peserta Diklat harus mempertimbangkan karakteristik secara individu dan klasikal.

Mengingat pentingnya peran fasilitator, maka diperlukan pembinaan dan pengembangan. Melalui rekrutmen yang baik dan tepat akan dapat dipilih calon-calon fasilitator yang profesional yang tidak hanya memiliki wawasan dan pengetahuan, namun juga keahlian yang telah ditetapkan dalam standar kompetensi fasilitator. Kemampuan dasar minimal yang harus dimiliki seorang fasilitator adalah sikap dasar fasilitator, kemampuan komunikasi, metode yang digunakan dan media penyampaian pesan. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara menyebutkan bahwa standar kompetensi widyaiswara adalah kemampuan minimal yang secara umum dimiliki seorang widyaiswara dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya untuk mendidik, mengajar, dan atau melatih. Widyaiswara yang kompeten akan lebih mampu membawa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif serta akan lebih mampu dalam mengelola kelasnya dan membawa peserta pendidikan dan pelatihan pada pencapaian hasil belajar yang optimal. Dalam hal ini Divisi *Learning Center* menggunakan istilah fasilitator yang merujuk pada widyaiswara/instruktur.

Keterampilan mengajar seorang fasilitator adalah kemampuan hasil dari pengalaman, atau bisa diambil dari berbagai informasi yang sudah dialami oleh orang lain, sehingga bisa untuk mengembangkan kemampuan mengajar. Seorang fasilitator yang berintelektual tinggi belum tentu mampu memberi pengajaran yang baik. Jadi, selain memiliki intelektual juga dibutuhkan kemampuan dalam menyampaikan informasi secara tepat dan kemampuan dalam mengomunikasikan sebuah gagasan.

Hal lain yang diperhatikan selain keterampilan mengajar adalah penampilan yang ditampilkan fasilitator dalam kegiatan pelatihan serta kemampuan menilai peserta di akhir kegiatan pelatihan.

Berbeda dengan keterampilan mengajar, penampilan yang dimaksud adalah keterampilan yang terlihat atau ditunjukkan fasilitator dalam kegiatan pelatihan baik dalam tahap menyiapkan, melaksanakan, maupun mengevaluasi. Penampilan dapat berupa kata yang digunakan fasilitator, nada suara atau intonasi yang digunakan fasilitator, bahasa tubuh, tingkah laku, maupun ekspresi yang digunakan fasilitator, sedangkan kemampuan menilai yang wajib dimiliki adalah kemampuan untuk melihat sejauh mana tingkat pemahaman peserta atau tingkat ketercapaian kegiatan pelatihan. Hal ini dapat berupa tanya jawab, quiz, maupun kegiatan lain yang dapat dilakukan fasilitator untuk menilai.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis bermaksud melakukan studi terhadap kinerja fasilitator di dalam pelatihan yang diselenggarakan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“KINERJA FASILITATOR DALAM PELATIHAN CALON KEPALA KANTOR POS ANGKATAN V / 2015”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas, maka rumusan masalah umum penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015?”

Secara khusus, penelitian ini dibatasi pada sub masalah yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek penampilan?
2. Bagaimana kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek keterampilan mengajar?
3. Bagaimana kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek kemampuan menilai?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian menjadi dibagi dua, meliputi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015.

Adapun tujuan khusus penelitian ini yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil evaluasi terhadap kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek penampilan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil evaluasi terhadap kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek keterampilan mengajar.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil evaluasi terhadap kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015 dilihat dari aspek kemampuan menilai.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai studi deskriptif analisis terhadap kinerja fasilitator dalam pelatihan calon Kepala Kantor Pos Angkatan V / 2015. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian untuk selanjutnya di dalam dunia pendidikan dan pelatihan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi fasilitator, lembaga diklat, departemen, dan peneliti.

a. Bagi Fasilitator

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta motivasi bagi fasilitator agar senantiasa meningkatkan kemampuannya dalam manajemen pembelajaran.

b. Bagi Divisi *Learning center* Kantor Pos

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi Divisi *Learning center* Kantor Pos untuk memanfaatkan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kemampuan Fasilitator dalam manajemen pembelajaran.

c. Bagi Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi program Teknologi Pendidikan dalam mengembangkan disiplin ilmu dan kualitas lulusannya.