

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset organisasi yang paling penting harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Apabila dilihat dari perspektif organisasi maka orang-orang tersebut merupakan sumber daya. Mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup (inanimate), seperti layaknya, modal, tanah, dan finansial melainkan mereka adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi maka lembaga atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitasnya.

Menurut Simamora (1995 : 1) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena dua alasan, *Pertama*, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif tanpanya mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. *Kedua*, sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Begitu pentingnya arti sumber daya manusia dalam suatu organisasi, hal ini karena sesungguhnya, tantangan, peluang, dan juga kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi seringkali bersumber dari permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu upaya untuk

mengefektivaskan pengelolaan suatu organisasi adalah dengan melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan program pendidikan dan pelatihan.

Hampir seluruh organisasi apakah organisasi pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari dalam sendiri seperti kebutuhan-kebutuhan menyiapkan tenaga-tenaga muda, kebutuhan akan pegawai/karyawan yang terampil dalam tugasnya, perubahan filsafat dan tujuan organisasi maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru. Perubahan-perubahan ini perlu mendapat respon yang tepat dari organisasi. Kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan sangat dirasakan pentingnya oleh organisasi, apalagi organisasi yang memfokuskan pada perolehan keuntungan.

Dalam pengertian perubahan terkandung dalamnya pengertian kegiatan belajar. Menurut Atmodiwirio, (1993 : 7) perubahan berarti memaksa manusia untuk mampu bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pada setiap perubahan yang terjadi baik yang datang dari masyarakat, maupun teknologi, organisasi tersebut akan berusaha untuk menyesuaikan dirinya. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya adalah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sub sistem perencanaan, pengadaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Melalui pengembangan tenaga dilakukan berbagai kegiatan yang mengacu kepada upaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh organisasi semaksimal mungkin.

Atmodiwirio (1993) mengatakan, pelatihan merupakan sub sistem yang dianggap sebagai suatu usaha terapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Selanjutnya kata Atmodiwirio, dari pelatihan dapat diharapkan bahwa semua pegawai/karyawan dapat meningkatkan dirinya baik pengetahuan maupun keterampilannya. Harapan lainnya adalah sikap pegawai menjadi matang, matang untuk menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi serta matang dalam melaksanakan tuntutan tugas dalam organisasinya.

Pengertian tentang pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu (Simamora, 1995 : 287). Menurut Robinson (1981), yang dikutip oleh Atmodiwirio (1993 : 2), pelatihan adalah serangkaian kegiatan pendidikan yang mengutamakan perubahan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Program pelatihan yang dilaksanakan pada umumnya adalah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang kurang atau belum dikuasainya. Dengan mengikuti pelatihan mereka diharapkan dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut pada pekerjaannya

sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditegaskan oleh Mayo dan Dubois (1987), yang mengatakan training dirancang agar seseorang (karyawan) lebih baik dalam pekerjaannya. Dan dilain pihak Werther dan Davis (1996 : 282) mengatakan pelatihan sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang dihadapi serta untuk perkembangan karir dan tanggung jawab dimasa yang akan datang.

Namun masalahnya adalah tidak semua hasil dari suatu pelatihan itu dapat diterapkan dalam pekerjaan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Sehingga walaupun sudah mengikuti pelatihan, pegawai tersebut tidak mutlak kemampuannya akan lebih baik dari semulanya atau akan lebih baik dari temannya. Masih banyak terdapat karyawan atau pegawai di suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya mengalami kesulitan padahal mereka sudah dilatih. Hal ini menandakan bahwa pengaruh suatu program pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja seseorang yang telah mengikuti pelatihan sangatlah berbeda.

Menurut Atmodiwirio (1993 : 9) pembinaan sikap mental seseorang pegawai akan sangat tergantung kepada kemauan dan kerelaan yang bersangkutan. Apabila ada niat untuk mengembangkan diri mereka, usaha itu akan ada hasilnya, tetapi bila sejak awal mereka sudah berkeyakinan tidak mau dan berkehendak mengubah perilakunya, maka apapun pelatihan yang diikutinya tidak akan membawa hasil, baik bagi organisasi dan pribadinya.

Ini merupakan permasalahan dari suatu program pelatihan. Apakah keberhasilan dari suatu pelatihan hanya dapat diukur dengan memperbandingkan dengan hasil pelatihan tersebut. Sebenarnya tidak demikian, pengukuran yang lebih jauh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan dapat dilihat dari keberhasilan penerapan hasil pelatihan tersebut pada pekerjaan. Artinya pengaruh dari pelatihan akan nampak pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Fenomena di atas berlaku juga bagi pamong belajar SKB Bengkulu Selatan, dimana pamong belajar SKB sebagai pengelola dan pelaksana program kegiatan pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga dalam menjalankan tugasnya masih banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Kebijakan terhadap upaya peningkatan sumber daya pamong belajar SKB telah dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang, dengan cara mengikutsertakan pamong belajar SKB dalam program pelatihan pamong belajar.

Melalui pelatihan pamong belajar, diharapkan pamong belajar tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hasil pelatihan yang telah didapat oleh pamong belajar yang mengikuti pelatihan sangat diharapkan dapat diterapkan pada pekerjaannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dari pamong tersebut di lapangan akan lebih baik, dapat diterima oleh masyarakat dan dapat diakui oleh pimpinan sendiri. Namun harapan ini tidak dapat tercapai dengan mulus, dari hasil pengamatan penulis di lapangan bahwa pamong belajar SKB Bengkulu Selatan yang telah mengikuti pelatihan pamong belajar, di BPKB Kebon Jeruk Jakarta belum memperlihatkan

sepenuhnya peningkatan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas. Terutama dalam memberikan penyuluhan di lapangan, melaksanakan proses pembelajaran terhadap warga belajar masyarakat dan tutor/fasilitator, serta melakukan kegiatan pengembangan profesi seperti membuat karya tulis ilmiah, membuat bahan belajar /alat peraga dan pengembangan kurikulum.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh pelatihan Pamong Belajar terhadap pelaksanaan tugas Ajun Pamong Belajar di bidang proses pembelajaran serta pengembangan profesi yang mengacu kepada Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 127/MENPAN/1989.

Masalah ini sangatlah penting untuk diteliti, dan apabila dibiarkan maka mutu pelaksanaan pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga tidak akan meningkat, karena apa yang telah dipelajari dalam pelatihan tidak diketahui bagaimana manfaatnya, bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas pamong belajar tersebut.

B. Pembatasan Masalah

Adanya keterkaitan dan kesepadanan antara aspek-aspek kebutuhan manusia merupakan hal yang sudah menjadi pola dalam kehidupan manusia baik disadari maupun tidak. Kebutuhan dasar manusia pada umumnya sudah dapat dipenuhi walaupun berbeda dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Perbedaan ini banyak pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya keinginan untuk lebih mencapai tingkat tertinggi dalam kebutuhan yang paling tinggi dalam kehidupan. Bagi peserta pelatihan yang sudah bekerja atau sedang bekerja, keinginan untuk dapat

mencapai keinginan tertinggi dalam kebutuhan manusia termaksud merupakan hal yang lebih terbuka kesempatannya dibandingkan dengan mereka yang belum bekerja. Mengacu pada alasan tersebut diatas, bagi para peserta pelatihan yang mempunyai jabatan sebagai tenaga fungsional pamong belajar dipandang perlu untuk mendapatkan pelatihan dengan maksud meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Pamong Belajar SKB mempunyai tugas yang telah diatur dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 127/MENPAN/1989 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan Pamong Belajar. Pamong belajar SKB dalam melaksanakan tugasnya mengacu atau berpedoman kepada SK Menteri tersebut. Tugas Pamong Belajar menurut SK tersebut berbeda antara pamong belajar golongan II dengan pamong belajar golongan III serta dengan pamong belajar golongan IV.

Kalau dilihat secara umum maka tugas pokok pamong belajar yang tertera dalam SK MENPAN No. 127/MENPAN/1989 dapat digolongkan atas empat unsur yaitu : 1) Unsur Pendidikan; 2) Unsur Penyuluhan dan Proses Belajar Mengajar; 3) Unsur pengembangan profesi; 4) Unsur Penunjang Penyuluhan dan Proses Belajar. Pelatihan yang diikuti oleh pamong belajar SKB secara umum adalah untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya atau dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SK yang ditetapkan.

Dari hasil pengamatan lapangan serta penjajagan yang dilakukan penulis terhadap kinerja para pamong belajar serta keterangan dari pimpinan pamong belajar, ternyata hasil pelatihan pamong belajar, yang telah diikuti oleh pamong

belajar masih belum dapat dirasakan manfaatnya dalam aplikasi pekerjaan sehari-hari sebagai pamong belajar, sedangkan yang diharapkan mereka harus lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka menjadi pamong belajar yang berpotensi dan produktif serta pekerjaan yang dilaksanakan menjadi berkualitas.

Dari alasan tersebut diatas, dan karena bidang tugas pamong belajar SKB tersebut dipandang sangat luas, maka penelitian ini dibatasi pada "***Pengaruh Pelatihan Pamong Belajar , yang telah diikuti oleh Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan terhadap Kinerjanya pada dua unsur yaitu; Unsur Proses Pembelajaran dan Unsur Pengembangan Profesi***". Dengan demikian penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengungkapkan proses pelatihan secara rinci dalam kaitannya dengan kinerja, melainkan difokuskan kepada pengaruh dari hasil suatu pelatihan terhadap kinerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh hasil pelatihan Ajun Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan terhadap pelaksanaan tugasnya, pada Unsur Proses Pembelajaran, dan Unsur Pengembangan Profesi.?
2. Apakah ada faktor-faktor internal dan eksternal sebagai faktor penunjang dan penghambat dalam penerapan hasil pelatihan pamong belajar, terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan dalam Unsur Proses pembelajaran dan Unsur Pengembangan Profesi. ?

Rumusan permasalahan diatas akan dijabarkan lagi dalam bentuk pertanyaan penelitian yang lebih fokus dalam kinerja pamong belajar SKB dalam unsur proses pembelajaran dan unsur pengembangan profesi sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan pada warga belajar ?
- b. Bagaimanakah Pengaruh pelatihan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan pada tutor/fasilitator ?
- c. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kegiatan pengembangan profesi yang dilakukan oleh Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan.?
- d. Apakah ada pengaruh faktor internal dan eksternal sebagai faktor penunjang dan penghambat terhadap kinerja Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan dalam unsur Proses Pembelajaran dan unsur Pengembangan Profesi ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh pelatihan pamong belajar yang telah diikuti oleh pamong belajar SKB Bengkulu Selatan terhadap pelaksanaan tugasnya dalam unsur Proses Pembelajaran dan unsur Pengembangan Profesi, serta mengungkap faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar.

1. Tujuan Khusus

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih rinci dari tujuan umum di atas, dijabarkan lebih lanjut dalam tujuan khusus berikut ini :

- a. Mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan dalam proses pembelajaran pada warga belajar.
- b. Mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan dalam proses pembelajaran pada tutor/fasilitator.
- c. Mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan tugas Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.
- d. Mengungkap pengaruh faktor eksternal dan internal yang merupakan faktor penunjang dan penghambat terhadap kinerja Pamong Belajar SKB Bengkulu Selatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan kegunaan bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Secara teoritis, kegunaan penelitian ini jika dilihat dari aspek kontribusinya diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori ilmu pendidikan khususnya teori pendidikan luar sekolah seperti teori kebutuhan, teori pelatihan, teori pendidikan orang dewasa, dan teori

kinerja. Dalam memberikan pelayanan pendidikan atau pelatihan bagi Pamong Belajar yang relevan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan luar sekolah umumnya dan bidang pelatihan khususnya.
- b. Hasil temuan yang berupa pengaruh pelatihan pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar dapat menjadi masukan bagi BPKB Kebon Jeruk Jakarta terhadap ukuran keberhasilan pelaksanaan program pelatihan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pelatihan selanjutnya.
- c. Bagi SKB diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan sumber daya Pamong Belajar, dan dapat menjadi pertimbangan untuk mengirim Pamong Belajar ke program pelatihan.
- d. Sebagai informasi untuk dijadikan bahan kajian bagi yang berminat untuk penelitian lebih lanjut tentang masalah ini.

F. Definisi Operasional

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pamong Belajar”, maka penulis mengemukakan penjelasan istilah sebagai berikut :

1. Pengertian *Pengaruh* secara umum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak,

- kepercayaan atau perbuatan seseorang. (1995 : 747). Adapun pengaruh dalam penelitian ini adalah menyangkut hasil yang dicapai oleh pamong belajar SKB Bengkulu Selatan dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi kegiatan proses pembelajaran dan pengembangan profesi.
2. Pengertian *Pelatihan* menurut Robinson dalam Marzuki (1992 : 4) adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, dan sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Adapun pengertian pelatihan dalam penelitian ini adalah proses pembelajaran bagi para pamong belajar SKB yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun lembaga yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.
 3. Pengertian *Pamong Belajar* adalah pegawai negeri sipil dalam lingkungan departemen pendidikan dan kebudayaan (Departemen Pendidikan Nasional) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk menyuluh dan mendidik warga belajar melalui pendidikan luar sekolah. (Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor : 127/MENPAN/1989). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pamong belajar adalah pegawai negeri sipil yang mempunyai jabatan fungsional pamong belajar, yang bertugas pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Bengkulu Selatan.
 4. Pengertian *Kinerja* menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan kerja atau performansi secara keseluruhan menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (1995 : 503). Dalam penelitian

ini yang menjadi acuan kinerja pamong belajar adalah mengacu kepada tugas pokok pamong belajar yang ditetapkan oleh keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 127/MENPAN/1989 tentang angka kredit bagi jabatan pamong belajar.

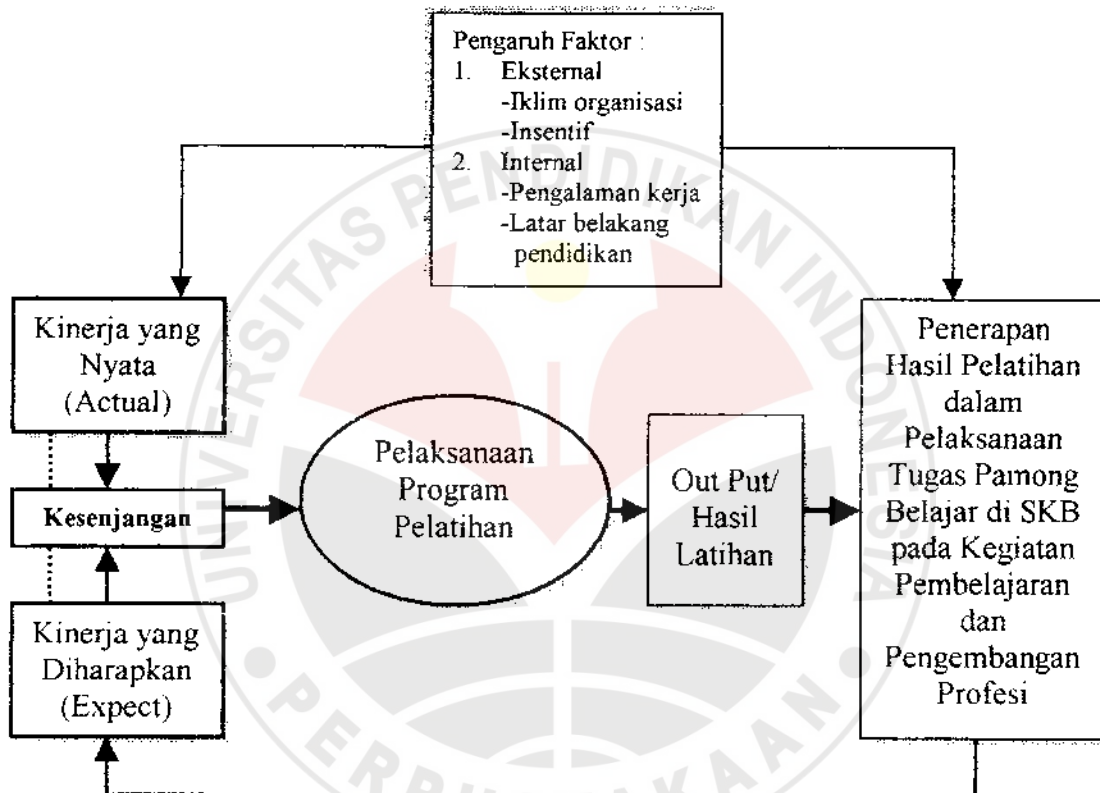
G. Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kemampuan pamong belajar dalam pelaksanaan tugasnya perlu diadakan pelatihan untuk pamong belajar tersebut. Pamong Belajar merupakan sumber daya manusia SKB yang menentukan suksesnya penyelenggaraan kegiatan teknis pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga. Oleh karena itu bagi pamong belajar perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas tersebut, apalagi pamong belajar yang baru bertugas di SKB jelas pengalamannya dalam melaksanakan tugas pendidikan luar sekolah di SKB masih kurang.

Program pelatihan yang diberikan kepada pamong belajar adalah untuk meningkatkan kinerja pamong belajar tersebut dalam melaksanakan tugas. Menurut teori, bahwa manusia akan berubah setelah belajar, jelas dari pemikiran ini bahwa pamong belajar akan mendapat pengaruh dalam pelaksanaan tugasnya oleh karena pelatihan yang diikutinya. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ini sewajarnya adalah menjadikan pekerjaan semakin lebih baik dan bermutu, dan pamong belajar lebih menguasai pekerjaannya tersebut. Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa pengaruh pelatihan yang ditimbulkan terhadap pekerjaan belum dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik dan kemampuan pamong belajar masih tetap seperti sebelum pelatihan.

Singkatnya kerangka pemikiran ini dapat digambarkan dalam bagan berikut :

GAMBAR : I
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN



Sumber : Hasil Olahan Penulis