

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu kegiatan yang hakikatnya bertujuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia, atau dengan kata lain untuk menyiapkan pegawai yang berkualitas yang siap akan segala perubahan yang ada dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu Notoatmojo (2003, hlm. 4) juga menjelaskan bahwa “untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka diklat yang paling penting diperlukan”.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua istilah yang hampir sama, namun memiliki orientasi dan makna yang berbeda, dimana menurut 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”. Selain itu Flippo (1979, hlm. 53) menyatakan bahwa “pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari”.

Walaupun terdapat perbedaan akan orientasi dan makna pada pendidikan dan pelatihan, Faktanya kedua istilah tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan pengetahuan atau kognitif, keterampilan atau psikomotorik dan sikap atau afektif.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Bab 2 Pasal 2 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain : (1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi; (2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; (3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian

yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat; (4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemerintahan yang baik.

Apabila dilihat dari tujuan pendidikan dan pelatihan secara umum maupun menurut Peraturan Pemerintah (PP) di atas, sudah seharusnya pelaksanaan diklat dilaksanakan sesuai dengan berorientasi pada pencapaian tujuan diklat itu sendiri. diklat dapat dikatakan sesuai apabila dalam setiap proses atau tahapan diklat terbebas dari penyimpangan, malfungsi atau ketidakberfungsi, kekurangan dan gangguan atau ketidaksesuaian dalam setiap tahapan penyelenggarannya. Proses atau tahapan tersebut mengacu pada fungsi manajemen, yang mana fungsi manajemen ini saling berhubungan satu sama lain.

Melihat pengertian manajemen menurut Terry, maka pengorganisasian sumber daya (*resources organizing*) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengorganisasian sumber daya merupakan rangkaian dari dua kata yaitu pengorganisasian dan sumber daya. Yang mana pengorganisasian merupakan suatu bentuk kegiatan sedangkan sumber daya merupakan suatu objek.

Bericara tentang pengorganisasian, Hasibuan (2007, hlm. 22) menjelaskan bahwa “pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif”.

Sejalan dengan itu Silalahi (2017, hlm. 236) menambahkan bahwa “sumber daya merupakan segala hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Itu terdiri dari sumber daya manusia (SDM) yang mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan maupun sumber daya lain (non manusia) yang mendukung pencapaian tujuan seperti sumber daya finansial, sumber daya sistem dan teknologi”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya merupakan suatu kegiatan mengatur dan merancang seluruh sumber daya baik SDM maupun non manusia

yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Tentunya dalam proses pengorganisasian sumber daya, seringkali ditemui adanya kesenjangan atau terjadi kendala yang belum menunjukkan hasil yang baik. Peneliti akan menguraikan hasil penelitian-penelitian terdahulu berupa jurnal artikel yang membahas tentang proses pengorganisasian dan memfokuskan hanya di lembaga diklat saja.

Berikut ini merupakan artikel jurnal yang menunjukkan adanya kendala atau ditemukannya kesenjangan yang terjadi dalam proses pengorganisasian di lembaga diklat, antara lain:

1. Komalasari (2006) dengan judul Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Tindak Lanjut Uji Kompetensi Guru SD di LPMP Kalimantan Tengah bahwa kegiatan pengorganisasian belum optimal untuk semua unit. Hal ini terlihat dari belum adanya kerjasama antara pihak perencana LPMP dengan pihak PSDP dan WI sebagai pihak yang mengetahui kebutuhan diklat di lapangan; pengelolaan keuangan diklat masih kurang transparan; jumlah panitia kurang sebanding dengan jumlah peserta diklat; lemahnya koordinasi antara pihak dinas dan pihak sekolah dikarenakan adanya kendala dalam pemanggilan peserta diklat yang masih menggunakan surat dan *faximile* sehingga peserta diklat terhambat dalam menerima informasi panggilan; dan untuk beberapa fasilitas yang dimiliki LPMP Kalimantan Tengah kapasitas dan kuantitasnya masih terbatas sehingga tidak sebanding dengan jumlah peserta diklat yang jumlahnya rata-rata diatas 200 orang. (hlm. 284-286)
2. Megalia, Makkum (2013) dengan judul Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur (Studi tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Kediklatan pada Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri RI) fungsi pengorganisasian yang dilakukan di Badiklat Kemendagri ini memiliki beberapa hambatan, ini terlihat dari struktur organisasi di Badiklat masih belum ideal, sehingga koordinasi dan pembagian tugas belum berjalan secara efektif. Muncul ide bahwa struktur organisasi sebaiknya lebih bersifat fungsional dibandingkan struktural, sehingga pembagian fungsi dan pelaksanaan tugas lebih efektif; kondisi pegawai di Badiklat Kemendagri secara kuantitas sudah memadai tetapi secara kualitas perlu dilakukan pengembangan; kondisi ruang kantor masih kurang representatif, karena jarak dari kantor ke ruang penyelenggaraan diklat agak jauh; pemanfaatan perpustakaan belum optimal dan terakhir jumlah koleksi buku dengan materi diklat masih kurang, kualitas koleksi ditemukan buku-buku lama. (hlm. 135&137)
3. Emalia, Tampubolon (2014) dengan judul Efektivitas Pengelolaan Diklat pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) bahwa pengorganisasian dalam pengelolaan diklat di pusdiklat kependudukan dan KB sudah berjalan dengan baik seperti adanya pembentukan tim pengelola yang dikukuhkan dengan surat tugas; adanya rapat

persiapan sebagai wadah untuk merancang seluruh kegiatan, dan adanya jadwal dan koordinasi internal maupun eksternal untuk mengatur lalu lintas. Namun ada satu partisipan yang mengatakan bahwa koordinasi internal yang dilakukan belum maksimal sehingga terkadang menimbulkan ketidakjelasan informasi yang ada. (hlm. 186)

Artikel jurnal di atas merupakan penggambaran dari permasalahan yang dihadapi oleh pengelola diklat dalam melakukan pengorganisasian sumber daya. Melihat adanya permasalahan yang dihadapi oleh pengelola diklat tersebut, maka upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan membuat suatu alat ukur atau instrumen standar yang berfungsi untuk mendekripsi atau mengukur kesehatan pengorganisasian sumber daya diklat. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menghasilkan sebuah instrumen untuk mendiagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya diklat yang mana instrumen tersebut merupakan hasil pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiannah Trias Andriani dalam mengembangkan kesehatan pengorganisasian sumber daya sekolah. Adapun tujuan dihasilkan instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat ini bertujuan untuk merencanakan peningkatan mutu pengorganisasian sumber daya diklat untuk keberlangsungan diklat.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Instrumen Diagnosis Kesehatan Pengorganisasian Sumber Daya di Lembaga Diklat*”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat?
2. Bagaimana gambaran kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB?
3. Bagaimana tindak lanjut hasil instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam), PPPPTK BMTI (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri) dan PPPPTK TK dan PLB (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa)

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuat instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat
2. Untuk dapat mengukur gambaran kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB
3. Untuk menindaklanjuti hasil instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dilaksanakan untuk mengembangkan ilmu patologi organisasi pendidikan dalam mengukur kesehatan pengorganisasian sumber daya khususnya di lembaga diklat

#### **2. Secara Praktis**

Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat dijabarkan ke dalam tiga bagian yaitu, sebagai berikut:

##### **a) Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peneliti tentang bagaimana membuat instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat, bagaimana mengukur gambaran

kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB, dan bagaimana menindaklanjuti hasil instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada peneliti agar dapat melakukan pengorganisasian sumber daya secara optimal.

**b) Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian ilmu administrasi pendidikan yang dapat dimanfaatkan sebagai materi pembelajaran mencapai tujuan pendidikan yang produktif, efektif dan efisien karena penelitian ini merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang pengorganisasian sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia secara optimal. Selain itu juga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang analisis instrumen kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

**c) Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**

Bagi lembaga diklat, diharapkan penelitian ini dapat digunakan dalam mengukur kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam melakukan upaya tindak lanjut agar pengorganisasian sumber daya dapat lebih efektif dalam pelaksanaannya.

## 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Secara umum sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang terdiri dari:

Bab I yaitu pendahuluan. Pada bab ini mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi yang akan peneliti laksanakan pada penelitian sebagai dasar utama penelitian. Bab ini juga dijelaskan secara rinci latar belakang dan alasan peneliti untuk meneliti bagaimana analisis instrumen diagnosis kesehatan pengorganisasian sumber daya di lembaga diklat (PPPPTK IPA, PPPPTK BMTI dan PPPPTK TK dan PLB).

Bab II yaitu kajian pustaka. Pada bab ini peneliti akan menguraikan konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang dilakukan baik diperoleh dari

buku-buku, penelitian terdahulu, maupun sumber-sumber lain yang mendukung dalam penelitian ini.

Bab III yaitu metode penelitian. Di dalam bab ini terdapat penjabaran secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai alat untuk memecahkan permasalahan yang diteliti. Adapun yang ada di dalam bab ini mencakup mengenai prosedur dan cara melakukan pengujian data yang telah diperoleh, diantaranya terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data dan pengukuran variabel. Metode penelitian yang peneliti gunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Bab IV yaitu temuan dan pembahasan. Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil pengolahan data dan analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau analisis temuan.

Bab V merupakan tahap akhir dari penelitian ini yaitu kesimpulan dan rekomendasi. Dimana dalam bab lima ini terdapat kesimpulan peneliti yang didapat melalui hasil analisis data yang telah dilakukan dalam temuan peneliti. Pada bab ini juga berisi rekomendasi yang didapat dari penafsiran peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.