

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pasar bebas pada zaman sekarang ini banyak tantangan dan persaingan harus dihadapi oleh dunia bisnis semakin kompleks. Ditandai adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, menuntut kepekaan lembaga untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga mereka tetap eksis dalam kancah persaingan. Tuntutan kesiapan lembaga terhadap persaingan pasar bebas yang semakin dekat dan tuntutan restrukturisasi organisasi agar lebih fleksibel dan adaptif dalam mensikapi berbagai perubahan yang terjadi. Hanya lembaga yang fleksibel dan adaptif yang mampu bersaing dalam persaingan global yang semakin ketat dan sebagai dampak dari terbukanya kesempatan bagi pelaku bisnis dari berbagai Negara.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang Mondy & Noe, (1996:65). Menurut Tziner, *et al*, (1991:87) yang menjadi dasar tujuan pelatihan adalah membantu

orang mengembangkan keahlian dan kemampuannya, ketika menerapkan ke pekerjaan, akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Campbell dalam Craig, (1999:107). Mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah perencanaan pengalaman belajar yang didesain untuk membawa perubahan pada pengetahuan, kemampuan, atau keahlian individu. Oleh karena itu pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Melalui pelatihan, diharapkan karyawan akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan. Pentingnya pelatihan untuk pengembangan individu tentunya memerlukan investasi yang tidak sedikit dan hasil dari pelatihan sering tidak langsung terlihat, maka pihak organisasi dalam memberikan pelatihan harus secara terencana dan menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga hasil dan pelatihan tersebut dapat mengubah perilaku karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan sangat diperlukan untuk mengetahui keefektifan pelatihan itu sendiri pada pekerjaan.

Pada prinsipnya penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam setiap kegiatan organisasi dapat dikatakan sebagai suatu hal yang sangat diperlukan, demi menjamin agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Demikian pula dengan kegiatan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat), seluruh fungsi manajemen dari mulai adanya suatu perencanaan diklat yang matang dan pengorganisasian kegiatan sampai dengan kegiatan penyelenggaraan mutlak diperlukan.

Menurut Gitlin dan Smyth (1989:89) suatu evaluasi yang efektif adalah evaluasi yang secara jelas menguraikan kelemahan-kelemahan dan kelebihan-kelebihan atas kegiatan yang telah dilangsungkan serta mampu menghasilkan feedback berupa masukan-masukan yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pada penyelenggaraan kegiatan berikutnya. Bagaimana upaya diklat perikanan Medan untuk terus meningkatkan efektifitas kegiatan evaluasi diklatnya, serta apa saja permasalahan yang dihadapinya, merupakan hal yang akan menjadi fokus permasalahan.

Tracy, et al/2001, Cheng 2001 (dalam Sulistyohadi,2002:14) menyatakan bahwa mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah, harus dilakukan pertimbangan yang matang sehubungan dengan banyaknya variabel dan isu-isu terkait. Beberapa isu terpenting yang terkait dengan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah evaluasi.

Sampai dengan kira-kira tahun 1974 masyarakat masih menganggap bahwa evaluasi pendidikan terbatas pengertiannya pada penilaian hasil belajar. Dasar pemikiran yang digunakan adalah bahwa pendidikan merupakan upaya memberikan satu perlakuan pembelajaran kepada peserta didik. Kesuksesan hasil belajar mereka dapat diketahui melalui kegiatan penilaian. Di balik dasar pemikiran tersebut ada anggapan bahwa upaya pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran adalah kunci keberhasilan untuk mencapai hasil belajar peserta didik. Dapat diasumsikan bahwa di antara pembelajaran dengan hasil belajar merupakan hubungan lurus atau linier. Apabila digambarkan dalam bagan, hubungan antara keduanya adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1 : Hubungan Linier Antara Pembelajaran Dengan Hasil Belajar
Suharsimi Arikunto, Cipi Safruddin Abdul Jabar (2007).

Setelah para pendidik merasakan, mencermati keadaan, dan tidak henti-hentinya mengadakan penelitian diketahui bahwa pembelajaran bukanlah satu-satunya penentu keberhasilan dalam mencapai prestasi belajar. Ada hal lain yang juga berpengaruh dan menentukan tinggi rendahnya prestasi belajar peserta didik, yaitu :

1. Keadaan fisik dan psikis siswa, yang ditunjukkan oleh IQ (kecerdasan intelektual), EQ (kecerdasan emosi), kesehatan, motivasi, ketekunan, ketelitian, keuletan, dan minat.
2. Guru yang mengajar dan membimbing siswa, seperti latar belakang penguasaan ilmu, kemampuan mengajar, perlakuan guru terhadap siswa.
3. Sarana pendidikan, yaitu ruang tempat belajar, alat-alat belajar, media yang digunakan guru, dan buku sumber belajar.

Dari tiga contoh faktor yang sudah dikemukakan di atas dapat ditarik simpulan bahwa hubungan antara pembelajaran dengan hasil atau prestasi siswa bukan hanya bersifat garis lurus, tetapi bisa bercabang dari faktor-faktor lain. Misalnya, faktor siswa, guru, dan sarana belajar yang berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

Dukungan dari lingkungan kerjanya dapat memberikan keyakinan mereka, untuk dapat menyelesaikan tugas pelatihan secara baik. Balai Pendidikan dan Pelatihan

Perikanan (BPPP) merupakan lembaga yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Departemen Kelautan dan Perikanan. Salah satu upaya peningkatan kualitas tersebut yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat). BPPP juga menyakini bahwa untuk menjamin efektifitas dan efisiensi pada setiap penyelenggaraan diklatnya, kecuali harus direncanakan dan diorganisasikan dengan baik, harus pula diperhatikan mengenai fungsi pengawasannya, salah satunya melalui kegiatan evaluasi diklat. Sebagai wujud dalam kesadaran tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan telah mengeluarkan petunjuk pelaksanaan evaluasi pascapelatihan tentang ketentuan Umum Evaluasi Diklat Teknis dan Fungsional di Lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Peraturan tersebut saat ini menjadi acuan bagi pelaksanaan evaluasi pada diklat-diklat yang diselenggarakan di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan. Dengan acuan ini diharapkan pelaksanaan evaluasi diklat bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien serta menghasilkan output yang bermanfaat.

Balai Diklat Perikanan Medan merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT), Departemen Kelautan dan Perikanan dan bertanggung jawab kepada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Jakarta sesuai dengan SK Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP. 26/MEN/2001, mempunyai tugas pokok melaksanakan bimbingan serta pelatihan teknis dan manajerial bidang usaha perikanan. Searah dengan kebijakan BPPP, serta dalam upaya untuk terus meningkatkan kualitas diklat-diklat yang diselenggarakannya, diklat perikanan Medan juga memberi perhatian yang cukup besar pada kegiatan evaluasi telah dilakukan (sesuai dengan peraturan) atau tidak, namun lebih pada “

bagaimana kegiatan evaluasi tersebut dapat benar-benar memberikan efek positif dan manfaat yang sebesar-besarnya”.

Diklat Perikanan Medan Sumatera Utara sebagai Balai Pendidikan dan Pelatihan tenaga perikanan di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Divisi pelatihan ini menyelenggarakan pelatihan, dengan jenis pelatihan yang beragam (tidak hanya satu jenis pelatihan). Pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan sehingga setiap masyarakat yang mengembangkan pengetahuannya dalam bidang perikanan dituntut untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diadakan secara continue diharapkan akan meningkatkan ketrampilan mereka ke dalam pekerjaannya yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan yaitu adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah diuraikan sebelumnya, perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mungkin berkaitan dengan evaluasi pelatihan, antara lain: (1). Apakah evaluasi pelatihan berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan: (2). Apakah orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan: (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan: (4). Apakah pelatihan berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan Budidaya Ikan Kerapu:

(5). Apakah lingkungan kerja dan orientasi tujuan pelatihan berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan Budidaya Ikan Kerapu: (6). Apakah model pelatihan berpengaruh secara berarti terhadap kemampuan pelatihan: (7). Apakah tingkat pendidikan peserta pelatihan berpengaruh secara berarti terhadap pelatihan.

C. Fokus Penelitian.

Penelitian Ini berfokus pada Evaluasi Pelatihan Teknis Budidaya Ikan Kerapu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Belawan Medan.

D. Pertanyaan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Pelaksanaan Diklat Budidaya Ikan Kerapu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Belawan Medan dapat meningkatkan kinerja ?
- b. Apakah Dampak Pelatihan Budidaya Ikan Kerapu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Belawan Medan dapat meningkatkan kinerja ?

E. Tujuan Penelitian.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Budidaya Ikan Kerapu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Belawan Medan dapat meningkatkan kinerja.
- b. Untuk mengetahui dampaki Pelatihan Budidaya Ikan Kerapu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Belawan Medan.

F. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian tentang faktor-faktor mempengaruhi evaluasi pelatihan dan penyelenggaraan Diklat perikana Medan dimaksudkan dapat dimanfaatkan oleh :

- a. Bidang keilmuan khususnya Peningkatan SDM, untuk memberikan bukti empiris terhadap Evaluasi evaluasi pelatihan yang menunjukkan arti pentingnya variabel variabel kepribadian dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan untuk dampak pelatihan dan keahliannya ke tempat kerja.
- b. Para praktisi khususnya manager pelatihan agar lebih dapat merencanakan dan mengelola pelatihan bagi karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dalam pelatihan itu sendiri tercapai.