

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM ini sangat penting di masyarakat modern seperti sekarang ini. Terlebih dalam menuju era globalisasi, kita dituntut agar mampu menghadapi persaingan yang makin kompetitif, baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan yang makin kompetitif tersebut adalah melalui peningkatan kualitas SDM yang komprehensif.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral atau terpenting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dikelola berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dilakukan oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1997: 10) bahwa “Bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi.”

Pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai di era globalisasi ini adalah kemampuan dalam merespon berbagai perubahan secara arif dan bijaksana. Munculnya fenomena dalam masyarakat yang semakin kompleks, merupakan tantangan eksternal yang harus

direspons oleh para pegawai dalam peningkatan kualitas kerjanya, selain itu menjadi tantangan internal bagi suatu lembaga untuk meningkatkan kemampuan SDM yang dimilikinya guna mendukung kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugas sehari-hari.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup semua usaha yang dilaksanakan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya. Maksudnya yaitu manusia yang mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsinya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial, warga negara dan anggota masyarakat yang bertanggungjawab. Mencermati fenomena kehidupan yang semakin kompleks tersebut, maka upaya peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sudah seharusnya dilakukan.

Perencanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan baik merupakan salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas tinggi dan berkepribadian serta memiliki kinerja yang baik. Namun demikian pendidikan dan pelatihan ini sangat penting dilakukan mengingat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai belum tentu mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi. Sedarmayanti (2001: 17-18) mengemukakan pentingnya program Diklat sebagai peningkatan mutu sumber daya manusia bagi organisasi yaitu :

- a. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
- b. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- c. Mempersiapkan seseorang untuk diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.

- d. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- e. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara bergantian.
- f. Menambah keyakinan dan percaya diri dalam bekerja.
- g. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan, teman sejawat ataupun relasi-relasinya.

Sumber daya manusia yang profesional dalam arti sebenarnya, hasil pekerjaannya tentu menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Profesional bukan hanya pandai, tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang ditentukan pekerjaan sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut ukuran yang dikehendaki. Syarat-syarat kualitatif untuk menjadi seorang profesional antara lain kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan orientasi. Syarat-syarat tersebut tercermin secara menyeluruh dalam performa kerja.

Kelangkaan sumber daya manusia yang memenuhi syarat kualitatif tersebut, menjadi masalah utama bagi semua organisasi pemerintahan. Tidak bisa dipungkiri lagi, kurangnya kualitas sumber daya manusia aparatur akan berdampak secara signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Baik buruknya kualitas pelayanan yang diberikan merupakan cerminan kinerja para aparatur pemerintah kita. Fenomena rendahnya kualitas SDM tersebut terjadi pada aparatur pemerintah kita yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS).

PNS di negara kita ini sekarang sering dianggap memiliki produktivitas dan kinerja yang rendah. Sehingga berdampak terhadap pelayanan masyarakat. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia PNS melalui pendidikan dan latihan

merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Dalam era globalisasi dan otonomi daerah seperti saat ini, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi karena adanya desakan dinamika global dan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dihadapkan pada kompleksitas dinamika global, regional dan lokal tersebut, maka sistem penyelenggaraan diklat dituntut untuk lebih kreatif, inovatif dan dinamis sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Secara konseptual sistem penyelenggaraan diklat dan berdasarkan komponen penyusunan sistem penyelenggaraan diklat.

Sebagai suatu sistem, maka keberhasilan penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan akan sangat dipengaruhi oleh sub-sub sistem penopangnya. Berdasarkan komponen penyusunannya, sub-sub sistem tersebut antara lain mencakup peserta, bahan/materi pembelajaran, tenaga pengajar, penyelenggara, sarana dan prasarana, lingkungan serta proses pembelajaran itu sendiri. Adapun berdasarkan alur/siklus sistem penyelenggaraan diklat maka sub-sub sistem tersebut mencakup pra diklat, in diklat dan pasca diklat. Untuk maksud tersebut Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat memandang perlu menyelenggarakan kegiatan Diklat Training Officer Course (TOC).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Bandiklatda) Provinsi Jawa Barat merupakan suatu badan yang menyelenggarakan dan memfasilitasi penyelenggaraan diklat bagi seluruh aparatur pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat. Di lingkungan Bandiklatda

sendiri selaku penyelenggara diklat selalu berupaya meningkatkan kualitas pegawainya sesuai dengan visi Bandiklatda yaitu “Menjadi Badan Diklat yang Unggul dengan didukung oleh Manajemen Diklat Yang Profesional”. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 yo PP No. 101 tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan suatu penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme tugasnya maka para pelaksana diklat ini mengikuti suatu diklat Training Officer Course (TOC). Bagi aparatur pelaksana diklat di Bandiklatda Provinsi Jawa Barat mengikuti Diklat Teknis Training Officer Course (TOC) menjadi satu keharusan. Diklat TOC merupakan syarat yang tidak boleh ditawar-tawar lagi harus mengikuti diklat tersebut. Karena, diklat TOC merupakan prasyarat bagi para pelaksana diklat di Bandiklatda dalam mendukung keprofesionalan dalam menjalankan pekerjaan.

Melalui diklat TOC ini diharapkan terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja para pelaksana diklat untuk dapat mencapai efektivitas kerja. Secara umum pengembangan SDM ini sudah tidak bisa ditawar-tawar lagi dan merupakan suatu kebutuhan karena SDM khususnya para pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan tujuan lembaga tersebut. Diklat TOC ini dipandang perlu untuk dilaksanakan dalam rangka memahami mekanisme dan teknik pengelolaan lembaga Diklat secara baik dan menjadi Inovator bagi pengembangan lembaga diklat di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sependapat dengan pendapat Edwin B. Filippo dalam Hasibuan (1995:77) yang mengemukakan bahwa “pendidikan dan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tertentu”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhina Fatmawati (2006:100-101) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Operasional PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung”, menyatakan bahwa:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari kesimpulan penelitian bahwa pelatihan dan kinerja pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung memiliki korelasi yang sedang dan signifikan. Dalam penelitian ini juga disimpulkan bahwa pelatihan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Kereta Api (Persero). Jadi terbuktilah bahwa penelitian secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada tahun 2002, Siti Nurlaela (2002:61) melakukan penelitian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan pegawai di BPS Kab. Garut” menyatakan bahwa:

Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan pegawai, hal ini dapat dilihat dari perhitungan prosentase kecenderungan responden untuk variabel X dan variabel Y yang bernilai tinggi, selain itu terdapat pengaruh yang signifikan dan korelasi yang tinggi antara pelatihan terhadap kemampuan pegawai.

Selanjutnya Aswin Windia (2006:103), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Salman Al Farisi Bandung menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan *leadership* terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya tingkat keberartian antara variabel X (pelatihan *leadership*) dan Y (kinerja guru). Dari persamaan regresi Y atas X menandakan bahwa hubungan tersebut memiliki arah yang positif.

Dari pengamatan peneliti para pegawai khususnya pelaksana diklat pada umumnya sudah menunjukkan *performa* kerja yang baik, namun ada sebagian yang

menunjukkan kinerja yang masih rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut : kurangnya kemampuan pegawai dalam pengetahuan maupun aplikasi teknologi komputer dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, kurangnya pelayanan terhadap peserta yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan, kurangnya kedisiplinan pegawai, hal ini terlihat dari pegawai yang sering mangkir di luar waktu di jam istirahat.

Berdasarkan hal-hal diatas bahwa pelaksana diklat belum optimal melaksanakan tugasnya secara profesional, mengingat kinerja penyelenggaraan diklat dapat dipengaruhi oleh penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah memang terdapat kontribusi yang besar antara diklat TOC terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat?

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang “KONTRIBUSI MANAJEMEN TRAINING OFFICER COURSE (TOC) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROPINSI JAWA BARAT. “

2. Rumusan Masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlampaui luas ruang lingkupnya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, maka rumusan masalah ini diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi aktual tentang pelaksanaan Diklat TOC bagi pegawai di Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat ?

2. Bagaimana kondisi aktual tentang kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar kontribusi Diklat TOC dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat ?

3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang kontribusi Diklat TOC terhadap peningkatan kinerja penyelenggaraan diklat di Bandiklatda Provinsi Jawa Barat.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan Diklat TOC bagi pegawai diklat di Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui tingkat kontribusi Diklat TOC dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Jawa Barat.

4. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat Praktis

- (1) Sebagai bahan masukan untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi staf penyelenggara diklat di Bandiklatda Jawa Barat.
- (2) Sebagai bahan masukan untuk staf penyelenggara diklat mengenai kualitas kinerja di Bandiklatda.

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.

5. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran di dalam penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Winarno Surakhmad (1980:28) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar, Asumsi atau postulat yang menjadi bahan tumpuan segala pandangan dan kegiatan terhadap masalah yang dihadapi”. Anggapan dasar ini menjadi titik tolak pangkal dimana tidak akan lagi menjadi keraguan bagi peneliti.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

- a. Pendidikan dan Latihan adalah upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan, intelektual dan kepribadian (Soekidjo Notoatmodjo, 1982 : 16)
- b. Pendidikan dan pelatihan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk mengembangkan pengembangan dan keterampilan agar kinerja individu dalam organisasi meningkat. (Terence Jakson)
- c. Pendidikan dan Latihan adalah suatu proses pengembangan dalam usaha pembinaan kecakapan, keterampilan dan kemampuan serta sikap secara lebih

terarah dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan (Suwarno,S, 1982 : 16)

6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut pendapat Nasution (2003) bahwa: “Hipotesis adalah pernyataan sementara yang merupakan dugaan atau terkaan apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya”.

Sedangkan Sugiyono (2004:70) mengemukakan bahwa:

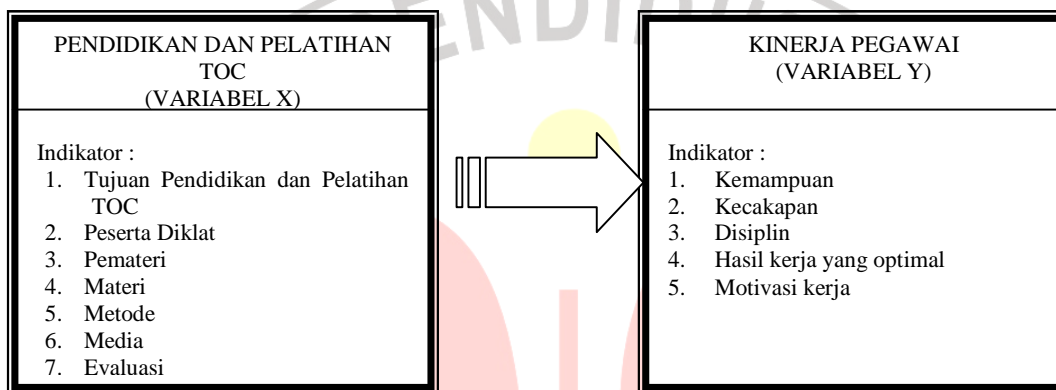
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Sedarmayanti bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang besar terhadap “*job performance*” seorang pegawai. Di Bandiklatda Diklat Teknis TOC merupakan suatu Diklat Teknis yang wajib diikuti dan sebagai prasyarat bagi pelaksana diklat guna mendukung jabatan dan menjalankan tugas pekerjaannya.

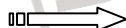
Berdasarkan pendapat Nana Sudjana (1991:37) bahwa : “Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan”. Berdasarkan hipotesis tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

”TERDAPAT KONTRIBUSI YANG SIGNIFIKAN DARI MANAJEMEN DIKLAT TOC TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BANDIKLATDA PROVINSI JAWA BARAT”.

Adapun hipotesis penelitian yang penulis kemukakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Hubungan Antar Variabel

Keterangan :
 Variabel X : Pendidikan dan Latihan TOC
 Variable Y : Kinerja Pegawai
 : Kontribusi Pendidikan dan Latihan TOC terhadap Kinerja Pegawai

7. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian

Metode penelitian memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses penelitian dan akan membantu dalam memecahkan masalah.

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien. Suharsimi Arikunto (2002: 136) mengemukakan bahwa:

Metode Penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang dimaksud adalah angket, wawancara, pengamatan atau observasi, tes, dokumentasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis yang melihat hubungan antara dua variable. Dalam pelaksanaannya metode ini menekankan pada studi untuk memperoleh informasi mengenai status gejala pada saat penelitian dilakukan. Metode ini tidak hanya memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan yang mempengaruhi hipotesis-hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu teknik yang digunakan dalam rangka pengumpulan data atau informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Subino dalam Arikunto (1982:162) bahwa: "Teknik-teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya".

Alat yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan kuesioner. Sebagaimana Suharsimi Arikunto (2002:128) bahwa:

"Angket atau kuesioner adalah sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

8. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya penelitian. Yang dalam hal ini penelitian dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat yang bertempat di Jalan Windu No. 26 Bandung.

2. Populasi Penelitian

Populasi adalah objek dari suatu penelitian yang akan dijadikan sumber data dalam penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah manusia, yaitu para pegawai (pelaksana Diklat) Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 102 orang.

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang dipandang representatif dari objek yang diteliti. Arikunto (1998:117) mengatakan “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Namun tidak mungkin semua populasi diteliti, dikarenakan keterbatasan peneliti. Oleh karena itu teknik yang digunakan dalam menentukan besarnya ukuran sampel yang akan diteliti salah satunya dengan menggunakan cara Slovin, yaitu ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentase kelonggaran ketidakpastian, karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maka taraf kesalahan yang ditetapkan adalah 10% (0,1)

(Rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Surakhmad

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan

$$\frac{1+102(0.1)^2}{1+102(0.01)}$$

$$\frac{102}{1+0.22} \quad \frac{102}{1.22} \quad 50.49 = 50 \text{ orang}$$

