

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara berkembang membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberi daya dukung yang optimal terhadap kemajuan pembangunan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber Daya Manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Peran SDM yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan SDM itu. Pemeliharaan terhadap SDM dilakukan melalui serangkaian program atau kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. SDM yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kebutuhan akan SDM yang berkualitas seringkali masih diartikan secara terbatas. Peningkatan SDM masih tertuju pada keterampilan dan kemampuan seseorang. Namun moralitas, kejujuran, kebersihan hati tidak menjadi perhatian yang cukup serius, padahal krisis yang saat ini sedang melanda Indonesia merupakan bagian dari krisis moral SDM para aparatur negara.

Usaha yang dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi SDM yang sesuai dengan kebutuhan adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.

Landasan hukum untuk melaksanakan pembinaan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan adalah Undang-Undang No. 43 tahun 1999, pasal 31 berbunyi:

“untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.”

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarkan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien didalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004:42) ciri-ciri SDM yang produktif adalah: “tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.”

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Kemampuan yang diperoleh dari hasil mengikuti

pendidikan dan pelatihan meliputi aspek pengetahuan praktis dan penerapannya, keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh suatu organisasi. Keberhasilan seorang karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari prestasinya selama mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian makin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, berarti makin tinggi pula peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi dapat diduga bahwa peningkatan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap kompetensi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut pendidikan dan pelatihan harus dilakukan agar pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja, sehingga pegawai dapat menunjukkan kompetensi yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang mengikuti diklat sesuai dengan bidang tugasnya sehari-hari akan lebih terarah, lebih lancar dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan mengabdikan atau setia pada perusahaan tempatnya bekerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan pemberian motivasi dari manajemen bagi pegawainya, yang akan meningkatkan aktivitas kerja sehingga mutu pegawainya akan meningkat, yang berdampak pula terhadap kompetensi karyawan. Pegawai akan menjadi lebih setia, kreatif dan produktif dalam memaksimalkan output yang menguntungkan perusahaan..

Pelatihan merupakan suatu kegiatan penciptaan suatu keadaan dimana karyawan yang menjadi peserta pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan yang berkaitan dengan tugas pokok dan pekerjaan yang akan dilakukan secara efektif dan efisien. Pelatihan juga merupakan kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan akan berdaya guna dan berhasil guna dalam mengembangkan misi organisasi hanya apabila para pengelola program pelatihan memperhatikan prinsip dasar dan karakteristik kebutuhan organisasi dan individu atau karyawan serta kebutuhan masyarakat.

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan kompetensi karyawan, individu, kelompok atau seluruh organisasi. Selain itu aktivitas pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk membantu karyawan mempelajari keahlian baru atau memperbaiki keahlian yang sudah ada.

Kompetensi merupakan sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Kompetensi adalah suatu komponen yang paling utama dalam diri karyawan. Tanpa adanya kompetensi, maka suatu pekerjaan tidak akan dapat dilakukan dengan baik. Seiring dengan berkembangnya zaman, kompetensi pun semakin berkembang dan sangat beragam. Siapa yang punya kompetensi paling tinggi,

maka dialah yang menang. Oleh karena itu, tidak heran jika organisasi semakin menyadari arti kompetensi dalam organisasi mereka.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat. Dalam kondisi masyarakat yang kian terdidik, akan lahir *active society* / masyarakat yang aktif, sebagai sinyal bagi menggeliatnya gerakan masyarakat madani. Hal tersebut menuntut sumber daya aparatur pemerintah untuk bekerja lebih profesional sehingga mampu menunjang proses percepatan membangun masyarakat Indonesia yang demokratis atau masyarakat madani Indonesia

Training-training atau pelatihan dan pendidikan terus dilakukan, baik *in-house* maupun mengirim karyawan ke training di luar, hal ini berujung pada satu tujuan: meningkatkan kompetensi. Disinilah peran penting dari *Human Resources*, yakni melakukan identifikasi terhadap kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan organisasi juga *update* terhadap perkembangan terbaru.

Berdasarkan uraian-uraian diatas cukup jelas bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Walaupun masih banyak faktor-faktor lain baik dari luar maupun dalam diri karyawan yang juga dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Dalam hal ini faktor kemampuan yang meliputi kemampuan dalam tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap/kepribadian yang dimiliki karyawan merupakan hasil dari mengikuti pendidikan dan latihan. Selain itu penjabaran pernyataan diatas menunjukkan, bahwa pelaksanaan program pendidikan dan latihan memiliki

hubungan dengan kompetensi karyawan. Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana persepsi karyawan Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Umum tentang Relevansi Program Pendidikan dan Pelatihan Umum dengan Kebutuhan Kompetensi Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan kesenjangan antara fakta dan harapan, antara kecenderungan perkembangan dengan keinginan pengembangan, antara kenyataan dengan ide. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengajukan masalah penelitian “Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi program pendidikan dan pelatihan umum dengan kebutuhan kompetensi karyawan?”

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini dibatasi pada relevansi program pendidikan dan pelatihan terhadap kebutuhan kompetensi karyawan, berikut dijabarkan menjadi sub masalah:

1. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi tujuan diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?
2. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi materi diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?

3. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi metode diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?
4. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi media diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?
5. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi pelatih/instruktur diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?
6. Bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang relevansi evaluasi diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan?

C. Definisi Operasional

1. Persepsi

Pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan, dalam hal ini adalah persepsi karyawan BPPTKPU tentang relevansi program diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan.

2. Relevansi

Maksud relevansi dalam penelitian ini adalah kesesuaian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan kebutuhan kompetensi karyawan.

3. Program Pendidikan dan Pelatihan

Program yang disusun dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang dilakukan suatu lembaga dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawannya.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan yang penulis maksudkan sebagai variabel penelitian ini adalah pelaksanaan pendidikan dan latihan umum.

4. Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan memiliki cakupan yang sangat kompleks, pada awalnya, adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dikembangkan menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan.

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan di atas, tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan kompetensi karyawan.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi tujuan diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan
2. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi materi diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan

3. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi metode diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan
4. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi media diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan
5. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi instruktur diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan
6. Mengetahui persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi evaluasi diklat dengan kebutuhan kompetensi karyawan

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengungkap bagaimana persepsi karyawan BPPTKPU Dinas Pendidikan Jawa Barat tentang relevansi program pendidikan dan latihan umum dengan kebutuhan kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Masukan bagi pengelola diklat, dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan umum selanjutnya. Dengan demikian hasil belajar para peserta diklat dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan.
2. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para karyawan di BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

3. Bagi para peneliti, khususnya bagi mereka yang tertarik dalam masalah peningkatan sumber daya aparatur pemerintahan, maka hasil penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian sejenis yang lebih lanjut.
4. Bagi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan sendiri, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pendidikan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan program pelaksanaan diklat yang lebih baik dan produktif.
5. Lebih khusus bagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan BPPTKPU tentang relevansi program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan kompetensi karyawan. Disamping itu peneliti akan memperoleh pengalaman berfikir dalam memecahkan persoalan pendidikan dan perencanaannya.

F. Asumsi

Syaodih (2005:305) mengemukakan bahwa asumsi merupakan titik pangkal dalam penelitian skripsi, tesis dan disertasi. Asumsi merupakan landasan bagi hipotesis, dan dirumuskan dalam kalimat deklaratif.

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengasumsikan bahwa: pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu tujuan yang telah direncanakan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.