

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Demi mewujudkan SDM yang unggul maka pelatihan dan pengembangan SDM adalah suatu hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari SDM, karena hakikatnya seseorang mampu berkembang jika dilatih dan diasah.<sup>1</sup> Melalui pendidikan dan pelatihan dalam jangka waktu tertentu, seseorang dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang akan bermanfaat secara individu maupun kelompoknya.

Pendidikan menjadi mempunyai peran yang sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana telah tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional untuk mendapatkan tujuan bersama, dengan bunyi yaitu:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

SDM yang unggul dapat dilahirkan melalui pemimpin-pemimpin hebat dari generasi muda sebagai penerus bangsa Indonesia. Pemimpin bukan hanya seorang presiden, gubernur, walikota, ataupun pejabat lainnya, melainkan pemimpin memiliki makna yang lebih luas dari sekedar jabatan yaitu nilai-nilai dan kemampuan yang perlu dimiliki untuk memimpin dirinya sendiri ataupun memimpin orang lain.

Menurut Fathoni Abdurrahmat kepemimpinan adalah titik fokus dari jalan menuju administrasi yang efektif, kepemimpinan itu sendiri adalah

---

<sup>1</sup> Diana Harding, dkk, Pelatihan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Journal of Psychological Science and Profession*. Agustus 2018, Volume 2, Number 2, hlm:185.

sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi cara berperilaku orang lain sehingga mereka harus mengikuti apa yang dibutuhkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan dalam organisasi.<sup>2</sup> Dengan mewujudkan lingkungan pemerintahan yang unggul di Indonesia melalui pengaturan persiapan hingga usia yang lebih muda, diyakini akan menjadi cara yang tepat untuk melakukan pergantian yang menyenangkan dengan nilai-nilai pemerintahan yang baik.

Generasi muda secara umum merupakan golongan manusia yang berusia 0-35 tahun, dalam golongan ini terdapat salah satu lingkup keberadaan generasi muda yaitu mahasiswa pada universitas ataupun perguruan tinggi dengan usia 18-25 tahun. Pada tahap ini sangat mungkin ditandai dari remaja akhir hingga dewasa awal dan sehubungan dengan peningkatan, pada usia ini mahasiswa berada dalam masa memperkuat jati dirinya.<sup>3</sup> Mahasiswa adalah status yang disandang seseorang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi, untuk itu selain proses pendidikan formal mahasiswa juga perlu diberikan pelatihan dalam persiapan kehidupan selanjutnya di masa yang akan datang.

Pada hakikatnya pelatihan ialah suatu program yang terorganisir dengan tujuan adanya perubahan pengetahuan, keterampilan dan juga sikap kearah yang positif melalui pengalaman belajar dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja kegiatan maupun segala kegiatan lainnya.<sup>4</sup> Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk memberikan pelajaran ataupun pelatihan baik kepada seseorang maupun kelompok menuju kearah yang diharapkan. Pelatihan dapat diselenggarakan oleh lembaga diklat, perusahaan, organisasi, lembaga kursus, lembaga kemasyarakatan dan sebagainya. Pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya dapat dilakukan untuk para karyawan dalam sebuah perusahaan tetapi juga dapat dilakukan kepada generasi muda

---

<sup>2</sup> Fathoni Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rineka Cipta, 2006), hlm. 37.

<sup>3</sup> Yusuf, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 21.

<sup>4</sup> Bariqi, Muhammad Darari. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*. Juli 2020, Volume5, Issues 2, hlm: 64-69.

seperti siswa ataupun mahasiswa untuk memberikan *softskill* maupun *hardskill* yang dibutuhkan.

Untuk itu sebagai bukti kepedulian terhadap SDM di Indonesia PT Paragon bersama dengan Pemimpin.id hadir untuk memberikan pelatihan kepada generasi muda yaitu mahasiswa untuk memberikan berbagai rangkaian program yang dapat melatih kepemimpinan mahasiswa melalui Novo Club. PT Paragon Technology and Innovation adalah salah satu perusahaan yang kosmetik besar di Indonesia sejak tahun 1985 dan telah mengembangkan lebih dari lima merek besar yaitu Wardah, Make Over, Emina, Kahf, Putri dan lainnya yang memiliki tujuan untuk menebarkan kebaikan yang lebih besar pada masyarakat melalui inovasi.

Sedangkan Pemimpin.id adalah sebuah *social startup* yang bergerak dalam bidang pendidikan khususnya kepemimpinan. Pemimpin.id terinspirasi dari Rumah Peneleh milik HOS Tjokroaminoto, yakni rumah dimana para pemimpin bangsa tumbuh. Cerita itu, membuat Pemimpin.id bermimpi dapat membuat ekosistem kepemimpinan Indonesia lebih baik lewat beragam kegiatan, pendidikan, dan penyebaran informasi melalui berbagai platform media sosial dan *website*.

Melalui program *Monthly Course Novo Batch 1* PT Paragon bekerja sama dengan Pemimpin.id menyediakan wadah bagi para mahasiswa untuk berkesempatan meningkatkan kemampuan kepemimpinan melalui berbagai program yang disediakan di dalam Novo Club. Novo Club merupakan bagian dari program *Corporate Social Responsibility* Pendidikan dan *Employer Branding* dari PT Paragon untuk memberikan kebermanfaatannya khususnya kepada mahasiswa di seluruh Indonesia. Program pelatihan ini dilandasi untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dalam dunia perkuliahan, organisasi maupun persiapan dunia kerja di masa depan agar memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional yang efektif. Pada dasarnya Novo Club adalah sebuah komunitas mahasiswa seluruh Indonesia yang dibuat oleh PT Paragon sebagai wadah generasi muda untuk melakukan pengembangan diri melalui kolaborasi yang inovatif.

Berbagai program yang telah dilakukan oleh Para Novo atau sebutan bagi para peserta Novo Club ini, salah satunya yaitu program *Monthly Course Novo*. Pelatihan ini dapat diikuti oleh Para Novo dan komunitas binaan dari PT Paragon lainnya dengan berbagai materi yang mampu menjadi penunjang untuk meningkatkan kualitas *hardskill* dan *softskill* Para Novo. Adapun tujuan yang diharapkan dari *Monthly Course Novo* ini; yaitu menemukan cara baru yang inovatif untuk pengembangan diri sendiri, orang lain, dan manajemen proyek; lebih siap dan tangguh untuk memasuki dunia profesional, serta mampu memecahkan masalah komunitas dan organisasi.

Pelaksanaan kegiatan *Monthly Course Novo* ini dilakukan selama 8 sesi dengan kurun waktu selama 4 bulan dimulai dari September 2022 sampai dengan Desember 2022, segala bentuk komunikasi dan aktivitas pembelajaran dilakukan secara online melalui *Zoom Meeting* dan *Discord* dikarenakan jumlah peserta yang cukup banyak tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Materi yang disampaikan pada program ini meliputi *hardskill* dan *softskill* diantaranya pada sesi 1, yaitu *Leadership Style based on Your Personality*, sesi 2 *Leadership: People and Task Oriented*, sesi 3 *Learning How to Learn (Hard Skill Life Hacks)*, sesi 4 *How to Develop Program in Organizations or Communities*, sesi 5 *How to be an Agile Leader*, sesi 6 *Digital Marketing and Social Media Strategy 101*, sesi 7 *Career Preparation 101: How to be an Outstanding Candidate*, dan sesi 8 *Conflict Management in Professional*.

Metode dan materi yang digunakan dalam pelatihan ini juga menjadi faktor penunjang keberhasilan untuk tercapainya setiap harapan dan tujuan pelaksanaan *Monthly Course Novo*. Beberapa praktisi dibidangnya juga berperan sebagai instruktur untuk pelatihan ini, yaitu dari PT Paragon dan *Pemimpin.id*. Menurut pengamatan peneliti permasalahan yang terjadi yaitu antusiasme peserta yang kian menurun dari dari setiap sesi pertemuan dalam pengisian absensi dan kehadiran diruang kelas daring.

Dalam setiap pelatihan yang telah dilaksanakan tentunya harus dilakukan kajian kembali setelah semua rangkaian pelatihan selesai untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan terhadap tujuan yang

ditetapkan pada saat sebelum pelatihan dirancang. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kepemimpinan peserta pada program *Monthly Course Novo Batch 1*.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti identifikasi masalah yang ditemukan, yaitu:

1. Pemimpin.id dan PT Paragon perlu mengetahui pelaksanaan setelah program *Monthly Course Novo Batch 1* dilakukan untuk mengetahui efektivitas program karena program ini baru dilaksanakan pertama kali pada tahun 2022 ini
2. Terdapat penurunan antusiasme peserta pelatihan pada setiap sesi yang dilaksanakan setiap bulannya dibuktikan dengan menurunnya jumlah pengisian absensi serta *pre-test* dan *post-test* yang diberikan
3. Penyelenggara pelatihan perlu mengetahui pengaruh pelaksanaan program *Monthly Course Novo Batch 1* setelah terlaksana terhadap kemampuan kepemimpinan peserta pelatihan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, maka batasan penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kemampuan peserta pelatihan pada program *Monthly Course Novo Batch 1*.

### **D. Perumusan Masalah**

Sejalan dengan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat ditentukan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pada program *Monthly Course Novo Batch 1*?
2. Apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kemampuan kepemimpinan peserta pada program *Monthly Course Novo Batch 1*?

### **E. Tujuan Penelitian**

Setelah perumusan masalah ditetapkan, maka dapat dirumuskan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pada program *Monthly Course Novo Batch 1*.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kepemimpinan peserta pada program *Monthly Course Novo Batch 1*.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber perspektif untuk pengembangan ilmu pendidikan masyarakat atau bidang terkait lainnya. Demikian juga, dapat menambah sumber perspektif dalam pelaksanaan penelitian kausalitas lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta menambah pengalaman penulis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kepemimpinan peserta pada program *Monthly Course Novo*.

- b) Bagi Pemimpin.id dan PT Paragon

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan peningkatan aspek pelatihan dan penilaian setelah pelaksanaan *Monthly Course Novo* sehingga lebih baik pada pelatihan selanjutnya.

- c) Bagi Pendidikan Masyarakat

Sebagai sumber referensi untuk bahan penelitian atau informasi tambahan bagi para pembaca khususnya mahasiswa program studi Pendidikan Masyarakat dalam melakukan pengembangan dan implementasi ilmu pembelajaran.