

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dan pengelolaan negara tidak terlepas dari para aparatur negara. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk dapat berlari menyongsong perkembangan dunia yang sangat pesat, oleh sebab itu seluruh Aparatur Sipil Negara selalu difokuskan pada pekerjaan dan berorientasi pada hasil. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 mengatakan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Untuk menciptakan ASN yang profesional, setiap pegawai ASN berhak mendapatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 adalah melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Untuk memenuhi hak seorang pegawai ASN, setiap instansi pemerintah wajib melakukan analisis kebutuhan jumlah dan jenis jabatan serta menyiapkan analisis beban kerja, berdasarkan kualifikasi tersebut dilakukan pengembangan karir pegawai agar kompetensi, integritas, dan etos kerja yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kebutuhan instansi.

Namun pada kenyataannya, kualitas pelayanan publik oleh pegawai ASN masih belum memenuhi harapan masyarakat. Berbagai keluhan masyarakat atas rendahnya kualitas pelayanan pegawai ASN di berbagai bidang. Hal ini bukan karena rendahnya kualitas yang dimiliki oleh pegawai ASN, tetapi tuntutan masyarakat yang sudah semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin (2014) menyebutkan bahwa pada tahun 2005, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang tengah terjadi pada aparatur pemerintahan, yaitu (1) meluasnya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme yang terjadi di lingkungan pemerintah; (2) adanya perilaku inefisiensi atau adanya pemborosan pada kegiatan manajemen dan administrasi; (3) rendahnya profesionalisme dan kesejahteraan pegawai ASN yang ditandai dengan rendahnya tingkat pengetahuan, kompetensi, integritas, dan sebagainya; (4) rendahnya

1

Tria Rizki Safitri, 2018

PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT BERBASIS TRAINING NEED ASSESSMENT TOOL (TNA-T) BERBANTUAN WEB BASED QUESTIONNAIRE

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |

perpustakaan.upi.edu

etika dan etos kerja; (5) rendahnya mutu pelayanan public yang ditandai dengan adanya pungutan liar, ketidakjelasan pelayanan, dan prosedur yang rumit.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan upaya-upaya dalam peningkatan sumber daya manusia sehingga pegawai ASN mampu memberikan pelayanan yang prima bagi masyarakat yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai ASN. Namun pada kenyataannya, banyak diklat yang diselenggarakan kurang memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai ASN, sehingga banyak pegawai ASN yang sudah mengikuti diklat tidak mampu menerapkan apa yang didapat selama proses diklat. Banyak hal yang menjadi penyebab timbulnya masalah tersebut, salah satunya adalah analisis kebutuhan diklatnya yang tidak dilakukan dengan benar.

Analisis kebutuhan diklat yang dilakukan tidak sesuai prosedur akan menghasilkan analisis yang salah dan akan berimbas pada penyusunan program diklat. Melalui analisis kebutuhan yang tepat, perancang program dapat menemukan kompetensi apa yang sangat diperlukan oleh calon peserta pendidikan dan pelatihan. Sehingga pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta diklat dalam menghadapi tantangan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Bandung oleh Nasrudin (2014) ditemukan bahwa, Balai Diklat Keagamaan Bandung selalu melakukan AKD secara rutin sebelum pelaksanaan pelatihan untuk menjamin efisiensi dan efektifitas pelatihan yang diselenggarakan, karena dengan melakukan AKD, jenis pelatihan lebih terpetakan sehingga sesuai dengan kebutuhan peserta dan kualitas diklat dapat meningkat.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, ditemukan dua permasalahan yang berkaitan dengan analisis kebutuhan diklat, yang pertama adalah analisis kebutuhan terhadap kompetensi Widyaiswara. Dari hasil survey tersebut ditemukan fakta bahwa belum optimalnya kompetensi yang dimiliki Widyaiswara. Hal ini di buktikan oleh hasil evaluasi Widyaiswara oleh peserta di setiap pelaksanaan diklat. Pada tabel 1.1 merupakan hasil akumulasi penilaian Widyaiswara dari beberapa diklat yang sudah dilaksanakan di PPSDMA.

Tria Rizki Safitri, 2018

PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT BERBASIS TRAINING NEED ASSESSMENT TOOL (TNA-T) BERBANTUAN WEB BASED QUESTIONNAIRE

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.1 Akumulasi Parameter Penilaian Widyaiswara

No.	Nama Diklat	Kelengkapan	Penilaian Peserta	Penilaian Penyelenggara	Nilai	Keterangan
1.	Teknis Pelaksana I Angkatan II	7.38	49.60	14.93	71.91	Direkomendasikan dengan catatan
2.	Teknis Pelaksana I Angkatan IV	10.71	50.39	18.21	79.31	Direkomendasikan dengan catatan
3.	Legal Drafting	14.44	51.82	18.63	84.90	Direkomendasikan dengan catatan
4.	English Presentation Skill Angkatan II	8.33	50.08	18.63	77.04	Direkomendasikan dengan catatan

Data menunjukkan bahwa, evaluasi Widyaiswara dalam beberapa diklat sebagian besar adalah direkomendasikan dengan catatan yang berarti Widyaiswara tersebut dapat melakukan pengajaran di diklat selanjutnya namun dengan perbaikan-perbaikan terkait kekurangannya tersebut. Hal tersebut terjadi karena terdapat beberapa Widyaiswara yang memperoleh nilai dibawah 80, bahkan beberapa Widyaiswara tidak direkomendasikan karena memperoleh nilai dibawah 69. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu *stakeholder* di PPSDMA, yakni masih banyak Widyaiswara yang belum menguasai keempat kompetensi Widyaiswara dengan optimal sehingga seringkali proses pembelajaran berjalan tidak efektif. Padahal, Widyaiswara merupakan faktor utama dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, karena didalamnya terjadi proses transfer ilmu, pengalaman, dan keterampilan antara Widyaiswara dengan peserta diklat. Seperti yang dikemukakan Supono (2015), kepuasan peserta diklat terhadap Widyaiswara mencerminkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh Widyaiswara.

Oleh karena itu, melakukan analisis kebutuhan diklat terhadap Widyaiswara merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang mereka miliki dan kompetensi apakah

yang perlu dioptimalkan. Dengan melakukan analisis kebutuhan ini, kita juga dapat mengetahui kompetensi apakah yang ingin dikuasai oleh Widyaiswara. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam menganalisis kebutuhan diklat adalah *Training Need Assessmentn Tool* (TNA-T). Metode ini menggunakan Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP) dalam menemukan kesenjangan kompetensi.

Yang kedua adalah terkait dengan tugas pokok dan fungsi dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan admininstrasi di seluruh unit kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pihak penyelenggara diklat seringkali terkendala pada saat pelaksanaan analisis kebutuhan diklat karena lokasi unit yang tersebar di seluruh Indonesia dan jumlah responden yang tidak sedikit menjadi tantangan tersendiri bagi mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan Instrumen Analisis Kebutuhan Diklat *Training Need Assessment Tool* Berbantuan *Web Based Questionnaire*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengembangan suatu instrumen untuk melakukan analisis kebutuhan diklat yang praktis, efektif, dan efisien bagi pihak Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun Widyaiswara dalam melakukan pengisian angket.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah secara umum “Bagaimana desain dan pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur?” dengan rumusan masalah khusus sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur ?
- 2) Bagaimana kelayakan pada desain dan pengembangan terhadap instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur menurut para Ahli?

Tria Rizki Safitri, 2018

PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT BERBASIS TRAINING NEED ASSESSMENT TOOL (TNA-T) BERBANTUAN WEB BASED QUESTIONNAIRE

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- 3) Bagaimana tanggapan pengguna terhadap desain dan pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dalam penelitian ini yaitu untuk mengembangkan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Maka tujuan khusus penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui proses pengembangan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.
- b. Untuk mengetahui kelayakan instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur menurut para Ahli.
- c. Untuk mengetahui tanggapan pengguna terhadap instrumen analisis kebutuhan diklat *Training Need Assessment Tool* (TNA-T) berbantuan *Web Based Questionnaire* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam bidang pendidikan terutama dalam memberikan informasi dan masukan kepada pihak Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur mengenai metode yang efektif yang digunakan dalam melakukan analisis kebutuhan diklat.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Bagi penulis dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai mengidentifikasi kesenjangan kompetensi peserta diklat yang kedudukannya sangat penting dalam merancang sebuah pelatihan.

Tria Rizki Safitri, 2018

PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT BERBASIS TRAINING NEED ASSESSMENT TOOL (TNA-T) BERBANTUAN WEB BASED QUESTIONNAIRE

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- 2) Bagi pihak Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk mengembangkan kualitas program - program pendidikan dan pelatihan agar memperoleh hasil yang optimal.
- 3) Bagi Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan
Hasil penelitian dapat menambah informasi dan wawasan bagi mahasiswa jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan dalam menambahkan kemampuan dan kompetensi diri agar lebih handal dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di dunia pendidikan.
- 4) Bagi Pembaca
Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini serta menjadi bahan rujukan untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Mengacu kepada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 6411/UN40/HK/2016 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2016 yang berfungsi sebagai pedoman atau acuan bagi *civitas* dalam penulisan karya ilmiah di Universitas Pendidikan Indonesia, bahwa dalam penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Pada bab satu ini merupakan bagian perkenalan dari skripsi yang terdiri dari :

- 1) Latar belakang penelitian;
- 2) Rumusan masalah penelitian;
- 3) Tujuan penelitian;
- 4) Manfaat penelitian;
- 5) Struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka. Bab kedua ini merupakan bagian yang memiliki peran yang penting, karena melalui kajian pustaka terdiri dari teori yang sedang dikaji oleh peneliti sehingga memberikan konteks yang jelas terhadap permasalahan yang sedang diteliti yang meliputi :

- 1) Pengembangan sumberdaya manusia;
- 2) Pendidikan dan pelatihan;
- 3) Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- 4) *Training Need Assessment Tool (TNA-T)*;
- 5) *Web Based Questionnaire*;
- 6) *Framework Condegniter*;

Tria Rizki Safitri, 2018

PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT BERBASIS TRAINING NEED ASSESSMENT TOOL (TNA-T) BERBANTUAN WEB BASED QUESTIONNAIRE

universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

- 7) Kompetensi Widyaiswara;
- 8) Penelitian yang Relevan.

Bab III Metode Penelitian. Bagian yang menjelaskan tentang penelitian mengenai prosedur yang dilakukan oleh peneliti dalam merancang alur penelitian. Berikut ini alur penelitian dalam penelitian, diantaranya :

- 1) Desain penelitian;
- 2) Lokasi, populasi, dan sampel penelitian;
- 3) Variabel penelitian;
- 4) Teknik pengumpulan data;
- 5) Analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan. Pada bab ini, peneliti memaparkan hasil pengoolahan analisis data dan pembahasan temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Terdapat dua hal yang disampaikan dalam bab empat ini, diantaranya :

- 1) Hasil penelitian.
- 2) Pembahasan.

Bab V Simpulan dan Rekomendasi. Bab yang berisi tentang penafsiran peneliti terhadap hasil temuan dari penelitian. Terdapat tiga hal yang disampaikan dalam bab lima ini, diantaranya :

- 1) Simpulan;
- 2) Rekomendasi