

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan atau disebut juga dengan kata Diklat yang berada pada jalur pendidikan Non-formal, dewasa ini banyak perkembangan yang terjadi pada diklat, tidak hanya dipergunakan untuk aparatur negara saja namun juga diperuntukan pada masyarakat non aparatur negara. Balai Besar Pelatihan Kesehatan yang di singkat BBPK adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Departemen Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 382A/MENKES/PER/V/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto dan Balai Besar Pendidikan Kesehatan Cilandak bahwa:

Balai Besar Pelatihan Kesehatan berfungsi: perencanaan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat; pelaksanaan kerjasama nasional maupun internasional di bidang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat; pelaksanaan advokasi penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat; pengembangan metode dan teknologi pelatihan, pemantauan, evaluasi sistem informasi dan penyusunan laporan penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat; persiapan dan pengembangan daerah binaan; pengkajian, standardisasi, akreditasi, dan pengendalian mutu pelatihan; pelaksanaan kegiatan di bidang ketatausahaan (hlm. 2-3)

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, satuan pendidikan adalah “kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan”. Lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan pada jalur nonformal, karena lembaga pelatihan merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Sisdiknas No 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa “Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti,

penambah, dan/ atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.

Lembaga pelatihan ditujukan agar peserta diklat lebih memantapkan teori dan hasil belajar yang telah dimilikinya. Sikula (dalam Sumantri, 2000, hlm. 2) yang mengartikan bahwa pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Dilihat dari pengertian tersebut pelatihan memiliki makna sebagai kegiatan transfer pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada seseorang dalam waktu singkat secara sistematis dan terorganisir.

Kemudian Mills (dalam Kartika, 2011, hlm. 8) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk menolong peserta pelatihan agar mereka memperoleh *skill*, sikap, kebiasaan berfikir dan kualitas watak yang memungkinkan mereka dapat memahami pekerjaan-pekerjaannya dan dapat melakukannya secara efisien dan memuaskan. Selanjutnya menurut Kartika (2011, hlm. 15) manfaat pelatihan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: manfaat bagi peserta itu sendiri; manfaat bagi pekerja yang menjadi tanggung jawab peserta pelatihan; manfaat bagi lingkungan pekerjaan di mana peserta pelatihan itu bekerja.

Beberapa peraturan yang menjelaskan tentang pendidikan dan pelatihan serta widyaiswara adalah sebagai berikut, yang pertama adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil; kedua Peraturan Menpan nomor 14 tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dengan dan angka kreditnya; ketiga Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 5 Tahun 2008 tentang standar kompetensi widyaiswara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 dan 2 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional.

Pada Bab I Pasal I Permenpan No. 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya disebutkan bahwa widyaiswara adalah “jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah, yang diduduki oleh PNS dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang”.

Salah satu komponen diklat yang mempunyai peranan penting adalah pengajar atau widyaiswara. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Widyaiswara merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar,

dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil dan bertugas sebagai fasilitator, narasumber, moderator, konselor dan penegak disiplin yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dari Pegawai Negeri Sipil yang menerima pendidikan dan pelatihan pada lembaga diklat pemerintahan.

Dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil tidaklah hanya pengembangan diklat struktural yang hanya untuk mendapatkan jabatan struktural saja tetapi lebih mengutamakan peningkatan keahlian dan kecakapa. Hal tersebut sangat memberikan kesan bahwa kegiatan kediklatan hanya sebuah formalitas yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam memperoleh jabatan struktural. Selain haltersebut fenomena yang terjadi juga dikatakan bahwa jabatan fungsional Widyaiswara dikatakan sebagai profesi pelarian dari Pegawai Negeri Sipil yang masa jabatannya akan selesai atau yang akan pensiun.

Berdasarkan permenpan Nomor 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya disebutkan bahwa salah satu kegiatan widyaiswara adalah melaksanakan kegiatan dan pelaksanaan pengembangan pelatihan yang meliputi: penganalisan kebutuhan pelatihan; penyusunan kurikulum pelatihan; penyusunan bahan pelatihan sesuai spesialisasinya; pemeriksaan ujian pelatihan pada pelatihan struktural sesuai spesialisasinya; pengelolaan program pelatihan di instansinya; dan pengevaluasian program pelatihan.

Widyaiswara harus memiliki kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan kerja, karakteristik, sikap dan perilaku, sehingga mampu melakukan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Kompetensi pengetahuan widyaiswara, dilihat dari bagaimana widyaiswara menguasai materi yang akan disampaikan pada peserta diklat. Keterampilan kerja widyaiswara dilihat dari bagaimana cara widyaiswara menyampaikan materi kepada peserta pelatihan, bagaimana metode mengajar yang digunakan oleh widyaiswara tersebut dan sejauh mana widyaiswara dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan. Sikap dan juga perilaku widyaiswara juga perlu diperhatikan, karena akan menjadi contoh dan teladan bagi peserta pelatihan.

Sikap dan juga perilaku widyaiswara juga perlu diperhatikan, karena akan menjadi contoh dan teladan bagi peserta pelatihan. Sikap dan perilaku widyaiswara dapat dilihat dari kerapihan diri, kedisiplinan dan juga penguasaan materi. Kinerja widyaiswara tentunya sangat berpengaruh pada pencapaian belajar peserta pelatihan. Kinerja

widyaiswara juga pada akhirnya akan menentukan bagaimana kepuasan para peserta pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2014, hlm. 9) menyebutkan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2014, hlm. 9) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Penulis melakukan identifikasi di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto. Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui beberapa widyaiswara tidak melakukan *Ice Breaking* dikelas, sehingga terkadang membuat peserta pelatihan sedikit jenuh dengan materi yang disampaikan, hal ini dilihat dari peserta yang tidak kondusif dalam proses pembelajaran berlangsung. Selain itu penyampaian materi oleh widyaiswara tidak efektif, sehingga waktu pelatihan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditentukan oleh penyelenggara pelatihan. Tidak hanya itu, dari penggunaan bahasapun widyaiswara juga kurang diperhatikan, hal ini dikarenakan beberapa peserta diklat berasal dari luar daerah, sedangkan widyaiswara terkadang mencampur bahasa Indonesia dengan bahasa daerahnya sendiri.

Melihat uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah diatas dengan judul penelitian: “Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja Widyaiswara Dalam Pelatihan Manajemen Puskesmas Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto.”

1.1. Identifikasi Permasalahan

Beberapa permasalahan pokok yang peneliti temukan berdasarkan hasil identifikasi di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kesesuaian Indikator kinerja dengan kinerja widyaiswara dalam pelatihan Manajemen Puskesmas di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto
2. Adanya persepsi peserta pelatihan terhadap kinerja widyaiswara dalam pelatihan Manajemen Puskesmas di Balai besar Pelatihan Kesehatan Ciloto
3. Adanya faktor pendukung dan penghambat persepsi peserta pelatihan terhadap kinerja Widyaiswara

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan fokus masalah dalam penelitian sebagai berikut: “Bagaimana Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Kinerja Widyaiswara Dalam Pelatihan Manajemen Puskesmas Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto.”

Dari hasil identifikasi dan perumusan masalah diatas maka penulis memberikan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto?
2. Bagaimana kepuasan peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan Manajemen Puskesmas di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat persepsi peserta pelatihan terhadap kinerja Widyaiswara?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Menggambarkan kinerja Widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto
2. Menggambarkan kepuasan peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan manajemen puskesmas di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto
3. Menggambarkan faktor pendukung dan penghambat persepsi peserta pelatihan terhadap kinerja widyaiswara

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan akademik, lebih lanjut lagi mengenai manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat untuk memperluas dan memperdalam kajian, konsep, hingga teori tentang pendidikan nonformal khususnya pelatihan.
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat besar bagi pihak-pihak yang memiliki ketertarikan yang berkaitan dengan bidang pendidikan nonformal khususnya pelatihan. Pihak-pihak tersebut antara lain:
 - a. *Pemerintah* : penelitian ini akan mendapatkan manfaat praktis berupa gagasan dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang berfokus dalam bidang kesehatan.

- b. *Akademisi* : untuk bahan referensi, bahan penelitian berikutnya, dan wahana pengembangan serta pendalaman wawasan seputar dunia pendidikan nonformal dan dunia pelatihan kesehatan.
- c. *Peneliti* : penelitian ini merupakan penunjang untuk melatih kemampuan berfikir dan bersikap ilmiah dalam mencari penjelasan tentang keterkaitan antara dunia pendidikan nonformal dan pelatihan kesehatan.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memudahkan dalam pembahasan dan penyusunan, maka dibuat struktur organisasi penulisan, sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan, pada bab ini peneliti menguraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.
2. BAB II Kajian Pustaka, terdiri dari beberapa konsep dan teori yang menunjang atau mendukung terhadap permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.
3. BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini diuraikannya desain penelitian, metode dan pendekatan penelitian, partisipan dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data.
4. BAB IV Temuan dan Pembahasan, dalam bab ini diuraikan tentang pemaparan data secara kualitatif.
5. BAB V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, dalam bab ini diuraikan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi dari penelitian