

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang

Kesiapan Indonesia untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan global untuk tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bermutu untuk saat ini kurang maksimal. Hal ini ditegaskan oleh Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyebutkan berdasarkan *The Conference Board*, produktivitas Indonesia pada tahun 2017 mencapai US\$24.600 (DP, 2018). Artinya, dari tahun 2015 produktivitas pekerja Indonesia masih dibawah capaian. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan, pada tahun 2019 kelompok usia produktif (usia 15 tahun sampai 64 tahun) akan mencapai 67% dari total penduduk Indonesia. Sementara itu, bonus demografi berupa jumlah angkatan kerja produktif dengan jumlah besar, yakni mencapai 70% dari total pendudukan Indonesia dipekirakan terjadi hingga 2045.

Dalam perkembangan global saat ini persaingan di dunia pekerjaan sangat diperlukan pegawai yang dapat berpikir untuk maju, kreatif, semangat dan cerdas dalam menghadapi perkembangan zaman. Menurut (Mangkumanegara, 2004) merupakan pengaruh pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan searah pada tanggung jawab yang diterima. Pegawai diharapkan mempunyai kualitas tinggi agar dapat menghasilkan apa yang sudah di rencanakan dan memperoleh hasil yang optimal dan bermanfaat untuk organisasi.

Organisasi merupakan sebuah system yang dilakukan dua orang atau lebih untuk bahu membahu dalam mendapatkan tujuan bersama. Sebagai suatu organisasi, lembaga harus memiliki komponen salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia bagaikan peran yang bermanfaat pada memajukan organisasi, bisa diartikan bahwa organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Sebuah organisasi perlu membangun sumber daya manusia untuk memperbaiki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap/tingkah laku pegawai dalam memperbaiki

Fitria Zahra, 2020

ANALISIS POTENSI LEMBAGA BAGI PEGAWAI DALAM MENERAPKAN LEARNING ORGANIZATION DI BALAI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi dapat meningkatkan pegawai melalui integrasi internal dan adaptasi eksternal dengan mengikutsertakan aspirasi pegawai, menanamkan tujuan organisasi kepada para pegawai, memperkuat keterlibatan pegawai dalam perencanaan program-program yang direncanakan serta memperkenalkan pada organisasi (Wulandari, 2016). Banyaknya perubahan dalam organisasi tentunya memerlukan penyesuaian dari setiap organisasi melalui proses pembelajaran yang dikenal dengan organisasi pembelajaran. Dalam *learning organization* (organisasi pembelajaran), hanya beberapa organisasi yang dapat bertahan dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi harus *responsive* dan adaptif dalam menghadapi persaingan. Karena kesanggupan dari sebuah organisasi diperlukan untuk dapat memperbaiki dengan cara pembelajaran.

Organisasi pembelajaran atau *Learning Organization* (LO) merupakan sebuah ide untuk melakukan kesempatan yang mendorong setiap individu untuk terus belajar dalam keberhasilan organisasi. Terbentuknya proses pembelajaran sangat tergantung pada individu-individu dalam suatu organisasi, karena individu merupakan pelaku pembelajaran organisasi. Menurut (Senge, 1996) menyatakan bahwa “Organisasi Pembelajaran merupakan suatu belajar bersama, dimana manusia belajar secara terus dalam memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, tempat menemukan pola-pola baru dan berpikir luas, tempat mengumpulkan aspirasi bersama tersebut dibebaskan dan tempat orang terus menerus belajar bagaimana belajar bersama”.

Organisasi pembelajaran didasari berdasarkan ide-ide dan prinsip ke dalam struktur organisasi. Peter Senge menyebutkan bahwa organisasi pembelajaran merupakan kedisiplinan ke lima (*The Fifth Discipline*) diantaranya, (1) *Personal Mastery* (Keahlian Pribadi), (2) *Mental Model* (Mental Model), (3) *Shared Vision* (Visi Bersama), (4) *Team Learning* (Pembelajaran Tim), (5) *System Thinking* (Pemikiran Sistem). Selanjutnya, Adapun beberapa komponen yang ada di dalam

organisasi pembelajaran, (1) *Learning* (Belajar), (2) *Organization* (Organisasi), (3) *People* (Orang), (4) *Knowledge* (Pengetahuan), (5) *Technology* (Teknologi).

Kinerja pegawai tidak akan optimal jika hanya menggunakan satu dari kelima kedisiplinan dari *learning organization* yang disebutkan oleh Peter Senge. Karena kelima disiplin sama-sama berkaitan satu dengan yang lain dan tidak dapat berjalan sendiri. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan *learning organization* harus menerapkan seluruh komponen yaitu keahlian pribadi, mental model, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem. Maka kondisi ini sama halnya dengan pendapat Senge (Budihardjo, 2017) yang menyebutkan “kelima komponen tersebut menggambarkan landasan untuk organisasi pembelajar”. Kelima komponen yang ada pada *learning organization* bila telah menerapkan, kemudian dapat dikatakan hendak terlaksana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerja supaya memiliki sikap dan perilaku yang dapat menggambarkan keadaan, kepatuhan serta mematuhi peraturan. Untuk dapat mencapai kinerja terbaik organisasi harus melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan sistem yang berlaku dalam organisasi. Setiap lembaga pemerintahan tentu memiliki visi misi yang akan dicapai, sama halnya dengan Balai pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Maka, organisasi mesti melakukan kerjasama melalui banyak bagian agar dapat menerapkan visi misi tersebut. Tanpa adanya kesadaran visi misi yang sama dari plt kepada bidang, widyaiswara, plt kasubbid penyelenggaraan & evaluasi, kasubbid program dan kerja sama, kasubbid tata operasional dan staff yang lainnya maka penerapan *learning organization* dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak akan berjalan.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi, Bidang Pelatihan dan Pengembangan memiliki tugas menjalankan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan. Adapun visi misi yang dijalankan secara konsisten oleh Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Melibatkan semua pihak baik plt kepada bidang, widyaiswara, plt kasubbid penyelenggaraan & evaluasi, kasubbid program dan kerja sama, kasubbid tata

Fitria Zahra, 2020

ANALISIS POTENSI LEMBAGA BAGI PEGAWAI DALAM MENERAPKAN LEARNING ORGANIZATION DI BALAI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT

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

operasional dan staff yang lainnya dalam menjalankan visi misi, dan berkomitmen pada tugasnya masing-masing.

Berlandaskan apa yang sudah paparkan di atas mengenai *learning organization* dan kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS POTENSI LEMBAGA BAGI PEGAWAI DALAM MENERAPKAN *LEARNING ORGANIZATION* DI BALAI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BKKBN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana karakteristik kelembagaan Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat untuk menjadi *learning organization* bagi pegawainya?
- 2) Bagaimana langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat ditinjau dari *learning organization*?
- 3) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat dalam mengembangkan lembaganya sebagai *learning organization*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis karakteristik kelembagaan Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat dalam analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization*.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat ditinjau dari *learning organization*.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat dalam mengembangkan lembaganya sebagai *learning organization*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak terkait. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan yang luas dan pengembangan yang sangat berharga dalam penelitian lebih lanjut. Selain itu, diharapkan dapat digunakan penelitian lain sebagai referensi penelitian yang sama.
- 2) Bagi Lembaga, melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

1.5 Sistematika Skripsi

Dalam struktur organisasi skripsi, dilihat dari tata cara penulisan, penulis merujuk kepada Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI 2020, sebagai berikut

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas uraian tentang pendahuluan skripsi yang terdiri dari latarbelakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran

Bab ini mengenai kajian pustaka dalam skripsi membahas uraian konsep, teori yang jelas terhadap topic permasalahan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui alur penelitian mulai dari metode penelitian yang diterapkan, instrument yang digunakan, tahapan pengumpulan data, dan langkah-langkah analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil temuan lapangan dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi dari hasil analisis temuan peneliti yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.