

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, namun juga merupakan faktor yang paling dinamis sehingga dibutuhkan berbagai cara dan upaya untuk terus mengadakan peningkatan dalam pengembangan sumber daya manusia. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi asset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Dalam kenyataannya sumber daya manusia benar-benar merupakan kunci utama dan berperan sebagai sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan Negara dan diperlukan usaha-usaha pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia yang diarahkan pada tiga aspek; 1) Kognitif, 2) Psikomotorik, dan 3) Afektif.

Salah satu usaha dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan yang lebih bersifat filosofis dan teoritis. Sama halnya seperti pendidikan, pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu, Pembelajaran, dimana seseorang dimungkinkan untuk menjadi seorang

innovator, pengambil inisiatif pemecah masalah yang kreatif, serta menjadikan seseorang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Milkovich dan Doudreau, *“Training is a systematic process to foster the acquisition of skills, rules, concepts, or attitudes that result in an improved match between employee characteristics and employment requirements”*.<sup>1</sup> Artinya pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mendorong perolehan keterampilan, aturan, konsep, atau sikap yang menghasilkan tingkatan yang sesuai antara karakteristik karyawan dan kebutuhan karyawan.

Menurut Oemar yang dikutip Hasibuan, konsep sistem pelatihan secara operasional adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas, produktivitas dalam suatu organisasi.<sup>2</sup>

Sehingga dengan demikian pelatihan terdapat unsur-unsur: proses – disengaja – dalam rangka pemberian bantuan – sasaran (peserta) – pelatih yang profesional – satuan waktu tertentu – bertujuan

---

<sup>1</sup>George T. Milkovich dan John W. Boudreau, *Human Resource Management* (Sydney: IRWIN, 1994), h. 490

<sup>2</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 10

meningkatkan kemampuan tenaga kerja – terkait dengan pekerjaan tertentu.

Menurut Tjiptono dan Diana, agar tetap *survive* dalam pasar modern, ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan: 1) Kualitas angkatan kerja yang ada, 2) Persaingan Global, 3) Perubahan yang Cepat dan Terus-Menerus, 4) Masalah-masalah Alih Teknologi, dan 5) Perubahan Keadaan Demografi.<sup>3</sup> Penjelasan dari kelima faktor penyebab diperlukannya pelatihan adalah sebagai berikut:

Yang pertama adalah karena kualitas angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan baru dipenuhi dari angkatan kerja. Oleh karena itu kualitas angkatan kerja merupakan hal yang penting. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan intelektual dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah.

Faktor selanjutnya adalah agar organisasi dapat memenangkan persaingan di dalam pasar global yang ketat, maka perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah daripada pesaingnya. Untuk itu diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi

---

<sup>3</sup>Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)* (Yogyakarta: Andi, 2013), hh.213-214

persaingan agar tetap memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang masih baru hari ini mungkin besok pagi sudah menjadi usang. Hal yang semacam itulah yang membuat pendidikan dan pelatihan dirasa penting dalam suatu organisasi.

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer teknologi dari satu objek ke objek yang lain yang menjadi fakta keempat diperlukannya pendidikan dan pelatihan. Seperti komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset atau oleh penemu individual dan difusi teknologi sebagai proses pemindahan teknologi yang baru dikomersialkan ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

Kemudian yang terakhir adalah perubahan keadaan demografi. Perubahan keadaan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting dewasa ini. Oleh karena kerja sama tim merupakan unsur pokok dari TQM, maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakangnya agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan budaya, sosial, dan jenis kelamin dibutuhkan

pelatihan, komitmen, dan perhatian. Pelatihan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mengurangi kesalahan produksi,
2. Meningkatkan produktivitas,
3. Meningkatkan / memperbaiki kualitas,
4. Respon yang lebih baik terhadap perubahan
5. Kerjasama tim yang lebih baik,
6. Menunjukkan komitmen manajemen terhadap kualitas.<sup>4</sup>

Pelatihan dapat dikatakan berkualitas dan bersifat efektif apabila melingkupi beberapa faktor, yaitu: 1) *Participation*, 2) *Repetition*, 3) *Relevance*, 4) *Transference*, dan 5) *Feedback*.<sup>5</sup> *Participation* atau partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta dalam kegiatan secara aktif dan secara langsung. *Repetition* adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan ide dalam ingatan seseorang. *Relevance*, pelatihan mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang. *Transference* artinya adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai. *Feedback* merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta

Pelatihan harus mengacu pada sebuah model. Idealnya model-model pelatihan disusun sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai,

---

<sup>4</sup>Tjiptono dan Diana, *Ibid.*, h.215

<sup>5</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 185

masalah-masalah yang ingin dipecahkan melalui metode dan strategi yang tepat dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya manusia dan kebutuhan peserta didiknya dan diorientasikan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang. Model ini nantinya akan membantu untuk memberikan langkah-langkah sistematis dan spesifik untuk kegiatan pelatihan.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, manfaat dan tujuan pelatihan akan dicapai apabila dilakukan usaha manajemen yang baik, Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien, artinya, bahwa tujuan pelatihan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan dan dilaksanakan secara benar, terorganisir dan tepat sasaran.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari hasil *grandtour*, pada tahun 2002 sesuai SK Gubernur Nomor 95 Tahun 2002 terbentuklah Balai Pelatihan Tenaga Kependidikan Dasar yang telah berubah nomenklturnya sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 51 Tahun 2010 menjadi Pusat Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan yang kemudian disingkat dengan PPGTK. PPGTK merupakan salah satu unit pelaksana Teknis Dinas Pendidikan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu sebagai penyelenggara

berbagai pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan di Provinsi DKI Jakarta.

Dengan semakin majunya perkembangan zaman di dunia Pendidikan di Indonesia maka Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Provinsi DKI Jakarta berproses melalui perubahan Struktur Lama yaitu Pusat Pelatihan Guru dan Tenaga Kependidikan (PPGTK) dan pengembangan struktur Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Nomor 340 Tahun 2014 pada tanggal 31 Desember 2014 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah (PPMS).

Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah yang kemudian disebut PPMS, yaitu organisasi yang keberadaannya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dan dipimpin oleh Seorang Kepala Pusat yang mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan, Pengkajian, dan Pengembangan Manajemen Sekolah.

Sesuai dengan salah satu tugas pokok dari PPMS, yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan, terhitung dari tahun 2010 sampai dengan 2015 PPMS sudah melaksanakan 91 pelatihan. Dengan rincian 80 pelatihan saat masih dengan nama PPGTK pada tahun 2010 sampai dengan 2015 dan 12 pelatihan sebagai PPMS.

Dari semua pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PPMS, melalui proses kegiatan dilakukan berdasarkan struktur *persiapan, pelaksanaan, hasil dan tindak lanjut*. Dalam *tahap persiapan*, kegiatan yang dilakukan adalah penyusunan kerangka acuan, penyusunan proposal kegiatan, penyusunan program umum, pokok dan penunjang, penentuan kriteria peserta, penentuan kriteria penatar, hubungan instansional, pemanggilan peserta, penyusunan buku panduan, inventarisasi materi dan sarana-prasarana. Dalam *tahap pelaksanaan* kegiatan yang dilakukan adalah pengarahan inti, pengarahan teknis, pendidikan dan latihan: negosiasi, pre test, post test, sidang pleno, sidang kelompok, tugas mandiri, dan simulasi pembelajaran.

Dengan demikian nampak pelaksanaan pelatihan dalam upaya peningkatan tenaga kependidikan yang bermutu dan memiliki standar kompetensi yang harus dimiliki tidak terlepas dari proses perencanaan yang matang. Untuk melakukan pelatihan yang maksimal perlu koordinasi yang lebih intens dan persiapan yang optimal untuk memaksimalkan proses pembelajaran yang lebih baik dan manfaat pelatihan dapat dirasakan oleh peserta pelatihan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta (Studi di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah)”**.

## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini difokuskan pada Manajemen Mutu. Sedangkan sub fokus penelitiannya 1) Perencanaan Pelatihan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, dan 2) Pelaksanaan Pelatihan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah serta judul penelitian ini maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Pelatihan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

#### **D. Tujuan Umum Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris serta mengamati secara langsung Perencanaan Pelatihan dan Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan khazanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan untuk mendalami mengenai proses Perencanaan dan Pelaksanaan dalam Pelatihan Tenaga Kependidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Instansi**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat (kontribusi) positif, masukan atau rekomendasi yang bermanfaat bagi Kepala Pusat, Pegawai serta Instruktur di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta dalam pelaksanaan upaya meningkatkan mutu pelatihan tenaga kependidikan.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengalaman peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Pusat Pengembangan Manajemen Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan tersebut dengan teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber yang relevan.

c. Civitas Akademika

Penelitian ini akan diberikan kepada Perpustakaan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta agar dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca dan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.