

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya pembangunan saat ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia didalamnya. Keberhasilan suatu pembangunan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Hal ini menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah karena untuk membangun suatu negara yang maju dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kenyataannya, pembangunan di Indonesia masih banyak melibatkan tenaga ahli dari pihak asing, padahal apabila dilaksanakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang baik dan matang maka akan menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas pula sehingga kita tidak lagi tergantung pada tenaga asing.

Sejauh ini pemerintah telah mencanangkan program peningkatan produktivitas pegawai, namun kenyataannya masih banyak faktor yang menghambat pelaksanaannya. Bahkan terdengar nada-nada sumbang bahwa produktivitas sumber daya manusia Indonesia selama ini masih sangat rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Kusrianto (1991:4) dari Lembaga Penelitian Politik Internasional, Keuangan dan Bisnis di California. Penelitian ini melaporkan bahwa dari 42 negara yang telah diteliti, produktivitas tenaga kerja di Indonesia menduduki urutan ke-35. Lima negara yang tinggi produktivitas kerjanya adalah Singapura, Swiss,

Taiwan, Jepang dan Korea Selatan. Dari kelompok ASEAN, Philipina menduduki urutan ke-8 dan Malaysia ke-14.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Indonesia sangat jauh tertinggal dari negara lain dalam hal sumber daya manusia. Indonesia mengalami krisis dalam hal kualitas sumber daya manusia. Krisis produktivitas sumber daya manusia itu dialami baik oleh lembaga pemerintah, organisasi, juga oleh perusahaan-perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. SDM dikatakan penting dikarenakan sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Peran SDM yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM tersebut. Pemeliharaan terhadap SDM dilakukan melalui serangkaian program atau kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. SDM yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang telah ditentukan secara efisien. Efisiensi kerja tergantung pada SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Cara untuk mewujudkan hal tersebut biasanya terdapat salah satunya pada pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan atau instansi. Dengan kata lain pentingnya pelatihan dalam perusahaan adalah

perbaikan efisiensi kerja karyawan yang meliputi pemahaman *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap para karyawan sesuai yang di inginkan yang tertuang dalam tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal penting menyangkut kondisi SDM Indonesia yang di ungkapkan oleh Didin S. Damanhuri, Guru Besar Ekonomi IPB dan Pengamat Ekonomi
Sumber: <http://www.sinarharapan.co.id/berita/0306/13/opi01.html>, yaitu:

Pertama, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (open unemployment). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta.

Kedua, tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 %. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi.

Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja lulusan perguruan tinggi. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia.

Menurut catatan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Depdiknas angka pengangguran sarjana di Indonesia lebih dari 300.000 orang.

Fenomena meningkatnya angka pengangguran sarjana seyogyanya perguruan tinggi ikut bertanggungjawab. Fenomena pengangguran sarjana merupakan kritik bagi perguruan tinggi, karena ketidakmampuannya dalam menciptakan iklim pendidikan yang mendukung kemampuan wirausaha mahasiswa.

Masalah SDM inilah yang menyebabkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Itu sebabnya keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun dibanggakan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7%, hanya berasal dari pemanfaatan sumberdaya alam intensif (hutan, dan hasil tambang), arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Dengan demikian, bukan berasal dari kemampuan manajerial dan produktivitas SDM yang tinggi. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini

merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan ekonomi global.

Kenyataan ini belum menjadi kesadaran bagi bangsa Indonesia untuk kembali memperbaiki kesalahan pada masa lalu. Rendahnya alokasi APBN untuk sektor pendidikan tidak lebih dari 12% pada pemerintahan di era reformasi. Ini menunjukkan bahwa belum ada perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap perbaikan kualitas SDM. Padahal sudah saatnya pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah secara serius membangun SDM yang berkualitas. Sekarang bukan saatnya lagi Indonesia membangun perekonomian dengan kekuatan asing. Sudah seharusnya bangsa Indonesia secara benar dan tepat memanfaatkan potensi sumberdaya daya yang dimiliki (*resources base*) dengan kemampuan SDM yang tinggi sebagai kekuatan dalam membangun perekonomian nasional.

Pengangguran merupakan masalah bangsa yang tidak pernah selesai. Ada tiga hambatan yang menjadi alasan kenapa orang tidak bekerja, yaitu hambatan kultural, kurikulum sekolah, dan pasar kerja. Hambatan kultural yang dimaksud adalah menyangkut budaya dan etos kerja. Sementara yang menjadi masalah dari kurikulum sekolah adalah belum adanya standar baku kurikulum pengajaran di sekolah yang mampu menciptakan dan mengembangkan kemandirian SDM yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sedangkan hambatan pasar kerja lebih disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM yang ada untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Upaya peningkatan mutu SDM dapat dilakukan dengan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan global yang semakin pesat. Masyarakat dituntut untuk lebih kreatif dalam menghadapi kehidupan yang kian sulit, tidak hanya mengharapkan pekerjaan dari orang lain akan tetapi turut menciptakan suatu usaha yang dapat membantu kehidupan bagi dirinya bahkan orang lain. Tentu akan sulit untuk merealisasikan hal tersebut karena tidak banyak masyarakat yang memiliki keterampilan tersebut.

Menghadapi masalah tersebut, upaya peningkatan mutu SDM dengan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan sangat perlu dilakukan, hal ini untuk meningkatkan keterampilan masyarakat dalam membuat suatu usaha yang dapat mensejahterakan dirinya dan orang disekitarnya.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting baik bagi organisasi maupun perorangan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, masyarakat dibimbing untuk mengembangkan dirinya, baik dari segi keilmuan, keterampilan maupun motivasi. Akan tetapi, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu kiranya penanaman persepsi bagi para pegawai/ masyarakat mengenai pendidikan dan pelatihan, bahwa pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi peningkatan kinerja mereka.

Pendidikan dan pelatihan akan berhasil apabila seluruh rangkaian kegiatan dirancang dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan. Di sinilah fungsi dari suatu manajemen pendidikan dan pelatihan, di mana seluruh proses

kegiatan direncanakan kedalam suatu rancangan yang matang dan terorganisir. Baik buruknya suatu program ditentukan oleh suatu perencanaan yang dituangkan kedalam suatu rancangan program itu sendiri dan bagaimana setiap elemen yang terlibat menjalankan fungsi dan tugasnya.

Suatu rancangan program yang baik tidak akan berarti apabila tidak dikembangkan dengan baik pula. Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan tergantung dari proses pengembangan program yang dijalankan. Bagaimana suatu program itu dirancang dan dikembangkan kedalam suatu tindakan nyata merupakan suatu hal penting yang mempengaruhi hasil dari program tersebut, tentu didukung pula oleh pihak-pihak yang terlibat yang menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang merupakan suatu lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang bekerja di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang secara garis besar bergerak pada pelatihan Ketenaga kerjaan. Adapun sasaran dari Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja adalah masyarakat, baik itu dari kalangan pegawai negeri sipil, swasta ataupun masyarakat umum. Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang lebih terfokus pada bidang garapan pertanian dan kewirausahaan, dimana masyarakat dilatih untuk dapat mandiri dengan berwirausaha. Mencetak seorang wirausahawan yang tangguh tidak mudah terlebih apabila obyek dari pelatihan adalah masyarakat awam yang sebelumnya tidak memiliki dasar pendidikan kewirausahaan. Di sini diperlukan suatu perencanaan yang matang sebelum melakukan pelatihan dan

pengembangan program yang baik agar program pelatihan menjadi menarik dan mengena pada tujuan dan kebutuhan.

Tantangan bagi lembaga penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan khususnya bagaimana merancang dan membuat serta mengembangkan program Pendidikan dan Pelatihan yang menarik, sehingga masyarakat dengan antusias mengikuti program tidak hanya sekedar untuk mencari sertifikasi atau pamrih lainnya sehingga tujuan dari program pendidikan dan pelatihan untuk mencetak lulusan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik.

Penelitian tentang pengembangan program pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang ini mengingat ditengah minimnya program pengembangan sumber daya masyarakat yang memberikan keterampilan dan pengetahuan secara murah, justru BBPPK menyelenggarakan program pelatihan pengembangan sumber daya masyarakat secara gratis dan berkualitas sehingga dapat menarik minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan. Tentu saja hal itu dapat tercapai berdasarkan proses pengembangan program yang matang dan terukur.

Atas dasar itulah peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kiat khusus yang dilakukan oleh Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang secara lebih dalam, serta dapat memperoleh gambaran kongkrit dari proses pengembangan program pelatihan yaitu sebagai upaya untuk mendesain dan mengembangkan program lebih baik. Penelitian yang dimaksud berjudul “Pengembangan Program Pelatihan Pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah pokok dari penelitian ini adalah “Bagaimana Pengembangan Program Pelatihan Pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ?”.

Dari masalah pokok tersebut dirumuskan menjadi beberapa pertanyaan, yaitu :

1. Bagaimana proses analisis kebutuhan dalam pengembangan program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
2. Bagaimana merumuskan tujuan/ standar kompetensi program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
3. Bagaimana mendesain pembelajaran pada program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
4. Bagaimana proses pengembangan bahan pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja ?
5. Bagaimana implementasi program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ?
6. Bagaimana proses evaluasi program pelatihan dan tindak lanjut pasca pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ?.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan pengembangan program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang.

Lebih khusus penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Mendeskripsikan proses analisis kebutuhan dalam pengembangan program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
2. Mendeskripsikan perumusan tujuan program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
3. Mendeskripsikan proses mendesain pengajaran pada program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang?
4. Mendeskripsikan proses pengembangan bahan pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja ?
5. Mendeskripsikan proses implementasi program pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ?
6. Mendeskripsikan proses evaluasi program pelatihan dan tindak lanjut pasca pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ?

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan, serta memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.
2. Memberikan deskripsi pengembangan program pelatihan bagi perancang dan pengembang program pelatihan.

3. Memberikan informasi dan masukan kepada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang mengenai pengembangan program pelatihan serta sebagai bahan masukan dalam memperjelas visi dan misi BBPPK sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan.

E. Definisi Operasional

1. Pengembangan Program

Pengertian program menurut Kamus Ilmiah Populer (1994:628) yaitu ketentuan rencana dan rancangan kegiatan atau acara. Pengembangan program merupakan proses terciptanya bahan belajar, kegiatan pembelajaran dan penyempaiannya kepada sekelompok peserta diklat yang terpilih mengikuti diklat dengan maksud tercapainya tujuan khusus pembelajaran yang dapat di ukur, (Soebagio Atmodiwirio, 2005:83). Pengembangan program juga dapat di artikan sebagai aplikasi suatu rencana/ rancangan agar dapat mencapai tujuan.

Pengembangan program yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses terciptanya suatu lingkungan belajar yang merupakan aplikasi dari suatu rencana atau rancangan kegiatan pelatihan yang telah disusun oleh pihak Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang yang bertujuan untuk mencapai tujuan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan (KBBI edisi 2, Balai Pustaka, 1989).

Pelatihan menurut Gary Dessler (1997:263) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr (1999:323), pelatihan merupakan “Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Pelatihan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang, merupakan proses pembelajaran untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada masyarakat khususnya mengenai kewirausahaan dan pertanian yang bertujuan untuk mendorong masyarakat untuk mandiri dan sejahtera dengan berwirausaha.

