

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka dalam setiap perusahaan maupun organisasi publik, sumber daya manusianya harus mampu menerapkan, memanfaatkan serta mengelola ilmu pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan dibidang teknologi.

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk menjadi lebih profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional. Perwujudan itu menuntut adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang perlu dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan dan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. adapun untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang awalnya bernama Pusdiklat Geologi merupakan suatu lembaga yang dibentuk sebagai divisi rekayasa geologi sebagai bagian dari pusat pengembangan untuk tenaga kerja pertambangan. Sejak tahun 2001, divisi geologi telah menjadi pusat pendidikan dan pelatihan untuk geologi di bawah lembaga pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya energi dan mineral, kementerian sumber daya energi

dan mineral. Pusdiklat Geologi sendiri memiliki 4 Bidang/bagian divisi yaitu Program dan Kerjasama, Pelatihan dan Evaluasi Diklat, Standar dan Sarana Prasarana, dan Bagian Tata Usaha.

Namun sejak Juli tahun 2016, Pusdiklat Geologi mengalami perubahan nama dan juga tugas fungsi, yakni menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut PPSDM Aparatur, dimana tugas dan fungsinya adalah untuk melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Hal ini tercantum dalam PERMEN ESDM NO. 13/2016. Selain mengalami perubahan nama organisasi juga tugas dan fungsinya, PPSDMA ini juga merombak kembali bidang/divisi organisasi yang mereka miliki sebelumnya. PPSDMA kini memiliki 3 bidang utama, yakni Bidang Program dan Evaluasi, Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Bidang Penyelenggaraan dan Sarana dan Prasarana Pengembangan SDM dan Informasi. Selain ketiga bidang utama ini, adapula bagian Tata Usaha yang terdiri dari sub bagian kepegawaian & umum dan Keuangan.

Berdasarkan perubahan tugas dan fungsi inilah yang mendasari PPSDM Aparatur kini perlu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi, salah satunya adalah Diklat Kepemimpinan. Sebagai lembaga penyelenggaraan Diklat yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, tentunya PPSDM Aparatur perlu memperhatikan mutu layanan lembaga demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang mengarah pada terwujudnya konsep *good governance*.

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. Terdapat berbagai pendapat mengenai kedua istilah tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2003, hlm.21): "Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah

organisasi atau instansi”, sedangkan “pelatihan berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007, hlm. 75):

Pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakkan dalam kelas, berlangsung lama biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Pemahaman terhadap istilah pendidikan dan pelatihan sering tumpang tindih, batasan antara keduanya seringkali kabur, karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Keduanya berhubungan dengan belajar dan perubahan pada diri manusia, tetapi berbeda terutama dalam hal tujuan khusus yang ingin dicapai.

Pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, sedangkan untuk pelatihan sendiri lebih mengarah pada keterampilan atau *skill* yang secara khusus dan ada ukuran benar dan salah. Pelatihan lebih mengembangkan ketrampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Pendidikan dan Pelatihan memegang peranan penting dalam mengupayakan sumber daya manusia di Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 yang menyatakan “bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap dan pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan

Pelatihan Jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh”.

Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tersebut, peningkatan mutu profesionalisme sumber daya manusia merupakan salah satu program yang perlu dilakukan oleh setiap lembaga penyelenggara Diklat, agar setiap lembaga pendidikan dan pelatihan selalu berupaya untuk memberikan jaminan mutu dan layanannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun yang dimaksud dengan mutu layanan disini adalah jaminan bahwa proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di lembaga sesuai dengan yang seharusnya terjadi dan juga sesuai dengan yang diharapkan. Jika setiap lembaga pelatihan dan pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan mutu dan upaya ini terus menerus, maka diharapkan mutu penyelenggaraan Diklat akan terus meningkat. Peningkatan mutu dalam proses penyelenggaraan Diklat ini tentu akan berpengaruh pada peningkatan mutu sumber daya manusia secara nasional. Hal ini sangat penting, karena tidak bisa kita pungkiri bahwa dewasa ini, kita dihadapkan pada berbagai kesempatan dan tantangan, baik yang bersifat nasional maupun global dan berbagai kesempatan juga tantangan tersebut dapat diraih dengan sumber daya manusia yang bermutu tinggi.

Menyadari pentingnya mutu penyelenggaraan Diklat dalam suatu lembaga, maka proses peningkatan mutu tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan akreditasi lembaga Diklat. Akreditasi dalam hal ini adalah pengakuan dan penilaian terhadap suatu lembaga pendidikan tentang kelayakan dan kinerja suatu lembaga pendidikan yang dilakukan oleh Instansi pembina Diklat yang kemudian hasilnya berbentuk pengakuan peringkat kelayakan.

Akreditasi dimaksudkan untuk memperoleh gambaran kinerja dan tingkat kelayakan suatu lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan dalam menyelenggarakan program Diklat yang diwujudkan dalam predikat atau status lembaga yang diharapkan dapat meningkatkan mutu lembaga. Sedangkan, didalam Perkalan No.25 Tahun 2015, dinyatakan bahwa akreditasi lembaga

Diklat adalah penilaian kelayakan lembaga Diklat dalam menyelenggarakan Diklat prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat teknis dan Diklat fungsional yang ditetapkan dalam surat keputusan dan sertifikat akreditasi oleh instansi pembina

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa akreditasi merupakan penilaian hasil dan bentuk sertifikasi formal terhadap kondisi suatu penyelenggaraan Diklat yang memenuhi standar layanan yang telah ditetapkan. Perangkat akreditasi lembaga Diklat ini dirumuskan oleh suatu lembaga sebagai Instansi pembina yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN). LAN merupakan salah satu lembaga pemerintah nonkementerian yang didirikan pada tahun 1957 untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana salah satu tugas fungsinya adalah melakukan pembinaan, penjaminan mutu dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur Negara.

PPSDM Aparatur yang baru akan menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan di tahun 2017 ini, tentunya membutuhkan predikat akreditasi dan dinilai layak untuk dapat menyelenggarakan Diklat, khususnya Diklat kepemimpinan dalam lingkup Kementerian ESDM.

Pelaksanaan akreditasi ini bukan merupakan suatu paksaan, tetapi tantangan untuk para lembaga Diklat agar dapat melakukan penyelenggaraan Diklat yang berkualitas untuk setiap aparatur negara. Pelaksanaan akreditasi lembaga Diklat, diatur dalam Perkaln Nomor 25 tahun 2015 pada Bab I Pasal 1, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Akreditasi lembaga Diklat adalah penilaian kelayakan lembaga Diklat dalam menyelenggarakan Diklat prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat teknis dan Diklat fungsional yang ditetapkan dalam surat keputusan dan sertifikasi akreditasi oleh Instansi Pembina;
- 2) Diklat Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural;
- 3) Lembaga Diklat terakreditasi

penyelenggara Diklat kepemimpinan dan /atau Diklat prajabatan adalah satuan unit organisasi penyelenggara Diklat baik yang berdiri sendiri (mandiri) maupun bagian dari satuan unit organisasi (tidak mandiri), yang mendapatkan pengakuan tertulis dari instansi pembina untuk menyelenggarakan Diklat prajabatan dan/atau Diklat Kepemimpinan tertentu; 4)Instansi pembina Diklat yang selanjutnya disebut Instansi pembina adalah Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN yang secara fungsional bertanggungjawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan serta akreditasi lembaga Diklat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui analisis urgensi pemenuhan kebutuhan akreditasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan, analisis relevansi standarisasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan dan analisis permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses pemenuhan kebutuhan akreditasi Diklat Kepemimpinan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kebutuhan Akreditasi Diklat Kepemimpinan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur**”.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) sebagai lembaga penyelenggara Diklat di Bidang Kepemimpinan, Manajemen Dan Administrasi ini baru akan menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tk. III dan Tk. IV di tahun 2017 dan belum memiliki akreditasi untuk penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan khususnya. Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan yang dilakukan saat ini, masih dilakukan oleh LAN, dengan kata lain belum diselenggarakan secara mandiri oleh lembaga PPSDM Aparatur. Sehingga untuk dapat menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan secara mandiri, PPSDM Aparatur perlu memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh instansi pembina untuk mendapatkan akreditasi atau ijin penyelenggaraan Diklat

Kepemimpinan di lembaga yang bersangkutan. Berdasarkan uraian latar belakang dan gejala diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana urgensi kebutuhan akreditasi Diklat Kepemimpinan dilihat dari kepentingan penjaminan mutu Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur?
2. Bagaimana relevansi standarisasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur?
3. Permasalahan – permasalahan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan akreditasi Diklat Kepemimpinan di PPSDM Aparatur?

1.3.Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai proses pemenuhan kebutuhan akreditasi Diklat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung untuk mendapatkan status akreditasi penyelenggaraan Diklat, khususnya Diklat Kepemimpinan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui urgensi pemenuhan kebutuhan akreditasi Diklat Kepemimpinan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- b. Untuk mengetahui relevansi standarisasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
- c. Untuk mengetahui permasalahan – permasalahan apa saja yang dihadapi dalam proses pemenuhan kebutuhan akreditasi Diklat Kepemimpinan di PPSDM Aparatur?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Dari Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan Manajemen Mutu dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai proses akreditasi Diklat Kepemimpinan di PPSDM Aparatur.

1.4.2 Dari Segi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan dalam pertimbangan kebijakan di masa mendatang mengenai Analisis Kebutuhan Akreditasi Penyelenggaraan Diklat.

1.4.3 Dari Segi Praktek

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang luas bagi peneliti, khususnya mengenai akreditasi Diklat Kepemimpinan di PPSDM Aparatur
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pihak lembaga PPSDM Aparatur dalam proses pemenuhan kebutuhan pelaksanaan akreditasi Diklat Kepemimpinan di PPSDM Aparatur

1.4.4 Dari Segi Isu serta Aksi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi mengenai akreditasi lembaga Diklat sehingga mampu dijadikan sebagai bahan peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja pada setiap penyelenggaraan Diklat dalam organisasi.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika dalam skripsi ini peneliti mengurutkan sebagai berikut:

a. BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

b. BAB II Kajian Pustaka

Dalam bab ini membahas mengenai kajian pustaka atau landasan teori dari berbagai ahli mengenai analisis kebutuhan, mutu penyelenggaraan dan akreditasi pendidikan dan pelatihan.

c. BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan langkah-langkah analisis data.

d. BAB IV Temuan Dan Pembahasan

Dalam bab ini, membahas mengenai analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

e. BAB V Simpulan, Implikasi Dan Rekomendasi

Dalam bab ini, membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi yang diberikan baik untuk lembaga sampai pada rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.