

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur – unsur organisasi lainnya. SDM penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Di sisi lain, SDM penting sebab merupakan penggerak / motor terhadap sumber daya – sumber daya lain dalam organisasi. Untuk itu, perhatian terhadap SDM dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan secara terus menerus. Peran SDM yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM itu. Pemeliharaan terhadap SDM dilakukan melalui serangkaian program / kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Departemen Pertanian tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat), adalah berdasarkan pendekatan diskrepansi dengan maksud meningkatkan kompetensi kerja pada sasaran yaitu peserta pelatihan.

Dalam konteks kepegawaian, pendidikan dan pelatihan jabatan PNS (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS (pasal 1, PP No.101 tahun 2000). Dalam pasal 2 PP tersebut disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk : 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas

jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Adapun sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing – masing.

Peningkatan kualitas Aparatur Negara yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan lembaga dan tata kerja Aparatur Negara yang diarahkan pada penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang semakin efektif dan efisien. Meningkatkan kualitas Aparatur Negara ditandai dengan respon Aparatur Negara terhadap perkembangan aspirasi masyarakat dan melakukan upaya untuk meningkatkan keterpaduan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan serta pengendalian seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh Aparatur Negara.

Sebagaimana tertulis di dalam Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004 bahwa pembangunan Aparatur Negara diarahkan pada peningkatan kualitas kinerjanya sehingga mampu melaksanakan tugas – tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lebih professional, efektif dan efisien. Oleh karena itu pembinaan aparatur Negara yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu upaya yang sangat penting dan strategis.

Keberadaan Aparatur Negara di Indonesia sebagaimana halnya pada negara-negara berkembang lainnya mempunyai peranan yang sangat menentukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suradinata (1996:2) dalam jurnal pedoman penyelenggaraan diklat pertanian bahwa pemerintah Indonesia merupakan keseluruhan penyelenggara kekuasaan negara dengan memanfaatkan Aparatur Negara, segenap daya dan dana demi tercapainya tujuan negara Indonesia dan terlaksananya tugas pemerintahan, sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaku pembangunan pertanian (petugas, petani, pengusaha dan *stakeholder* lainnya) dewasa ini dituntut untuk memiliki kompetensi dan daya kompetitif. Kompetensi dapat diartikan sebagai faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedangkan daya kompetitif sangat diperlukan ketika seseorang berhadapan dengan orang (pelaku) lain dalam *memenangkan* suatu keadaan atau peristiwa tertentu. Dengan dua kekuatan ini diharapkan dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing baik di tingkat regional maupun global.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan daya kompetitif adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi dan ditindaklanjuti secara terarah dan sistematis sehingga menjadikan satu kebutuhan dan keniscayaan untuk semua organisasi atau institusi pada era globalisasi dewasa ini.

Diklat akan efektif dan efisien apabila dilaksanakan dengan pendekatan integral. *Pertama*, menyangkut subjek/pelaku diklat dan *kedua*, terkait dengan proses/tahapan dalam penyelenggaraan diklat itu sendiri. Para pelaku pelaksana merupakan subjek yang harus secara aktif memberikan respon, peran, tanggung jawab dan akuntabilitas serta umpan balik yang harus dilaksanakan secara bersama baik oleh penyelenggara diklat, peserta diklat maupun oleh instansi pengirim peserta (atasan langsung peserta diklat). Selanjutnya, penyelenggaraan diklat harus memperhatikan manajemen diklat melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengevaluasian diklat yang terpadu dan berkelanjutan. Dengan perkataan lain, konsep dasar model pelatihan yang integral digambarkan bahwa diklat dimulai dengan proses penelusuran kebutuhan diklat, proses penentuan tujuan diklat, proses perencanaan program diklat, proses pelaksanaan diklat serta proses evaluasi diklat.

Mengacu pada konsep di atas maka penelusuran kebutuhan diklat merupakan langkah awal dalam penyelenggaraan diklat. Untuk itu maka diperlukan suatu usaha untuk melaksanakan penelusuran kebutuhan diklat secara sistematis agar diklat dapat diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan organisasi/institusi. Diupayakan pula pendekatan sinergis atau kerjasama untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar mendukung penyediaan tenaga kerja yang produktif dan efisien melalui pengembangan pendidikan luar sekolah. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 10 ayat (2) dan (3) menjelaskan sebagai berikut: *Ayat (2)*, jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan

berkesinambungan. *Ayat (3)* jalur pendidikan di luar sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Pendidikan dimulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, sedangkan pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan di luar sistem persekolahan yang dilaksanakan melalui beberapa program yaitu program pendidikan keluarga, pendidikan dasar berkelanjutan, pelatihan, pendidikan anak usia dini, pendidikan keaksaraan fungsional dan pendidikan sejenis lainnya. Pendidikan non-formal memiliki tujuan dan kegiatan yang terorganisasi, diselenggarakan di lingkungan masyarakat dan lembaga – lembaga, untuk melayani kebutuhan belajar khusus para peserta didik yang sesuai dengan pengertian Pendidikan Non Formal. Pengertian Pendidikan Non Formal menurut Coombs (D. Sudjana, 2004:22) yaitu:

”Pendidikan non formal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya”.

Dari pengertian diatas jelas bahwa untuk mengetahui karakteristik, pengetahuan, sikap, keterampilan, nilai dan kebutuhan masyarakat tidak hanya diperoleh melalui jalur pendidikan formal. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah pun dapat menjadikan seseorang lebih berdaya bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat. Salah satu pendekatan PLS yaitu melalui Training Need Assessment atau Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL) di BBPP Lembang.

BBPP Lembang merupakan salah satu lembaga aparatur negara dari sekian banyak yang tersebar di seluruh Indonesia. BBPP bergerak dalam bidang

pelatihan pertanian yang dikatakan merupakan salah satu jenjang pendidikan luar sekolah yang disediakan untuk masyarakat petani yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan adanya lembaga aparaturnegara sangat membantu pemerintah dalam mengembangkan potensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Dalam konteks pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan, maka hal yang perlu ditinjau kembali adalah berkaitan dengan penerapan kurikulum. Penerapan metode (teknik dan materi) serta pemilihan sasaran (peserta) diklat dan yang benar – benar sesuai / relevan dengan tujuan yang hendak dicapai. Penelaahan atas hal tersebut adalah akan lebih tepat bila mengkajinya dengan suatu pendekatan yang disebut dengan Training Need Assessment atau Identifikasi Kebutuhan Latihan. Penilaian kebutuhan pendidikan dan pelatihan menjadi hal penting dalam langkah awal dan utama sebelum menyelenggarakan sebuah program pelatihan khususnya dalam mendukung kualitas program pelatihan. Training Need Assessment atau Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL) dianggap lebih efektif untuk mengembangkan atau meningkatkan sumber daya manusia (aparatur pemerintah dan non aparatur), khususnya dalam mendukung kualitas program pelatihan yang akan diselenggarakan.

Maka dalam penelitian ini penulis akan meneliti Efektivitas pelaksanaan identifikasi kebutuhan latihan (IKL) dalam mendukung kualitas pelatihan pertanian di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pertanian yang diselenggarakan di BBPP Lembang 90 % dilaksanakan dari hasil Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL)
2. Pelatih – pelatih tidak memahami masalah yang berkaitan dengan pekerjaan peserta di tempat kerjanya
3. Peserta yang telah diikutsertakan dalam diklat, tidak ada peningkatan prestasi kerjanya setelah kembali ke tempat kerjanya
4. Kurangnya motivasi peserta karena materi yang disampaikan tidak sesuai dengan kebutuhan

C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian adalah: Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL) dalam Mendukung Kualitas Pelatihan Pertanian di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

Dari hasil identifikasi masalah tersebut maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses pelaksanaan identifikasi kebutuhan latihan (IKL) yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?
- b. Apa saja hambatan - hambatan dalam identifikasi kebutuhan latihan (IKL) yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?

- c. Bagaimana kualitas pelatihan pertanian yang diselenggarakan dari hasil identifikasi kebutuhan latihan (IKL) di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan identifikasi kebutuhan latihan (IKL) yang diselenggarakan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang
- b. Untuk mengetahui factor penghambat pengelola dalam mendukung kualitas pelatihan pertanian melalui identifikasi kebutuhan latihan (IKL) di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang
- c. Untuk mengetahui kualitas pelatihan yang diselenggarakan dari hasil identifikasi kebutuhan latihan (IKL) di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari kegiatan penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan teoritik, Menambah pengetahuan dan referensi bagi penulis mengenai pengelolaan program khususnya dalam perencanaan program pelatihan yang berbasis Competency Based Training (CBT).
- b. Kegunaan praktis, dimana hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi Satuan Pendidikan Luar Sekolah, untuk lebih mengembangkan

dalam mendukung Kualitas Program Pelatihan yang diselenggarakan dengan konsep analisis kebutuhan

F. Definisi Operasional

Penjelasan istilah – istilah yang dipakai dalam suatu penelitian sangatlah diperlukan. Hal ini dimaksudkan untuk membantu para pembaca dalam memahami penelitian tersebut dan menghindari terjadinya kekeliruan serta salah penafsiran, maka penulis memberikan penjelasan umum maupun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:8) mendefinisikan efektif dengan “ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) atau dapat membawa hasil, berhasil guna, usaha, tindakan)” efektivitas diartikan “keadaan berpengaruh : hal berkesan atau keberhasilan (usaha, tindakan)”. Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektif atau tidaknya pelaksanaan identifikasi kebutuhan latihan dalam mendukung kualitas pelatihan pertanian.
2. Identifikasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, mengolah, mendiagnosis dan menentukan kebutuhan, sumber – sumber dan hambatan pelatihan.
3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (IKL) adalah kegiatan mengidentifikasi jenis dan kebutuhan pelatihan untuk mengatasi kesenjangan kinerja yang ada dengan tingkatan kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi.

4. Analisis kebutuhan diklat adalah penentuan perbedaan antara keadaan yang nyata dan kondisi yang diinginkan dalam kerja manusia dalam suatu organisasi atau kelompok organisasi dalam pengertian, pengetahuan, keterampilan dan sikap (Tafe, Training Needs Analysis) dalam Soebagio Atmodiwirio, (2002:87).
5. Kualitas diartikan sebagai kesesuaian dengan standar tertentu, kesesuaian dengan kebutuhan tertentu, kesepadanan dengan karakteristik dan kondisi tertentu, keselarasan dengan tuntutan zaman, ketersediaan pada saat yang diperlukan, keterandalan dalam berbagai kondisi, daya tarik yang tinggi dan sebagainya (Miarso, 2004:545) dalam Bambang Warsita, (2008:258).
6. Menurut Kenneth R. Robinson (1988) dalam Soebagio Atmodiwirio, (2002:37) pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.
7. Pertanian merupakan suatu industry berlandaskan suatu proses produksi khas yang memperoleh energi dari matahari dan menggunakan energi tersebut lewat proses pertumbuhan biologi tumbuhan dan hewan untuk mengolah masukan mineral, air dan udara menjadi biomassa berguna. (Mosher, 1966) dalam Toyujuwono Notohadiningrat, (1994).
8. Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang (BBPP) adalah suatu lembaga pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai pertanian.

G. Asumsi Dasar

Masih terbatasnya pengetahuan penulis, maka penulis mengemukakan beberapa anggapan dasar yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil IKL harus diperkuat pula dengan Survey Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Survey* atau *Training Need Assessment*). Kegiatan survei (atau *assessment*) dilakukan sebelum satu jenis pelatihan dilaksanakan, dan survei pasca pelatihan dilaksanakan untuk melihat efektivitas pelatihan tersebut.
2. Menurut Tovey (2004) dalam Laporan Identifikasi Kebutuhan Latihan, (2009) kegiatan pelatihan secara menyeluruh harus melalui tahapan sebagai berikut, yaitu: (1) Perencanaan pembelajaran orang dewasa (*Planning adult learning*); (2) Identifikasi kebutuhan pelatihan (*Training need assessment/Training need survey*); (3) Analisa kebutuhan pelatihan (*Training need analysis*); (4) Rancangan dan pengembangan pelatihan (*Design and develop training*); (5) Pelaksanaan pelatihan (*Deliver training*); dan (6) Evaluasi dan validasi pelatihan (*Training evaluation and validation*).
3. Menurut Notoatmodjo (2003) dalam Laporan Identifikasi Kebutuhan, (2009) pada umumnya kegiatan identifikasi kebutuhan latihan mencakup tiga jenis analisis: a). Analisis organisasi yang pada hakekatnya menyangkut pertanyaan: dimana atau bagaimana didalam organisasi atau institusi ada personil yang memerlukan pelatihan. Setelah itu

dipertimbangan biaya, peralatan, dan perlengkapan yang dipergunakan. b). Analisis pekerjaan (*job analysis*) yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam diklat, agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. c). Analisis Pribadi yang menjawab pertanyaan: siapa yang membutuhkan diklat dan diklat jenis apa.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan, didalamnya membahas Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Definisi Operasional, Asumsi Dasar dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Kajian pustaka yang didalamnya membahas beberapa Teori dan Konsep Mengenai Identifikasi Kebutuhan Latihan (IKL), pelatihan, dan kualitas.

BAB III : Prosedur Penelitian, berisi tentang uraian Metode Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.

BAB IV : Deskripsi analisis data hasil penelitian tentang Efektifitas pelaksanaan identifikasi kebutuhan latihan (IKL) di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang, Pengolahan data hasil penelitian, serta Pembahasan.

BAB V : Kesimpulan dan saran