

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi, menuntut kita sebagai bagian dari bangsa di dunia untuk siap menghadapinya. Oleh karena itu, pengembangan Sumberdaya Manusia harus menjadi prioritas dalam pembangunan. Hal ini sejalan dengan apa yang ditetapkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1998, sebagai prioritas pembangunan lima tahun ke tujuh, sebagai berikut:

Peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia sebagai pelaku utama pembangunan yang mempunyai kemampuan memanfaatkan, mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan, dan teknologi dan tetap dilandasi oleh motivasi serta kendali keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, berdisiplin, beretos kerja tinggi, sehat jasmani dan rohani, mempunyai daya juang, tanggung jawab, kesetiakawanan sosial, mempunyai wawasan dan jiwa kebangsaan serta kecintaan tanah air.

Dari bunyi GBHN tersebut di atas, bahwa untuk dapat mencapai tujuan pembangunan nasional memerlukan dukungan Sumberdaya Manusia yang berkualitas.

Pengembangan Sumberdaya Manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai aspek dalam pembangunan, ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Kartadinata (1997:4), yaitu:

Pengembangan SDM bermutu adalah proses konstektual dan futuristik, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan manusia yang mampu, mau

dan siap belajar sepanjang hayat. Pendidikan di dunia yang penuh kompetisi, perubahan, resiko, tapi juga mengandung banyak peluang harus melakukan reformasi dan memfokuskan tuntutannya kepada menciptakan sesuatu.

Dalam konteks keorganisasian pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai beberapa manfaat. Casteter (1981:311) mengemukakan tiga manfaat dari upaya pengembangan Sumberdaya Manusia, yaitu; (1) *Peningkatan performansi personalia sesuai dengan posisinya*, (2) *Pengembangan keterampilan personalia untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat pembaharuan*, dan (3) *merangsang pertumbuhan diri personalia bagi penciptaan kerja individuil*. Sementara itu, S.P. Siagian (1999:183) disamping bermanfaat bagi keperluan organisasi atau lembaga, pengembangan Sumberdaya Manusia dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas pegawai dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.

Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan proses yang dirancang dalam rangka perbaikan kualitas anggota personil yang diperlukan untuk memecahkan persoalan dalam pencapaian tujuan. Hal ini perlu dilakukan karena personil dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Direktorat Metrologi sebagai salah satu Direktorat yang berada di bawah Departemen Perindustrian dan Perdagangan, merupakan salah satu institusi pemerintah yang bertugas untuk mendukung terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional, berkepentingan akan Sumberdaya Manusia yang mampu memenuhi tuntutan tugas-tugasnya.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal (UUML), Direktorat Metrologi Departemen Perindustrian dan Perdagangan merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang ditugasi untuk melaksanakan urusan metrologi legal demi terselenggaranya ketertiban dan kepastian hukum dalam pemakaian satuan ukuran, standar satuan, metode pengukuran serta penggunaan alat-alat ukur, takar, timbang dan perlengkapannya (UTTP) guna melindungi kepentingan produsen, konsumen, dan kepentingan umum yang pada gilirannya mampu meningkatkan daya saing produk Indonesia di pasar global. Dimana tugas-tugas Direktorat Metrologi menurut Undang-undang tersebut di atas, adalah meliputi:

- a. Pengelolaan Standar ukuran, satuan ukuran dan laboratorium;
- b. Peneraan dan penera ulangan UTTP;
- c. Pengawasan UTTP dan barang dalam keadaan terbungkus (BDKT);
dan
- d. Melaksanakan pengukuran kemetrologian.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut di atas, maka diperlukan adanya Pejabat Fungsional Penera, dimana hal ini telah diatur dalam Keputusan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara Nomor 40 Tahun 1990 tentang Angka Kredit Bagi Jabatan. Selanjutnya, berkenaan dengan Pejabat Fungsional Penera, maka sesuai dengan keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 61/MPP/Kep/2/1998 tentang Penyelenggaraan Kemetrologian, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Perindustrian dan

Perdagangan Nomor 251/MPP/Kep/6/1999, ditetapkan bahwa Pejabat Fungsional Penera terdiri dari:

- a. Pejabat Fungsional Penera yang telah menjadi pegawai berhak dan mempunyai fungsi menyelenggarakan seluruh tugas kemetrologian sebagaimana tersebut diatas serta berdasarkan UUML berhak melaksanakan tera dan/atau tera ulang UTTP;
- b. Pejabat Fungsional Penera yang belum menjadi pegawai berhak dan hanya mempunyai melaksanakan tugas pengawasan UTTP dan BDKT serta penyuluhan Kemetroylogian.

Pejabat-pejabat Fungsional penera yang mempunyai tugas dibidang kemetrologian tersebut diatas, selama ini diangkat dari Pegawai Negeri sipil dilingkungan Departemen Perindustrian dan Perdagangan yang telah lulus dari pendidikan berjenjang kursus Pengamat Tera, kursus Pengulang Tera dan kursus ahli Metrologi. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam penjelasan Pasal 3 PP. No. 14/1994 yang berbunyi;

Seorang PNS hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memiliki persyaratan-persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut salah satu persyaratannya adalah telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya.

Dari penjelasan pasal tersebut diatas, dapatlah dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, disamping menjadi salah satu syarat bagi pegawai yang akan menempati satu posisi, juga merupakan upaya bagi peningkatan kemampuan pegawai sesuai dengan posisi yang akan ditempatinya.

Lebih lanjut dalam PP Nomor 14 Tahun 1994, bahwa tujuan Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan Pegawai Negeri sipil adalah:

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
- b. Merencanakan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan;
- c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat;
- d. Meningkatkan pengetahuan keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan menduduki posisi yang strategis bagi upaya-upaya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Dan seiring dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa dampak semakin meningkatnya penggunaan jenis dan jumlah UTTP yang menjadi beban tugas pelayanan Kemetropel. Sementara, pelayanan Metrologi Legal menunjukkan kecenderungan perkembangan yang lebih pesat, meliputi berbagai pengukuran mulai dari pengukuran dalam perdagangan eceran, perdagangan besar (**whole sale**) untuk melindungi konsumen, perdagangan nasional maupun internasional, pengukuran bidang energi listrik, energi minyak dan gas, pengukuran mutu, pengukuran berdasar undang-undang, pengukuran bidang kesehatan, bidang makanan dan lingkungan hidup, pengukuran di bidang industri untuk syarat pengakuan dan penerapan manajemen mutu, pengukuran dalam rangka survey serta pengukuran waktu berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Dengan perkembangan tugas yang harus diemban oleh Direktorat Metrologi yang semakin luas, maka

diperlukan sejumlah Pejabat fungsional Penera yang memiliki kompetensi agar mampu melaksanakan tugas-tugas Kmetrologian.

Oleh karena itu, keberadaan Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi menjadi penting, bagi upaya-upaya pemenuhan kebutuhan Pejabat Fungsional Penera. Dimana menurut Keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor: 137/KP/III/1981 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi, dikatakan:

Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi Departemen Perdagangan dan Koperasi adalah unit pelaksana teknis di bidang Pendidikan dan Pelatihan kmetrologian di lingkungan Departemen Perdagangan dan koperasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Niaga dan Koperasi Departemen Perdagangan dan Koperasi.

Pada awalnya Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi bertugas untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan di bidang metrologi, menurut Keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor: 690/KP/XII/79 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Metrologi di Bandung Pasal 1 ayat 2, bahwa Pendidikan dan Pelatihan Metrologi terdiri dari 3 (tiga) tingkatan yang masing-masing tingkatan lamanya 1 (satu) tahun, yaitu terdiri: Kursus Pengamat Tera, Kursus Pengulang Tera, dan Kursus ahli Metrologi.

Akan tetapi dalam perkembangannya, keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor: 690/KP/XII/79, diperbaharui dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan RI. Nomor: 482/MPP/Kep/11/2000, Bahwa penyelenggaran Pendidikan dan pelatihan terdiri atas;

- a. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Penera Berjenjang;

- b. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Penera; dan
- c. Pendidikan dan pelatihan Fungsional Penera Kesetaraan

Dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pendidikan dan Pelatihan, Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi sesuai dengan Pasal 3 Keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor 137/KP/III/81 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana dan program Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Menilai dan menyusun laporan hasil pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Mengadakan hubungan kerja sama dengan lembaga ilmiah dan instansi-instansi lain dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan; dan
- e. Melaksanakan urusan tata Usaha Balai.

Dari bunyi Pasal tersebut di atas, jelaslah bahwa sebelum menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan, maka fungsi awal Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi adalah merencanakan Program Pendidikan dan Pelatihan.

Merencanakan Pendidikan dan pelatihan penting dilakukan, karena dengan perencanaan Pendidikan dan pelatihan ini akan sangat menentukan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan Pendidikan dan Pelatihan. Tanpa adanya perencanaan yang jelas dan terukur kita tidak dapat mengetahui dengan pasti apakah Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan berhasil atau tidak.



Di bawah ini beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya perencanaan dalam penyelenggaran pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Taudjiri (1997) menyatakan ada dua permasalahan pokok yang mengindikasikan perlunya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Lemigas, yaitu; *Pertama*, terdapat kesenjangan kuantitatif ialah kesenjangan antara jumlah lulusan dengan jumlah pegawai pada tahun-tahun tersebut pada berbagai tingkat dan unit kegiatan Lemigas. Pada tahun 1995 jumlah pegawai Lemigas mencapai 998 orang, kekuatan pegawai tersebut di satuan-satuan kerja bidang operasional (69%) dan bagian penunjang (31%) (Rencana Strategis dan Program Repelita VI s/d Repelita X; 23), dimana masing-masing mempunyai present and/or future training needs berarti penentuan kebutuhan pelatihan (assessment of training needs) serta pelaksanaan pelatihan yang berganda. Perbandingan antara jumlah lulusan pelatihan dan jumlah keseluruhan pegawai Lemigas tabel dibawah ini

No.	Jenis Pelatihan	91/92	92/93	93/94	94/95	95/95
1.	Teknis dan Non Teknis Luar Negeri	88	72	71	93	88
2.	Tenis dan Non Teknis Dalam Negeri	181	281	260	148	203
3.	Pelatihan Penjenjangan:					
	a. Prajabatan Tk III	16	28	23	1	1
	b. Prajabatan Tk II	18	1	1	-	-
	c. Prajabatan Tk I	12	-	-	-	-
	d. Ujian Dinas Tk III	6	8	15	3	3
	e. Ujian Dinas Tk II	7	90	89	14	7
	f. Ujian Tingkat I	8	-	-	3	1
	g. Sepala	6	3	3	-	-
	h. Sepadya/Spama	-	3	3	-	3
	i. Tarpadnas	-	1	-	-	-
	Jumlah	329	492	465	262	305
	Jumlah Pegawai	1021	1025	1016	998	966

Dari tabel di atas tampak jelas bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang tersedia. *Kedua*, disamping kesenjangan kuantitatif sebagaimana dikemukakan diatas, maka kesenjangan yang terasa memerlukan pemecahan ialah kesenjangan antara kinerja pegawai yang terpola oleh sistem, tatanan dan iklim kerja pegawai negeri sipil dengan kebutuhan baru Lemigas sebagai unit swadana dengan sistem manajemen iklim usaha yang sama sekali berbeda. Dari hasil penelitian kedua permasalahan tersebut di atas terjadi dikarenakan tidak adanya analisis kebutuhan secara menyeluruh maka tidak mungkin dapat menghasilkan kebutuhan pelatihan Lemigas secara keseluruhan;

2. Sudrajat (1998) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa perencanaan dan pengembangan kemampuan profesional tenaga pendidik khususnya yang menyangkut kompetensi pendidik Lembaga Pendidikan dan pelatihan Pegawai Departemen Penerangan Daerah dalam komponen proses pembelajaran dan komponen profesional landasan dan wawasan kependidikan nampaknya masih belum memadai bagi sebagian terbesar pendidik, dikarenakan terbatasnya anggaran untuk pengembangan tersebut;
3. Muharman (1998) dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru hendaknya diselenggarakan berdasarkan pada kebutuhan dasar yang dirasakan guru itu sendiri. Pendekatan pembinaan guru dari bawah ke atas merupakan cara strategis untuk diterapkan. Suara guru tentang apa yang diperlukan



dan bagaimana cara memenuhinya perlu didengarkan atau dipertimbangkan. Sedangkan pendekatan pembinaan dari atas ke bawah sudah saatnya direformasi dan dimodifikasi bentuk dan mekanismenya, sehingga sesuai dengan kebutuhan pembinaan kemampuan profesional yang dirasakan guru itu sendiri yang akhirnya menghasilkan pembinaan yang efektif;

4. Djuariah (1999) dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Efektivitas pelaksanaan pelatihan tenaga perawat rumah sakit dipengaruhi berbagai faktor meliputi; (a) ketepatan mengkaji kebutuhan pelatihan yang akan dapat menjawab pertanyaan macam pelatihan apa yang dibutuhkan, unit kerja yang membutuhkan pelatihan, perawat mana yang membutuhkan pelatihan , apa tujuan pelatihan; (b) kualitas rancangan program pelatihan yang disusun; (c) kesesuaian pelaksanaan pelatihan yang dapat memberikan umpan balik;
5. Yelly Abdul Mukti (2000) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa kebijakan pengadaan tenaga pendidik yang sentralistik telah menghambat proses yang sesuai dengan kebutuhan daerah, minimal relevansi kebutuhan diklat setempat sudah seyoginya dikembalikan kebijakan otonomi. Pemerintah Pusat (Deppen RI) harus melihat akar permasalahan widyaaiswara bukan secara makro melainkan permasalahan intern diklat setiap diklat;
6. Widayanti (2001) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia melalui Diklat, salah satunya perlu didasarkan pada perencanaan program yang matang dan

sistematis, hasil analisis empiris dan kajian konseptual, maka pengembangan sumberdaya manusia melalui Diklat dapat dirumuskan dalam empat tahapan, yakni; (a) Perencanaan Program Diklat; (b) Pemograman Pengembangan pegawai (SDM); (c) Implementasi program pengembangan sumberdaya manusia; dan (d) evaluasi program pengembangan Sumberdaya manusia.

Dari beberapa hasil penelitian di atas nampak bahwa perencanaan sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi hasil penelitian tersebut belum menyentuh terhadap aspek-aspek perencanaan Pendidikan dan pelatihan secara komprehensif.

Dengan perencanaan yang baik upaya Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan diharapkan akan memberikan manfaat kepada organisasi, baik berupa produktifitas, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas organisasi dalam mengantisipasi lingkungan baik dari dalam maupun dari luar organisasi yang selalu berubah (Zahri, 2000:31).

Didasarkan pada pemikiran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian berkenaan dengan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan dengan judul "**Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Direktorat Metrologi Departemen Perindustrian dan Perdagangan** (*Studi Deskriptif Analisis Proses Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Kesetaraan Tahun 2001 di Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi Bandung*)".

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan proses perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Kesetaraan Tahun 2001 dalam upayanya untuk menghasilkan Pejabat-pejabat Fungsional Penera yang memiliki kemampuan dibidang kmetrologian di Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi Bandung.

2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana, berkaitan dengan upaya-upaya pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan, dimana secara umum pengkajian pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan bagian dari kajian keilmuan program studi Administrasi pendidikan. Khususnya berkenaan dengan fungsi perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pihak Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi dalam merencanakan program Pendidikan dan Pelatihan.

C. Fokus Permasalahan dan Pertanyaan Penelitian

Sumberdaya Manusia di dalam sebuah organisasi menempati kedudukan yang sangat penting, dengan keberadaannya organisasi akan tetap hidup dan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kedudukannya yang sangat penting dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan yang terjadi di luar

organisasi, maka kebijakan pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan keharusan yang harus dilaksanakan.

Dalam hal pengembangan Sumberdaya Manusia, Siagian (1999:182) mengemukakan alasan yang sangat fundamental perlunya upaya pengembangan Sumberdaya Manusia adalah “bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan keharusan mutlak”.

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu yang dapat dilakukan dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia, baik pengembangan berkenaan dengan dirinya maupun pengembangan organisasinya. Dengan adanya Pendidikan dimaksudkan agar dapat meningkatkan pengetahuan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan ditempat mendarmabaktikan dirinya. Sedangkan Pelatihan, agar dapat meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang berhasil akan menpunyai efek yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bukanlah kegiatan yang dapat dilakukan dengan alakadarnya, sehingga fenomena kegagalan Pendidikan dan Pelatihan, seperti; hasil yang tidak memenuhi harapan organisasi, Materi dan proses pembelajaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas dalam organisasi, Sarana Prasarana yang tidak tersedia dengan lengkap, dan bentuk-bentuk kegagalan lainnya dapat dihindari.

Banyak faktor yang terlibat dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Oleh karena itu, Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan perlu dilakukan dengan perencanaan yang baik dan sistematis. Dengan perencanaan Pendidikan dan pelatihan yang baik diharapkan dapat memberikan jaminan terhadap keberhasilan penyelenggaraan dan memberi efek positif terhadap pegawai dan organisasi.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: ***"Apakah Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Penera Kesetaraan Tahun 2001 Yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi Bandung telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan Direktorat Metrologi?"***.

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

a. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

1. Pendekatan apakah yang digunakan dalam melakukan Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan?;
2. Data dan informasi apakah yang dikumpulkan dalam melakukan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan?;
3. Siapakah yang menjadi sumber data dan informasi dalam melakukan identifikasi kebutuhan pendidikan dan ?;
4. Bagaimanakah data dan informasi dikumpulkan ?;
5. Jenis Pendidikan dan pelatihan apakah yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Metrologi?; dan

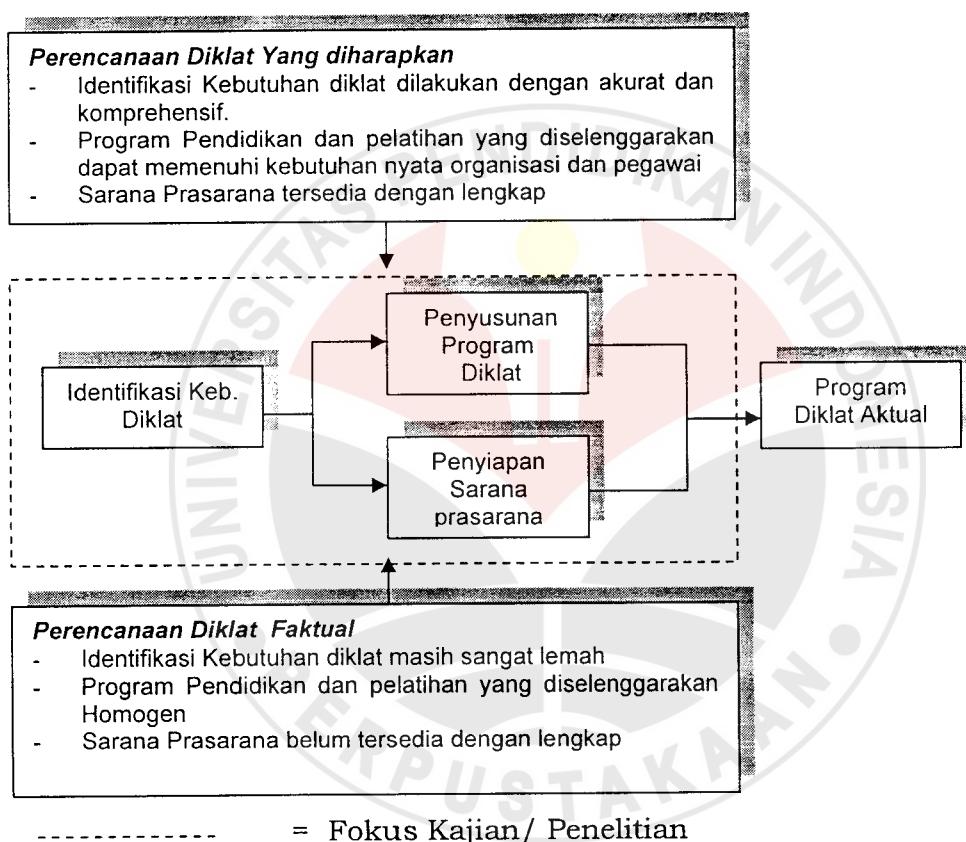
6. Bagaimana menentukan calon peserta pendidikan dan pelatihan?.
- b. Penyusunan Program Pendidikan dan Pelatihan
 1. Bagaimana tujuan Pendidikan dan Pelatihan dirumuskan?;
 2. Bagaimana merumuskan dan menentukan materi Pendidikan dan Pelatihan?
 3. Bagaimana memilih dan menentukan metode Pendidikan dan Pelatihan yang digunakan dalam proses pembelajaran ?
 4. Bagaimana Evaluasi hasil belajar yang dilakukan dalam Pendidikan dan pelatihan tersebut?
- c. Bagaimana menentukan dan mempersiapkan sarana dan prasarana (Fasilitas) bagi kelancaran penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan ?;

D. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir penelitian merupakan Pedoman dalam melakukan penelitian. Dalam perspektif penelitian kualitatif kerangka berpikir penelitian ini lebih dikenal dengan Paradigma penelitian, Lincoln & Guba (1985:15) menyatakan “*paradigma dirumuskan sebagai satu bentuk destilasi dari apa yang kita pikirkan tentang fenomena, karena seperti apa yang kita pikirkan, begitu pulalah yang kita perbuat*”. Dalam hal ini, maka paradigma dapat diartikan sebagai kerangka berpikir yang dijadikan acuan dalam proses penelitian ilmiah.

Dalam penelitian ini difokuskan pada proses perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Dimana fungsi perencanaan merupakan fungsi awal dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Dengan perencanaan yang matang diharapkan, identifikasi kebutuhan

pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan akurat dan komprehensif, program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar menyentuh bagi kebutuhan tugas-tugas organisasi dan pegawai, sarana prasarana dapat disiapkan dengan lengkap sehingga akan menunjang terhadap keberhasilan pendidikan dan pelatihan itu sendiri.



Gambar 1

Kerangka Berpikir Penelitian Proses Perencanaan pendidikan dan pelatihan

Dalam penelitian ini difokuskan pada proses perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Dimana fungsi perencanaan merupakan fungsi awal dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Dengan

perencanaan yang matang diharapkan, identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan akurat dan komprehensif, program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar menyentuh bagi kebutuhan tugas-tugas organisasi dan pegawai, sarana prasarana dapat disiapkan dengan lengkap sehingga akan menunjang terhadap keberhasilan pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Di lain pihak secara faktual perencanaan pendidikan dan pelatihan belum dilakukan dengan matang. Hal ini ditunjukkan dengan Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang masih lemah, program-program pendidikan dan pelatihan homogen sementara kebutuhan-kebutuhan nyata menunjukkan hal yang berbeda, sarana prasarana yang belum lengkap. Dimana hal ini semuanya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu sendiri.

Dalam kegiatan perencanaan pendidikan dan pelatihan ada beberapa aspek yang merupakan faktor kritis yaitu; Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan fase awal dalam perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Dengan fungsi ini akan ditentukan perlu tidaknya Pendidikan dan Pelatihan serta jenisnya dan prilaku/keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Langkah berikutnya adalah merumuskan Program Pendidikan dan Pelatihan dimana didalamnya dirumuskan pula, Tujuan, Materi, Metode dan Evaluasi hasil belajar dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan. Dan bersamaan dengan proses perumusan program pendidikan dan pelatihan, di persiapkan juga berbagai sarana prasarana

guna menunjang keberhasilan dan kelancaran penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Setelah Program pendidikan dan Pelatihan dirumuskan dan berbagai sarana prasarana dipersiapkan dan selanjutnya program pendidikan dan pelatihan siap untuk dilaksanakan.

E. Pendekatan Masalah

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia sebuah organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia melalui Pendidikan dan pelatihan harus direncanakan dengan matang. Dengan perencanaan yang matang penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi. Karena tanpa perencanaan yang matang sulit diharapkan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan akan berhasil.

Kegiatan perencanaan Pendidikan dan pelatihan diawali dengan melakukan Identifikasi kebutuhan Pendidikan dan pelatihan. Pada tahap awal ini dilakukan pengumpulan data dan informasi yang dijadikan dasar pertimbangan perlu tidaknya penyelenggaraan sebuah program pendidikan dan pelatihan. Hasil dari kegiatan identifikasi kebutuhan ini akan menentukan terhadap program pendidikan dan pelatihan yang akan diselenggarakan dan sarana prasarana yang akan digunakan guna menunjang keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan.

Oleh karena itu, agar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan harapan organisasi maka perencanaannya perlu dilakukan dengan dukungan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang akurat dan komprehensif, perumusan program pendidikan dan pelatihan yang benar-benar memenuhi kebutuhan nyata organisasi dan pegawai, serta dukungan sarana prasarana yang lengkap.



