

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era pandemi *Covid-19* saat ini memaksa persaingan antar lembaga berlangsung dengan ketat. Tentunya dalam hal tersebut membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, agar mampu bersaing di tingkat internasional. Dengan itu, bisa dikatakan faktor SDM dalam suatu lembaga sangatlah penting, karena maju tidaknya sebuah lembaga tergantung dari kreatifitas sumber daya manusianya. Sebuah lembaga yang mempunyai asset yang melimpah namun tidak memiliki SDM yang kreatif, maka asset yang dimiliki tidak akan memberikan manfaat banyak. Sedangkan apabila sebuah lembaga memiliki asset yang sedikit namun memiliki SDM yang kreatif, maka asset tersebut akan memberikan manfaat yang banyak bagi pengelola serta warga belajarnya.

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan memiliki jiwa kreatif demi keberlangsungan suatu lembaga, maka perlunya program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Yang mana tujuannya supaya dapat membantu target dan juga pencapaian yang lebih maksimal pada sebuah lembaga dan. Menurut Bernardin dan Russell dalam (Hadayani et al., 2020), *Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.* Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Supaya pelatihan menjadi efektif maka didalam suatu pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang

direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Pelatihan pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran. Oleh karena itu dalam melatih seorang pegawai atau karyawan dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu lembaga yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih, dalam hal ini belajar dan berlatih adalah proses sepanjang hayat. Dengan pendidikan dan pelatihan, diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kreativitas kerjanya. Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya langsung dapat dipraktikan ditempat kerja, sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaatnya tidak langsung sebagai saran menambah wawasan, ide dan pengetahuan teoritis. Pada intinya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotorik (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari sebuah lembaga agar dapat meningkatkan persaingan dari lembaga itu sendiri. Pengelolaan SDM dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan suatu lembaga. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*), tujuan organisasi (*organization objective*), tujuan fungsi (*functional objective*), dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang (Sedarmayanti dalam (Bariqi, 2020).

Dalam pelaksanaan pelatihan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta secara sigap merespon situasi pandemi *covid-19*, maka

para pengelola harus meningkatkan kapasitas dirinya dalam meningkatkan teknologi, terutama proses pelaksanaan pelatihan di masa pandemi ini tentunya lebih efektif dan tidak melaksanakan pelatihan secara tatap muka yaitu dengan melaksanakan pelatihan secara *online*.

Kualitas pembelajaran dalam kegiatan pelatihan yang berlangsung selama ini masih banyak menuai persoalan. Dengan demikian, pengembangan pembelajaran perlu terus dilakukan. Namun bentuk pengembangannya perlu dikaji secara ilmiah, sehingga produk pengembangannya dapat menjadi solusi dalam memecahkan persoalan kegiatan peserta pelatihan. Menurut Seels and Richey dalam (Cahyadi, 2019) Pengembangan bahan dapat diimplementasikan melalui produk yang berupa teknologi cetak, teknologi audiovisual, teknologi berbasis komputer atau teknologi terpadu. Teknologi cetak merupakan cara untuk memproduksi atau menyampaikan bahan. Seperti buku-buku dan bahan-bahan visual yang statis, terutama melalui pencetakan mekanis dan fotografis.

Dalam mengembangkan bahan ajar perlu diperhatikan model pengembangannya guna memastikan kualitas bahan ajar dalam menunjang efektifitas pembelajaran, karena pengembangan bahan ajar pada dasarnya merupakan proses yang bersifat linier dengan proses pembelajaran. Ketersediaan bahan ajar selama ini masih minim. Bahan ajar semestinya disusun berdasarkan kebutuhan tujuan pembelajaran.

Salah satu desain pengembangan bahan ajar yang sering digunakan adalah ADDIE Model melalui 5 tahapan: *analysis, Design, Development, Implementation* dan *evaluation*. Proses pengembangan memerlukan beberapa kali pengujian tim ahli, subyek penelitian secara individu, skala terbatas maupun skala luas (lapangan) dan revisi guna penyempurnaan produk akhir sehingga meskipun prosedur pengembangan dipersingkat namun didalamnya sudah mencakup proses pengujian dan revisi sehingga produk yang dikembangkan telah memenuhi kriteria produk yang baik, teruji secara empiris dan tidak ada kesalahan-kesalahan lagi.

Dengan situasi pandemi *covid-19* ini tentunya disetiap lembaga sudah menerapkan sistem teknologi *online* pada sebuah pelatihan dalam menunjang kegiatan peningkatan sumber daya manusia. Dalam hal ini peneliti ingin mencari tahu

mengenai pengembangan bahan ajar berbasis teknologi *online* dalam sebuah pelatihan. Pelatihan yang dijadikan objek penelitian yaitu pelatihan peningkatan kompetensi manajerial pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Kota Bandung. Dalam penelitian ini akan berfokus pada pengembangan bahan ajar berbasis teknologi online.

Berdasarkan apa yang sudah diuraikan di atas terkait pengembangan bahan ajar berbasis teknologi *online* dalam sebuah pelatihan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGEMBANGAN BAHAN AJAR BERBASIS TEKNOLOGI *ONLINE* DALAM MENINGKATKAN MANAJERIAL PENGELOLA PKBM KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Ikatan Penilik Indonesia wilayah Kota Bandung merupakan suatu lembaga yang mempunyai tugas dan wewenang untuk melakukan monitoring dan memberikan pengembangan terhadap lembaga non formal. Kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan adalah sebagai bentuk pengembangan khususnya terhadap pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dijabarkan identifikasi masalah yang ditarik, yaitu :

1. Pengembangan Bahan Ajar pelatihan dengan memanfaatkan teknologi *online* mengenai kompetensi manajerial merupakan suatu hal yang baru serta tantangan di masa pandemi *covid-19*.
2. Pengelola perlu memiliki kompetensi manajerial yang sesuai dengan pedoman SMM PKBM untuk dapat diaplikasikan pada proses pengembangan PKBM yang di kelolanya.
3. Perkembangan teknologi yang harus dikuasai oleh pengelola PKBM yang diimplementasikan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis *online* (*e-training*).
4. Pelaksanaan kegiatan pelatihan harus tetap dilaksanakan meskipun dalam kondisi pandemi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apa saja yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan bahan ajar pada pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung?
2. Bagaimana prosedur pengembangan bahan ajar pada pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung?
3. Bagaimana pemanfaatan pada pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor yang dipertimbangkan dalam pengembangan bahan ajar pembelajaran pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis proses produksi bahan ajar pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hasil dan pemanfaatan bahan ajar dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui pengembangan bahan ajar pada pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui pengembangan bahan ajar pembelajaran pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung.
- 2) Bagi lembaga, melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi manajerial para pengelola PKBM di Kota Bandung.

1.6 Sistematika Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi, berisi tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam penelitian. Adapun struktur organisasi dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas uraian tentang pendahuluan skripsi yang memuat : latarbelakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi penelitian dan struktur organisasi penelitian.

b. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran

Bagian kajian pustaka dalam skripsi membahas uraian konsep, teori yang jelas terhadap topic permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

c. BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui alur penelitian mulai dari pendekatan penelitian yang diterapkan, instrument yang digunakan, tahapan pengumpulan data, hingga langkah-langkah analisis data yang dijalankan.

d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyampaikan dua hal utama, yaitu (1) temuan lapangan berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian, dan (2) pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

e. BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi terhadap hasil analisis temuan peneliti sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.