

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat berfokus dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, visi dari bidang Latbang BKKBN Provinsi Jawa Barat, yaitu menjadikan Bidang Latbang Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat sebagai pusat pengembangan SDM program kependudukan dan KB yang profesional. Visi tersebut, didukung oleh 2 buah misi, yaitu : pertama, menyiapkan SDM pengelola dan pelaksana Program Bangga Kencana yang kompeten, profesional dan berkualitas. Kedua, menyediakan rekomendasi data dan informasi, serta *Policy Brief* hasil penelitian tentang Bangga Kencana yang akurat, relevan dan terkini untuk pengembangan dan kemajuan Program Bangga Kencana.

Tugas dan fungsi dari deputy Bidang Latbang Provinsi Jawa Barat di area pelatihan diatur dalam Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/201. Peraturan ini memaparkan mengenai Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi. Oleh karena itu, terdapat beberapa fungsi yang diselenggarakan oleh bidang Latbang Provinsi Jawa Barat diantaranya; mengakomodir pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Kedua, memfasilitasi serta melaksanakan pelaksanaan penelitian dalam bidang pengendalian penduduk, KB (Keluarga Berencana), KR (Kesehatan Reproduksi), KS (Keluarga Sejahtera) dan PK (Pemberdayaan Keluarga). Ketiga, menjadi promotor pelaksanaan bimbingan teknis kegiatan pengembangan dan pelatihan. Keempat, merealisasikan hal-hal yang berkaitan dengan tata operasional . Kelima, melakukan pemantauan serta evaluasi dibidang pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pengelolaan pelatihan di Latbang Provinsi Jawa Barat terbagi menjadi beberapa tahap. Pertama, pengkajian kebutuhan

pelatihan. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan dan berwenang dalam pelaksanaan AKD seperti widyaiswara, peneliti, tim penjamin mutu, dan seluruh personel di Latbang Provinsi Jawa Barat. Sedangkan pihak eksternal, adalah pihak-pihak yang bisa memberikan data konkret dilapangan terkait kebutuhan pelatihan yang akan diselenggarakan. Kedua, perumusan tujuan pelatihan. Perumusan tujuan pelatihan disesuaikan dengan data hasil AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang kemudian dituangkan ke dalam kurikulum pelatihan. Ketiga, perencanaan pelatihan. Kegiatan perencanaan pelatihan, yaitu mempersiapkan berbagai hal yang dibutuhkan dalam pelatihan seperti sarana dan prasarana, pembagian *job description*, pembuatan Kurikulum, RBPMP dan RP. Termasuk menginovasikan kegiatan pembelajaran meliputi: determinasi sumber belajar, metode pembelajaran, strategi belajar, pelaksanaan yang diakhiri dengan evaluasi. Keempat, pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan mengacu pada kurikulum, RBPMP, dan RP. Kelima, evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan terbagi menjadi evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Pelaksanaan evaluasi formatif dilakukan secara berkala, yaitu melalui posttest dan pretest pada setiap mata pelatihan. Sedangkan evaluasi sumatif dilakukan diakhir pelatihan untuk mengetahui ketercapaian tujuan pelatihan, penilaian sarana prasarana serta penilaian terhadap kinerja penyelenggaraan pelatihan dan instruktur pelatihan.

Ukuran capaian kinerja instruktur pelatihan di Latbang BKKBN Provinsi Jawa Barat merujuk kepada capaian program yang diuraikan dalam pedoman pelatihan yang tertuang pada kurikulum yang telah disusun. Selain itu, diakhir pelatihan tim penyelenggara akan membagikan angket penilaian kinerja instruktur pelatihan kepada peserta pelatihan. Dalam hal ini, instruktur menjadi salah satu Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Menurut Darmawan (2016: 112) Instruktur merupakan seseorang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi, menjadi teladan, serta meningkatkan kompetensi maupun kognitif warga belajar, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, peran instruktur dalam pelaksanaan pelatihan menjadi sangat krusial, dengan kata lain instruktur menjadi elemen penting dalam pelatihan. Hal ini sejalan dengan

pemaparan Ihat Hatimah (2014: 4) bahwa pendidik dalam arti luas harus menguraikan, menyampaikan, merealisasikan berbagai nilai dan poin-poin penting kepada warga belajar sebagai proses transformasi ilmu yang bersifat inklusi.

Posisi instruktur pelatihan di Latbang memiliki tugas yang cukup berat. Instruktur dijadikan sebagai ujung tombak dalam kegiatan pelaksanaan pelatihan. Di sini instruktur dilibatkan dalam berbagai kegiatan pelatihan dimulai dari perencanaan sampai evaluasi. Instruktur bertugas untuk menyampaikan mata pelatihan, menyampaikan tujuan pelatihan, membimbing peserta, memonitor kemajuan peserta, menjadi role model, melakukan demonstrasi, memotivasi peserta, membangun lingkungan belajar yang kondusif, membantu menyelesaikan permasalahan peserta pelatihan dalam hal pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa instruktur memiliki andil dan tanggung jawab yang besar selama kegiatan pelatihan. Pada akhirnya, instruktur menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan pelatihan. Pernyataan tersebut selaras dengan Rivai (2004: 240) yang menyampaikan bahwa komponen utama dalam pelatihan yaitu instruktur pelatihan.

Oleh karena itu, kinerja instruktur pelatihan menjadi hal pertama dan utama. Hal ini berkaitan dengan konsep bahwa salah satu kunci kesuksesan suatu pelatihan berada ditangan instruktur pelatihan. Mangkunegara (2009) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* dapat diartikan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja individu yang dapat dibuktikan dalam aspek kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diemban. Kinerja instruktur pelatihan menjadi salah satu faktor utama dari keberhasilan suatu pelatihan. Instruktur menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pelaksanaan pelatihan di Latbang.

Berdasarkan data empirik, instruktur pelatihan berasal dari latar belakang yang berbeda baik dalam aspek pendidikan, social-budaya, pengalaman, keahlian, dll. Secara umum instruktur Pelatihan merupakan widyaiswara dan peneliti dibidang Latbang. Keberagaman latar belakang tersebut bisa menjadi sebuah potensi dan juga kelemahan yang akan memengaruhi capaian kerja. Namun, terlepas dari keberagaman tersebut seorang instruktur harus tetap menyelesaikan tugas dengan

optimal. Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan bisa meningkatkan kecakapan sebagai petugas lini lapangan yang akan berdampak pada keberhasilan program.

Berdasarkan studi pendahuluan terdapat fenomena menarik dalam kegiatan pelatihan di Latbang, salah satunya, yaitu dalam aspek penilaian instruktur pelatihan. Berdasarkan rekap data hasil evaluasi, instruktur pelatihan mampu mendapatkan penilaian kinerja yang dominan dalam kategori memuaskan dan sangat memuaskan. Selain itu, capaian kinerja instruktur juga didukung dengan adanya kenaikan nilai yang cukup tinggi dari hasil pretest dan posttest peserta pelatihan. Namun, meski begitu, masih terdapat beberapa permasalahan umum yang dialami instruktur pelatihan seperti : terkadang penyampaian materi terlalu cepat, bahan tayang atau power point belum termanfaatkan dengan baik, dan minimnya penyegaran atau ice breaking ditengah-tengah pelatihan. Tetapi beberapa permasalahan umum tersebut ternyata tidak terlalu memengaruhi penilaian peserta terhadap kinerja instruktur pelatihan.

Jika ditilik lebih dalam terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan kinerja. Menurut, Mathis dan Jackson (2001:82), ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan organisasi, dan dukungan yang diterima. Sedangkan Hasibuan (2002:109) memaparkan, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: sikap, kepemimpinan serta pengalaman. Berdasarkan referensi lain Sugiyono (2000 : 56) kinerja dapat dipengaruhi oleh: kualitas dan kuantitas kerja, kerja sama, disiplin, loyalitas efisiensi kerja, latar belakang dan keterampilan.

Baik buruknya kinerja seseorang dapat terjadi karena terdapat salah satu faktor yang kurang mendukung atau mungkin tidak terpenuhi. Sebagai ilustrasi tidak jarang seorang individu memiliki keterampilan yang baik, namun hal tersebut tidak difasilitasi oleh sarana dan prasarana yang layak tentunya dapat mengurangi kualitas kinerja seseorang. Masalah kinerja berhubungan dengan target dan realisasi capaian kerja yang dapat dipenuhi seseorang. Ruang lingkup kinerja meliputi kualitas output dan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan hal di atas maka, peneliti perlu menganalisis lebih dalam mengenai berbagai faktor pendukung capaian kinerja instruktur pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu

dilakukan penelitian mengenai **Faktor Keberhasilan Capaian Kinerja Instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga (Studi Di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat).**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan pada identifikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti menjadi:

1. Bagaimana program kerja Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa barat ?
2. Bagaimana capaian kerja instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa barat ?
3. Apa saja faktor keberhasilan capaian kerja instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui program kerja Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui berbagai macam capaian kerja instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat sebagai organisasi pembelajaran.
3. Untuk mengetahui berbagai faktor keberhasilan capaian kerja instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga di Balai Latihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca mengenai program kerja, capaian kerja dan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja instruktur Pelatihan Keterampilan Teknis Pendataan Keluarga Di Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.
- b. Sebagai literatur sehingga peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan dan menjadikannya sebagai salah satu rujukan penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Balai Latihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat dapat dijadikan sebagai sebuah masukan khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia.
- b. Bagi instruktur pelatihan, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai parameter untuk meningkatkan faktor-faktor penunjang yang dirasa belum termanfaatkan secara optimal.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Merujuk pada peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 3260/UN40/HK/2018 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2018 sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Bab I menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi.

BAB II: Kajian Pustaka

Bagian kajian pustaka dalam skripsi memberi konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori terkait ruang lingkup Pendidikan masyarakat, konsep dasar pelatihan dan konsep dasar instruktur pelatihan yang uraian secara lebih detail.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bagian ini merupakan bagian yang bersifat prosedural, yakni bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitian mulai dari pendekatan penelitian yang digunakan, instrument yang digunakan, tahapan pengumpulan data yang dilakukan hingga langkah-langkah analisis data yang dilakukan.

BAB IV: Temuan dan Pembahasan

Bagian ini menyampaikan dua hal utama, yakni (1) temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan urutan sesuai dengan urutan rumusan permasalahan. (2) pembahasan yang menjelaskan relevansi hasil penelitian dengan teori yang diungkapkan para ahli.

BAB V : Penutupan

Bagian ini akan memuat simpulan, dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.