

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Industri yang semakin pesat dan maju, memaksa perusahaan untuk mendongkrak kekuatan internal organisasi untuk tetap bertahan dalam persaingan global saat ini. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat terlihat dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. SDM merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena SDM adalah mereka yang bekerja dengan cara berpikir secara inovatif dan kreatif mengenai hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh mesin atau peralatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan suatu industri terletak pada Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang tersimpan dalam diri karyawan yang perlu dibina dan digali, serta di kembangkan untuk di manfaatkan sebaik - baiknya. Sumber Daya Manusia merupakan modal tersendiri yang dibutuhkan dalam membangun sebuah industri. Dalam pengembangannya, industri membutuhkan SDM yang memiliki potensi-potensi yang diupayakan terdapat pada individu melalui suatu usaha proses pendidikan yang dinamis, sistematis, dan integratif.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan,

akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Dengan demikian, manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan oleh seorang pemimpin pengelolaan dan pendayagunaan. Manajemen tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan itu secara terpadu. Selain itu manajemen SDM juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses, manajemen SDM demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus - menerus.

Keberadaan SDM sangatlah dibutuhkan dalam pengembangan sebuah perusahaan, karena perusahaan tidak akan bekerja tanpa adanya unsur manusia di dalamnya. SDM menunjang pengembangan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas dan peran nyata sebagai pengusaha, karyawan, manajer, atau pemilik perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia maka perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, SDM juga merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti : modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha penacapaian tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, penempatan karyawan dalam bidang pekerjaannya seringkali tidak menjamin bahwa karyawan tersebut mengerti dengan paham peran dan tanggung jawabnya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus seimbang melalui program orientasi dan

pelatihan. Melalui program pelatihan, perusahaan membuat keputusan tentang pentingnya mengembangkan kualitas SDM demi menunjang perkembangan perusahaan.

Kualitas yang dikembangkan tersebut adalah hasil yang menjadi tanggung jawab perencana pendidikan dan pelatihan untuk mengelola dan menyusun standar pengelolaan pendidikan dan pelatihan sebagai sebuah usaha sadar dalam mengembangkan kualitas SDM. Di samping itu, globalisasi menyajikan tantangan lain yang tidak kalah beratnya karena mendorong meningkatnya mobilitas manusia dan barang yang tidak terkendali oleh batas-batas negara dan wilayah, termasuk dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan.

Dalam aspek peningkatan kualitas SDM tersebut diadakanlah pendidikan dan pelatihan karyawan sesuai dengan jabatan operasional serta kebutuhan perusahaan yang ingin dicapai, hal ini tercantum dalam UU RI NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 26 ayat 3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan kualitas SDM dapat dikembangkan mencakup pengembangan dalam pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman keseluruhan maupun dalam pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan sumber

daya manusia merupakan proses pengembangan jangka-panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan yang kadang-kadang disebut latihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan kualitas diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Peningkatan kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia akan menguntungkan banyak pihak, baik dari diri yang bersangkutan yang akan berarti meningkatkan tanggung jawab dan wewenang di dalam pekerjaannya, sedangkan bagi perusahaan akan meningkatkan produktifitas dan daya saing. Untuk itulah sebuah pendidikan dan pelatihan perlu mendapat perhatian khusus dalam pengelolaannya.

Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya adalah suatu sistem pembelajaran. Sebagai suatu sistem, mutu pelatihan sangat tergantung pada mutu komponen-komponennya, kaitan dan ketergantungan serta kerja sama diantara komponen tersebut sehingga menimbulkan efek sinergis. Proses perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan pelatihan memiliki peran masing-masing dalam masalah mutu pelatihan termasuk juga peran evaluasi pelatihan.

Proses pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari peranan evaluasi pelatihan. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektifitas program yang

bersangkutan. Evaluasi pelatihan berkaitan dengan strategi evaluasi yang meliputi evaluasi terhadap calon peserta diklat, fasilitator diklat, dan evaluasi penyelenggaraan diklat. Hasil dari evaluasi tersebut memberikan gambaran kelebihan dan kekurangan suatu pelatihan apakah sesuai dengan apa yang diharapkan ataukah tidak. Jika tidak, maka sudah menjadi tanggung jawab pengelola pelatihan untuk mendesain ulang dan memberikan solusi dalam menanggulangi kekurangan-kekurangan dalam penyelenggaraan diklat.

Standar pengelolaan pendidikan merupakan hal yang menentukan kualitas pelatihan, pelatihan yang berkualitas akan menghasilkan SDM yang berkualitas pula, maka dari itu, perlu untuk mengetahui proses evaluasi pelatihan dan bagaimana standar pendidikan dan pelatihan itu dikelola berdasarkan hasil evaluasi diklat yang telah dilaksanakan.

Atas dasar itulah penulis bermaksud melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang proses dan kontribusi pelaksanaan evaluasi pelatihan terhadap standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan. Penulis berusaha untuk melakukan pengkajian terhadap perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi sebagai faktor dan kontribusi terhadap standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan dengan judul penelitian “Kontribusi Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan Terhadap Standarisasi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah secara umum adalah:

“Seberapa Besar Kontribusi Evaluasi Pelatihan Terhadap Standarisasi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung?”

Untuk menjawab rumusan masalah umum tersebut, maka dirumuskan beberapa sub masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perencanaan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemanfaatan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan evaluasi pelatihan terhadap standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT KA (Persero) Bandung.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara perencanaan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT KA (Persero) Bandung.
2. Mengetahui hubungan pelaksanaan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung.
3. Mengetahui hubungan pemanfaatan evaluasi pelatihan dengan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. KA (Persero) Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai evaluasi diklat serta mendapatkan informasi mengenai perencanaan, pemanfaatan, dan pelaksanaan evaluasi pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT KA (Persero) Bandung.

2. Secara Praktis

a. Manfaat bagi PT. KA

Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh PT KA (Persero) dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas evaluasi diklat dan lebih menyempurnakan rancangan program serta referensi dalam menyusun pelaksanaan evaluasi diklat.

b. Manfaat bagi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi program Teknologi Pendidikan dalam mengembangkan disiplin ilmu dan kualitas lulusannya.

c. Manfaat bagi Instruktur / Widiaiswara

Diharapkan dapat memberikan masukan pengetahuan dan sumbangan pikiran tentang pelaksanaan evaluasi diklat serta informasi mengenai kontribusi evaluasi diklat terhadap penyusunan standarisasi pengelolaan pendidikan dan pelatihan.

d. Penelitian lebih lanjut

Diharapkan penelitian ini dapat mendorong penelitian selanjutnya yang sejenis, yang dapat dilakukan oleh peneliti-peneliti dengan pengembangan-pengembangan pada Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan FIP UPI Bandung.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dan agar lebih memahami isi yang terkandung dalam penelitian dan judul skripsi, maka perlu menjelaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Kontribusi

Kontribusi adalah dukungan, keterlibatan, peranan, dan atau masukan suatu unsur tertentu baik merupakan sekumpulan informasi atau hasil tindakan yang disumbangkan untuk tujuan suatu pemenuhan dan *enrichment* unsur lainnya.

2. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dalam penelitian ini ialah suatu proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektifitas program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan memberikan informasi masukan bagi perbaikan program selanjutnya.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu praktek bagi sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengkajian, serta melalui proses yang terencana berupaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar individu dapat melaksanakan pekerjaan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

4. Standarisasi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan

Standarisasi Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu acuan atau landasan dasar dalam tubuh organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang meliputi kriteria-kriteria minimal tertentu dalam mencapai visi dan menjalankan misi sebuah organisasi lembaga diklat.

5. Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT KA (Persero) Bandung

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT KA (Persero) adalah sebuah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan – pelatihan pada jabatan-jabatan operasional tertentu yang meliputi pelatihan Manajerial, Teknik Perkeretaapian, Operasi dan Pemasaran, serta Teknik Sinyal dan Telekomunikasi. Adapun faktor utama diadakannya pelatihan ini karena adanya kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM dan melakukan re-generasi karyawan.