

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi atau instansi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah organisasi atau instansi harus didukung sumber daya manusia yang cukup karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis. sebab dalam program pendidikan dan pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan perilaku individu dan kelompok. program pendidikan dan pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti pengembangan pribadi, pengembangan professional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas dan keamanan anggota organisasi.

Tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh peserta diklat dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas. Oleh sebab itu, langkah utama yang perlu dilaksanakan bagaimana program pelatihan yang mencakup sosok program isi, metodologi serta peralatan pelatihan dapat tersedia mendukung tercapainya tujuan pelatihan.

Dalam konteks manajemen semua kegiatan yang ada harus dikelola dengan baik dengan menggunakan semua sumber daya yang ada. Pembinaan Diklat masih banyak mengalami berbagai kendala baik pada tingkat kebijaksanaan maupun tingkat operasional, seperti standardisasi kurikulum, profesionalisme staf dan instruktur/pelatih, pembuat kebijakan diklat pada tahapan analisis kebutuhan diklat dan perencanaan diklat, anggaran diklat serta manajemen diklat pada tingkat pelaksana. Sedikit gambaran tentang pengelolaan diklat dalam satu sistem diklat yang dilaksanakan secara terpadu, professional dan konsekuen terhadap manajemen diklat yang diputuskan melalui pertimbangan obyektif dan dipertanggungjawabkan secara professional pula.

Dalam suatu instansi dimana ditempatkan pegawai baru untuk suatu jabatan tertentu, atau pegawai lama yang ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlu pegawai tersebut untuk diberikan pelatihan terlebih dahulu. Dengan diadakannya pelatihan, diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja dalam instansi yang mempunyai keahlian serta dapat mempercepat proses pengembangan dan menciptakan penyelesaian tugas dengan baik.

Dalam mengelola pendidikan dan pelatihan (Diklat) dikenal adanya Roda Perputaran Diklat yang bekerja dalam satu kesisteman, yaitu: Analisa Diklat – Perencanaan Diklat– Pengembangan Diklat– Pelaksanaan Diklat – Evaluasi Diklat. Pengelolaan Diklat dalam sebuah system dibutuhkan analisa Diklat sampai dengan evaluasi.

Analisa diklat menjadi tanggung jawab Pejabat yang berwenang umumnya berkaitan dengan kepegawaian. Hasil analisa diklat oleh pejabat yang berwenang akan menentukan keputusan perlu tidaknya dilaksanakan pelatihan (*train or no train*). Analisa Diklat pada prinsipnya adalah membahas kondisi hasil pekerjaan saat ini (*existing job performance*) dengan hasil pekerjaan yang diinginkan (*desired job performance*). Apabila terdapat kesenjangan antara keduanya perlu ditempuh strategi manajemen/pelatihan. Kesenjangan tersebut dapat berkaitan dengan : hasil kerja (*job performance*), pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), atau sikap/tingkah laku (*behaviour/attitude*).

Perencanaan Diklat adalah menentukan sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan (*Course Training Objectives*), petunjuk atau arahan tentang bagaimana dan kapan pelatihan dilaksanakan serta siapa peserta pelatihan, pengesahan dari pejabat yang berwenang menangani masalah diklat, khususnya masalah anggaran, waktu dan sasaran yang ingin dicapai.

Metode pelatihan meliputi : Diklat/pelatihan di luar satuan kerja (*off-job training*), pelatihan di tempat kerja (*on-job training*) dan pemberian pengalaman kerja di satuan kerja (*on-job experience*). Pejabat yang berwenang dalam membuat perencanaan Diklat adalah Lembaga/Badan Diklat.

Pengembangan Diklat merupakan tindak lanjut dan dimulai setelah adanya dokumen resmi perencanaan diklat. Langkah selanjutnya adalah menganalisa sasaran-sasaran yang akan dicapai dalam pelatihan guna menentukan isi (*content*)

pelatihan/kursus. Tahapan pengembangan ini dibuat oleh satuan kerja setingkat di atas satuan pelaksana diklat

Pusat pendidikan dan pelatihan sebagai unsur pelaksana program diklat, namun sering kali juga bertanggung jawab terhadap tugas evaluasi diklat. Pada umumnya Kepala Pusat Diklat/Sekolah/Unit Pelaksana Diklat harus memahami; organisasi diklat, pendekatan sistem diklat, kemampuan personel pelaksana diklat, perkembangan dan trend dalam diklat, manajemen keuangan diklat, kebijakan diklat.

Penyelenggaraan diklat yang berhasil banyak bergantung pada profesionalisme pejabat yang berwenang melaksanakan diklat dan staf pelatihan. Disamping itu skills di bidang manajemen dan kepemimpinan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan diklat.

Di dalam evaluasi diklat terkandung Unsur-unsur antara lain: sistematik, memuat analisis kritis dari diklat/pelatihan yang sedang berlangsung dihadapkan kebutuhan individu dan tempat kerja, memberikan indikasi yang jelas bagi kemajuan diklat berikutnya.

Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKD-Diklat) Kabupaten Gorontalo merupakan Satuan Kerja yang diberikan kewenangan dalam melakukan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan observasi awal pada BKD-DIKLAT ini jelaslah bahwa pengelolaan sangat diperlukan dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan Diklat.

Saat ini penyelenggaraan pelatihan di kabupaten Gorontalo masih belum optimal kurikulum yang di pakai yaitu kurikulum LAN kurikulum yang berasal dari pusat, kurikulum yang sudah ditetapkan berapa lama waktu yang dibutuhkan, materi, dan bahan ajar. pada BKD-DIKLAT ini tidak membuat kurikulum tersendiri.

BKD-DIKLAT ini masih melaksanakan Diklat-diklat wajib. sasaran-sasaran yang ingin dicapai belum terlaksana sepenuhnya, Semua kegiatan pelatihan yang dilaksanakan tidak berdasarkan hasil Pengkajian. Kurikulum dan modul pelatihan/bahan ajar menggunakan modul/bahan ajar yang dikeluarkan Pusat/Propinsi. Penyelenggaraan dilaksanakan di gedung yang disewa karena Dinas belum mempunyai ruang belajar sendiri dan tempat asrama bagi peserta Diklat. pada tahun 2005 ke bawah para peserta Diklat tidak di asramakan karena anggaran yang tidak cukup. BKD-DIKLAT ini tidak mempunyai pemateri/widyaiswara tetap, biasanya pematerinya diambil dari provinsi. Hal ini di karenakan kurangnya dana dan pengelolaan manajemen Diklatnya yang belum cukup baik.

Evaluasi yang ada pada BKD-DIKLAT ini ada evaluasi penyelenggara dan evaluasi alumni, tetapi evaluasi alumni ini belum sampai dilaksanakan. Semua kegiatan pelatihan yang diselenggarakan belum dilakukan evaluasi secara lengkap baru terbatas pada evaluasi penyelenggaraan saja.

Mencermati fenomena belum optimalnya pengelolaan Diklat, maka dapat diduga bahwa dalam pengelolaan Diklat ini belum mencapai tingkat optimalisasi yang diharapkan. Untuk pembahasan secara empiris maka penulis sangat tertarik mengajukannya dalam penelitian yang berjudul **”Pengelolaan Diklat Pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan (BKD-Diklat) Kabupaten Gorontalo.”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Perencanaan Diklat di BKD-Diklat Kab. Gorontalo
2. Pelaksanaan Diklat di BKD-Diklat kab. Gorontalo
3. Evaluasi Diklat di BKD-Diklat kab. Gorontalo

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Bagaimana perencanaan Diklat di BKD-Diklat Kab. Gorontalo
2. Bagaimana pelaksanaan Diklat di BKD-Diklat Kab. Gorontalo
3. Bagaimana evaluasi dalam pengelolaan Diklat di BKD-Diklat Kab. Gorontalo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi lembaga sebagai bahan masukan/informasi kepada BKD-Diklat kabupaten Gorontalo mengenai pengelolaan Diklat agar kedepannya lebih baik dari sebelumnya.

2. Bagi peserta Diklat dapat memberikan pengetahuan terhadap peserta Diklat tentang pentingnya pelatihan,serta dapat dijadikan motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dalam hal mengenai pengelolaan pendidikan dan pelatihan (Diklat).