

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mengacu pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, konsep Pendidikan diberi batasan sebagai berikut: “Pendidikan adalah upaya sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya di masa mendatang”. Dalam UU tersebut, tersirat adanya suatu makna yang memberikan penegasan bahwa kegiatan pendidikan didalamnya termasuk pengajaran/pelatihan. Dengan demikian latihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan. Serta dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama bukan hanya perseorangan, dengan artian pendidikan harus didukung oleh seluruh *stakeholder* pendidikan seperti siswa, guru, orang tua, masyarakat, serta pemerintah sehingga terjalin sebuah sistem yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Hal ini senada dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia No 11/MPR/1988/ Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara yang menyatakan bahwa :

Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia. Pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Karena itu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antar keluarga, masyarakat dan pemerintah

Dari definisi tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan memiliki suatu misi dalam menciptakan manusia yang berkualitas dan memiliki watak yang bermartabat dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dirinya kelak.

Seiring perkembangan zaman, pola pikir manusia tentang pendidikan ikut mengalami perkembangan, pendidikan mulai dianggap sebagai sesuatu yang

sangat penting dalam kehidupan manusia, bahkan pendidikan mulai dianggap sebagai suatu kebutuhan dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu perlu ada upaya sistematis dan terencana untuk menciptakan suatu pendidikan yang bermutu.

Pendidikan dapat diselenggarakan dalam jalur pendidikan formal, non formal dan informal, ketiga jalur ini dalam pelaksanaannya memiliki tujuan yang sama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sebagaimana telah diungkapkan dalam Undang Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1, yaitu :

1. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dilaksanakan secara berstruktur dan berjenjang
3. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan

Salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan nonformal adalah lembaga diklat. Lembaga diklat pada dasarnya, secara keorganisasian merupakan lembaga yang mengelola proses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, sistem lembaga tersebut perlu menerapkan manajemen pendidikan secara tepat dan bermutu agar hasil dan kegiatannya dapat memberi kontribusi yang signifikan bagi upaya membangun pendidikan dan pelatihan yang lebih bermutu. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang menyebutkan bahwa :

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia berfungsi sebagai tempat pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai BRI Unit, setiap tahunnya pegawai BRI Unit secara terus menerus dididik di Sentra Pendidikan BRI yang terdapat diberbagai wilayah di Indonesia guna meningkatkan kemampuan dan wawasan

pegawai. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai BRI Unit menjadi berkualitas dan potensial.

Sebagai tempat penyelenggaraan diklat, Sentra Pendidikan BRI, mempunyai tugas utama yaitu:

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia BRI yang meliputi upaya-upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap para pekerja melalui pengembangan, pembinaan dan pelaksanaan program-program pendidikan dan pelatihan.
2. Membangun hubungan kerjasama yang utuh, terintegrasi dan terencana, baik dengan pihak dalam maupun luar negeri dalam bidang pendidikan.

Dalam mewujudkan tugas utamanya, akan sangat ditentukan oleh unsur kinerja sumber daya manusia yang ada, dimana sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat vital dalam proses pencapaian tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Riva'i (2004: 35) yang menjelaskan bahwa:

Tanpa didukung pegawai yang bekerja dengan baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka lembaga itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mewujudkan lembaga tersebut ke masa yang akan datang.

Dengan demikian sumber daya manusia ini merupakan faktor yang sangat penting karena paling menentukan dalam setiap organisasi, disamping itu sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi.

Adapun bentuk kinerja dalam penyelenggaraan diklat yaitu bermuara pada kinerja mengajar yang dilakukan oleh instruktur yang merupakan pemegang peran utama (*the mayor job*) dalam pelatihan. Instruktur mempunyai tugas memfasilitasi peserta pelatihan untuk melakukan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan kurikulum yang ditetapkan.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa: "Instruktur merupakan salah satu kualifikasi tenaga pendidik selain guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor dan

sebutan pendidik lainnya yang sesuai dengan kekhususannya.” Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama pada pendidik di tingkat perguruan tinggi.” Sementara itu, Dalam Peraturan Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tentang pedoman pelaksanaan diklat berbasis kompetensi menyebutkan bahwa : “Instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang serta hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang atau kejuruan tertentu”. Adapun instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung merupakan pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang diberi wewenang khusus oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar di Sentra Pendidikan BRI Bandung.

Sebagai tenaga pendidik, Instruktur memiliki tugas dan tanggung jawab yang selayaknya di laksanakan oleh tenaga pendidik lainnya, terutama dalam hal mengajar sebagai salah satu tugas instruktur.

Mengajar pada hakikatnya merupakan suatu proses, yakni proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di sekitar siswa sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong siswa melakukan proses belajar. Mengajar adalah proses memberikan bimbingan/bantuan kepada siswa dalam melakukan proses belajar.

Zainal Aqib (2002: 78) mengemukakan bahwa :

Mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan oleh guru dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa, sehingga terjadi proses belajar. Aktivitas kompleks yang dimaksud antara lain: a. Mengatur kegiatan belajar siswa, b. memanfaatkan lingkungan, baik dikelas maupun diluar kelas, dan c. Memberikan stimulus, bimbingan/pengarahan, dan dorongan kepada siswa.

Kinerja Mengajar menurut menurut Gaffar dalam Musfah (2011: 44) mengemukakan bahwa *performance based teacher*, yaitu:

Memerlukan penguasaan *content knowledge, behavior skill and human relation skil*. *Content knowladge* merupakan penguasaan materi pengetahuan yang akan diajarkan pada peserta didik. *Behavioral Skills* merupakan

keterampilan perilaku yang berkaitan dengan penguasaan metodologis yang bersifat pedagogis maupun andragogis. *Human Relation Skills* merupakan keterampilan untuk melakukan hubungan baik dengan unsur manusia dalam proses pendidikan

Untuk memainkan perannya dalam proses belajar mengajar, ada 4 (empat) tugas pengajar menurut Gintings, 2009: 14-15, menyatakan:

- 1) Merencanakan pembelajaran, yaitu dengan menyusun RPP atau Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran yang berisi skenario kegiatan belajar dan pembelajaran untuk setiap topik yang akan disajikan
- 2) Menyiapkan pembelajaran, yaitu meliputi penyiapan ruangan, peralatan dan perangkat administrasi yang diperlukan
- 3) Menyelenggarakan pembelajaran, yang meliputi ketiga tahap yaitu pembukaan, pengembangan dan penutup.
- 4) Mengevaluasi hasil pembelajaran, untuk mengetahui tingkat pemahaman atau penguasaan peserta tentang topik atau materi yang dibahas. Evaluasi berjalan ini dimanfaatkan sarana umpan balik yang diikuti dengan tindakan yang perlu dilakukan guna melakukan kegiatan remedial baik ketika pembelajaran berlangsung atau sebagai tugas lanjut.

Membicarakan kinerja mengajar instruktur, tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan instruktur dalam mengajar. Salah satu faktor pendukung yang kedudukannya tidak boleh dianggap remeh yaitu unsur sarana pendidikan. Dimana sarana pendidikan memberikan kontribusi yang langsung dengan kinerja instruktur terutama dalam hal mengajar di dalam kelas.

Mulyasa (Bachri, 2011:19) menyatakan bahwa:

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran.

Sarana pendidikan merupakan bagian dari Sarana Prasarana dan salah satu komponen penting dalam pendidikan, karena sarana pendidikan diartikan sebagai fasilitas-fasilitas yang digunakan oleh guru dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Fasilitas dalam pembelajaran merupakan peralatan berbentuk material yang digunakan dalam proses belajar mengajar sehingga

mampu mewujudkan dan mendukung terhadap pelaksanaan dan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Bafadal (2008: 8) mengelompokkan sarana dan prasarana pendidikan ditinjau dari jenisnya, yaitu :

Ditinjau dari jenisnya, fasilitas pendidikan dapat dibedakan menjadi fasilitas fisik dan non fisik . Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berwujud benda mati atau dibendakan yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan sesuatu usaha, seperti kendaraan, mesin tulis, komputer, dll. fasilitas non fisik yakni sesuatu yang bukan benda mati dan kurang dapat disebut benda atau dibendakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan, misalnya kesempatan, kepercayaan, kenyamanan, keamanan dll

Dalam fungsinya, sarana pendidikan merupakan faktor penunjang bagi tenaga pengajar dalam mempermudah penyampaian materi secara langsung. Seperti halnya yang di ungkapkan Bafadal (2008: 2) bahwa : “Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.

Keberhasilan tingkat pencapaian kinerja lembaga tidak terlepas dari dukungan ketersediaan sarana pendidikan yang memadai sehingga keberadaannya menjadi penting disetiap tingkatan kelembagaan. Dalam pendidikan, sarana pendidikan sangat penting karena dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sarana pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu lembaga dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kartono, Kartini (1985: 54) mengemukakan bahwa : ‘Adanya sarana dan prasarana membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.’

Hal ini diperkuat dengan pendapat Mahmudi (2007 : 20) menyatakan bahwa :”Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”, yaitu :

1. *Faktor personal/ individual*, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Faktor kepemimpinan*, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. *Faktor tim*, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. *Faktor sistem*, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
5. *Faktor konstektual* (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

Penjelasan diatas menegaskan bahwa unsur sarana dan prasarana sangat penting dan menunjang dengan kinerja mengajar instruktur terutama sarana pendidikan yang secara langsung keberadaanya di butuhkan dalam kegiatan pembelajaran didalam kelas.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti selama mengikuti kegiatan Internship Manajemen Pendidikan dan Program Latihan Profesi terdapat permasalahan yang menyangkut fasilitas belajar, dimana pemanfaatan Sarana Pendidikan belum optimal, terbukti dengan kurang berfungsinya ruang perpustakaan sebagai mana mestinya, selain itu daya dukung dan kelengkapan sarana masih kurang, terbukti dengan adanya keluhan dari instruktur mengenai sulitnya mendapatkan media pembelajaran (Agus Luthfi, Instruktur SENDIK BRI Bandung). Namun terlepas dari permasalahan diatas, peneliti juga tertarik membahas kinerja mengajar instruktur, karena mengingat jabatan Instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung merupakan pegawai BRI yang diberi wewenang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar yang tidak jarang instruktur baru mengalami kesulitan mengemban amanahnya, karena tidak berpengalaman dalam hal mengajar. Hasil FPK (Forum Peningkatan Kinerja) yang dilakukan secara rutin oleh Sentra Pendidikan BRI Bandung terdapat beberapa permasalahan yang merupakan rangkuman hasil evaluasi diklat, diantaranya :

1. Keluhan peserta mengenai modul/materi Pendidikan dan Pelatihan sebagian masih ada yang menggunakan modul lama, sehingga tidak relevan dengan pendidikan saat ini
2. Keluhan peserta mengenai kinerja mengajar instruktur baru yang masih belum kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Guna memperkuat penelitian yang penulis lakukan dan sebagai bahan referensi untuk perbandingan, maka dibawah ini penulis akan memaparkan beberapa jurnal yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan antara lain yang dilakukan oleh Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin ST dengan judul (Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Sarana dan Prasarana sekolah dengan kinerja guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kuantitatif Khi kuadrat (Chi-square test (X^2)), Metode ini digunakan bertujuan untuk menggambarkan sifat keadaan sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan mencari sebabsebab dari suatu gejala kondisi. Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel dengan variabel-variabel yang lain dan bertujuan pula melihat hubungan antara dua gejala atau lebih dan dianalisis dengan Crosstab, Metode penelitian ini diharapkan dapat menemukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh sarana dan prasarana sekolah terhadap Kinerja guru di kabupaten Alor. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam penggunaan atau pemanfaatan Sarana dan Prasarana Sekolah yang dilakukan oleh Guru cukup berhubungan dengan Kinerja Guru yang ada pada setiap tingkat pendidikan yaitu SD, SMP, SMA dan SMK yang artinya semakin baik Sarana dan Prasarana Sekolah maka akan menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan 81.2 % atau 13 responden yang menyatakan sering dan selalu 12.5 % atau 4 responden menggunakan sarana disekolah dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal sementara hanya 6.2 % atau 1 responden yang menyatakan sarana kadang-kadang digunakan sebagai penunjang kineja guru yang optimal. Muhammad Yuri Gagarin,

Saleh Pallu, Baharuddin ST, (2001) *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*.terdapat di <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/6ac336932b3ec1a415c4767d5cc0684f.pdf> di unggah [06-09-2013][10.31]

Hasil penelitian Eko Djatmiko dengan judul : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Dengan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan dua model analisis regresi yaitu regresi sederhana dan regresi ganda. Regresi sederhana digunakan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dengan kinerja guru sebagai variabel dependen dan variabel sarana prasarana sebagai variabel independen dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Regresi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana sebagai variabel independen dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Jumlah sampel yang diambil 35 responden (sekolah) dengan teknik proporsional stratified random sampling dan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang sebesar 58,4 %. Sarana Prasarana berhubungan terhadap kinerja guru sebesar 36,9%. Sedangkan hasil variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana memiliki hubungan dengan kinerja guru sebesar 65,1 %. Eko Djatmiko, (2006) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*. Terdapat di : <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/search.html?act=tampil&id=9278&idc=28> di unggah [06-09-2013][10-33]

Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang sebelumnya adalah masalah utama yang diteliti yaitu mengenai Sarana Pendidikan Sedangkan perbedaan penelitian yang penulis lakukan yakni terutama pada tema, perbedaan lokasi, tahun penelitian, dan alat analisis yang digunakan. Oleh karena itu penulis menetapkan judul penelitian yaitu : “Hubungan Sarana Pendidikan Dengan Kinerja Mengajar Instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung”

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dan untuk menjaga agar permasalahan tidak terlalu meluas karena mengingat keterbatasan yang ada pada penulis, maka dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup permasalahan

a. Secara Konseptual

Perlu kiranya menulis membatasi masalah dan ruang lingkup agar penelitiannya lebih terarah. Penulis memberikan pembatasan yakni sebagai berikut : masalah penelitian ini berkisar pada Hubungan Sarana Pendidikan Dengan Kinerja Mengajar sebagai variabel terikat

b. Secara Konstektual

Sedangkan secara konstektual penulis akan melakukan penelitian dengan instruktur yang ada di Sentra Pendidikan BRI Bandung

2. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, untuk memperoleh kejelasan dengan masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran, maka perlu adanya perumusan masalah.

Sugiyono (2011: 55) berpendapat bahwa: “Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”.

Dengan demikian rumusan masalah membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada Hubungan Sarana Pendidikan Dengan Kinerja Mengajar Instruktur Di Sentra Pendidikan BRI Bandung

Bentuk rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan masalah deskriptif. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2011: 56) bahwa : “Rumusan masalah deskriptif berkenaan dengan pertanyaan dengan keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih.”

Adapun permasalahan pokok yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kondisi Sarana Pendidikan di Sentra Pendidikan BRI Bandung?
- b. Bagaimana kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung ?
- c. Bagaimana hubungan Sarana Pendidikan dengan kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tentunya memiliki tujuan tinggi yang ingin dicapai. Sejalan dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut secara lebih terperinci, penelitian ini bertujuan :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat mengenai seberapa besar hubungan Sarana Pendidikan dengan kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi Sarana Pendidikan di Sentra Pendidikan BRI Bandung
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung

- c. Untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar hubungan Sarana Pendidikan dengan kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung

D. Manfaat Dan Signifikansi Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai Sarana pendidikan yang tersedia dan kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung
 - b. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai seberapa besar hubungan sarana pendidikan dengan kinerja mengajar instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau input yang berarti bagi instruktur dalam memanfaatkan seluruh sarana pendidikan sebagai penunjang dalam tugasnya sebagai pendidik di Sentra Pendidikan BRI Bandung
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan kepada instruktur untuk meningkatkan kinerja mengajarnya melalui kebergunaan Sarana Pendidikan yang tersedia
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam menambah wawasan mengenai Sarana Pendidikan dengan dan kinerja mengajar instruktur di lembaga diklat bagi seluruh civitas akademik jurusan Administrasi Pendidikan

E. Struktur Organisasi Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi, berisi tentang penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam penelitian. Adapun struktur organisasi dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Judul

Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah : “Hubungan Sarana Pendidikan Dengan Kinerja Mengajar Instruktur di Sentra Pendidikan BRI Bandung”

2. Halaman Pengesahan

Skripsi ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Pembimbing:

- a) Pembimbing 1: Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A
- b) Pembimbing 2: Dr. Asep Suryana, M.Pd

3. Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

Penulis telah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini merupakan karya tulis ilmiah asli karya penulis dan tidak plagiarisme, ataupun mengutip dengan cara yang tidak dianjurkan dalam tata cara penulisan karya ilmiah, dan merupakan hasil pemikiran penulis dengan di bimbing oleh dosen pembimbing

4. Abstrak

Uraian singkat yang termuat dalam abstrak adalah: judul, hakikat penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, metode penelitian yang dipakai, dan tehnik pengumpulan data, serta hasil temuan rekomendasi

5. Kata Pengantar

Berupa kalimat-kalimat pengantar dalam skripsi

6. Ucapan Terima Kasih

Berisikan ucapan dan kalimat yang mengungkapkan bentuk penghargaan dan apresiasi, serta rasa syukur yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah berusaha membantu dalam penyelesaian skripsi

7. Daftar Isi

Memuat penyajian sistematika isi secara rinci, yang berfungsi untuk mempermudah pembaca mencari judul atau sub judul bagian yang ingin dibacanya

8. Daftar Tabel

Menyajikan tabel secara berurutan mulai dari tabel pertama sampai dengan tabel terakhir yang tercantum dalam penelitian

9. Daftar Gambar

Menyajikan gambar secara berurutan mulai dari gambar pertama sampai dengan gambar terakhir yang tercantum dalam penelitian

10. Daftar Lampiran

Menyajikan lampiran secara berurutan mulai dari lampiran pertama sampai dengan lampiran terakhir yang tercantum dalam penelitian

11. BAB I. Pendahuluan

Dalam Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan manfaat atau signifikansi penelitian, dan struktur organisasi penelitian

12. BAB II. Kajian Pustaka, Kerangka Fikir Penelitian

Meliputi tinjauan teori tentang sarana pendidikan, tinjauan teori mengenai kinerja mengajar Instruktur dan tinjauan teori mengenai hubungan Sarana Pendidikan dengan kinerja mengajar instruktur,serta kerangka fikir penelitian

13. BAB III. Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan mengenai metodologi penelitian yang dilakukan oleh penulis yang meliputi: Definisi operasional, metode penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data.

14. BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengemukakan mengenai deskripsi dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, gambaran variabel yang diamati, analisis data, dan pembahasannya.

15. BAB V. Kesimpulan, Implikasi, Dan Rekomendasi

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan mengemukakan implikasi, dan rekomendasi yang berhubungan dengan objek penelitian untuk dijadikan referensi bagi pihak yang berkepentingan.

16. Daftar Pustaka

Memuat semua sumber tertulis, seperti buku, artikel, jurnal, dokumen resmi, dan sumber-sumber lain sebagai referensi dalam penyelesaian skripsi

17. Lampiran

Berisi tentang semua dokumen yang digunakan dalam penelitian