

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang profesional, responsif, dan transparan. Dengan diberlakukannya otonomi daerah, maka telah terjadi perubahan paradigma dalam manajemen pemerintahan daerah, salah satunya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Perubahan paradigma tersebut memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menetapkan kebijakan dalam pengelolaan pengembangan sumber daya aparturnya.

Menurut Mangkunegara (2001 : 1) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi memiliki visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat kreatifitas dan dorongan. Artinya manusia memiliki potensi yang besar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun aspek manusia tidak dapat digantikan oleh apapun bahkan oleh peralatan teknologi canggih sekalipun. Oleh karena itu, Sumber daya dalam lembaga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi/lembaga. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama lembaga agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan lembaga/organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di lembaga.

Mengingat begitu pentingnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi/lembaga, telah banyak

organisasi yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas sumber dayanya guna ketercapaian tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau organisasi itu sendiri. Karena pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai program-program yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai dengan meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai, pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dengan adanya tuntutan pelayanan pada tiap lembaga dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan program peningkatan kemampuan kinerja pegawai, sebab kinerja pegawai akan mempengaruhi semua aktifitas lembaga atau kantor yang merupakan organisasi dari mulai perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan kerja.

Untuk mengatasi masalah dalam meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan dengan Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Menurut Sondang P. Siagian (1982 : 181) bahwa Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dalam suatu organisasi adalah sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini dikarenakan organisasi harus terus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi.

Kebijakan Pemerintah Pusat tentang Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), didasarkan pada pemikiran sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.

3. Sistem Pendidikan dan Pelatihan (diklat) meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, serta evaluasi dan pengembangan.
4. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Dengan demikian, perlu ditegaskan bahwa meskipun pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur berbeda-beda dan cenderung berkonteks lokal, namun semuanya harus tetap dalam kerangka diklat sebagai satu sistem, yang meliputi tiga fungsi pokok, yaitu fungsi perencanaan, penyelenggaraan, serta evaluasi dan pengembangan yang dilaksanakan secara integral dengan seoptimal mungkin memberdayakan sumber daya daerah termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia serta dukungan sarana dan prasarana.

Agar tujuan dan arahnya tercapai secara efektif, maka diperlukan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Seperti yang telah diungkapkan oleh M. Fakry Gaffar, yaitu :

Manajemen pelatihan adalah suatu upaya pendidikan untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia (Human Resources) agar memiliki kemampuan profesional yang diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Kegiatan ini juga sangat berguna untuk memenuhi tuntutan persyaratan kerja baru yang lebih menekankan aspek mutu.

Pada prinsipnya penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam setiap kegiatan organisasi dapat dikatakan sebagai suatu hal yang sangat diperlukan, demi menjamin agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Demikian pula dengan kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat), seluruh fungsi manajemen dari mulai adanya suatu perencanaan diklat yang matang dan pengorganisasian kegiatan, sampai dengan evaluasi penyelenggaraan mutlak dilakukan dengan mengacu pada Standar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur yang berbasis pada kelembagaan dan kompetensi aparturnya dengan tetap

berpedoman pada Sistem Pendidikan Nasional di bawah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Standar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur meliputi standar perencanaan, pelaksanaan, sarana dan prasarana, komponen pembiayaan, monitoring, evaluasi dan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (diklat).

Guna menjamin efektivitas penyusunan program pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (diklat) Aparatur di Wilayah Jawa Barat, maka diklat harus mengacu pada Standar Manajemen Penyelenggaraan Diklat berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 46 Tahun 2004 tentang Standar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur yang digunakan sebagai acuan pengelolaan penyelenggaraan diklat. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari adanya Standar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur di Jawa Barat adalah :

1. Sebagai dasar acuan pengelolaan diklat aparatur bagi Provinsi dan Kabupaten/Kota berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan Pendidikan dan Pelatihan (diklat).
2. Mengoptimalkan pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (diklat) untuk Provinsi Jawa Barat, menjadi tugas Gubernur Jawa Barat yang dilaksanakan oleh institusi yang diberi kewenangan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur. Salah satu lembaga yang melaksanakan pelatihan adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat telah memperoleh akreditasi dan sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara berdasarkan keputusan LAN RI Nomor 17/1/13/14/2004 tanggal 15 Januari 2004 serta merupakan Teknis Daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dibantu oleh Sekretaris dan para Kepala Bidang.

Lembaga diklat ini ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2000 tentang Lembaga Teknis Daerah Jo. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 62 Tahun 2001 Tentang Tugas Pokok Fungsi dan Rincian Tugas Unit Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Badan ini memiliki tugas dan fungsi tertentu dalam hal peningkatan kemampuan aparatur pemerintah di lingkungan Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten/Kota seJawa Barat, yang salah satu fungsinya adalah Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, baik bagi pegawai baru maupun bagi pegawai lama.

Program Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang diselenggarakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat mengacu pada peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dan hasil pengembangan program yang sesuai dengan kebutuhan, dengan melibatkan pakar disiplin dan instansi yang berkompeten.

Melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat, diharapkan tujuan manajemen tenaga kerja yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan tenaga kerja yang berdayaguna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud, serta meningkatnya kinerja dan produktivitas pegawai. Dari sudut pandang inilah pentingnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Dari penjelasan diatas, jelaslah bahwa manajemen diklat sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), maka pegawai dengan sendirinya mampu melakukan tugasnya dengan baik.

Kalau kita melihat tujuan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan yang begitu baik, tentunya yang menjadi harapan tiap lembaga atau kantor adalah bagaimana pendidikan dan pelatihan tersebut diselenggarakan. Pada dasarnya manajemen program pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dilaksanakan secara profesional dengan tujuan membekali peserta pelatihan agar berkompeten dan memenuhi standar kerja.

Penyelenggaraan suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan efektif atau tidak, sangat tergantung pada tepat tidaknya langkah-langkah yang diambil dalam persiapan dan pelaksanaannya. Karena, bila dilihat pada kenyataannya tidak sedikit pegawai yang telah mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan, kinerja, tanggung jawab, disiplin, dan produktivitasnya meningkat. Hal itu dapat dikarenakan banyak faktor yang mendukung mereka bersikap seperti itu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk mengetahui hal tersebut dengan melakukan penelitian tentang “EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENYELENGGARAAN DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL PERENCANA MUDA DI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BANDIKLATDA) PROVINSI JAWA BARAT.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah, meliputi :

1. Bagaimana proses Perencanaan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana proses Pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana proses Evaluasi Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat ?
4. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat ?
5. Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda di Badan

Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pegangan atau pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Tujuan dalam penelitian ini meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui tentang Efektivitas Manajemen Penyelenggaraan Diklat Teknis yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mengetahui Perencanaan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mengetahui Pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mengetahui Evaluasi Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.
- e. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang dihipi dalam Penyelenggaraan Diklat Teknis

Fungsional Perencana Muda yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan untuk Penyelenggaraan Diklat Teknis Jenjang Fungsional Perencana Muda di Bandiklatda Provinsi Jawa Barat.
2. Sebagai bahan masukan alternatif solusi pemecahan masalah yang terjadi selama Penyelenggaraan Diklat Teknis Jenjang Fungsional Perencana Muda.

##### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian dan memperkaya kajian teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara khusus dalam Administrasi Pendidikan.

#### **E. Anggapan Dasar**

Menurut Winarno Surakhmad (2002 : 58) “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Dalam merumuskan anggapan dasar peneliti dapat mempunyai pendapat yang berbeda-beda tetapi kebenarannya harus dapat diyakini dan dipertanggung jawabkan.

Dari pengertian diatas, peneliti mempunyai anggapan dasar yang menjadi titik tolak dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek organisasi yang utama yang harus diberdayakan guna menunjang terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

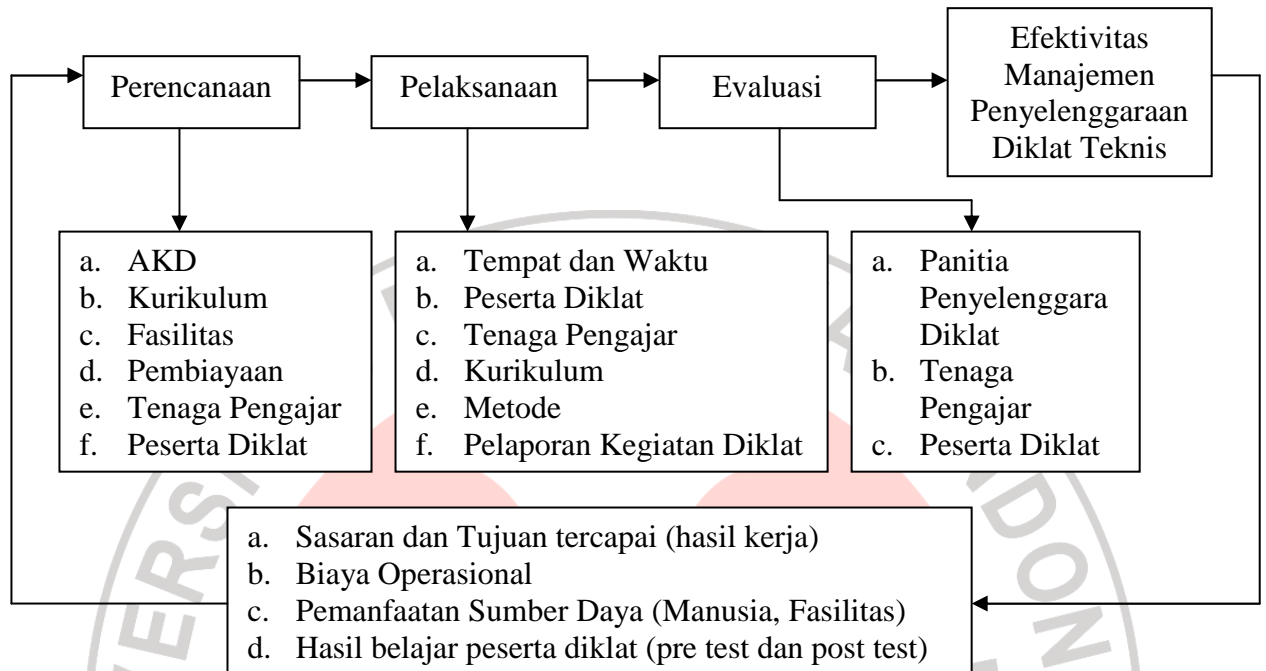


2. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan salah satu wahana bagi pengembangan personil guna meningkatkan profesionalisme yang dimilikinya.
3. Penyelenggaraan diklat yang efektif tercermin pada tercapainya sasaran, yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, perubahan sikap, makin tingginya disiplin dan hal-hal lain yang bersifat manifestasi daripada kepribadian organisasional yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.
4. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu upaya pendidikan untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia (Human Resources) agar memiliki kemampuan profesional yang diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Kegiatan ini juga sangat berguna untuk memenuhi tuntutan persyaratan kerja baru yang lebih menekankan aspek mutu.
5. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan (diklat) harus mengacu pada Standar Manajemen Penyelenggaraan Diklat berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 46 Tahun 2004 tentang Standar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur di Jawa Barat.

#### **F. Paradigma Penelitian**

Untuk memahami fokus penelitian diperlukan suatu paradigma, yaitu cara berfikir yang diambil peneliti dalam memahami realitas subjek yang diteliti. Secara skematis paradigma penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Bagan 1.1**  
**Paradigma Penelitian**



Dari gambar diatas, penelitian ini mengacu pada proses manajemen yang dilaksanakan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (diklat) untuk mengukur apakah kegiatan penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan efektif atau tidak. Kegiatan dalam manajemen diklat ini menitik beratkan pada proses perencanaan diklat, proses pelaksanaan diklat, dan proses evaluasi diklat.

Dalam perencanaan diklat harus dimulai dengan adanya Analisis Kebutuhan Diklat, kurikulum yang dibutuhkan, penyediaan fasilitas, pembiayaan, tenaga pengajar yang dibutuhkan, serta peserta diklat sesuai dengan jenis diklat yang dilaksanakan. Dalam pelaksanaan diklat, mengacu pada perencanaan diklat yang sudah direncanakan sebelumnya. Tahap akhir dalam pelaksanaan diklat adalah evaluasi diklat yang meliputi evaluasi penyelenggara, tenaga pengajar, dan peserta diklat. Hasil dari keseluruhan evaluasi diklat adalah untuk mengukur penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan lembaga efektif atau tidak. Dimana alat ukur untuk mengukur keefektivan proses manajemen penyelenggaraan diklat dilihat dari ketepatan

dalam mencapai sasaran dan tujuan (hasil kerja), pemanfaatan biaya operasional, Pemanfaatan Sumber Daya (Manusia, Fasilitas), serta hasil belajar peserta diklat (pre test dan post test) apakah terjadi peningkatan sebelum mengikuti diklat dan setelah mengikuti diklat.

## G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dasar Metode Deskriptif adalah penelitian yang menyangkut peristiwa yang sedang terjadi dan berhubungan dengan kondisi sekarang. Suharmi mengemukakan bahwa :

“Penelitian Deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis”.

Penelitian ini merupakan suatu upaya mendeskripsikan kejadian-kejadian yang dipotret menjadi sumber perhatian. Hasil penelitian ini merupakan upaya pengumpulan data yang disajikan dalam bentuk laporan atau uraian dari perkembangan yang terjadi di lapangan secara wajar disamping sikap dan perbuatan sehingga dapat memahami masalah atau situasi yang disebut *natural setting*.

● Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana data yang dikumpulkan berupa uraian mengenai kegiatan subjek yang diteliti, pendapat, aspek-aspek lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

S. Nasution (1996:5) mengemukakan bahwa :

“Pendekatan Kualitatif pada hakekatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitar”.

Bogdan & Taylor yang dikutip Lexy J. Moleong (2002:3) mengemukakan :

“Metode Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Jadi, tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi

kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keseluruhan.

Ciri-ciri metode kualitatif yang dikemukakan oleh Lexy J. Moleong (2002:4) :

1) Latar alamiah, 2) Manusia sebagai alat (instrument), 3) Metode kualitatif, 4) Analisis data secara induktif, 5) Teori dasar, 6) Deskriptif, 7) Lebih mementingkan proses daripada hasil, 8) Adanya batas yang ditentukan oleh fokus, 9) Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, 10) Desain yang bersifat sementara, 11) Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.

Uraian tersebut diperkuat pula dengan ciri metode penelitian Naturalistik menurut S. Nasution (1996:9) :

1) Sumber data ialah situasi wajar/natural setting, 2) Peneliti sebagai instrument penelitian, 3) Sangat deskriptif, 4) Mementingkan proses maupun produk, 5) Mencari makna, 6) Mengutamakan data langsung/first hand, 7) Triangulasi, 8) Menonjolkan rincian kontekstual, 9) Subjek yang dieliti dipandang berkedudukan sama dengan peneliti, 10) Mengutamakan perspektif emik, 11) Verifikasi, 12) Sampling yang purposif, 13) Menggunakan Audit Trial, 14) Partisipasi tanpa mengganggu, 15) Mengadakan analisis sejak awal penelitian, 16) Desain penelitian tampil dalam proses penelitian.

● Untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan study dokumentasi.

a. Observasi

Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini. Dengan observasi diharapkan dapat diperoleh data yang benar-benar alami dari berbagai aktivitas program pendidikan dan pelatihan (diklat). Observasi bertujuan untuk mengamati kegiatan koordinasi, seperti perilaku, pendapat, persepsi, sikap dan lain-lain berdasarkan pandangan subjek yang diteliti.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang tidak dapat ditinggalkan dan harus selalu

digunakan secara terpadu dengan observasi. Wawancara dilakukan dengan cara tidak berstruktur, yaitu responden mendapat kebebasan dan kesempatan untuk dapat mengeluarkan pikiran, pandangan dan perasaannya tanpa diatur oleh peneliti.

c. Study Dokumentasi

Walaupun dalam penelitian kualitatif pada umumnya data diperoleh dari sumber manusia melalui observasi dan wawancara, tetapi ada pula sumber bukan manusia diantaranya dokumen. Dalam penelitian ini dokumen dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data.

## H. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai, tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hadari Nawawi, 1983 : 141). Dari kajian ini, maka subjek dalam penelitian ini adalah panitia bidang perencanaan, penyelenggara, dan evaluasi diklat Bandiklatda.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Akdon, 2005: 98). Sedangkan menurut Sugiyono (2007: 91) memberikan pengertian : “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel didefinisikan sebagai himpunan unit observasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi (I Gusti Ngurah Agung, 1992 : 13). Tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Sampel menurut Muhammad Ali (1995 : 54) yaitu “Sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi”. Penentuan sampel yang digunakan sebagai sumber data harus representatif (mewakili).