

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor utama yaitu sumber daya manusia yang dimiliki. Kekayaan yang dimiliki perusahaan akan menjadi sia-sia apabila lemahnya kemampuan dari sumber daya manusia perusahaan dalam mengelolanya. Peran penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tersebut terus dikembangkan mengikuti kemajuan teknologi sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Apabila tidak ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia yang memadai maka perusahaan baik instansi pemerintahan maupun swasta akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya di suatu perusahaan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan secara optimal dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang dimiliki khususnya untuk kemajuan perusahaan serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan adalah salah satu bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia perusahaan. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu aparatur sipil negara atau pegawai pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Dengan demikian, PNS dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi atau daya saing yang dimiliki baik dari segi ilmu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan juga perilakunya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang tujuan pelaksanaannya hampir sama namun dibedakan pada karakteristik jenis kegiatannya. Keduanya dilaksanakan dengan tujuan memberikan manfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, yaitu meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang juga dengan produktivitas karyawan meningkat maka organisasi yang bersangkutan juga memperoleh keuntungan.

Namun, mengutip dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) dalam (Thoha, 2014) menyatakan jika pegawai sipil yang produktif hanya 60%. Jumlah pegawai sipil di Indonesia sebanyak 3.900.000 lebih sedangkan yang bekerja yang benar-benar bekerja hanya 2.500.000, yang lainnya hanya menerima gaji buta tanpa hasil yang berarti. Belum lagi masalah pengangkatan pegawai yang berbau kolusi dan kekerabatan, pelatihan jabatan yang kurang profesional masih sering dijumpai. Ini adalah dampak dari pemerintahan Orde Baru, Undang-Undang yang mengatur pemerintahan menyatakan bahwa kewenangan kepegawaian disentralisasikan di daerah. Akibatnya di daerah tersusun jumlah organisasi perangkat daerah yang besar, kenaikan dan tambahan eselonisasi jabatan struktural membutuhkan diklat yang besar pula.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat terlihat bahwa persoalan yang ada sebelum reformasi yang mana pengelolaan dilakukan secara sentralisasi oleh pemerintah pusat kini berpindah menjadi persoalan di daerah-daerah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang cepat oleh pemerintah untuk mengatasi situasi tersebut.

Di Sumatera Selatan, terdapat Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan sebagai unsur penunjang Pemerintah Provinsi di bidang pendidikan dan pelatihan dengan tanggung jawabnya terhadap sumber daya aparatur.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dibentuk sesuai Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 9 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan tugas dan kewajiban untuk menjadikan pendidikan sebagai salah satu unsur keberhasilan dalam menjalankan roda pemerintahan di provinsi Sumatera Selatan. Sebagai penyedia layanan di bidang kediklatan.

Sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Bandiklat Provinsi Sumatera Selatan, jenis diklat yang sifatnya reguler selama ini dilaksanakan yaitu diklat kepemimpinan, diklat pemerintahan dan politik, diklat teknis, diklat fungsional ([www.bandiklatsumsel.com](http://www.bandiklatsumsel.com)).

Dengan pengalaman penyelenggaraan diklat selama lima tahun terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Diklat Tahun 2010-2014**

Nama Diklat	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Diklat Kepemimpinan Tingkat II	101 Orang	-	-	-	30 Orang
Diklat Kepemimpinan Tingkat III Provinsi	240 Orang	200 Orang	240 Orang	200 Orang	40 Orang
Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi	40 Orang	40 Orang	-	-	40 Orang
Diklat Teknis	160 Orang	240 Orang	200 Orang	190 Orang	160 Orang
Diklat Fungsional	160 Orang	140 Orang	130 Orang	130 Orang	140 Orang
Diklat Pemerintahan dan Politik	120 Orang	160 Orang	200 Orang	120 Orang	230 Orang

Sumber: Sub. Bagian Program Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, 2015.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat terlihat pada tahun 2011-2013 Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan tidak menyelenggarakan diklat kepemimpinan tingkat II dan diklat kepemimpinan tingkat IV dikarenakan beberapa penyebab yang penulis rangkum berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Holijah selaku Kabid Diklat Kepemimpinan, antara lain dikarenakan SDM Aparatur diklat belum seluruhnya mengikuti diklat wajib bidang kediklatan, seperti *training officer course* (TOC), *Manajemen of Training* (MOT), analisis kebutuhan diklat (AKD) / *Training Needs Assesment* (TNA). Kemudian pencairan dana tidak tepat waktu, waktu pelaksanaan diklat tidak sesuai dengan rencana. Banyaknya jadwal diklat yang dilaksanakan bersamaan menyebabkan adanya pergeseran jadwal mengajar widyaiswara dan tidak memadainya jumlah widyaiswara dengan diklat yang dilaksanakan serta tidak tercapainya jumlah kuota peserta yang ditargetkan menyebabkan penyelenggaraan diklat tersebut ditunda penyelenggaraannya.

Hal tersebut diatas menunjukkan belum efektifnya penyelenggaraan diklat. Diklat yang efektif dan efisien merupakan diklat yang berorientasi

proses, penyelenggara diklat dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Sementara dalam penyelenggaraan diklat tersebut tentulah terdapat kekuatan dan kelemahan dari Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan (faktor internal) dalam proses perencanaan suatu kegiatan diklat yang akan dilaksanakan, kurikulum dan metode yang digunakan dalam kegiatan diklat, fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki, pemilihan peserta dan tenaga pengajar sampai evaluasi atas pencapaian hasil dari kegiatan diklat yang telah dilaksanakan, serta faktor eksternal lain yang dapat menimbulkan peluang dan juga ancaman lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu pada akhirnya dalam penulisan Laporan Akhir ini penulis tertarik untuk mengambil judul laporan yaitu **“TINJAUAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (STUDI KASUS PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA SELATAN)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penulisan laporan akhir ini yaitu “Bagaimanakah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan?”

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Adapun ruang lingkup pembahasan dalam penulisan laporan akhir ini yaitu “Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan”.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari penulisan laporan akhir ini yaitu untuk meninjau bagaimanakah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan”.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat dari penulisan laporan akhir ini sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan berfikir kritis terhadap permasalahan mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan yang dibahas dalam laporan akhir ini.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Dari penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi yang bermanfaat bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Laporan Akhir ini dapat dijadikan referensi serta bahan bacaan bagi mahasiswa di jurusan Administrasi Bisnis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penulis melakukan penelitian pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan objek penelitian adalah panitia penyelenggara serta peserta yang sedang mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III periode 5 Mei – 13 Agustus 2015 pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini membahas mengenai tinjauan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.5.2 Jenis Dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang menggambarkan keadaan di dalam suatu organisasi (Yusi & Idris, 2009: 103).

Data primer diperoleh penulis dari kuesioner dengan bentuk pertanyaan terbuka yang disebarkan kepada panitia penyelenggara serta peserta yang sedang mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder biasanya digunakan sebagai pendukung data primer.

Data sekunder yang diperoleh penulis bersumber dari kuesioner dalam bentuk pertanyaan terbuka yang juga telah penulis sebarakan kepada panitia penyelenggara serta peserta yang sedang mengikuti diklat kepemimpinan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, kemudian mengenai sejarah, struktur organisasi, uraian tugas karyawan. Selanjutnya dari perpustakaan jurusan Administrasi Bisnis, perpustakaan pusat Polsri, perpustakaan daerah, toko buku guna mendapatkan informasi pendukung dari buku-buku

mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan juga internet serta literatur yang berhubungan lainnya.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis melakukan berbagai metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan peninjauan secara langsung kelapangan atau organisasi/perusahaan untuk mendapatkan data yang lengkap. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2014: 194) adalah sebagai berikut:

##### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:137).

Wawancara penulis lakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada Bapak Husen Purnarinawan, S.Sos selaku Kepala Bidang Diklat Kepemimpinan Tingkat Menengah dan Bapak Ilham Jaya, SP., M.Si selaku Kabag. Program Bandiklat Prov. Sumsel terkait informasi-informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan laporan akhir ini mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

##### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142).

Penulis menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan terbuka yang disebarakan kepada panitia penyelenggara serta peserta yang sedang mengikuti diklat kepemimpinan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

## 2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan informasi-informasi secara teritis melalui literatur-literatur atau referensi seperti jurnal dan buku-buku yang dapat menjadi pedoman dan dijadikan data dalam pemecahan masalah dalam laporan akhir ini mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah panitia penyelenggara serta peserta yang sedang mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Panitia berjumlah 12 orang dan peserta berjumlah 35 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 81).

*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014:84).



Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:85).

Penulis menggunakan skala guttman. Skala Guttman ialah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas dan konsisten). Misalnya yakin - tidak yakin; ya - tidak; benar - salah; positif - negatif; pernah - belum pernah; setuju - tidak setuju dan sebagainya. Penelitian dengan menggunakan skala guttman apabila ingin mendapatkan jawaban jelas (tegas) dan konsisten terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan (Sugiyono, 2014: 96).

### **1.5.5 Analisis Data**

#### **1. Metode penelitian kualitatif.**

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbal*, teknik pengumpulan dengan *trianggulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2014: 9).

#### **2. Metode kuantitatif**

Digunakan sebagai dasar untuk menghitung jumlah persentase jawaban dari responden terhadap hasil kuesioner yang diberikan. Menurut Arikunto (2002: 213), untuk menghitung persentase jumlah jawaban yang digunakan suatu pendekatan

statistikal yang menggambarkan persentase jawaban digunakan rumus sebagai berikut:

$$\%Jawaban = \frac{X}{n} \times 100\%$$

Keterangan:  $X$  = Jumlah Jawaban  
 $n$  = Jumlah Sampel

Kriteria Interpretasi skor:

Angka (0% - 20%) = Sangat Rendah  
Angka (20% - 40%) = Rendah  
Angka (40% - 60%) = Sedang  
Angka (60% - 80%) = Tinggi  
Angka (80% - 100%) = Sangat Tinggi