

## ABSTRACT

### **Gema Maulana, 1208010075, Effectiveness of Bootcamp Program in Improving the Quality of Employee Performance at the Bandung Geological Survey Center Laboratorium**

*A bootcamp is a short-term, intensive training program designed to provide specific skills or knowledge quickly and in-depth through focused, hands-on learning methods. Bootcamps are often used in areas such as technology (e.g., coding bootcamps to learn programming), fitness (intensive physical training), or career and business development (such as entrepreneurship or digital marketing training). With a structured and condensed approach, bootcamps aim to help participants achieve specific goals in a short amount of time.*

*The problems in this study are (1) the number of new employees who do not understand or know how to do sample testing, (2) there are still many modern equipment facilities that have not been used optimally, (3) empowerment of modern facilities and equipment that have been provided, (4) limited human resources and low employee competency have an impact on the development of employee quality that is not optimal.*

*This study aims to (1) determine the success of the bootcamp program implemented by the Bandung Geological Survey Center in improving the quality of laboratory employee performance, (2) to determine the inhibiting factors in the implementation of the bootcamp program in improving the quality of laboratory employee performance at the Bandung Geological Survey Center.*

*The research used is qualitative research data sources obtained based on observation, interviews and documentation. The sampling technique uses purposive sampling to ensure validity with data triangulation. The theory used in this study is to use the theory put forward by Hasibuan to measure the success of the effectiveness of the program, namely: (1) accuracy of achieving program objectives, (2) accuracy of program targets, (3) accuracy of program socialization, (4) Accuracy of program monitoring, (5) quality of apparatus, (6) Administrator Competence, (7) program supervision.*

*The results of the study indicate that the bootcamp program organized by the Bandung Geological Survey Center has proven effective in improving employee performance. By focusing on improving technical knowledge and skills, this program has succeeded in preparing participants to face challenges in the field of geology.*

**Keywords:** *bootcamp, performance quality, Bandung Geological Survey Center*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Menurut Bernadi dan Russel (dalam Gunawan dan Osnandi, 2020), kinerja diartikan sebagai catatan hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja dapat dianggap sebagai catatan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian sesuai harapan.

Kinerja dapat dipahami sebagai perilaku yang terkait dengan pencapaian peran yang diharapkan, ditentukan, atau diformalkan baik oleh individu maupun organisasi. Organisasi memerlukan individu dengan kinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka, menyediakan produk dan layanan spesifik mereka, serta meraih keunggulan kompetitif. Kinerja juga penting bagi individu karena menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai tingkat tinggi dapat memberikan kepuasan, perasaan menguasai tugas, dan kebanggaan.

Kinerja yang rendah dan kegagalan mencapai tujuan mungkin dirasakan sebagai ketidakpuasan atau bahkan kegagalan pribadi. Lebih jauh lagi, ketika kinerja diakui oleh orang lain dalam organisasi, sering kali dihargai dengan imbalan finansial dan manfaat lainnya.

Komponen kinerja menurut Campbell (1991):

- 1) Pengetahuan deklaratif

- 2) Pengetahuan dan keterampilan prosedural, dan
- 3) Motivasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Wahidin diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Individu
- 2) Usaha yang dicurahkan
- 3) Lingkungan Organisasional
- 4) Meningkatkan Kinerja Pegawai

Keberhasilan operasional sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja, teknologi, modal finansial, pasar, dan lain-lain. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu yang paling penting. Sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, bakat, dan kreativitas yang dapat mereka sumbangkan kepada organisasi. Setiap organisasi pasti mengharapkan agar para karyawannya dapat mengoptimalkan potensi mereka. Tuntutan agar karyawan lebih produktif menjadi hal yang tidak terhindarkan, terutama di tengah persaingan ketat antara organisasi dan lingkungan kerja di era modern dan maju ini.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas individu, seperti melalui peningkatan kesehatan dan pendidikan, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien, sehingga mereka menjadi tenaga kerja yang sangat produktif dengan komitmen tinggi

terhadap organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan menambahkan nilai yang berasal dari diri mereka sendiri, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal. Dengan demikian, sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset berharga yang mendukung peningkatan kinerja, komitmen, dan produktivitas staf, serta berkontribusi secara kolektif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebuah organisasi akan berfungsi secara efektif jika semua staf dan pejabat menunjukkan kinerja yang optimal dan mampu mengembangkan diri mereka secara maksimal. Kinerja yang baik ini akan mempengaruhi perubahan dalam berbagai aspek, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar berdampak langsung pada berbagai sektor kehidupan manusia. Peningkatan kemampuan individu merupakan aset utama dalam pembangunan bangsa serta sumber daya, baik alam maupun manusia. Kedua jenis sumber daya ini sangat penting untuk kapasitas pembuatan kebijakan, manajemen, dan organisasi, serta penerapan nilai-nilai moral dan etika yang diperlukan oleh administrator untuk sukses dalam tugas mereka, yaitu menyediakan barang dan jasa publik atau memberikan layanan profesional. Kemampuan profesional pegawai akan dinilai melalui akuntabilitas kinerja yang mereka tunjukkan, apakah mereka mampu menjalankan tugas secara profesional sehingga dapat memberikan manfaat dan memenuhi kebutuhan serta mendapatkan apresiasi dari masyarakat yang dilayani. (Alam, Alhabsji, & Rahardjo, 2020)

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang kemudian direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Undang-undang ini memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka, serta memastikan proses demokratisasi, perlindungan hukum, dan jaminan kehidupan lainnya.

Namun, pengukuran kinerja instansi pemerintah masih jarang dilakukan, sementara penilaian kinerja pegawai tetap menggunakan metode evaluasi lama, yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Instrumen evaluasi ini telah digunakan dalam jangka waktu yang lama tanpa adanya evaluasi atau revisi yang sesuai dengan perubahan paradigma dan tuntutan masyarakat. Standar penilaian yang ada masih bersifat seragam dan sering dianggap tidak mampu mengakomodasi perbedaan dalam bidang tugas, fungsi pegawai, misi institusi, serta karakteristik dan hierarki yang berbeda. Bahkan, penilaian kinerja kadang-kadang lebih condong kepada tujuan politis atau psikologis tertentu, sehingga hasil penilaiannya sering kali tidak mencerminkan kinerja individu yang sebenarnya. Akibatnya, kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak jelas. Hal ini menimbulkan keraguan dalam penggunaan hasil penilaian untuk keperluan penempatan, promosi, penerapan sanksi, atau pemberian motivasi, termasuk dalam pelatihan dan pengembangan pegawai serta organisasi.

Selain memengaruhi kuantitas, kualitas, dan kesesuaian pekerjaan karyawan, kinerja juga berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan bersama. Seperti yang dinyatakan oleh Hamali (2016, hlm. 98), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang

memiliki kaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap ekonomi.

Menurut Flipppo (2005:28), kualitas kerja adalah hasil yang dapat dievaluasi melalui efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan optimal. Kinerja pegawai bisa menjadi indikator untuk menilai kontribusi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya membutuhkan pekerja yang kompeten, tetapi juga proses yang mendukung terciptanya tenaga kerja yang produktif sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai contoh, memberikan jaminan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan motivasi mereka, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Menurut Rini dan Indah dalam Pradipta dan Hariani (2017:15), efektivitas program merupakan cara untuk menilai sejauh mana program tersebut selaras dengan tujuannya. Pengukuran efektivitas dalam suatu organisasi atau instansi tidaklah mudah, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan bergantung pada siapa yang menilai serta menafsirkan. Efektivitas merujuk pada pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu mengukur sejauh mana target tersebut tercapai sesuai rencana. Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kegiatan atau program telah berhasil mencapai tujuannya secara optimal.

Menurut Sondang dalam Othenk (2008:4), efektivitas adalah pemanfaatan sejumlah sumber daya, sarana, dan prasarana yang telah direncanakan secara sadar untuk menghasilkan produk atau layanan tertentu dari kegiatan yang dilakukan. Efektivitas menggambarkan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin mendekati hasil kegiatan dengan tujuan yang diinginkan, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya. (Jogiyanto Hartono (1989:1), 2006)

Efektivitas program mengacu pada tingkat pencapaian tujuan yang menunjukkan sejauh mana sasaran program telah tercapai (Julia, 2010:26). Efektivitas berfungsi sebagai tolok ukur untuk membandingkan antara proses pelaksanaan dengan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai. Suatu program dianggap efektif jika tindakan yang dilakukan menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan. Efektivitas digunakan sebagai alat evaluasi untuk membandingkan rencana dan proses pelaksanaan dengan hasil yang dicapai. (Jogiyanto Hartono (1989:1), 2006)

Bootcamp adalah program pelatihan intensif berbasis teknologi digital yang diselenggarakan dalam jangka waktu singkat, namun dengan pembelajaran yang efektif. Kurikulum pelatihan ini biasanya bersifat spesifik, tergantung pada bidang yang dipilih, dan mencakup materi teori, praktik, serta ujian. Peserta yang berhasil menyelesaikan pelatihan akan menerima sertifikat resmi dari penyelenggara bootcamp, yang dapat digunakan sebagai referensi untuk mencari pekerjaan.

**Tabel 1.1 Data PNS Badan geologi Berdasarkan Penyebaran Tahun 2022**

No	Unit	Jumlah 2020	Jumlah 2021	Jumlah 2022
1	Badan Geologi	1	1	0
2	Sekretariat Badan Geologi	56	60	62
	Museum Geologi	40	40	43
3	Pusat Sumber Daya Mineral Batubara Dan Panas Bumi	168	157	140
4	Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi	320	307	303
	Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi	60	43	42
	Balai Pemantauan Gunungapi dan Mitigasi Bencana Gerakan Tanah Nusa Tenggara	-	-	4
5	Pusat Air Tanah Dan Geologi Tata Lingkungan	150	134	137
	Balai Konservasi Air Tanah	18	17	18
6	Pusat Survei Geologi	179	171	157
7	Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan	-	-	133
<b>JUMLAH</b>		<b>992</b>	<b>930</b>	<b>1039</b>

Sumber: (Laporan Kinerja Badan Geologi Tahun 2022)

**Tabel 1.2 Data PNS Badan Geologi Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022**

No	Unit	<=SLTA	DI-D4	S1	S2	S3	SPEKIALIS
1	Badan Geologi	-	-	-	-	-	-
2	Sekretariat Badan Geologi	5	1	39	16	1	0
	Museum Geologi	10	1	21	11	0	0



3	Pusat Sumber Daya Mineral Batubara Dan Panas Bumi	16	6	73	44	1	0
4	Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi	136	83	44	32	12	0
	Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi	12	0	16	8	2	0
	Balai Pemantauan Gunungapi dan Mitigasi Bencana Gerakan Tanah Nusa Tenggara	0	0	3	1	0	0
5	Pusat Air Tanah Dan Geologi Tata Lingkungan	47	4	53	30	3	0
	Balai Konservasi Air Tanah	5	0	10	2	1	0
6	Pusat Survei Geologi	23	18	69	47	10	0
7	Balai Besar Survei dan Pemetaan Geologi Kelautan	43	19	40	29	2	0
<b>JUMLAH</b>		<b>297</b>	<b>122</b>	<b>368</b>	<b>220</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

Sumber: (Laporan Kinerja Badan Geologi Tahun 2022)

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pengujian laboratorium yang mendukung kegiatan survei dan pemetaan di lingkungan Pusat Survei Geologi (PSG), laboratorium PSG mengadakan program bootcamp dengan tema “Pemikiran Komprehensif dalam Geologi.” Program ini mencakup pelatihan tentang persiapan, analisis, dan pengolahan data laboratorium. Tujuan dari bootcamp ini adalah memberikan

pendidikan dan pelatihan kepada PNS baru di PSG terkait pengujian sampel laboratorium. (Laporan Kinerja Badan Geologi Tahun 2022)

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menjelaskan asal-usul dan dinamika geologi di pantai selatan Yogyakarta, khususnya di daerah Siung, serta untuk memperdalam pengetahuan tentang geologi.

Dengan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian dengan judul “Efektivitas Program Bootcamp dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Laboratorium Pusat Survei Geologi.” Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai efektivitas program yang dilaksanakan oleh Pusat Survei Geologi Bandung dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

## **B. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut;

1. Sumber daya manusia yang terbatas dan masih rendahnya kompetensi pegawai berdampak pada pengembangan pariwisata yang belum optimal.
2. Didalam pelaksanaannya peneliti akan menganalisis mekanisme pelaksanaan program *bootcamp* yang dilakukan oleh pusat survei geologi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di laboratorium Pusat Survei Geologi

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut ini:

- 1) Bagaimana keberhasilan program *boothcamp* yang dilaksanakan oleh Pusat Survei Geologi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di laboratoriumnya?
- 2) Apa saja faktor penghambat keberhasilan program *boothcamp* dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di laboratorium Pusat Survei Geologi Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

- 1) Untuk mengetahui keberhasilan penyelenggaraan program *boothcamp* yang dilaksanakan oleh Pusat Survei Geologi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai laboratorium.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat penyelenggaraan program *boothcamp* dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai laboratorium Pusat Survei Geologi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini maka diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi dan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis bagi pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat teoritis dan teoretis diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1) Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk mendorong dan memberikan teori-teori terakrit dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan atau penelitian yang serupa untuk dikemudian hari.

##### 2) Manfaat Praktik

- a) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan-bahan didalam pembelajaran bagi peneliti didalam memahami konsep efektivitas program yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi.

- b) Penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi salah satu bahan masukan bagi Pusat Survei geologi dan menjadi bahan evaluasi serta para pemangku kepentingan lainnya didalam upaya untuk melakukan Peningkatan kualitas kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi Bandung.

## **F. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir di pergunakan sebagai landasan di dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang nantinya akan dipergunakan oleh penulis di dalam penelitian ini serta berhubungan dengan rumusan masalah. Merujuk pada konsep efektivitas program merupakan sebuah tindakan yang dilakukan guna menyatukan seluruh tenaga kerja yang ada guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai.

Masalah didalam penelitian adalah masih adanya potensi kinerja pegawai yang masih belum optimal, selain itu masih banyaknya kebutuhan-kebutuhan terkait dengan fasilitas dan aksesibilitas bagi para pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya, sehingga masih terbatasnya sumber daya dan masih rendahnya kompetensi pegawai berdampak pada tingkat kualitas kinerja pegawai.

Budiani (2007:53) menyatatakan bahwa untuk mengetahui suatu program efektif atau tidak, dapat dengan menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Ketepatan Pencapaian Tujuan Program.
2. Ketepatan sasaran program.
3. Ketepatan sosialisasi program.
4. Ketepatan pemantauan program.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh dalam efektivitas sebuah program, yakni:

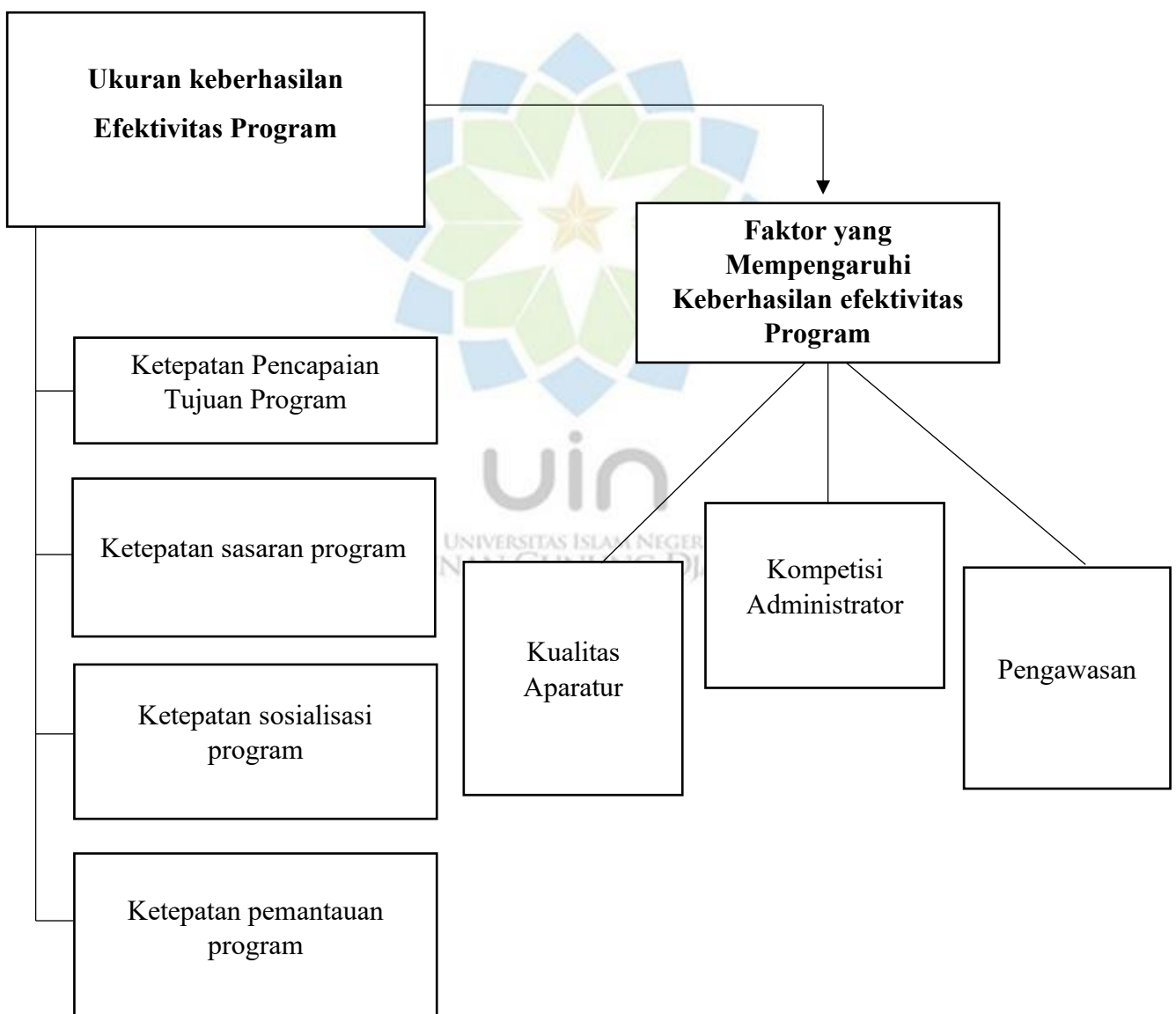
1. Kualitas Aparatur

2. Kompetensi Administrator

3. Pengawasan

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, tujuan dilaksanakannya penelitian, serta kajian teori yang diuraikan skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagaimana gambar berikut

**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**



**Sumber: Diolah peneliti**

yang diharapkan. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara terkait apa saja metode atau teknik yang digunakan dalam pemantauan program *boothcamp* ini.

“Pertama, kami menetapkan indikator kinerja yang spesifik dan terukur. Selanjutnya, kami melakukan pengumpulan data secara rutin. Kemudian, evaluasi berkala menjadi langkah penting untuk menilai efektivitas program. Berdasarkan hasil evaluasi, kami melakukan tindak lanjut dan penyesuaian. Feedback dari peserta juga menjadi komponen penting dalam pemantauan.” (wawancara mendalam dengan Antonius Ratdomopurbo pada 4 Juli 2024)

“Mami menyusun laporan hasil pemantauan yang mencakup pencapaian, tantangan yang dihadapi, dan rekomendasi untuk perbaikan. Laporan ini penting untuk transparansi dan akuntabilitas, serta sebagai bahan evaluasi untuk program di masa depan. Dengan pendekatan pemantauan yang sistematis ini, kami memastikan bahwa program *boothcamp* berjalan efektif, memberikan manfaat maksimal kepada pegawai, dan menghasilkan hasil penelitian yang berkualitas tinggi.” (wawancara mendalam dengan Verry Edi Setiawan pada 4 Juli 2024)

Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa hasil wawancara menunjukkan bahwa pemantauan program *boothcamp* laboratorium pusat survei geologi dilakukan dengan pendekatan yang sangat terstruktur, mulai dari penetapan indikator kinerja yang jelas, pengumpulan data yang sistematis, hingga evaluasi berkala dan tindak lanjut yang proaktif, serta umpan balik peserta, yang semuanya mendukung transparansi dan akuntabilitas untuk memastikan keberhasilan program dan peningkatan kualitas penelitian.