

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai suatu kebutuhan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM) dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Seiring berjalannya waktu memasuki abad 4.0, kompetensi SDM menjadi kebutuhan penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan visi organisasi tersebut sehingga mampu bertahan di industri. Maka kualitas SDM perlu dijaga dan ditingkatkan demi kepentingan organisasi.

Upaya untuk menjaga kompetensi SDM dapat dilakukan berbagai cara oleh organisasi itu sendiri. Salah satunya dengan program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.¹ Pelatihan sebagai intervensi kuat dalam memberikan pengetahuan

¹ Very Mahmudhitya Rudhaliawan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan", (Malang : 2015), hal. 2

(*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) yang sesuai dengan kebutuhan maupun tuntutan pekerjaan yang dilakukan.²

Pada era 4.0 pelatihan yang dilakukan pada organisasi atau lembaga pemerintah tidak lagi melaksanakan pendidikan dan pelatihan hanya secara konvensional karena adanya pergeseran paradigma metode pelatihan yang terbagi menjadi 2 yaitu konvensional dan *online*. Hal ini didukung berdasarkan peraturan Lembaga Administrasi Negara nomor 8 tahun 2018, tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui *e-learning* yang ditetapkan bahwa:

E-learning adalah pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

Merujuk pada ketetapan peraturan di atas maka lembaga pemerintah ataupun organisasi sudah mulai menerapkan *e-learning* untuk kebutuhan belajar. Survei dengan melibatkan sejumlah peserta 'PluggedIn, Corpu Indonesia Learn & Share', sebuah forum digital learning yang menyebutkan 44% perusahaan sudah memiliki namun tidak efektif digunakan. Sedangkan 43% lainnya belum punya sama sekali. Hanya 13% perusahaan yang mengaku sudah punya *e-learning* dan digunakan secara efektif. Dengan metode sekarang, tingkat

² pusdiklat.bkpm.go.id, diakses pada 16 Juni 2019

kepuasan terbesar berada di angka 8 dari skor 10.³ Selanjutnya, diikuti oleh skor 7, 6, dan 9 melihat statistik tersebut, *e-learning* jawaban efektivitas dan efisiensi pelatihan dan pembelajaran karyawan di BUMN.

Saat ini penggunaan *e-learning* sudah diterapkan di beberapa perusahaan swasta, BUMN, lembaga pemerintah maupun perguruan tinggi. Salah satu perusahaan BUMN, PT AdMedika anak perusahaan dari Telkom Group yang sudah menjalani pembuatan materi *e-learning* dan membuat aplikasi *e-learning*. *E-learning* dianggap sebagai media transformasi pembelajaran baru dapat memberikan solusi atas keterbatasan waktu, tempat dan biaya.⁴ Dengan demikian, kehadiran *e-learning* telah membantu peningkatan kompetensi pegawai. Selain itu contoh lainnya dari Bank Mandiri yang telah mengembangkan learning management system (LMS) untuk melatih sekitar 18.000 orang karyawannya yang tersebar hampir 700 kantor cabang.⁵

Berdasarkan pernyataan di atas, dengan adanya *e-learning* mampu memberikan *impact* besar untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dibatasi ruang dan waktu. Hal ini juga diterapkan oleh BKKBN sebagai salah satu lembaga pemerintah yang

³ telkomcorpu.id, diakses pada 10 Juni 2019

⁴ Admedika.co.id, diakses pada 16 Juni 2019

⁵ Sandy Vikki Ariyanto, *Jurnal Analisis Pemanfaatan E-learning menggunakan Moodle untuk Meningkatkan Kemampuan Kognitif Siswa*, 2016

mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Pusdiklat BKKBN sebagai penanggung jawab atas penyelenggara pelatihan berusaha untuk mengembangkan *e-learning* dalam peningkatan kapasitas dalam pengelolaan program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBP). Dalam proses pelaksanaannya, pihak Pusdiklat BKKBN baru menjalankan 6 bulan dihitung dari bulan Januari s/d Juli 2019 untuk melakukan uji coba *e-learning* dengan menggunakan platform versi yang baru. Sebelumnya BKKBN telah memiliki portal *e-learning* di tahun 2012, namun karena tidak adanya *monitoring* maka terjadi pemberhentian sementara saat itu. Hal ini berdampak kepada Pusdiklat BKKBN yang hanya melakukan pelatihan konvensional secara terus menerus di beberapa tahun belakangan ini.

Saat ini Pusdiklat BKKBN melihat kondisi latar belakang pelatihan yang diselenggarakan tidak lagi konvensional namun ada yang diubah menjadi *online*. Hal ini dijawab dengan wawancara tidak terstruktur kepada Divisi Penyelenggara dan Evaluasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan KKB dengan 3 Narasumber oleh Ibu Dewi Ndayani, Bapak Ahmad Sopian dan Bapak Tri yang disimpulkan sebagai berikut: 1) pada pelatihan konvensional terdapat banyak materi yang banyak dengan jumlah pertemuan yang lama sehingga *e-learning*

mampu menggantikan pelatihan konvensional menjadi *online*; 2) kewajiban lembaga berdasarkan peraturan LAN; 3) terbatasnya jumlah JP untuk konvensional; 4) anggaran yang didapatkan untuk menyelenggarakan pelatihan terbatas. Oleh karena itu pihak Pusdiklat BKKBN merencanakan untuk mengembangkan *e-learning* untuk kebutuhan pelatihan.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, bahwa *e-learning* mampu memfasilitasi kebutuhan pembelajaran yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja, sehingga akan meringankan dari aspek biaya dan waktu.⁶ Selain itu sistem penyampaian materi yang unik melalui *video conference* atau adanya forum diskusi, peserta didik dapat belajar mandiri dengan *mendownload* materi secara langsung, format pembelajaran yang dinamis dapat memberikan perubahan dalam kemampuan kognitif peserta didik.

Pada pelaksanaan *e-learning* di BKKBN, pelatihan dasar-dasar demografi menjadi salah satu pelatihan yang ingin dilaksanakan. Pelatihan dasar-dasar demografi memiliki urgensi untuk pegawai BKKBN pusat maupun provinsi. Faktanya pelatihan ini merupakan kompetensi wajib dan perlu dimiliki oleh pegawai. Tujuan pelatihan ini mampu memberikan pengetahuan mengenai demografi, dimana

⁶ Wawancara yang dilakukan kepada pihak Pusdiklat BKKBN pada 8 Juli 2019

BKKBN memiliki tantangan untuk mengelola program KKB. Dengan tersebarnya pegawai BKKBN di Indonesia, maka pihak Pusdiklat memilih untuk dilaksanakan secara *e-learning*. Namun sebelum melaksanakan pelatihan tersebut, dibutuhkan adanya analisis kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi itu sendiri yang disesuaikan dengan *e-learning* yang digunakan.

Berdasarkan permasalahan di atas menuai pertanyaan apabila analisis kebutuhan tidak dilakukan maka dalam tahap proses pelatihan secara *e-learning* akan mengalami kekeliruan, kendala atau tidak kesesuaian pada pelaksanaannya. Masalah mengenai proses analisis kebutuhan pada pelatihan dasar-dasar demografi berbasis *e-learning* berkaitan dengan kemampuan individu dalam memfasilitasi kebutuhan belajar. Oleh karena itu proses atau tahap analisis dibutuhkan secara komprehensif melihat dari beberapa aspek yang menunjang kegiatan belajar. Hal ini berada dalam konsep "*facilitating learning*" yang dituangkan pada definisi Teknologi Pendidikan menurut AECT tahun 2004, yaitu :

*"Educational technology is the study and ethical practice of **facilitating learning** and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources⁷".*

⁷ Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012), hal 31.

Berdasarkan definisi di atas, Teknologi Pendidikan memiliki fokus kepada memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja, dengan memperhatikan keefektifitasan dan efisiensi. Memfasilitasi individu untuk belajar dengan mempertimbangkan efektif dan efisien salah satunya dengan cara *e-learning*.

Adapun tujuan analisis kebutuhan adalah melakukan kegiatan untuk mengurai suatu komponen kebutuhan menjadi fokus dan detail agar dapat dimengerti untuk dikaji lebih lanjut. Melakukan analisis sama dengan seperti kegiatan berfikir secara sistemik dan komprehensif untuk mencapai suatu tujuan. Analisis kebutuhan memandang dari segala aspek yang terlibat, mengidentifikasi penyebab dan merealisasikan solusi.

Berdasarkan hal tersebut peneliti bermaksud untuk menghasilkan suatu analisis kebutuhan yang menjadi landasan dan tahap awal dari pelatihan dasar-dasar demografi secara *e-learning* di Pusdiklat BKKBN. Analisis kebutuhan ini akan dapat membantu pihak perencanaan dan penyelenggara pelatihan untuk menyesuaikan kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi sesuai dengan kebutuhan BKKBN. Selain itu melalui proses analisis kebutuhan juga diharapkan dapat menggambarkan kondisi real dan kondisi yang diharapkan dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga BKKBN.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kesenjangan apa yang ditemukan dalam kompetensi demografi yang dimiliki oleh pegawai?
2. Mengapa pelatihan dasar-dasar demografi dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai BKKBN?
3. Apa yang menjadi masalah kesenjangan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis jaringan di Pusdiklat BKKBN?
4. Apa saja kebutuhan Pusdiklat BKKBN untuk menyelenggarakan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis jaringan?
5. Bagaimana proses analisis kebutuhan yang ideal untuk mencari kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis jaringan di Pusdiklat BKKBN?
6. Rekomendasi apa yang dapat digunakan untuk mengatasi kesenjangan yang ada?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini akan membatasi masalah dengan memfokuskan analisis kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis *e-learning* di Pusdiklat BKKBN.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka penelitian ini difokuskan pada Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis jaringan di Pusdiklat BKKBN?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mendeskripsikan proses analisis kebutuhan pelatihan dasar-dasar demografi berbasis jaringan di Pusdiklat BKKBN.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. BKKBN

Sebagai alat untuk merekomendasikan kebutuhan *e-learning* dengan melibatkan beberapa aspek yang mendukung.

2. Peserta Pelatihan

Peserta dapat memiliki pengetahuan demografi untuk melaksanakan program Kependudukan Keluarga Berencana

3. Program Studi Teknologi Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai referensi penelitian lainnya oleh mahasiswa Teknologi Pendidikan yang kemudian hari akan terlaksana dengan baik

4. Peneliti

Sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan materi pembelajaran semasa perkuliahan ke dalam praktek nyata dengan baik.

