

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Identifikasi adalah suatu kegiatan untuk mengolah, mendiagnosis, mengumpulkan, dan menentukan kebutuhan, kemungkinan hambatan dan sumber-sumber pelatihan. Identifikasi ini merupakan langkah utama dalam melaksanakan perencanaan pelatihan. Tujuan identifikasi adalah untuk mendapatkan data yang jelas tentang pentingnya penyelenggaraan pelatihan. Adapun kebutuhan pelatihan (*training needs*) menurut Sudjana (2007, hlm. 80) merupakan jarak antara tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dimiliki calon peserta pelatihan pada saat ini dengan tingkat kemampuan baru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan dan/atau lulusan pelatihan. Dengan kata lain, kebutuhan pelatihan adalah perbedaan antara kemampuan calon peserta pelatihan pada saat sebelum mengikuti pelatihan dengan kemampuan yang diharapkan atau yang seharusnya dimiliki oleh lulusan setelah mengikuti pelatihan calon peserta atau lulusan pelatihan yang dimaksudkan di sini antara lain adalah pegawai, staf, pimpinan, karyawan, wirausahawan, pencari kerja, dan lain sebagainya dalam suatu instansi, lembaga, organisasi atau masyarakat.

Rossett, Allison, Arwady, dan Yoseph (1987, hlm. 3) mendefinisikan *needs assessment* sebagai studi sistematis tentang masalah atau inovasi, menggabungkan data opini dari beragam sumber untuk membuat keputusan atau rekomendasi yang efektif mengenai apa yang seharusnya terjadi pada tahap selanjutnya. Sedangkan, Kaufman dkk. (2003, hlm 35) mendefinisikan *needs assessment* adalah sebuah proses untuk menentukan jarak atau kesenjangan antara keluaran dan dampak yang nyata dengan keluaran dan dampak yang diinginkan, kemudian dibuat skala prioritas untuk kemudian dipilih yang paling penting untuk diselesaikan. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa *needs assessment* merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mengukur kebutuhan sebelum dilaksanakannya suatu program pelatihan. Kegiatan ini dilaksanakan agar

pelatihan yang kelak dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari sasaran program atau dengan kata lain program pelatihan yang dilaksanakan tepat sasaran.

*Needs Assessment* perlu dilakukan karena memiliki beberapa manfaat, yaitu (a) *needs assessment* bisa menjadi proses yang sistematis untuk memandu pengambilan keputusan; (b) *needs assessment* dapat memberikan justifikasi untuk keputusan sebelum dibuat; (c) *needs assessment* dapat terukur untuk berbagai ukuran proyek, kerangka waktu, atau anggaran; (d) *needs assessment* bisa menjadi model yang bisa ditiru dan bisa diterapkan oleh pemula atau ahli; (e) *needs assessment* dapat memberikan pandangan yang sistemik bagi pengambil keputusan; serta (f) *needs assessment* dapat memungkinkan solusi interdisipliner untuk masalah yang kompleks (Kaswan, 2016, hlm. 58).

Calon pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan yang bertugas untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya (Yullyanti, 2009, hlm. 131). pegawai harus melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan riil Lembaga sehingga sumber daya lainnya dapat digerakkan dan dikelola dengan baik. Kaswan (2016, hlm. 1) mengemukakan bahwa lembaga/perusahaan sebaik orangnya. Hal tersebut berarti bahwa kualitas lembaga/perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, lembaga/perusahaan harus mempekerjakan pegawai yang kompeten dan memiliki motivasi. Kebutuhan akan calon pegawai atau masyarakat yang memiliki karakteristik tersebut dirasa semakin kuat ketika lembaga/perusahaan menghadapi tantangan-tantangan yang semakin mengglobal, bergerak cepat, dan sangat dinamis (Kaswan, 2016, hlm. 1). Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, maka lembaga/perusahaan menggunakan strategi utamanya yaitu menyediakan pendidikan untuk para pegawainya melalui program pengembangan sumber daya manusia.

Identifikasi kebutuhan adalah proses mengumpulkan informasi tentang kebutuhan lembaga/perusahaan yang dinyatakan atau tersirat dan dapat dipenuhi dengan melakukan pelatihan (Kaswan & Akhyadi, 2015, hlm. 283). Kebutuhan bisa menjadi keinginan untuk memperbaiki kinerja saat ini atau untuk memperbaiki kekurangan. Kekurangan adalah kinerja yang tidak memenuhi

Indra Sudrajat, 2018

**ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG**

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

standar saat ini. Ini berarti bahwa ada cara yang ditentukan dalam melakukan suatu tugas dan perbedaannya yaitu menciptakan sebuah masalah. Proses identifikasi kebutuhan membantu pelatih dan orang yang meminta pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan atau kekurangan kinerja. Identifikasi bisa bersifat formal (menggunakan teknik survei dan wawancara) atau informal (mengajukan beberapa pertanyaan tentang mereka yang terlibat). Lebih lanjut, Barbazette (2006, hlm. 5) mengemukakan bahwa istilah identifikasi kebutuhan adalah istilah umum untuk proses tiga tahap yaitu untuk mengumpulkan informasi, menganalisisnya, dan membuat rencana pelatihan.

Identifikasi kebutuhan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan atau tuntutan kinerja di dalam lembaga/perusahaan guna mengarahkan kemampuan pegawai sesuai dengan diharapkan oleh organisasi atau perusahaan, yang berkaitan dengan ketercapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta penyediaan produk dan jasa yang berkualitas (Miller & Osinski, 2002, hlm. 12). Dikarenakan identifikasi kebutuhan merupakan langkah awal dari pelaksanaan program pelatihan, maka jika hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik akan mengakibatkan tidak tercapainya hasil pelatihan yang diharapkan. Stewart dan Brown (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015, hlm. 281) mengemukakan bahwa identifikasi kebutuhan dapat dilaksanakan melalui dua cara yang berbeda, yaitu (a) identifikasi kebutuhan mungkin dilaksanakan secara teratur karena program pelatihan telah direncanakan dan anggaran telah dialokasikan. Proses perencanaan ini memerlukan pendekatan proaktif untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan mengembangkan rencana pelatihan, serta (b) identifikasi kebutuhan mungkin saja dilakukan dengan cara reaktif dalam menanggapi permintaan atas program pelatihan tertentu.

Identifikasi kebutuhan pelatihan penting untuk dilaksanakan guna mendapatkan dampak positif atau hasil yang optimal dari pelatihan yang akan dilaksanakan, sehingga waktu dan dana yang dikeluarkan tidak sia-sia (Fatchiyah, 2012, hlm. 1). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa identifikasi kebutuhan sangat penting sekali untuk dilaksanakan oleh lembaga atau perusahaan sebab identifikasi kebutuhan berperan dalam kemajuan lembaga atau perusahaan tersebut. Melalui identifikasi kebutuhan, maka lembaga atau

Indra Sudrajat, 2018

**ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG**

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

perusahaan dapat mengetahui kekurangan kinerja pegawai dan hal apa yang dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya tersebut. Selain itu, hasil identifikasi kebutuhan pun dapat digunakan untuk membuat desain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan riil pegawai, serta kebutuhan yang kelak dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan di masa mendatang agar pelatihan yang dilaksanakan tidak menyia-nyiakan anggaran.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwandi (2011, hlm. 214) yang menyebutkan bahwa pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari analisis tingkat lembaga/perusahaan, tingkat operasional, sampai tingkat individu supaya hasil yang diperoleh maksimal, serta data hasil identifikasi kebutuhan pelatihan yang diperoleh dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Karjono (2017, hlm. 55) pun menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi dapat dilakukan salah satunya melalui pelatihan. Ia juga menambahkan bahwa pelatihan yang tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan kompetensi pegawai rendah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartania, dkk (2016, hlm. 11) yang mengemukakan bahwa pelatihan perlu untuk dilaksanakan bagi para pegawai atau masyarakat, baik yang masih berada di bawah standar maupun yang sudah mampu memenuhi standar kinerja, guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja lembaga/perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun penting, identifikasi kebutuhan sering tidak dilakukan karena beberapa alasan (a) identifikasi kebutuhan mungkin merupakan proses yang sulit dan memakan waktu; (b) tindakan lebih dihargai daripada penelitian; (c) adanya asumsi yang salah bahwa identifikasi kebutuhan tidak diperlukan karena informasi yang ada sudah merinci kebutuhan-kebutuhan organisasi; serta (d) kurangnya dukungan untuk melakukan identifikasi kebutuhan (Werner & DeSimone, dalam Kaswan & Akhyadi, 2015, hlm. 284).

Institusi merupakan lembaga yang dibentuk oleh berdasarkan suatu kebutuhan dan pelaksanaan tugasnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan

Indra Sudrajat, 2018

**ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG**

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

meningkatkan taraf kehidupan serta kesejahteraan masyarakat (Maulana, 2014, hlm. 1).

Lembaga pelatihan tersebar di berbagai daerah. Adapun beberapa lembaga pelatihan yang ada di Kota Bandung diantaranya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri Bandung, Balai Besar Keramik, Balai Pelatihan dan Pengembangan dan Keluarga Berencana Nasional dan Balai Besar Tekstil Bandung.

Secara umum, identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung dilatarbelakangi oleh data dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Februari 2018 yang menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 6,87 juta jiwa (Sabki, 2018, hlm. 1). Sebagian besar pengangguran tersebut memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu sekitar 1,2 juta jiwa, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan menengah yaitu sekitar 4,1 juta jiwa (Sakernas, 2018, hlm. 1). Dengan kata lain, banyaknya pengangguran tersebut disebabkan oleh belum siapnya tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan rendah untuk memasuki dunia kerja dikarenakan kurangnya *skill* yang mereka miliki. Hal tersebut diakibatkan pula oleh belum adanya kesesuaian antara *supply* dan *demand*, sehingga kesempatan untuk menempatkan tenaga kerja yang telah terlatih menjadi terbatas. Pada akhirnya, banyaknya pengangguran secara tidak langsung akan meningkatkan angka kemiskinan.

Dalam mengumpulkan data dan informasi untuk kepentingan identifikasi kebutuhan, perlu pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat. Beberapa pemilihan teknik yang sering digunakan adalah teknik wawancara, angket, observasi, *procedure analysis* dan *document survey*. Teknik wawancara yaitu teknik yang dilakukan bila diperlukan penjelasan dan pandangan mendalam dari personil kunci atau pihak yang sangat potensial tentang masalah dan kebutuhan yang diperlukan personil. Teknik angket dilakukan bila diperlukan informasi yang luas dan sederhana dari para pengguna akhir kompetensi personil, serta bila memiliki sedikit waktu dan biaya. Teknik observasi yaitu teknik ini diperlukan bila membutuhkan gambaran kuantitatif seperti waktu, volume dan sebagainya serta bila diduga sasaran identifikasi mengatakan suatu kejadian yang sebenarnya

Indra Sudrajat, 2018

**ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG**

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

tidak terjadi atau dibuat-buat. Teknik *procedure analysis* yaitu digunakan bila ingin mendeskripsikan aliran dokumen yang mengganggu kerjanya fungsi, menyusun rancangan yang baik untuk mengatasi masalah kegagalan sistem dan bila tim analisis tidak secara total terbiasa dengan aliran dokumen (Fauzi, 2009, hlm. 63).

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk menganalisis mengenai pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung.

## **1.2 Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pelatihan yang dilaksanakan oleh beberapa lembaga pelatihan di Kota Bandung yaitu diantaranya yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Kota Bandung dan Balai Pelatihan dan Pengembangan Keluarga Berencana Nasional adalah berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan kepada sasaran pelatihan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan sasaran. Adapun pelatihan yang dilaksanakan di Balai Besar Keramik dan Balai Besar Tekstil yaitu berdasarkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang pegawai, sehingga lembaga-lembaga ini menyediakan pelatihan yang dapat meningkatkan para pegawai di bidang keramik dan tekstil. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pendekatan dalam perencanaan program pelatihan di beberapa lembaga pelatihan tersebut berbeda.

Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan di BBPLKDN yaitu bertujuan agar peserta pelatihan memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh sasaran pelatihan, yakni perusahaan. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan oleh BBPLKDN ditujukan bagi para pencari kerja. Adapun pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Pelatihan dan Pengembangan Keluarga Berencana Nasional, Balai Besar Keramik dan Balai Besar Tekstil yaitu ditujukan bagi para pegawai di lembaga yang bersangkutan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal.

Indra Sudrajat, 2018

**ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG**

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

Adanya perbedaan mengenai pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan, sasaran identifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan pelaksanaan pelatihan, maka peneliti merasa tertarik untuk menganalisis mengenai proses pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung, yang diantaranya mencakup Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Kota Bandung, Balai Pelatihan dan Pengembangan Keluarga Berencana Nasional, Balai Besar Keramik dan Balai Besar Tekstil.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah analisis pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung?”.

Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perencanaan pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung?
3. Bagaimanakah evaluasi pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung?
4. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung.

4. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan pada lembaga pelatihan di Kota Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran bagi semua pihak dalam dunia pendidikan maupun masyarakat umum, khususnya bagi pengembang pendidikan masyarakat dan lembaga-lembaga pelatihan.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai proses pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri (BBPLKDN) Kota Bandung, Balai Pelatihan dan Pengembangan Keluarga Berencana Nasional, Balai Besar Keramik dan Balai Besar Tekstil, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif kepada lembaga.

Bagi departemen Pendidikan Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang positif. Penelitian ini juga termasuk ke dalam bagian pendidikan masyarakat, yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan dan program pelatihan

Bagi peneliti lain diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran dan wawasan pengetahuan yang lebih luas dan lebih mendalam, serta menjawab rasa keingintahuan mengenai proses pengumpulan data dalam identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pelatihan di Kota Bandung.

#### **1.5 Struktur Organisasi Tesis**

Struktur organisasi tesis di dalam penelitian ini yaitu:

Indra Sudrajat, 2018

*ANALISIS PENGUMPULAN DATA DALAM IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN PADA LEMBAGA PELATIHAN DI KOTA BANDUNG*

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



Bab I Pendahuluan mencakup latar belakang penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka mencakup konsep identifikasi kebutuhan pelatihan, teknik pengumpulan data pada identifikasi kebutuhan pelatihan, prosedur identifikasi kebutuhan pelatihan, pelatihan dalam pendidikan masyarakat, kajian penelitian yang relevan, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian mencakup desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan mencakup temuan dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Simpulan dan Rekomendasi menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian dan mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.