

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perhatian yang sangat mendasar dan yang akan mampu menjawab tantangan serta peluang di masa millennium ketiga ini terfokus pada kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak segala aspek pembangunan dan juga akan sekaligus berfungsi sebagai indikator dari keberhasilan pembangunan itu sendiri, terutama pembangunan dalam bidang pendidikan. Indikator utama keberhasilan terletak pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sejalan dengan itu, bangsa Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan berkesinambungan sehingga harus seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga ( Ditjen Dikluspora ) pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu program prioritas yang dilaksanakan secara terus menerus seiring dengan upaya penyempurnaan dan pengembangan kualitas pelaksanaannya.

**Soedijarto (1997)** mengemukakan dua tujuan yang diharapkan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Dalam rangka menciptakan tenaga pelaksana yang handal, karena SDM merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Betapapun baiknya program yang disusun dan betapapun lengkapnya fasilitas yang ada, tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga pelaksana yang handal.

2. Mengembangkan wawasan dan meningkatkan sensitivitas petugas Dikluspora sehingga mampu memprediksi dan memberikan pelayanan pendidikan luar sekolah sesuai dengan kebutuhan belajar masyarakat yang senantiasa berkembang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ketenagaan yang dimaksud dalam kebijaksanaan di atas adalah aparat di lingkungan Dikluspora dari pusat sampai daerah, atau dari setiap unit yang ada, di antaranya adalah ; Pamong Belajar (PB) baik pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) tingkat kabupaten/kotamadya maupun pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) di tingkat Propinsi.

Selain kebijaksanaan terhadap ketenagaan Diklusepora secara umum, Ditjen Diklusepora memberikan perhatian secara khusus pada kebijaksanaan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai satu-satunya Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen Diklusepora di tingkat Kabupaten / Kotamadya.

Kebijaksanaan Ditjen Diklusepora sebagaimana yang disebutkan di atas tersurat dalam Surat Keputusan Mendikbud No. 023/O/1997 tanggal 20 Februari 1997 yang antara lain menyebutkan bahwa SKB mempunyai tugas melakukan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga berdasarkan kebijaksanaan teknis Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari paparan di atas yaitu bahwa peningkatan dan perluasan pelayanan pendidikan luar sekolah harus seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana program/kegiatan yang salah

satunya adalah Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar.

Seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut juga perlu mendapatkan perhatian yang besar bahwa bagaimana Pamong Belajar melakukan tugas pokoknya yang antara lain adalah menyelenggarakan pelatihan sebagai salah satu tugas pokok Sanggar Kegiatan Belajar. Pelaksanaan pelatihan yang dimulai dari proses assessmen kebutuhan belajar atau kebutuhan pelatihan, proses pelatihan dan pemantauan dampak dari pelatihan tersebut. Suatu hal yang sangat mendasar dalam pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan itu adalah apakah pelatihan itu benar dibutuhkan oleh warga masyarakat atau peserta pelatihan ? Tentunya hal ini akan terjawab dengan benar apabila dilakukan proses assessment kebutuhan pelatihan itu dengan benar dan baik, sehingga upaya Pamong Belajar untuk turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan diwilayah binaan Sanggar akan dapat dicapai secara maksimal.

## **B. MASALAH PENELITIAN**

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, merupakan permasalahan sangat menarik untuk diteliti yaitu bahwa pengembangan potensi Pamong Belajar merupakan sumber daya manusia yang masih perlu untuk diperhatikan secara serius agar potensi yang dimiliki oleh Pamong Belajar tersebut dapat berguna dan berkualitas, serta berkembang secara optimal.

Pamong belajar perlu menadapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjang jabatannya masing masing, yang secara otomatis akan menggambarkan tugas pokoknya melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan *proses belajar mengajar* dan melakukan pengembangan profesi. Hal ini penting mengingat bahwa keberhasilan suatu program pendidikan luar sekolah terutama di wilayah lembaga Sanggar Kegiatan Belajar dapat berjalan dengan baik, berhasil, dan bernilai guna yang efektif dan efisien, apabila setiap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh Pamong Belajar selalu didasarkan atas hasil assessment kebutuhan belajar atau kebutuhan pelatihan. Karena itu proses pendidikan dan pelatihan bagi Pamong belajar adalah merupakan faktor yang sangat dominan didalamnya.

Di dalam merencanakan kegiatan pelatihan oleh Pamong belajar terdapat beberapa aspek yang merupakan sistem yang tercakup secara sistemik dalam suatu kegiatan pelatihan sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya Pamong Belajar, yang paling pokok adalah bagaimana melakukan asesmen kebutuhan pelatihan oleh Pamong belajar sehingga didapatkan suatu kebutuhan pelatihan yang solid dan akurat.

Dari pengalaman lapangan didapatkan suatu keadaan dimana para peserta pelatihan yang dilaksanakan oleh Pamong Belajar di Kotamadia Bengkulu khususnya didalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar menunjukkan adanya suatu kesenjangan antara kenyataan eksistensi peserta pelatihan dengan konsep atau teori bagaimana seharusnya peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang telah

menjadi keputusannya sebagai peserta pelatihan. Dalam konsep dirinya sebelum mengikuti kegiatan pelatihan tentu ia sudah memiliki dan mengambil keputusan untuk bertindak sebagai peserta dalam suatu kegiatan pelatihan, dan seharusnya mereka berperilaku sebagai peserta yang aktif, merasa memiliki dan merasa puas terhadap pelatihan, merasa bertanggungjawab dalam mencapai tujuan pelatihan/belajar, memiliki motivasi yang kuat, dan dapat mengembangkan sistem nilai yang dimilikinya menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya.

Bertolak dari permasalahan tersebut yang menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep dan kenyataan, maka dilakukan analisis alternatif bagaimana dan mengapa hal tersebut terjadi sehingga akan muncul beberapa alternatif pemecahan masalah tersebut antara lain ; *Pertama*, setiap pelaksanaan pelatihan dalam sistemnya harus selalu diawali dengan mengadakan assessment kebutuhan pelatihan dengan benar terhadap calon peserta pelatihan, apakah hasil assessment tersebut sesuai dengan kriteria jenis pelatihan yang dilaksanakan, bila tidak ada kesesuaian maka ada berbagai kemungkinan yang akan timbul disebabkan karena tidak adanya kesesuaian kebutuhan pelatihan peserta dengan program pelatihan, bisa juga mengakibatkan motivasi kurang, tidak disiplin dan sering meninggalkan jam-jam pembelajaran ataupun tidak memperhatikan dan tidak terlibat secara penuh dalam proses pembelajaran, tidak ada tujuan yang ingin dicapai selain hanya mengikuti program saja, dengan demikian akan menimbulkan rasa untuk bertanggungjawab terhadap aktivitas pencapaian tujuan pelatihan kurang. Untuk hal semacam ini maka alternatif pertama yang harus dilakukan adalah sebelum pelatihan dilaksanakan harus dilakukan

assessment kebutuhan pelatihat dengan benar sehingga hasilnya akan relevan dengan program pelatihan yang dilaksanakan.

Alternatif *Kedua*, pemecahan permasalahan tersebut adalah, bagi para penyelenggara yang berstatus sebagai agency dan pelatih/instruktur perlu untuk melakukan penciptaan suasana yang menyenangkan, suasana yang nyaman bagi peserta pelatihan, proses pembelajaran berlangsung dengan tidak emosional, dan berlangsung lebih rileks dengan penuh partisipasi aktif daripada peserta, atau dengan kata lain alternatif ini adalah melakukan penciptaan iklim belajar baik oleh pihak penyelenggara selaku agency ataupun oleh Tutor/fasilitator/instruktur/pelatih.

*Ketiga*, alternatif peningkatan segi kepedulian penyelenggara pelatihan itu sendiri terhadap eksistensi peserta pelatihan, bila ditemukan permasalahan maka pihak penyelenggara harus cepat tanggap dan menunjukkan rasa kepeduliannya untuk mencari dan menemukan jawaban tentang permasalahan tersebut, seperti halnya apakah ada rentang antara kebutuhan, motivasi ataupun sistem nilai dengan tujuan program pelatihan yang dilaksanakan, atau materi yang disampaikan apakah sesuai dengan level of knowledge-nya, bila rentang ini terlalu jauh maka peserta akan berperilaku untuk tidak terlibat aktif dalam proses pembelajaran.

Alternatif *keempat*, Memperhatikan proses awainya yaitu perekrutan peserta pelatihan, hal ini identik sekali dengan alternatif pertama, yaitu assessment atau identifikasi kebutuhan pelatihan. Tetapi dalam konteks alternatif ini ditilik dari sisi perekrutan peserta atau calon peserta pelatihan. Pihak penyelenggara pelatihan melakukan rekrutmen peserta melalui otoritas struktural setempat dan hanya



menerima siapapun yang dikirim oleh otoritas setempat, maka model rekrutmen seperti ini membuka peluang besar bagi permasalahan warga belajar. Berbagai kemungkinan bisa muncul sehingga peserta bermasalah, adanya ketidaksesuaian minat, kebutuhannya, motivasinya, ketidaksesuaian tingkat pengetahuannya dengan persyaratan yang dipersyaratkan oleh program pelatihan dan sebagainya. Untuk itu alternatif keempat adalah melakukan rekrutmen peserta berdasarkan hasil assessment kebutuhan pelatihan yang benar dan akurat.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Asesmen Kebutuhan Pelatihan, sebagai tahapan atau rangkaian proses awal daripada suatu kegiatan pelatihan.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Dari permasalahan penelitian dapat dirumuskan rumusan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah model asesment kebutuhan pelatihan / pembelajaran di Sanggar Kegiatan Belajar Bengkulu Kota Kotamadya Bengkulu ?
2. Bagaimanakah metode dan teknik melakukan asesment kebutuhan pelatihan / pembelajaran ?
3. Bagaimakah hubungan antara asesment kebutuhan pelatihan dengan kegiatan pembelajaran ?



## **D. DEFENISI OPERASIONAL**

### **1. Model**

Model dalam penelitian ini dimaksudkan adalah langkah-langkah yang diterapkan atau yang dipergunakan untuk meningkatkan proses assesment kebutuhan pelatihan yang lebih tepat dan efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya Manusia melalui kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, khususnya dikalangan Pamong Belajar SKB Bengkulu Kota Kotamadya Bengkulu.

### **2. Asessmen**

Assessment menurut istilah yang terdapat dalam buku Kamus Bahasa Inggris – Indonesia Oleh John M Echois dan Hassan Shadiiy “Assessment berarti penaksiran atau penilaian” bila dihubungkan dengan kata kebutuhan maka akan memberikan makna penaksiran atau penilaian tentang kebutuhan. Jadi assesment kebutuhan pelatihan adalah suatu model penilaian yang menggunakan berbagai pendekatan analisis untuk menemukan suatu kebutuhan pelatihan. Pendekatan tersebut adalah (1) Needs survey, (2) Task analysis, (3) Performant analysis, dan (4) Competency analysis.

### **3. Kebutuhan Pelatihan**

Kebutuhan pelatihan adalah sebagai suatu kesenjangan antara persyaratan yang ditentukan untuk suatu pekerjaan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan



pekerjaannya. Dari defenisi ini kebutuhan pelatihan / pembelajaran dapat dianalisis dari selisih antara kemampuan kerja minimum atau yang menjadi standart suatu jabatan dengan kemampuan kerja waktu sekarang atau yang dimanifestasikan dengan kinerjanya saat ini.

Dapat dirumuskan dalam bentuk rumus  $M - I = D$  dimana (D) menunjukkan kebutuhan pelatihan yang ditunjukkan oleh selisih antara standart minimum harus berbuat (M) dengan bagaimana ia mengerjakan (I).

#### 4. Pamong Belajar

Pamong Belajar yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang memegang jabatan fungsional Pamong Belajar. Dalam penelitian ini Pamong belajar adalah Pemangku jabatan fungsional Pamong Belajar yang bertugas dilingkungan Sanggar Kegiatan Belajar di Kotamadya Bengkulu.

Jenjang jabatan Pamong Belajar tersebut disesuaikan dengan pangkat dan golongannya yaitu :

1. Pamong Belajar Terampil :
  - a. Pamong Belajar Pelaksana, terdiri atas ;
    - (1) Pengatur Muda Tingkat I Golongan ruang II / b
    - (2) Pengatur Golongan ruang II / c
    - (3) Pengatur Tingkat I Golongan ruang II / d

- b. Pamong Belajar Pelaksana Lanjutan, terdiri atas ;
    - (1) Penata Muda Golongan ruang III / a
    - (2) Penata Muda Tingkat I Golongan ruang III / b
  - c. Pamong Belajar Penyelia, terdiri atas ;
    - (1) Penata Golongan ruang III / c
    - (2) Penata Tingkat I Golongan ruang III / d
2. Pamong Belajar Ahli.
- a. Pamong Belajar Pertama, terdiri atas ;
    - (1) Penata Muda Golongan ruang III / a
    - (2) Penata Muda Tingkat I Golongan ruang III / b
  - b. Pamong Belajar Muda, terdiri atas ;
    - (1) Penata Golongan ruang III / c
    - (2) Penata Tingkat I Golongan ruang III / d
  - c. Pamong Belajar Madya terdiri atas ;
    - (1) Pembina Golongan ruang IV / a
    - (2) Pembina Tingkat I Golongan ruang IV / b
    - (3) Pembina Utama Muda Golongan ruang IV / c

## 5. Proses Pembelajaran

Adalah suatu kegiatan pembelajaran dalam kelompok-kelompok belajar yang tercakup didalam tugas pokok Pamong belajar bagian kedua yang meliputi dari segi

perencanaan proses belajar mengajar hingga evaluasi dan pemantauan hasil belajar mengajar. Rincian kegiatan Proses Belajar Mengajar ini adalah :

- Menentukan kebutuhan belajar
- Menyusun rencana belajar
- Menyusun program belajar
- Membuat bahan belajar
- Melaksanakan pembelajaran
- Melaksanakan pemantauan
- Melaksanakan penilaian
- Menganalisis hasil-hasil penilaian
- Melatih keterampilan
- Melatih SPEM
- Membimbing Pamong Belajar yang berada dibawahnya.

#### **6. Sanggar Kegiatan Belajar**

Adalah Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga yang berada di wilayah Daerah Tingkat II Kabupaten/Kotamadya. SKB ini mempunyai tugas Pokok sebagai penyelenggara percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga berdasarkan kebijaksanaan teknis Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga.. Serta berfungsi sebagai :

- Pembangkit dan penumbuhan kemauan belajar masyarakat dalam rangka terciptanya masyarakat gemar belajar.
- Pemberian motivasi dan pembinaan masyarakat agar mau dan mampu menjadi tenaga pendidik dalam pelaksanaan azas saling membelajarkan.
- Pemberian pelayanan informasi kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
- Pembuatan percontohan berbagai program dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
- Penyusunan dan pengadaan sarana belajar muatan lokal.
- Penyediaan sarana dan fasilitas belajar.
- Pengintegrasian dan penyinkronisasian kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pelaksanaan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
- Pengelolaan urusan tata usaha sanggar.

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini meliputi tujuan secara umum dan tujuan khusus yakni :

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan/mendiskripsikan model Asessmen Kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diselenggarakan di lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar.

## 2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini memiliki tujuan :

- a. Mengungkapkan dan mendiskripsikan model asesment kebutuhan pelatihan dilingkungan Sanggar Kegiatan Belajar Bengkulu Kota Kotamadya Bengkulu.
- b. Mengungkapkan dan mendiskripsikan metode dan teknik melakukan asesment kebutuhan pelatihan.
- c. Mengungkapkan hubungan antara assesment kebutuhan pelatihan dengan proses pembelajaran.

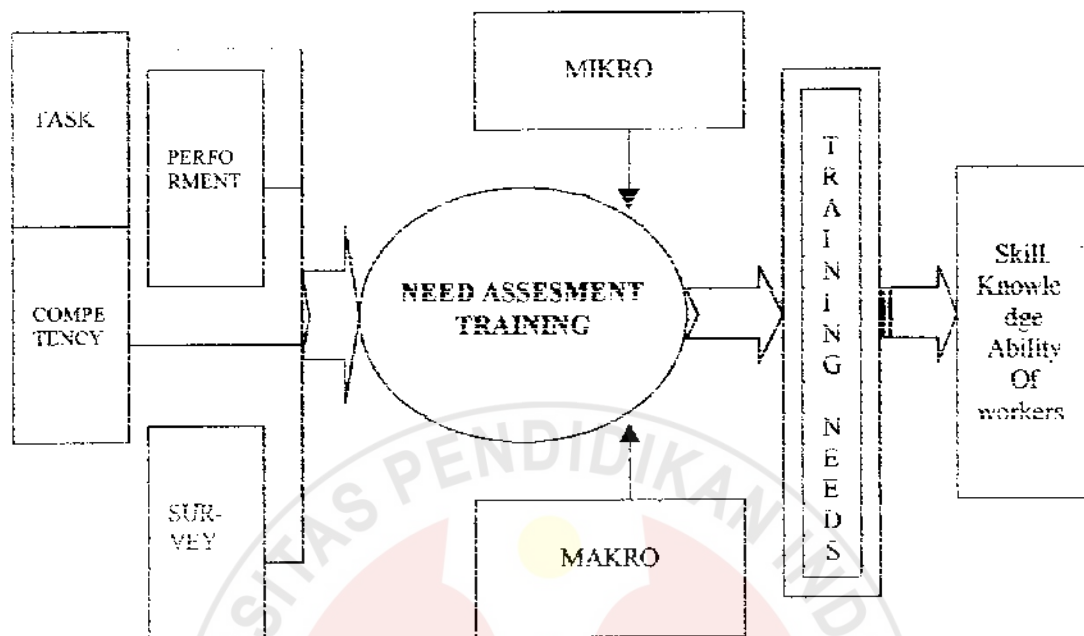
## F. KERANGKA PEMIKIRAN

Beberapa premis yang melandasi penelitian ini adalah :

1. Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus bergerak mengikuti lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana disetiap sisi ilmu pengetahuan dan teknologi harus ada sumber daya manusia yang seimbang agar tidak terjadi suatu kepincangan dalam memberdayakan sumber daya itu sendiri.
2. Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil khususnya pada jajaran Pendidikan Luar Sekolah, lebih spesifik lagi pada lembaga Sanggar Kegiatan Belajar selaku unit pelaksana teknis Ditjen Diklusepora memerlukan sumber daya manusia yang handal, yang dapat mengotimalkan kualitas sumber dayanya dalam rangka mewujudkan rencana-rencana program kegiatan, khususnya pada Pamong Belajar.

3. Setiap sumber daya manusia dalam hal ini Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar perlu mendapatkan peningkatan kualitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dilakukan antara lain dengan jalur pendidikan dan pelatihan.
4. Model Asessmen kebutuhan pelatihan memerlukan suatu kajian khusus yang diarahkan kepada kompetensi based training sehingga dapat memenuhi kriteria standar dalam tugas jabatan yang diembannya sesuai dengan level jabatannya dalam jenjang kepangkatan.
5. Dalam merencanakan kegiatan pelatihan oleh Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar dan pihak berwenang perlu melakukan asessmen kebutuhan secara makro dan mikro sehingga perekrutan peserta pelatihan dapat benar-benar sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah diprogramkan.
6. Penyusunan program, kurikulum, proses pembelajaran dalam pelatihan, evaluasi merupakan faktor-faktor yang turut menentukan terhadap out comes daripada suatu kegiatan pelatihan. Serta pemantauan terhadap keluaran dari kegiatan pelatihan tersebut akan menjadi umpan balik pada lembaga untuk suatu perencanaan dan penentuan kebijakan lembaga.
7. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Pamong belajar perlu memperhatikan proses assessmen kebutuhan pelatihan sehingga kegiatan pelatihan dan pembelajaran yang dilaksanakan oleh Pamong Belajar benar-benar urgen dengan kebutuhan pelatihannya.





Gambar 1  
Kerangka Pikir

### G. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara konseptual teoritis maupun aplikasinya secara praktis dilapangan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan akan menambah atau memperkaya konsep-konsep model asesmen kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu juga akan memperkaya dan

mempertajam konsep pelatihan bagi Pamong Belajar Sanggar kegiatan Belajar selaku sumber daya manusia dilingkungan pendidikan luar sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian ini akan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi sumber-sumber belajar, pengelola ataupun penyelenggara baik secara individual maupun secara kelembagaan dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan terutama bagi Pamong Belajar, dan memberikan pedoman dalam penerapan model asesmen kebutuhan pelatihan terutama dilingkungan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar dan Sanggar Kegiatan Belajar.

