

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia merupakan negara yang memiliki keragaman yang besar, baik dari segi wilayah, ekonomi maupun sosial budaya. Sebagai sebuah negara yang berkembang Indonesia memiliki tantangan untuk terlepas dari kemiskinan. Data Badan Statistik mencatat bahwa jumlah penduduk miskin di Indonesia per Semester 2021 adalah 26.50 Juta atau 9.71% dari seluruh jumlah penduduk yaitu 273 juta jiwa.¹ Meskipun prevalensi angka kemiskinan menurun dibandingkan sebelumnya, tapi upaya penanggulangan kemiskinan masih harus dimaksimalkan.

Strategi pengentasan kemiskinan yang dilaksanakan oleh pemerintah diarahkan menjadi dua bagian besar. Pertama melindungi keluarga dan kelompok masyarakat yang mengalami kemiskinan yaitu melalui program Perlindungan Sosial dan Jaminan Sosial. Kedua, membantu masyarakat yang mengalami kemiskinan dengan memberdayakan dan mencegah terjadinya kemiskinan baru. Strategi tersebut selanjutnya dituangkan dalam program yang langsung diarahkan pada penduduk miskin diantaranya yaitu pengembangan budaya usaha. Kementerian Sosial RI merupakan salah satu *leading sector* dalam penanggulangan kemiskinan melalui pengembangan budaya usaha atau kewirausahaan sosial.

Upaya percepatan pengentasan kemiskinan melalui pengembangan usaha yang dilakukan Kementerian Sosial salah satunya yaitu melalui pelatihan vokasional atau pemberian keterampilan kepada PPKS atau istilah dari Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial agar mampu hidup mandiri dan/atau produktif. PPKS (Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial) adalah perseorangan, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang karena suatu hambatan, kesulitan, atau gangguan, tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya, sehingga memerlukan pelayanan sosial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmani dan rohani maupun sosial secara memadai dan wajar (Permensos Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial). Pelatihan vokasional merupakan salah satu cara pengembangan dan penyaluran minat, bakat,

¹ Badan Pusat Statistik Nasional, "Profil Kemiskinan Di Indonesia," *Badan Pusat Statistik* 01, no. 05 (2022): 1–8.

potensi, menciptakan aktivitas yang produktif, akses modal usaha ekonomi, bantuan kemandirian, bantuan sarana dan prasarana produksi serta mengembangkan jejaring pemasaran.

Aktivitas wirausaha yang dilakukan oleh para Keluarga Penerima Manfaat (KPM) menjadikan mereka mendapatkan penghasilan tambahan. Penghasilan tambahan tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang diharapkan dapat terus berkembang, sehingga mereka bisa keluar dari kemiskinan dan tidak tergantung pada bantuan sosial lagi. Hingga saat ini, sebagian KPM Program Keluarga Harapan (PKH) telah berhasil mengembangkan usahanya sehingga mereka secara sadar merasa mampu untuk keluar atau graduasi dari bantuan PKH tersebut atau yang disebut sebagai KPM PENA Berdikari.

Agar usaha KPM PENA Berdikari semakin berkembang dan dapat menjadi inspirasi KPM PKH lainnya, maka mereka perlu diberikan pelatihan dan pendampingan untuk peningkatan kapasitas yang terkait dengan usaha yang dijalaninya. Menurut Handoko dalam Dartha pelatihan merupakan salah satu bagian dari program pendidikan non formal, pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.²

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk Pendidikan non-formal. Sebagaimana diketahui bahwa sistem pendidikan nasional menurut UU Nomor 20 tahun 2003 yaitu bahwa Pendidikan nasional terdiri atas 3 (tiga) jalur, yaitu pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan informal.³ Pendidikan dan pelatihan (diklat) diselenggarakan karena mempunyai dasar tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan diklat dapat tercapai dengan baik dan sesuai sasaran yang dituju, maka diklat harus dikelola sesuai proses atau tahapan yang telah ditentukan. Menurut Gomes dalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” tahapan dalam pengelolaan diklat dibagi menjadi tiga, yaitu; perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.⁴

² I. K. Dartha, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang, 2010, hal 142.

³ Sisidknas, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” *Records Management Journal* 1, no. 2 (2003): 1–15.

⁴ Siti Norma, “Manajemen Sumber Daya” (Yogyakarta: Expert, 2018).

Berdasarkan pertimbangan tersebut, pelatihan PENA Berdikari yang diarahkan pada kemampuan vokasional sangat diperlukan untuk mengembangkan kapasitas KPM. Pelatihan ini fokus pada pengembangan usaha berdasarkan potensi sumber yang ada di daerah setempat dengan menggunakan pendekatan *life skills training* atau pelatihan yang bersifat aplikatif serta langsung dipraktekkan dalam situasi yang sebenarnya untuk membentuk kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan pasar. Pelatihan ini juga dilakukan secara online dan tatap muka. Pada tahap online, peserta didik akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan kewirausahaan. Lalu pada tahap berikutnya, peserta didik akan mempraktekan keahlian apa yang sudah dipelajari. Sejalan dengan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) saat ini maka pelatihan PENA ini memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi atau yang biasa disebut dengan *E-training*.

Pelatihan PENA ini, berlangsung secara daring dan tatap muka atau disebut dengan istilah *hybrid*. Dimana pembagian proses pembelajaran terjadi secara asinkronus dan sinkronus. Pembelajaran asinkronus merupakan pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan peserta didik dalam waktu yang tidak bersamaan sementara pembelajaran secara sinkronus merupakan pembelajaran yang dilakukan pengajar dan peserta didik dalam waktu yang bersamaan menggunakan media digital seperti video conferencing, chat dan lain-lain. Dalam mendukung pembelajaran ini biasanya terdapat media berupa *E-training* manajemen sistem yang berguna untuk mengakases bahan pembelajaran.

Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi yang semakin pesat mendorong penyelenggara pelatihan berkomitmen untuk membuat solusi jenis layanan pelatihan baru dengan konsep *E-training*. Konsep ini memberikan suatu jenis layanan yang memberikan materi yang mudah, inovatif dan ditambah adanya kelas virtual dimana trainer bisa berinteraksi secara online dengan peserta pelatihan seperti layaknya pelatihan konvensional.

Proses pembelajaran secara daring atau biasa dikenal dengan *e-learning* atau *E-training* merupakan bentuk model pembelajaran baru berbasis digital, menurut panjaitan, *E-Learning* merupakan cara penyampaian konten pembelajaran secara elektronik menggunakan media berbasis computer dan merupakan bentuk pembelajaran secara konvensional yang dituangkan ke dalam format digital melalui teknologi.⁵

⁵ Baharuddin, "Dikjartih Widyaiswara Dalam Praktik E-Learning," Pusdiklat Kesos, 2020, hal. 115– 116.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) diselenggarakan dengan dasar tujuan yang jelas. Agar pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan pengelolaan atau manajemen pendidikan dan pelatihan secara elektronik yang tepat.

Manajemen pendidikan dan pelatihan secara elektronik merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Adapun menurut Siagian bahwa manajemen elektronik yaitu kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dapat disimpulkan bahwa manajemen elektronik pendidikan dan pelatihan adalah kemampuan atau keterampilan mengelola pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.⁶

Fungsi manajemen elektronik pendidikan dan pelatihan adalah dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang sekaligus mengarah pada peningkatan produktivitas kerja. Agar tujuan manajemen pendidikan dan pelatihan dapat tercapai dengan baik dan sesuai sasaran yang dituju, maka diklat harus dikelola sesuai proses atau tahapan manajemen pelatihan yang terdiri dari kegiatan perencanaan pelaksanaan, dan penutupan. Pengelolaan Menurut Gomes dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia tahapan dalam manajemen diklat dibagi menjadi tiga, yaitu; perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pengelola Pelatihan secara *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos pada bulan Agustus tahun 2023 masih terdapat kendala dalam pengelolaan diklat. Hal ini dilihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan PENA pada tahun 2023 mayoritas sudah sesuai dengan pedoman Pelatihan sebelumnya, terdapat beberapa catatan yang harus dibenahi seperti kurangnya bimbingan teknis tentang aplikasi baru daring tahun 2023 bagi admin atau operator pelatihan.
2. Kurangnya ketersediaan bahan ajar dan belum adanya evaluasi terhadap pelatihan yang dilakukan secara *E-training*.

Akibat dari permasalahan di atas yaitu, pengelolaan Pelatihan PENA yang dilakukan secara *E-training* perlu untuk ditelaah sehingga kegiatan diklat dapat

⁶ Hasan Basri, "Manajemen Pendidikan dan Pelatihan". (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015)

⁷ Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal. 204

dilaksanakan secara optimal. Pengelolaan pelatihan yang dimaksud mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam menyikapi perubahan paradigma dalam sistem pendidikan dan pelatihan secara e-learning atau *E-training*, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana **“Implementasi Manajemen Elektronik Training Pahlawan Ekonomi Nusantara Di Pusdiklat Pengembangan Profesi Kementerian Sosial”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penelitian ini berfokus pada **“Implementasi Manajemen Elektronik Training Pahlawan Ekonomi Nusantara Di Pusdiklat Pengembangan Profesi Kementerian Sosial”**. Selanjutnya, penelitian ini dijabarkan menjadi beberapa sub masalah, diantaranya:

1. Bagaimana perencanaan Pelatihan PENA berbasis *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos?
2. Bagaimana pelaksanaan Pelatihan PENA berbasis *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos?
3. Bagaimana penutupan Pelatihan PENA berbasis *E-Training* di Pusdiklatbangprof Kesos ?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan Pelatihan PENA secara *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos?

C. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menggambarkan perencanaan Pelatihan PENA Berbasis *E-training* Di Pusdiklatbangprof Kesos.
2. Untuk menggambarkan pelaksanaan Pelatihan PENA Berbasis *E-training* Di Pusdiklatbangprof Kesos.
3. Untuk menggambarkan Penutupan Pelatihan PENA Berbasis *E-training* Di Pusdiklatbangprof Kesos.
4. Untuk memperoleh informasi mengenai apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan Pelatihan PENA secara *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir dan pengetahuan peneliti, serta memberikan pengalaman yang bermanfaat dalam memberikan gambaran mengenai pengelolaan pelatihan.

2. Bagi Pendidikan

Masyarakat Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap kajian pendidikan masyarakat dan mampu melengkapi studi-studi mengenai pendidikan masyarakat dalam pendidikan dan pelatihan.

3. Bagi Lembaga

Pusdiklatbangprof Kesos Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengetahuan mengenai proses pelatihan secara *E-training* di Pusdiklatbangprof Kesos, sehingga penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk menjadi referensi dalam pengelolaan diklat.

