
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai abdi negara Pegawai Negeri Sipil / PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya, seorang PNS harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan masyarakat.

Aparatur negara harus memperhatikan kepentingan masyarakat sehingga mereka akan terus dituntut untuk meningkatkan pelayanannya baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kenyataan yang ada, dalam organisasi pemerintah terdapat terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup mencolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, maka merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pemerintah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusianya, sehingga diharapkan akan menghasilkan aparatur yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif dan komparatif dibandingkan dengan sektor swasta.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi sumber daya Aparatur Negara seperti di atas, maka diperlukan Pelatihan dan Pendidikan PNS (Diklat PNS) secara terarah, terpadu dan kesinambungan pada terciptanya

- a. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air ;

b. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Hal ini sesuai dengan pendapat James R. Davis dan Adelaide B. Davis (1998 : 44) dalam bukunya " Effectif Training Strategies " menyatakan bahwa :

" learning is the process through which skills are developed, information is provided, and attitudes are nurtured, in order to help individuals to work in organization to become more effective and efficient in the work. Training is necessary to help workers quality for job, so that to job actually adds value to the enterprise.

Dari pernyataan diatas dapat diartikan bahwa 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 pekerjaan. Pelatihan membantu organisasi mencapai sasaran serta berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan karyawan. Pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan keuntungan organisasi, tetapi juga esensial untuk mengembangkan pekerjaan dan proses transformasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut benar-benar bernilai.

Dalam suatu organisasi pelatihan merupakan suatu kegiatan penciptaan suatu keadaan dimana karyawan yang menjadi peserta pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas 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 mengemban misi organisasi hanya apabila para pengelola program pelatihan memperhatikan prinsip dasar dan karakteristik kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu / karyawan serta kebutuhan masyarakat sebagai dasar pengelolaan program pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan.

Salah satu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I Lembaga Administrasi Negara, berdasarkan hasil observasi pendahuluan terhadap pengelolaan pelatihan yang dilaksanakan oleh PKDA-I-LAN, bahwa permasalahannya terletak pada tahap diklat dan tahap Pelaksanaan yang dilakukan belum sebagai mana yang seharusnya. Dalam tahap perencanaan belum dilakukan identifikasi kebutuhan, yaitu kondisi yang nyata dari suatu organisasi atau lembaga dengan kondisi yang diinginkan mengenai pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Dan dalam tahap pelaksanaan diklat, fasilitator belum sepenuhnya menggunakan metode pembelajaran orang dewasa, belum seluruhnya memberikan tujuan pembelajaran, materi yang berupa makalah umumnya diberikan setelah pembelajaran selesai. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis meneliti tentang Bagaimana pengelolaan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah (studi kasus di Pusat Kajian Diklat Aparatur I - LAN – Bandung).

B. Identifikasi Masalah

Kegiatan program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh lembaga PKD-I-LAN Bandung merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan sikap aparatur pemerintah dilingkungan kerjanya masing-masing, untuk mencapai program diklat perlu memperhatikan permasalahan-permasalahan pengelolaan sebagai berikut : (1) Perencanaan sebelum menyelenggarakan diklat (2) pengorganisasian dalam kelengkapan dan kesediaan sumber manusia dan non manusia dalam program pelatihan. (3) Penggerakan dalam upaya mendorong aspek-aspek potensial yang ada dalam diri pelaksana program pelatihan. (4) Pembinaan dalam upaya pengendalian professional terhadap semua unsur agar program pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien. (5) penilaian dalam upaya mengevaluasi peserta didik dan perbaikan terhadap program pelatihan lanjutan. (6) Out put (keluaran) dalam bentuk peningkatan kemampuan, pengetahuan dan sikap peserta didik setelah mengikuti program pelatihan.

C. Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka program diklat pegawai khususnya bagi organisasi pemerintah, merupakan upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur negara, agar penyelenggaraan diklat berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka di perlukan pengelolaan diklat yang efisien, baik dalam hal perencanaan diklat, pelaksanaan diklat maupun evaluasi diklat. Berdasarkan hal tersebut, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah di pusat kajian Diklat I - LAN - Bandung ?

Secara rinci fokus permasalahan penelitian ini dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kegiatan diklat bagi aparatur pemerintah di PKDA-I-LAN- Bandung ?
2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan diklat bagi aparatur pemerintah di PKDA-I-LAN- Bandung ?
3. Bagaimana evaluasi kegiatan diklat bagi aparatur pemerintah di PKDA-I-LAN- Bandung ?

D. Definisi Operasional

Untuk memperoleh pemahaman yang jelas dan tepat serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi operasional dari beberapa istilah yang berkenaan dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan Diklat

Perencanaan adalah kegiatan menyusun rangkaian tindakan yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (D. Sudjana, 200 : 63). Sedangkan pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan. Jadi bahwa perencanaan Diklat adalah kegiatan menyusun tindakan yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran. Untuk mengembangkan perilaku seseorang dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap.

2. Pelaksanaan Diklat

Pelaksanaan menurut Anisah (1955 : 44) adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan jadi pelaksanaan diklat adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana yang telah disusun dalam proses pembelajaran untuk mengembangkan perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap.

3. Evaluasi Diklat

Evaluasi yaitu upaya mewujudkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi mengenai program kegiatan pembelajaran sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana 2001).

Menurut surat edaran ketua LAN. Evaluasi adalah kegiatan yang berkenaan dengan pengukuran pemantauan kemajuan diklat yang bersangkutan untuk dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan serta untuk memperoleh informasi bagi penyempurnaan diklat.

Jadi evaluasi diklat adalah kegiatan yang berkenaan dengan pengukuran berjalannya program pembelajaran untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan bisa dicapai serta memperoleh informasi bagi penyempurnaan proses pembelajaran.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Umum

Sesuai dengan problematik yang dipaparkan maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengelolaan diklat

bagi aparatur pemerintah yang dilaksanakan oleh PKDA - I - Bandung.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum tersebut, maka secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Mengungkapkan dan mendeskripsikan perencanaan diklat bagi aparatur pemerintah yang diselenggarakan oleh PKDA - I - Bandung.
- b. Mengungkapkan dan mendeskripsikan implementasi diklat bagi aparatur pemerintah yang diselenggarakan oleh PKDA - I - Bandung
- c. Mengungkapkan dan mendeskripsikan evaluasi diklat bagi aparatur pemerintah yang diselenggarakan oleh PKDA - I - Bandung

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna ditinjau dari aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk kepentingan pengetahuan tentang pengelolaan diklat sebagai salah satu unsur yang mempengaruhi dalam peningkatan dan pembangunan Sumber Daya Manusia. Dengan pengelolaan diklat yang baik, maka penyelenggaraan diklat dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

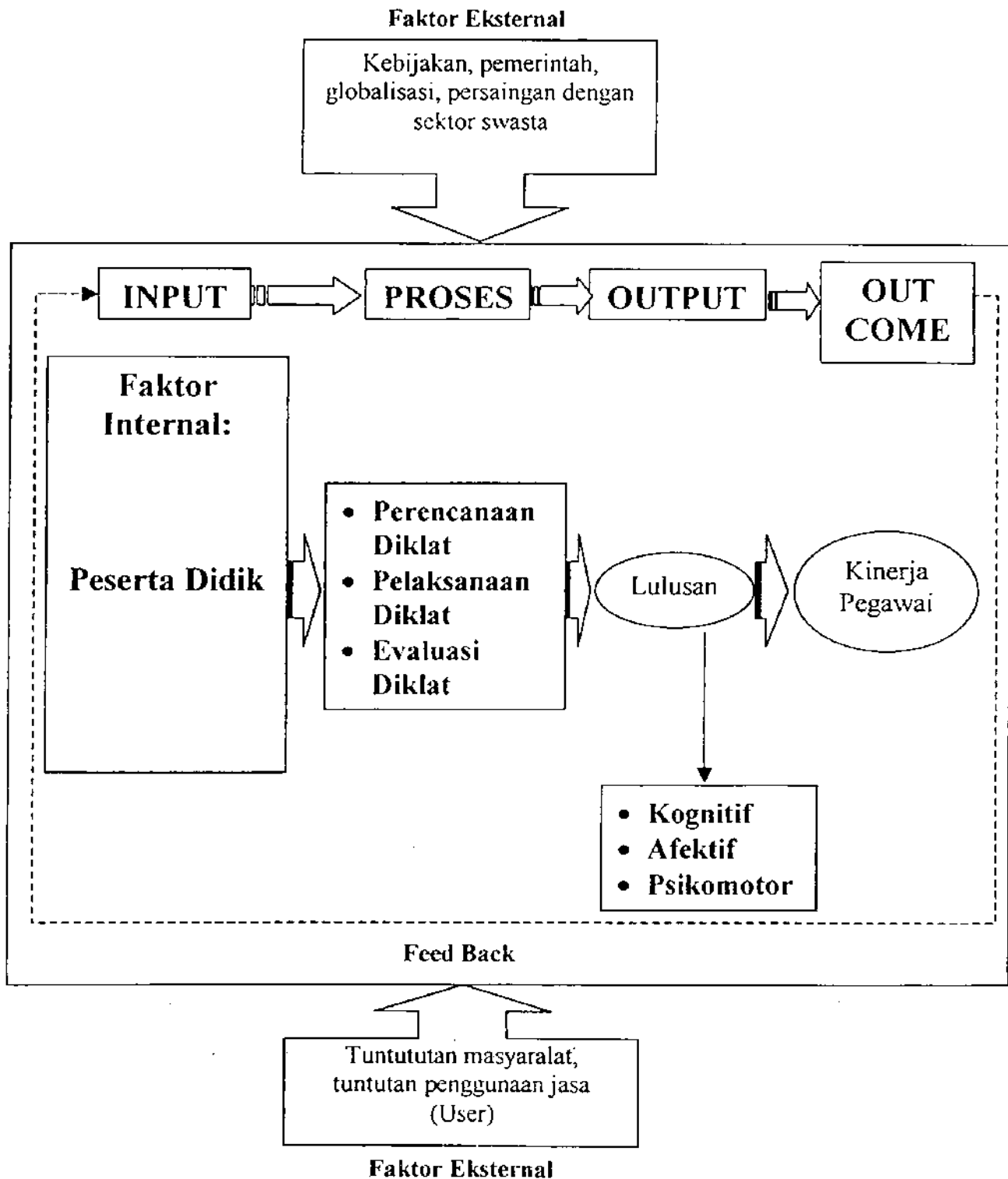


- a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam penyempurnaan pengelolaan diklat, sehingga dapat menjurus pada keberhasilan penyelenggaraan diklat di PKDA-I-LAN-Bandung.
- b. Menjadi bahan masukan bagi pengambil keputusan terutama bagian pengembangan pegawai di lingkungan PKDA-I-LAN-Bandung, dalam rangka peningkatan dan pengembangan kemampuan para pegawainya.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir atau paradigma penelitian ini menggunakan pendekatan sistem dimana didalamnya terdiri dari berbagai masukan (*in put*). Proses, keluaran (*out put*) dan dampak positif (*outcome*) yang saling mempengaruhi dapat digambarkan sebagaimana bagan di bawah ini :

Table 1.1
Kerangka Berfikir Pengelolaan Pelatihan Bagi Aparatur Pemerintah



Tuntutan masyarakat,
tuntutan penggunaan jasa
(User)

Sumber : D, Sudjana (1999)



10

Bagan di atas dapat dilihat bahwa unsur input merupakan berbagai faktor yang mempengaruhi program diklat, lulusan dan kinerja pegawai, baik yang berasal dari dalam (*Internal*) maupun dari luar organisasi (*eksternal*). Faktor internal terdiri dari peserta diklat, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi yang terdiri dari berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat, tuntutan pengguna jasa (*users*), isu globalisasi, kebijakan pemerintah, dan persaingan dengan organisasi lain.

Unsur proses, merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memproses berbagai masukan melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat agar menjadi keluaran (*out put*) berupa lulusan diklat yang mengalami perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya ke arah yang lebih baik dan akhirnya berbagai perubahan tersebut diharapkan dapat membawa perubahan yang positif (*outcome*) berupa peningkatan kinerja pegawai baik berupa penampilan individu (*human performance*) dalam bentuk perubahan perilaku secara lebih baik seperti meningkatnya disiplin, loyalitas, sikap dan komitmen terhadap tugas maupun performan atau untuk kerja individu itu sendiri (*job performance*).

Feedback berupa informasi tentang hasil-hasil dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat yang terdapat melalui kajian yang menyeluruh terhadap ketiga kegiatan tersebut dan hasil-hasilnya. Informasi ini sangat berguna bagi pimpinan organisasi untuk menentukan langkah dan kebijakan dalam menyikapi dan menindak lanjuti hasil-hasil diklat tersebut, serta untuk menentukan kebutuhan diklat dimasa yang akan datang. Berhubung luasnya kajian tersebut, maka penelitian ini di fokuskan untuk mengkaji dan mengukur wilayah "proses" (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diklat).

