

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pelatihan merupakan bagian yang penting dan mutlak dalam sistem manajerial, dalam upaya perbaikan dan pengembangan. Pelatihan juga merupakan kebutuhan dasar bagi para personil agar mampu melaksanakan pekerjaannya serta berhasil dalam karir, oleh karena itu. tujuan suatu pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja. Perlunya pelatihan bukan hanya didasarkan untuk pembelajaran, yang lebih utama ialah didapatkan dari hasil yang dapat memenuhi standar kinerja pada tingkat yang dibutuhkan pada semua personel pegawai. Setiap personel pegawai harus mendapatkan pelatihan agar mampu mendapatkan tugasnya secara efektif dan efisien.

Seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo (2003, hlm. 21) “pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi”, sedangkan “pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan”. Komarudin sastradipura (2002: hal 51) mengemukakan bahwa:

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajar dan praktek sistemik yang menekankan pada konsep konsep teoritis dan abstrak”. Pelatihan yang kadang kadang disebut latihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Bahkan melalui Pendidikan dan pelatihan ini kualitas sumber daya manusia secara sistematis dan integratif dapat ditingkatkan sehingga sumber daya manusia yang ada merupakan para pegawai yang berkualitas tinggi, yang mampu mengemban tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijaksanaan organisasi pada umumnya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan berbagai keterampilan kerja sesuai dengan pekerjaan yang dijalani. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003, hlm.4) bahwa “untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan”.

Balai diklat Keagamaan merupakan unit pelaksanaan teknis dibidang pelaksanaan pengembangan pelatihan dilingkungan Departemen Agama dibawah bertanggung jawab langsung kepada Badan Litbang Keagamaan Bandung yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan sesuai dengan wilayah kerja masing masing (KMA No. 345 Tahun 2004). Begitu juga, Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis dalam Bab V Jenis Dan Jenjang Diklat Teknis bahwa: (1) Diklat Teknis Substantif sebagaimana adalah Diklat yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat substantif dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara

profesional. (2) Diklat Teknis Umum/Administrasi dan Manajemen sebagaimana adalah diklat yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat Teknis Umum/Administrasi dan Manajemen dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Balai Diklat Keagamaan Bandung harus menyiapkan diri dari berbagai upaya pembaruan dibidang pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan membangun sikap mental sesuai standar kompetensi yang dimiliki masing-masing aparatur. Oleh sebab itu Balai Diklat Keagamaan Bandung perlu melakukan analisis kebutuhan diklat untuk mengetahui jenis dan rumpun diklat yang tepat, serta pemetaan terhadap potensi aparatur dilingkungan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Analisis kebutuhan diklat adalah suatu usaha yang sistematis yang dilakukan untuk mengumpulkan opini atau ide dari berbagai sumber tentang suatu masalah, sistem dan teknologi baru. Berdasarkan berbagai informasi yang diperoleh terhadap hasil kinerja atau keadaan umum suatu institusi dapat diambil beberapa keputusan yang berhubungan dengan peningkatan berbagai komponen yang ada dilembaga itu secara optimal, baik melalui Diklat atau yang lainnya.

Balai Diklat Keagamaan Bandung sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan menyadari, permasalahan diklat dalam upaya meningkatkan kompetensi masih terbentur pada pola kebutuhan Diklat yang belum berjalan dengan baik.

Dinyatakan oleh Rosset (dalam Haryono, 2000, hlm. 65) mengemukakan bahwa” *Training Needs Assesment* yang selanjutnya disebut analisis kebutuhan diklat atau penilaian kebutuhan diklat sering

kali disebut pula sebagai analisis permasalahan, analisis pra diklat, analisis kebutuhan atau analisis pendahuluan.

AKD memiliki peranan yang amat strategis untuk menentukan apakah program diklat tersebut benar-benar dibutuhkan organisasi atau tidak. AKD akan mendeskripsikan kebutuhan kompetensi yang harus dipenuhi oleh diklat baik pada level individu, unit maupun organisasi. Kemampuan menganalisis ini pada akhirnya melahirkan rekomendasi apakah penataan itu harus melalui kediklatan

Dengan demikian, analisis kebutuhan diklat adalah yang menghasilkan informasi akurat tentang kebutuhan kompetensi dan jumlah pegawai yang membutuhkan kompetensi tersebut,

Hasil analisis terhadap data tentang praktek pelaksanaan analisis kebutuhan diklat menunjukkan bahawa analisis kebutuhan diklat bervariasi. Walaupun kebijakan analisis kebutuhan diklat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2002 tentang Diklat PNS menegaskan bahwa kewenangan pelaksanaan analisis kebutuhan diklat berada pada instansi pembina pegawai, namun dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat juga melibatkan lembaga penyelenggara diklat.

Kenyataan ini seharusnya menjadi catatan bagi Balai Diklat Keagamaan sebagai lembaga/instansi penyelenggara pendidikan dan pelatihan supaya kegiatan analisis kebutuhan dijadikan rujukan bahkan patokan bagi penyelenggara dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran. Sebuah Diklat diadakan untuk meningkatkan pengetahuan atau ketrampilan para pesertanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan produktivitas dari lembaga/ instituti tempat mereka bekerja

Kenyataan menunjukkan bahwa banyak Diklat yang dilaksanakan tanpa didahului oleh analisis kebutuhan. Hal ini berakibat Diklat itu

cenderung tidak menghasilkan hal yang positif baik bagi pesertanya atau bagi lembaga/ institusi pengirim. Tentu saja hal ini sangat merugikan, karena kegiatan Diklat membutuhkan dana, tenaga pikiran dll.

Peneliti melakukan penelitian di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, dari hasil lapangan peneliti akan mengkaji tentang analisis kebutuhan diklat yang sebagaimana mengenai usaha lembaga yang dilakukan dan paling tepat dalam mencapai tujuan-tujuannya dari hasil kegiatan tersebut dengan menganalisis tentang kepentingan analisis kebutuhan diklat yang dilaksanakan dalam penyelenggaraan diklat, dengan adanya analisis kebutuhan diklat dapat mengetahui sejauh mana kesesuaian tahap awal perencanaan analisis kebutuhan diklat hingga ke hasil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Agama yang dilaksanakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dengan perangkat yang tepat dan waktu yang tepat pula sehingga mampu menciptakan proses diklat yang kondusif atau maksimal untuk memperoleh hasil/produk diklat yang optimal.

Salah satu fenomenanya adalah bahwa program program diklat pada setiap periodenya tidak jauh berbeda dari tahun tahun sebelumnya. Diasumsikan bahwa program diklat tersebut masih dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga:

Dari hasil Program Analisis Kebutuhan Diklat di Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tahun 2014 Balai Diklat Keagamaan Bandung melaporkan selama tahun 2014 dari salah satu diklat perencana, yakni:

Hasil analisis data pada peserta diklat perencana diperoleh gambaran bahwa kompetensi yang sudah sangat dikuasai terdapat pada aspek; Mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi; Mengoperasikan program komputer dasar; Menyusun agenda kerja

individu; Mengkonsep surat dinas; Penyusunan RKA-KL; Menyusun data dukung kegiatan (TOR/ RAB/ PROPOSAL); dan Mengumpulkan serta menyimpan arsip sesuai dengan prosedur di organisasi. Dari data kompetensi yang sudah sangat dikuasai oleh responden memberikan gambaran bahwa kompetensi tersebut tidak dibutuhkan lagi oleh responden untuk dikuasai.

Hal ini menandakan diklat tersebut sudah mengalami kejenuhan atau materi diklat sudah tidak sesuai dengan kebutuhan peserta diklat. Disisi lain banyak banyak alasan calon peserta dalam mengikuti diklat, karena mendapatkan perintah menjalankan tugas lainnya, tidak mau tinggal diasarama dengan alasan keluarga, setelah mengikuti diklat mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan hasil diklat dan sebagainya

Dilain waktu peneliti menanyakan kepada peserta diklat tentang tujuannya mengikuti diklat, apabila mereka tidak merasa membutuhkan, mereka akan mengatakan, tujuan mengikuti diklat hanya untuk menambah angka kredit untuk promosi kenaikan pangkat saja atau mengikuti perintah atasan dan istirahat dari pekerjaan rutin. Hal ini menggambarkan Lembaga Diklat belum melaksanakan diklat secara efektif, karena masih banyak nya permasalahan. Kondisi tersebut menimbulkan penyelenggaraan diklat sering terganggu kelancaran dan mutu yang dihasilkan

Permasalahan diatas menggambarkan, pentingnya program pelatihan dan pengembangan, akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen/ level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Dalam memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas diperlukan usaha pengembangan pegawai salah satunya melalui pelatihan. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan kesenjangan yang timbul antara kemampuan yang diharapkan Balai Diklat Keagamaan Bandung dengan kemampuan yang dimiliki dapat diatasi. Oleh karenanya dianggap perlu dilakukan penelitian tentang analisis kebutuhan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Bandung.

Secara teoritis, tujuan analisis kebutuhan diklat adalah mengidentifikasi apa saja kebutuhan dan siapa yang membutuhkan peningkatan kompetensi tersebut. Devi dan Shaik (2012: hlm. 128) menyatakan bahwa:

Langkah pertama dan utama untuk mengelola pelatihan yang efektif adalah tersedianya informasi yang akurat dari organisasi tentang kompetensi apa saja yang perlu ditingkatkan, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta pegawai mana saja yang membutuhkan peningkatan dan pengembangan kompetensi tersebut.

Dengan demikian, melalui informasi dari analisis kebutuhan diklat, Balai Diklat Keagamaan Bandung dapat mengetahui di mana dan program atau intervensi jenis apa yang dibutuhkan, siapa yang perlu dilibatkan, apakah ada hambatan terhadap efektivitasnya.

Oleh karena itu penelitian ini akan menggambarkan bagaimana analisis kebutuhan diklat dengan fokus perencanaan analisis kebutuhan diklat, pelaksanaan analisis kebutuhan diklat, hasil analisis kebutuhan diklat. Dengan judul “ **Studi Tentang Analisis Kebutuhan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Bandung.**”

B. Fokus Penelitian

Bedasarkan uraian-uraian diatas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Perencanaan Dalam Analisis Kebutuhan Diklat Dilakukan Balai Diklat Keagamaan Bandung?

2. Bagaimana Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat Dilakukan Balai Diklat Keagamaan Bandung?
3. Bagaimana Hasil Dari Analisis Kebutuhan Pelatihan Diklat Dilakukan Balai Diklat Keagamaan Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Untuk memudahkan dalam melakukan proses penelitian, maka ditetapkan tujuan penelitian yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Analisis Kebutuhan Diklat di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui Perencanaan Analisis Kebutuhan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Bandung ?
- b. Mengetahui Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Bandung ?
- c. Hasil yang diperoleh dalam Analisis Kebutuhan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Bandung ?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya, mengenai Analisis Kebutuhan Diklat

2. Secara Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Departemen Administrasi Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.
- b. Bagi lembaga pendidikan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk Evaluasi dalam Penyelenggaraan Diklat
- c. Bagi penulis sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pengalaman untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai bahan penyusun skripsi

E. Sistematika Penulisan

Struktur organisasi skripsi ini terdiri dari V BAB yaitu meliputi dari BAB I Pendahuluan, di dalam pendahuluan berisikan Latar Belakang mengenai latar belakang dari sebuah permasalahan yang akan diteliti, kemudian Fokus Masalah dimana peneliti memfokuskan apa saja yang akan diteliti, Tujuan Penelitian yang terdiri dari Tujuan Umum dan Tujuan Khusus dimana peneliti memperoleh gambaran yang jelas mengenai yang akan diteliti sehingga ditetapkan tujuan penelitian yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya, dan selanjutnya Manfaat Penelitian dimana peneliti dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang luas bagi peneliti.

Pada BAB II berisikan mengenai Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran, dimana Kajian Pustaka berisikan teori-teori yang mendukung dan menjadikan acuan untuk pemahaman dari penelitian yang telah didapati. Kerangka pemikiran yaitu sebuah rumusan peneliti untuk penelitian.

Pada BAB III berisikan mengenai Metode Penelitian, Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif di mana memaparkan mengenai profil tempat penelitian, metode

dan teknik penelitian yang akan dipakai oleh peneliti serta langkah-langkah instrumen analisis data dan pengumpulan data.

Pada BAB IV berisikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Selanjutnya pembahasan atau analisis temuan berisikan mengenai hasil yang telah ditemukan yang kemudian menggambarkan untuk mendapatkan hasil yang akan diperoleh.

Pada BAB V berisikan mengenai Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Kesimpulan berisikan mengenai sebuah simpulan dari sebuah hasil yang telah diperoleh. Kemudian implikasi dan rekomendasi merupakan sebuah pernyataan yang dihasilkan untuk membenahi hasil penelitian yang akan dilanjutkan pada saat diperlukan.