

**EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN DIKLAT
BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batu Bara, Bandung)

TESIS

Diajukan kepada Panitia Ujian sebagai Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
"Magister Pendidikan" dalam Bidang Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Konsentrasi Pendidikan Ekonomi

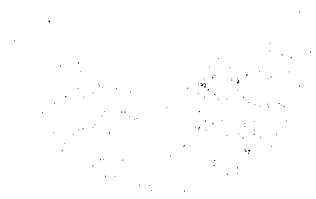


OLEH :

IRMAYANI NURHAYAT

039413

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2006





DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:

Pembimbing I



**Prof. Dr. Abdul Azis Wahab, M.A.
NIP. 130 321 112**

Pembimbing II



**Prof. Dr. Awan Mutakin
NIP. 130 176 976**

Mengetahui :

**Ketua
Program Studi Pendidikan IPS
Program Pasca Sarjana UPI**



**Prof. Dr. Helius Sjamsuddin, M.A.
NIP. 130 188 282**



Motto :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَإِن مَّعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

"..... Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap."

(Q.S. Al-Insyirah : 5-8)

*Kupersembahkan tesis ini untuk papah,
mamah, teteh dan adik serta suamiku tercinta*





EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN DIKLAT BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONAL PEGAWAI

(Studi Kasus pada Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batu Bara, Bandung)

ABSTRAK

Sektor Energi dan Sumberdaya mineral merupakan bidang yang cukup strategis dalam pemerintahan karena meliputi kegiatan pengelolaan sumberdaya alam yang terbatas. Kegiatan pada sektor ini merupakan kegiatan yang beresiko tinggi, padat modal dan memerlukan penggunaan teknologi canggih dan tepat guna. Oleh karena itu, dalam pengelolaannya harus hemat, efisien, berwawasan lingkungan dan memperhatikan kebutuhan generasi mendatang. Dalam menunjang keberhasilan usaha di sektor energi dan sumberdaya mineral ini, selain harus tersedia modal dan peralatan serta teknologi yang memadai juga diperlukan operator dan aktor yang kompeten dibidangnya masing-masing, mulai dari perencanaan sampai dengan pemasaran dan pemanfaatannya. Selain itu diperlukan pengaturan yang kondusif serta bimbingan dan pengawasan yang efektif dan akuntabel, yang dilakukan oleh aparat pemerintah yang profesional atau kompeten.

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan sumberdaya manusia aparatur yang profesional adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), baik diklat struktural, diklat fungsional, maupun diklat teknis. Penyelenggaraan suatu diklat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan sekaligus menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Namun, upaya ini masih menemui hambatan/kegagalan dalam mencapai tujuannya yang diakibatkan karena penyelenggaraan diklat yang tidak efektif. Efektivitas penyelenggaraan diklat sangat tergantung pada tepat atau tidaknya tahapan-tahapan yang dilaksanakan dalam proses penyelenggaraan diklat. Tahapan-tahapan tersebut merupakan satu kesatuan proses yang terdiri dari analisis kebutuhan diklat, perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini berusaha untuk mencari tahu dan memberikan gambaran bagaimana efektivitas penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusdiklat TMB, dalam meningkatkan kemampuan profesional para peserta diklat yang merupakan pegawai-pegawai di lingkungan Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral.

Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa dalam upayanya mengefektifkan penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi, Pusdiklat TMB telah melaksanakan tahapan-tahapan yang tepat, yaitu tahap analisis kebutuhan diklat, tahap perencanaan diklat, tahap pelaksanaan diklat, dan tahap evaluasi. Selain itu berbagai upaya senantiasa dilakukan dalam meningkatkan faktor-faktor yang mendukung efektivitas penyelenggaraan diklat seperti SDM (tenaga penyelenggara diklat dan Widyaiswara); materi diklat, metode yang dipergunakan, sarana prasarana yang ada, dana dan lingkungan yang kondusif. Dilihat dari nilai yang diraih para peserta diklat selama mengikuti diklat, dapat disimpulkan bahwa efektivitas penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi di Pusdiklat TMB mampu meningkatkan kemampuan profesional pegawai.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warohmatullaahi wabarokaatuh,

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan karena berkat rahmat dan kemudahan dari-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulis sangat menyadari, bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya, tetapi semoga sajian tesis ini akan menambah khasanah pengetahuan bagi kita semua. Kritik dan saran yang konstruktif akan penulis terima dengan lapang dada.

Selesainya tesis ini juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada para pembimbing Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A. dan Prof. Dr. Awan Mutakin yang telah membimbing dan memberikan dorongan selama proses penyelesaian studi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Helius Sjamsuddin, M.A. dan Dr. Enok Maryani, MS. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan IPS yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian studi ini. Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Direktur dan Pimpinan, Dosen dan Karyawan pada Program Pascasarjana UPI Bandung yang telah memberikan banyak hal sehingga penulis dapat memperoleh kesempatan menuntut ilmu sekaligus menyelesaikan studi pada program tersebut. Kepada semuanya itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Terima kasih dan penghargaan juga penulis sampaikan kepada Bapak Nursaleh Adiwinata, M.Sc selaku Kepala Pusdiklat TMB yang telah memberikan ijin dan tempat kepada penulis untuk melaksanakan penelitian; Bapak Ir. Machpudin Apif, M.Si selaku Kepala Bidang Penyelenggaraan Diklat; Bapak Ade Hidayat, ST sebagai Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Teknis; Bapak Drs. Bambang Suprayitno, B.E., M.Pd selaku Kepala Bidang Sarana Teknis yang telah memberikan data dan petunjuk kepada penulis serta Bapak Wahid Sugiman, MT; Bapak Ir. Toto Ridwan, M.Si dan Bapak Kean Santang serta para pejabat fungsional Widyaiswara yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi kepada penulis. Tidak lupa ucapan terima kasih



penulis sampaikan kepada para Staf bidang penyelenggaraan diklat, serta para peserta diklat juru ledak dan penyurvei tambang yang telah turut membantu memberikan informasi dalam penelitian ini.

Terimakasih penulis sampaikan pula kepada rekan-rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan IPS Angkatan 2003 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Motivasi dan dorongan yang diberikan menjadi pemupuk semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini. Tidak lupa, penghargaan terbesar dan terima kasih ini penulis sampaikan kepada orang tua tercinta yang tanpa henti terus memberikan dorongan dan do'a; kakak dan adik; serta suami tercinta Agus Supriyanto, S.Pd yang setiap saat selalu menyemangati penulis untuk menyelesaikan studi.

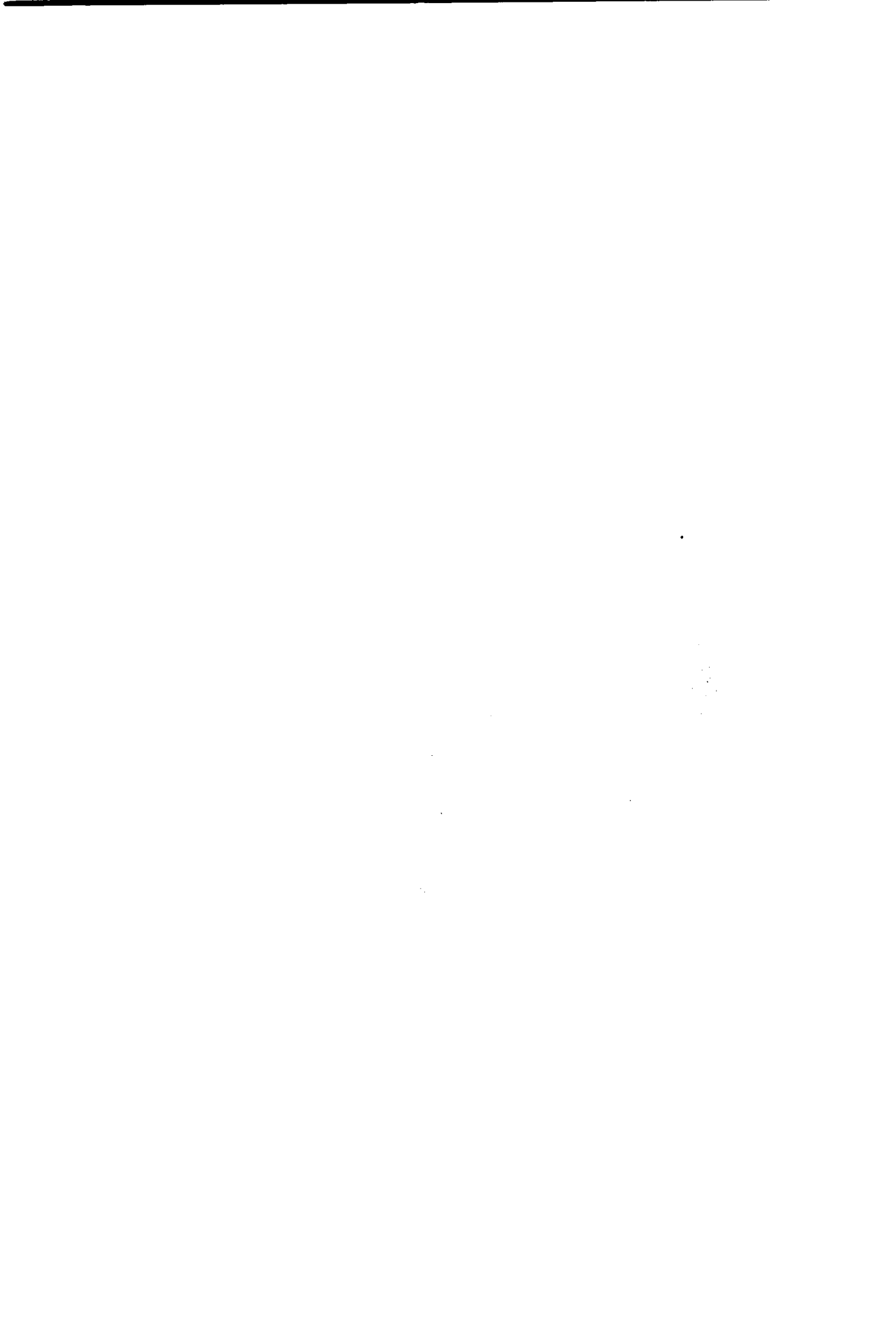
Akhirnya, semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik yang akan mendapat balasan-Nya. Amiin.

Wassalamu 'alaikum warohmatullaahi wabarokaatuh,

Bandung, September 2006

Penulis,





DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Verifikasi Konsep	6
1. Efektivitas	7
2. Kompetensi	7
3. Pendidikan dan Pelatihan	8
4. Kemampuan Profesional Pegawai	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Kerangka Berfikir	11
BAB II TINJAUAN TEORITIS	16
A. Menejemen SDM dalam Ruang Lingkup Pendidikan Ekonomi .	16
1. Pengertian Menejemen Sumberdaya Manusia	21
2. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kegiatan Menejemen SDM	25
B. Konsep Diklat Berbasis Kompetensi	30
1. Kompetensi	31
2. Diklat Berbasis Kompetensi	33
3. Tujuan dan Sasaran Diklat Berbasis Kompetensi	35

C. Konsep Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	36
1. Identifikasi kebutuhan Diklat	40
2. Perencanaan Diklat	43
a. Penetapan Jenis dan Jenjang Diklat	43
b. Penetapan Program Diklat	45
c. Penetapan Peserta Diklat dan Widyaiswara	48
3. Pelaksanaan Diklat	49
4. Evaluasi Pelaksanaan Diklat	52
D. Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan Kemampuan Profesional Pegawai	54
E. Kendala dan Upaya Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi yang Efektif dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Pegawai	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
A. Metode Penelitian	60
B. Lokasi dan Subjek Penelitian	64
C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	65
1. Instrumen Penelitian	65
2. Teknik Pengumpulan Data	65
a. Wawancara	66
b. Observasi	67
c. Dokumentasi	68
D. Kebutuhan Data	68
E. Tahap-tahap Penelitian	69
1. Tahap Orientasi	70
2. Tahap Eksplorasi	70
3. Tahap “Member Check”	71
4. Tahap Analisis Data	71
5. Tahap Penulisan Laporan Penelitian	72



BAB IV	DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	74
	A. Deskripsi Hasil Penelitian	74
	1. Profil Pusdiklat TMB	74
	2. Jumlah Pegawai Pusdiklat TMB	79
	3. Sarana dan Prasarana Pusdiklat TMB	81
	4. Tujuan, Visi dan Misi Pusdiklat TMB	85
	5. Sistem Penyelenggaraan Diklat di Pusdiklat TMB	86
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	94
	1. Perencanaan Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	94
	2. Pelaksanaan Diklat Berbasis Kompetensi	103
	3. Evaluasi Diklat Berbasis Kompetensi	115
	4. Kendala yang dihadapi Pusdiklat TMB dalam Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	122
	5. Upaya Pusdiklat TMB untuk mengatasi Kendala yang dihadapi dalam Penyelenggaraan Diklat Berbasis Kompetensi	132
BAB V	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	135
	A. Kesimpulan	135
	B. Rekomendasi	141
	DAFTAR PUSTAKA	142
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	146



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Perbedaan antara Pelatihan dan Pengembangan	27
2.2	Perbedaan antara Pendidikan dan Pelatihan	29
2.3	Teknik dan Prinsip Pembelajaran	48
3.1	Prosedur Pengumpulan Data dan Informasi	69
4.1	Jumlah Karyawan Pusdiklat TMB – Bandung Tahun 2006	79
4.2	Status Pendidikan Pegawai Pusdiklat TMB	80
4.3	Program Diklat - Pusdiklat TMB 2006	91
4.4	Panduan Kerja Perencanaan Diklat	97
4.5	Strategi Pembelajaran Diklat Berbasis Kompetensi	104
4.6	Evaluasi Akhir Penyelenggaraan Diklat – Widyaiswara	123
4.7	Evaluasi Akhir Penyelenggaraan Diklat – Materi Diklat	128
4.8	Evaluasi Akhir Penyelenggaraan Diklat – Metode	129



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.1	Paradigma Penelitian	15
2.1	Interaksi antara kegiatan pelatihan dan pengembangan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya	26
2.2	Proses Training	37
2.3	Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan	38
2.4	Ilustrasi Menentukan Kebutuhan Diklat	41
2.5	Tahapan Evaluasi Diklat	53
2.6	Faktor yang berperan dalam Pelatihan	57
3.1	Tahapan Penelitian	73
4.1	Struktur Organisasi Pusdiklat TMB	76
4.2	Diagram Status Pendidikan Pegawai Pusdiklat TMB	80
4.3	Gedung Perkantoran & Wisma Pusdiklat TMB	82
4.4	Lab Bahasa & Komputer	83
4.5	Ruang Simulasi Tambang dan Perpustakaan	84
4.6	Form Pengamat Kelas	109
4.7	Form Evaluasi Widyaiswara	111
4.8	Rekapitulasi Penilaian Widyaiswara	120







DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kisi-Kisi Pedoman Penelitian Kualitatif	146
2	Data Penelitian (Catatan Lapangan)	156
3	Struktur Organisasi Pusdiklat Teknologi Mineral dan Batubara, Bandung	186
4	Contoh Nilai Akhir Peserta Diklat Kepemimpinan	192
5	Contoh Form Evaluasi Akhir Program Diklat	193
6	Photo-photo Penelitian	209
7	Surat Izin Penelitian dari Pascasarjana UPI	213
8	Surat Keterangan Penelitian dari Pusdiklat TMB, Bandung	214
9	Riwayat Hidup Penulis	215

