

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pernyataan ini memberikan makna bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dari generasi tua untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh generasi muda yang mencakup pengetahuan, pengalaman, kecakapan serta ketrampilan sebagai salah satu usaha untuk mempersiapkan mereka agar dapat menjalin fungsi hidupnya serta mampu bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan intelektual tinggi serta mempunyai kepribadian yang baik.

Lembaga Politeknik Pekerjaan Umum (LPPU) berkembang menjadi Akademi Teknik Pekerjaan Umum dan Tenaga (ATPUT), lalu menjadi Pendidikan Profesional Kedinasan Keahlian Teknik (PPKKT) Pusdiktek Departemen Permukiman dan Pengembangan Wilayah, lalu menjadi Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (PUSDIKTEK) Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah.

Perkembangan Organisasi terakhir yang berubah dari waktu ke waktu menunjukkan suatu usaha organisasi Departemen Permukiman dan Pengembangan Wilayah untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan visi dan misi organisasi untuk menyongsong era globalisasi, dalam situasi dan kondisi Indonesia saat ini. Dalam rangka meningkatkan kinerja Organisasi Pusdiktek melalui karyawan, dosen, widyaiswara, Praktisi Penjabat Kimpraswil, asisten, instruktur laboratorium, diperlukan strategi untuk meningkatkan mutu belajar mengajar (pembelajaran) dengan mengadakan penyelenggaraan dan pelaksanaan Pendidikan Profesional Keahlian Teknik. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah, mempunyai tugas dalam hal pengaturan, pembinaan, pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat (karyasiswa) maupun seluruh karyawan dapat dilaksanakan.

Kondisi aktual saat ini menunjukkan bahwa pelayanan terhadap karyasiswa harus terus ditingkatkan. Hal ini berimplikasi kepada harus adanya peningkatan kinerja dari staf administratif sebagai pihak yang memberikan pelayanan terhadap mahasiswa. Untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme para staf administratif, ada beberapa kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh Pusdiktek dalam rangka peningkatan kinerja tersebut, yaitu :

- Training of Trainers

- Pengembangan Pedoman dan Acuan kerja digunakan sebagai petunjuk kerja sehari-hari, dikembangkan sesuai dengan dinamika perubahan waktu dan peningkatan perkembangan teknologi.
- Training of Trainer's Education Managers (TOEM)
- Peningkatan kapasitas Pusdiktek, Master Plan, Workshop dan
- Bimbingan Konseling.

Semua kegiatan tersebut di atas dilaksanakan melalui kerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang dianggap paling sesuai dan memenuhi kriteria sasaran yang diprogramkan agar penyelenggaraan kegiatan tersebut di atas betul-betul mempunyai nilai tambah dalam peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja ini sangat bermanfaat dan dapat mengantisipasi masalah pembelajaran yang kurang memenuhi sasaran. Visi dan misi Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah diperlukan sebagai landasan kerja aparatur untuk pencapaian keluaran dan sarana yang tepat ditengah-tengah lingkungan organisasi. Perlu pengetahuan cukup tentang peluang yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk tetap eksis dalam menjalankan misinya.

Hal lain yang dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya upaya pengembangan kinerja personel atau staf dalam sebuah organisasi atau sistem memiliki keterkaitan dengan tiga aspek, yaitu : (1). Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari organisasi atau sistem; (2). Pengembangan karier personel atau staf bersangkutan; (3). Produktivitas organisasi atau sistem. Dengan keterkaitan ini, maka kegiatan pengembangan personil atau staf haruslah dilakukan dengan berpegang kepada analisis ketiga

aspek tersebut, khususnya dalam pengembangan personil atau staf yang dilakukan dalam ruang lingkup organisasi atau sistem pendidikan dalam hal ini Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (Pusdiktek) Badan Pengembangan SDM Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah.

Bila dipahami dengan konsep perubahan perilaku, maka kinerja personel atau staf menurut Cascio (1992) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003 : 21) menyebut *abilitas* dan *motivasi* sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja staf. Aabilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.

Sedangkan Gibson, et.al. (1985 : 51-53), secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi "kinerja" dan potensi individu dalam organisasi, yaitu : *Pertama, Variabel Individu*, yang meliputi : (a) kemampuan/ketrampilan (fisik), (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan (c) demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin). *Kedua, Variabel Organisasi*, meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. *Ketiga, Variabel Individu (psikologis)*, meliputi : (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Jika dikaitkan dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengembangan personel dalam organisasi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut : (a) untuk menjamin eksistensi suatu

program pengembangan dalam suatu organisasi diperlukan adanya suatu kebijakan tentang kepegawaian yang dapat mendukung program tersebut, (b) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam konteks kekinian, perlu merujuk kepada visi dan misi organisasi dengan pendalaman substansi merujuk pada tuntutan standar kerja, (c) dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu mengangkat persoalan-persoalan aktual dan kontekstual selanjutnya dibahas dalam perspektif keilmuan, (d) sebelum melakukan program pengembangan, perlu adanya analisis kebutuhan baik analisis kebutuhan organisasi maupun analisis pekerjaan, (e) dalam pelaksanaan pengembangan diperlukan adanya suatu tim perencana yang tugasnya merumuskan formula pengembangan sumber daya manusia.

1.2. Permasalahan Penelitian

Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik yang memiliki tanggung jawab serta beban kerja yang sangat tinggi dalam bidang pendidikan memerlukan penanganan yang sangat serius serta diperlukan kinerja yang sinergis dari seluruh staf yang ada dilingkungan Pusdiktek. Kepala Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (Pusdiktek) dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola seluruh potensi sumber daya kependidikan (sumber daya manusia dan sumber daya non manusia). Kemampuan mengelola seluruh potensi sumber daya kependidikan ini merupakan pendorong bagi upaya pencapaian Visi, Misi

dan Tujuan dari Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (Pusdiktek) yang selaras dengan Tugas Pokok dan Fungsinya dalam bidang pendidikan di Departemen Kimpraswil.

Disamping itu, dapat kita pahami bahwa posisi Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil sebagai *leading sector* pembangunan pendidikan di bidang ke PU-an atau Permukiman dan Prasarana Wilayah di seluruh Indonesia, pada dasarnya juga mempunyai kewajiban mengelola dan membangun sumber daya manusia pendidikan dalam hal ini tenaga kependidikan atau dosen-dosen, Kepala Pusdiktek/Balai, staf administrasi dalam fungsinya sebagai dosen atau instruktur. Kepala Pusdiktek dituntut memiliki kemampuan intelektual yang tinggi.

Apabila Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil menyadari sepenuhnya bahwa mereka mempunyai tanggung jawab untuk mengelola, memperdayakan tenaga pendidikan (Dosen, Widyaiswara) sudah seharusnya staf administrasi memiliki kemampuan intelektual yang lebih tinggi. Asumsinya bahwa staf administrasi yang ada di Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil minimal memiliki tingkat pendidikan yang sama (S1) dengan kebanyakan tenaga pendidikan, kalau memungkinkan dapat lebih tinggi tingkat pendidikan dari tenaga pendidikan Dosen/Instruktur. Oleh karena itu, Pusdiktek dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan staf administrasi sebagai bagian untuk mampu mengelola dan

memberdayakan tenaga pendidikan yang ada di Pusdiktek Departemen Kimpraswil.

“Sebagai pusat pengembangan program penyediaan sumber daya manusia untuk mendukung percepatan perwujudan visi dan misi Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah” merupakan Visi dari Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik, dimana hal ini menuntut suatu kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi. Menyadari betapa pentingnya beban tanggung jawab yang dipikul oleh Pusdiktek untuk dapat memujudkan visinya, maka dalam rumusan Rencana Strategis (Renstra 2003-2010) Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil membuat beberapa misi, antara lain: (1). Menyelenggarakan dan memfasilitasi penyelenggaraan jejaring kerja sama (*networking*), (2). Mengembangkan dan membinakan kurikulum, (3). Mengembangkan dan membina teknologi pembelajaran, (4). Mengembangkan dan membinakan bimbingan dan penyuluhan dalam mendukung berhasil guna dan berdaya gunanya pendidikan keahlian teknik dan keahlian pendukung.

Namun demikian, upaya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada dilingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil yang dianggap sebagai titik terlemah karena dianggap masih rendahnya profesionalisme mereka (Renstra Pusdiktek tahun 2003-2010) dalam upaya meningkatkan kualitas pembangunan pendidikan di lingkungan Pusdiktek bukanlah merupakan sebuah persoalan yang mudah. Akan tetapi harus didukung oleh kebijakan-



kebijakan, bentuk program dan implementasinya, serta tindak lanjut dari upaya peningkatan kualitas SDM yang ada. Berawal dari sinilah, upaya atau langkah dan kegiatan atau program pengembangan kinerja staf administratif sebagai tenaga kependidikan yang ada di lingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil.

Implementasi dari kegiatan pengembangan kinerja staf administratif yang ada di Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Tehnik Departemen Kimpraswil, terkesan berjalan seadanya dan tanpa ada kontrol dari unsur pimpinan maupun atasan langsung dari staf administratif, sehingga pada gilirannya upaya pengembangan staf administratif yang dilakukan oleh setiap individu tidak memberikan kontribusi yang signifikan kepada organisasi atau sistem dalam hal ini Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Tehnik Departemen Kimpraswil.

Kondisi ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dapat dikaji dan dianalisis, sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk mendeskripsikan dalam sebuah karya ilmiah dengan hipotesis-hipotesis yang bersumber dari teori-teori ilmu administrasi pendidikan. Adapun kajian yang menarik bagi penulis adalah bagaimana bentuk kebijakan yang diterapkan di Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Tehnik Departemen Kimpraswil, bagaimana bentuk program dan implementasinya, serta bagaimana tindak lanjut (*follow up*) dari seluruh kegiatan pengembangan staf administratif yang dilakukan oleh Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Tehnik Departemen Kimpraswil.

1.3. Perumusan Masalah

Secara teoritis, kinerja staf dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain variabel individu (fisik), variabel organisasi dan variabel psikologis (Gibson, et.al, 1985: 51-53). Sedangkan Wahjosumidjo (1994: 177), menjelaskan bahwa Penampilan seseorang (kinerja) merupakan perpaduan dari fungsi *motivasi*, *kemampuan* dan *persepsi*. Dengan memperhatikan uraian tersebut, jelaslah bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja staf administratif. Para staf administratif diharapkan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas professional. Pada dasarnya profesionalisme itu, merupakan motivasi intrinsik pada diri staf sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan professional. Sisi lain yang dapat menunjang kinerja staf administratif yang mandiri dan efektif serta motivasi yang tinggi merupakan indikasi kualitas sumberdaya manusia sebagai tenaga kerja yang profesional.

Namun demikian, kondisi yang terjadi saat ini khususnya di Pusdiktek menunjukkan masih rendahnya kinerja staf administratif hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: (a) masih banyak staf yang tidak menekuni pekerjaannya secara utuh sehingga bekerja tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, (b) tuntutan kerja organisasi tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki staf, sehingga mengharuskan adanya program pengembangan kinerja, (c) kurangnya motivasi staf dalam



meningkatkan kualitas kerja karena hasil kerja mereka tidak selalu dievaluasi atau dinilai.

Beranjak dari kondisi ini, maka yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan pengembangan kinerja staf administratif dengan memfokuskan kepada pengembangan kinerja staf administratif di lingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil. Pengkajian ini diharapkan akan mampu dikaitkan dengan upaya mendapatkan solusi bagi pemenuhan kebutuhan akan tenaga staf administratif di lingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil.

Suatu kenyataan yang dapat dilihat pada Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil bahwa pengembangan dan pembinaan staf administratif dalam prakteknya masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan menggunakan konsep yang pernah dibaca dalam berbagai kepustakaan. Hal ini terungkap bahwa pengembangan dan pembinaan staf administratif di lingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil masih belum terencana, antara lain tidak berpegang kepada kebutuhan pengembangan atau pembinaan sesuai dengan analisis kebutuhan organisasi dalam hal ini Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil. Gejala ini jelas merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dikaji secara khusus untuk memperjelas dan menemukan indikator-indikator yang berpengaruh terhadap terjadinya kondisi tersebut.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini, yaitu : *“Kegiatan-kegiatan apakah yang dilakukan dalam Pengembangan Kinerja Staf Administratif Pada Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil ?”*.

Mengacu kepada pokok permasalahan di atas, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Kegiatan apakah yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan kerja Staf Administratif di Pusdiktek
2. Kegiatan apakah yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja Staf Administratif di Pusdiktek
3. Seberapa Tinggi kinerja Staf Administratif di Pusdiktek
4. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan kinerja staf administratif di Pusdiktek

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah di atas, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1.4.1. Tujuan umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai pengembangan kinerja staf administratif melalui pendidikan dan latihan.

1.4.2. Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang :

1. Pelaksanaan kegiatan peningkatan kemampuan kerja Staf Administratif di Pusdiktek.
2. Pelaksanaan kegiatan peningkatan motivasi kerja Staf Administratif di Pusdiktek.
3. Tingkat kinerja Staf Administratif di Pusdiktek.
4. Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan kinerja Staf Administratif di Pusdiktek.

1.5. Kegunaan Penelitian

Ada beberapa kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain :

Pertama, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan akademik atau keilmuan bidang administrasi umumnya, khususnya bagi pengembangan keilmuan bidang pengembangan kinerja staf administratif (*personel development*) yang menjadi bagian dari garapan bidang ilmu administrasi pendidikan.

Kedua, Penelitian ini diharapkan akan memberikan satu pola bagi praktek pelaksanaan pengembangan kinerja staf administratif di Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil umumnya, khususnya bagi pengembangan kinerja staf administratif di lingkungan Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan dan

Jembatan Pusat Pendidikan Keahlian Teknik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Kimpraswil.

Ketiga, penelitian ini juga diharapkan akan memberikan gambaran tentang indikator-indikator yang menjadi kendala dan pendukung terhadap kegiatan pengembangan kinerja staf administratif, sehingga pada gilirannya akan mampu menjadi solusi yang tepat bagi pengembangan staf administratif di lingkungan Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (Pusdiktek) Departemen Kimpraswil.

Selain dari itu kegiatan pengembangan dan pembinaan staf administratif dalam satuan organisasi pendidikan haruslah mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi pendidikan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Konsekuensinya adalah bagaimana satuan organisasi pendidikan berfungsi sesuai dengan kewenangan sebagai tempat bagi upaya pembangunan pendidikan. Kemudian secara keseluruhan penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM seperti yang di kemukakan oleh *Catetter* (1996 : 2) diantaranya meliputi : Perencanaan SDM, Rekrutmen SDM, Seleksi SDM, Induksi SDM, Penelitian Performa SDM, dan Pengembangan Personil, Keadilan dan Kelangsungan pegawai, teknologi informasi, Kompensasi atau Pengajian, dan kesepakatan dapat diadopsi sebagai pedoman bagi pengembangan kinerja staf administratif di Pusdiktek Departemen Kimpraswil.

Pengembangan kinerja tenaga kependidikan dalam hal ini staf administratif yang ada di lingkungan Pusdiktek Departemen Kimpraswil diharapkan akan mampu mengatasi kelemahan-kelemahan, mampu

menyediakan bentuk regenerasi kepemimpinan yang diperlukan oleh organisasi, serta mampu mewujudkan iklim kerja sama yang saling mendukung.

1.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan argumentasi dukungan landasan teoritik dalam rangka mengantisipasi jawaban terhadap masalah yang dihadapi, yang dikemukakan berupa risalah singkat mengenai rangkaian hubungan fungsional evidensi satu sama lain secara keseluruhan dengan diwarnai sikap dan pandangan peneliti (Didi Atmadilaga, 1989 : 10).

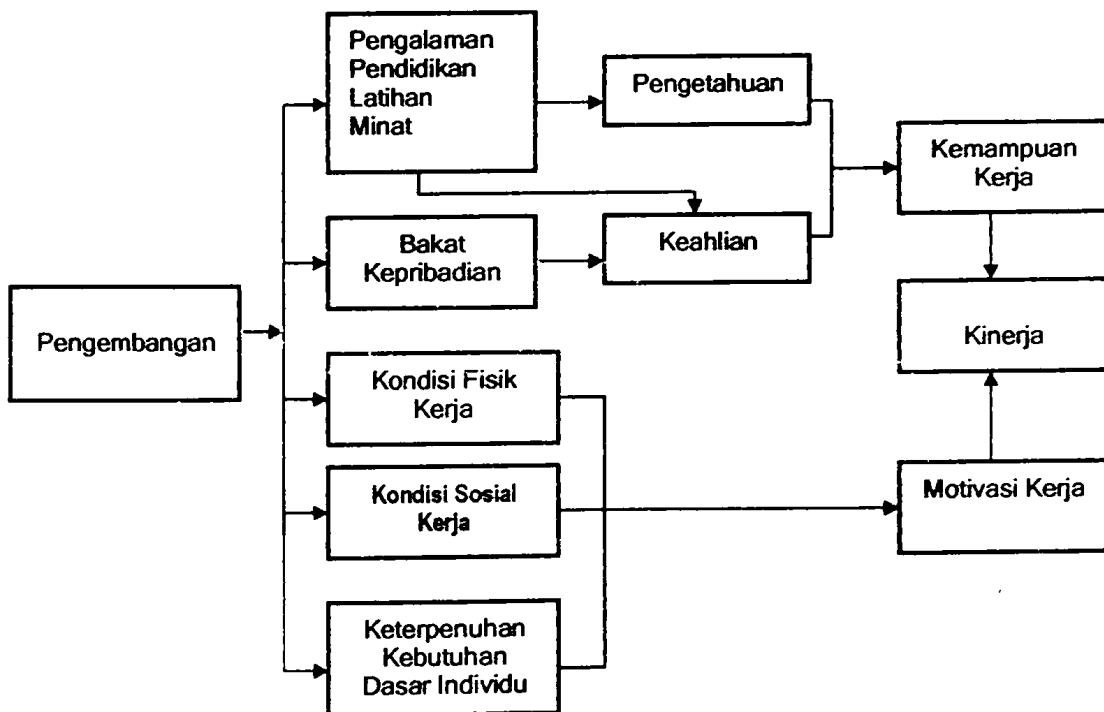
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirumuskan sebagaimana terurai berikut ini. Pengembangan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari seluruh rangkaian manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki personil.

Menurut Finch dan McGough (1982), pengembangan kinerja staf dalam lembaga pendidikan merupakan keseluruhan kegiatan berencana yang dirancang bagi anggota staf profesional untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi pengajaran. Sedangkan Castetter (1996 : 272) mengemukakan bahwa pengembangan staf berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh sistem sekolah untuk meningkatkan kinerja staf sejak diangkat hingga pensiun.

Menurut Mitchel (1982) Kinerja staf merupakan fungsi dari kemampuan kerja dan motivasi kerja yang berarti bahwa untuk mencapai

kinerja yang tinggi diperlukan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi pula. Kemampuan kerja (*ability*) merupakan perpaduan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*). Sedangkan Motivasi menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang menentukan tingkat, arah dan ketepatan upaya dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Suttermeister (1976), motivasi kerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kondisi fisik kerja, kondisi sosial kerja dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu ditempat kerja.

Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan diatas, dapat divisualisasikan dalam gambar berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengembangan Kinerja Staf Administratif

1.7. Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini dan supaya penelitian ini lebih memiliki fokus kepada permasalahan-permasalahan yang akan di teliti, penulis mencoba untuk memberikan definisi operasional bagi beberapa variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

a. Pengembangan Kinerja

Yang dimaksud dengan pengembangan kinerja dalam penelitian ini adalah kegiatan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kemampuan staf administratif yang dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kebijakan, bentuk dan implementasi dari programnya, serta tindak lanjut dari hasil kegiatan pengembangan di Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil.

b. Staf Administratif

Yang dimaksud dengan staf administratif dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja sebagai pegawai tata usaha di Kantor Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil, baik yang memiliki jabatan maupun yang tidak memiliki jabatan, yang melaksanakan dan atau membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Pusat Pendidikan Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil.

1.8. Lokasi dan Partisipan Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil yang terletak di Jl. Abdul Hamid Telp. 7208024 Cicaheum Bandung. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Kepala Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik (Pusdiktek), Kepala-kepala Bidang, Unsur pimpinan dan seluruh Pegawai dari Pusat Pendidikan Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil yang sudah menjadi PNS.

Adapun alasan pemilihan lokasi dan penentuan partisipan penelitian diantaranya :

Pusat Pendidikan Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil yang berdomisili di kota Bandung merupakan cikal bakal pendidikan profesional dalam bidang ke PU-an berdasarkan Keppres No. 32 tahun 1997, dan Keputusan Menteri Departemen Kimpraswil No. 59/KPTS/1998, Tentang Organisasi Tata kerja PPKTPU, serta Kepmen No. 05/KPTS/14/2001 tentang Organisasi Tata Kerja PPKTPU Dep Kimpraswil, dengan konsentrasi keahlian dalam bidang masing-masing.

Penulis merupakan salah satu staf administratif di Pusat Pendidikan Keahlian Tehnik Departemen Kimpraswil Kota Bandung, yang secara langsung melihat fenomena-fenomena yang menjadi fokus penelitian, dan penulis merasa yakin bahwa SDM yang ada di Pusdiktek merupakan salah satu kelemahan yang harus diperbaharui. Hal ini juga akan lebih memudahkan penulis untuk dapat melakukan penelitian secara komprehensif dan bantuan yang besar dari unsur pimpinan Pusdiktek.

Sedangkan partisipan penelitian telah penulis tentukan yaitu, seluruhnya merupakan staf administratif dari Pusat Pendidikan Profesional Keahlian Teknik Departemen Kimpraswil, hal ini penulis lakukan dengan harapan bahwa seluruh staf administratif yang ada merupakan sumber informasi yang secara langsung terlibat dan mengalami hal-hal yang berhubungan dengan fokus penelitian ini. Kondisi ini memungkinkan bahwa partisipan akan mampu memberikan informasi, data yang sangat akurat dan aktual yang dipergunakan untuk penelitian ini.



