

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber kreativitas daya pikir yang dimiliki manusia dan masih tersimpan dalam jati diri, yang masih perlu digali, diasah, dan masih perlu dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia terdiri dari kemampuan berpikir, bertindak, berkomunikasi, dan berakhlak untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki pada sumber daya manusia dapat mempengaruhi pencapaian tujuan hidup, baik individu maupun berkelompok. Sumber daya manusia menjadi penentu perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karena merupakan kunci bagi organisasi, maka kinerja dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar organisasi dapat terus berkembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi salah satunya memberikan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan. Tujuan dilakukannya sebuah pelatihan yaitu untuk mengembangkan keterampilan, menambah wawasan pengetahuan, dan sikap yang baik.

Setiap organisasi pasti memiliki kriteria yang berbeda-beda dan memiliki target yang sudah ditetapkan. Adapun bentuk dan tujuannya, untuk membantu organisasi dalam mencapai visi dan misi dari organisasi tersebut. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berpotensi. Sumber daya manusia

adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia memiliki peran untuk menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Ketika sumber daya manusia sudah berada didalam organisasi harus mampu berperan baik, disiplin, produktif, dan loyal maka organisasi akan berkembang dengan baik. Begitu sebaliknya, apabila sumber daya manusia bersifat statis, mempunyai moral yang rendah, senang korupsi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya perencanaan sumber daya manusia, karena bagi organisasi perencanaan sumber daya manusia sangat penting dan strategis, terutama sebagai tahapan awal dalam merencanakan bagaimana organisasi yang ada pada masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan ketersediaan pegawai dalam kualitas serta kuantitas yang tepat dan baik. Kualitas berkaitan dengan aspek-aspek kompetensi, pengalaman, dan level jabatan serta aspek-aspek lainnya. Sedangkan kuantitas berkaitan dengan ketersediaan pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan sesuai dengan organisasi. Jangan sampai organisasi kekurangan karyawan padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan mendorong organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam manajemen nya maka akan memungkinkan organisasi mempunyai daya saing dan bisa berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif.

Setiap organisasi ingin mempunyai karyawan yang berpotensi dan berkualitas dalam menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan sosok karyawan yang seperti itu ada berbagai macam cara dan pembinaan yang diberikan dari suatu organisasi kepada karyawannya, salah satunya adalah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada kepribadian, mutu, dan kemampuan, baik pada bidang substansi maupun dalam kepemimpinannya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerjasama serta tanggung jawab yang sesuai dengan lingkungan kerja.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan atau sikap para karyawan sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja, dan pelatihan merupakan proses membantu karyawan untuk memperoleh efektifitas dalam pekerja mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang baik. Sedangkan pengembangan merupakan proses di mana karyawan dalam sebuah organisasi yang dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan kewajibannya dimasa depan. Dengan demikian, karyawan yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat melaksanakan kewajibannya dan mampu mengatasi segala kesulitan yang dihadapi, baik yang dihadapi sekarang maupun yang akan datang.

Salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Program Diklat merupakan salah satu program dalam pengembangan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan SDM, yaitu harus meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, karyawan yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut harus dapat bekerja secara optimal mengaplikasikan kemampuannya meliputi pengetahuan, keterampilan serta sikap untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan sekaligus merupakan salah satu aspek motivator bagi karyawan yang bersangkutan sebab karyawan yang mempunyai motivasi terdorong untuk menjadi kreatif, inovatif, dinamis serta terbuka dan cepat taggap terhadap gagasan – gagasan baru.

Biasanya pegawai yang mengikuti pelatihan dari pemerintah hanya mendapatkan pelatihan dengan komunikasi satu arah, yang lebih mirip dengan seminar-seminar. Akibatnya, banyak pegawai yang kurang memahami materi yang diberikan selama pelatihan. Selain itu, pelatihan ini

masih memiliki banyak kekurangan, terutama dalam hal kualitas dan tujuan pelatihan. Pelatihan ini sering kali dilakukan hanya sebagai formalitas untuk memenuhi syarat, bukan sebagai upaya nyata untuk meningkatkan kualitas pegawai. Hal ini menyebabkan para pegawai tidak benar-benar merasa terdorong atau termotivasi dalam mengikuti program pelatihan tersebut, sehingga pelatihan ini lebih terasa sebagai suatu kewajiban atau paksaan daripada sebagai peluang untuk berkembang. Hal ini karena sering kali terjadi ketidaksesuaian antara pelatihan yang diberikan dan tugas yang harus dilakukan pegawai. Dalam konteks pengembangan SDM pada era global, terdapat empat tantangan utama yang perlu dihadapi, yaitu rekrutmen, efektivitas organisasi, retensi, serta pembelajaran dan pengembangan. Proses rekrutmen harus dilakukan dengan tahapan yang sangat baik agar pegawai yang direkrut sesuai dengan ruang lingkup kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dengan para peserta pada saat observasi, ada beberapa faktor lain yang menjadi penghambat dalam pelatihan. Yang pertama adalah masih kurang sesuai materi yang diberikan pada saat pelatihan dan juga masih banyak sekali peserta yang kurang paham dengan materi yang disampaikan. Yang terakhir adalah kurangnya persiapan pada bahan dan peralatan yang akan digunakan dalam praktik lapangan dan masih ada peralatan yang sudah tidak sesuai dengan standarisasi terbaru. Kurangnya persiapan ini tidak hanya memperlambat proses praktik, tetapi juga dapat mengganggu keseluruhan alur pelatihan, membuat peserta tidak dapat memaksimalkan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. Persiapan yang kurang matang ini menambah tantangan yang dihadapi oleh peserta pelatihan, sehingga tujuan pelatihan menjadi kurang tercapai. Selain memastikan persiapan bahan dan peralatan, penyelenggara pelatihan juga sebaiknya melakukan pengecekan terhadap alat-alat yang akan digunakan dalam praktik lapangan. Penting untuk memastikan bahwa alat-alat tersebut masih layak pakai dan sesuai dengan standar terbaru. Dengan melakukan pengecekan ini, penyelenggara dapat memastikan bahwa peralatan yang

digunakan sesuai dengan standarisasi terbaru atau belum, tidak hanya berfungsi dengan baik tetapi juga aman dan efektif untuk mendukung pelatihan. Penyesuaian alat dengan standarisasi terbaru juga penting agar peserta pelatihan dapat menggunakan teknologi atau metode terkini, sehingga hasil pelatihan menjadi lebih relevan dan bermanfaat.

Dalam penelitian ini lokasi ditempatkan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) yang berlokasi di Jakarta Timur. PPSDM KEBTKE merupakan lembaga pendukung kebijakan pemerintah satu-satunya dalam layanan jasa penyiapan sumber daya manusia terutama pada bidang Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi. Program Pengembangan sumber daya manusia pengelola sektor KEBTKE oleh PPSDM KEBTKE dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan (teknis, fungsional, dan manajemen), sertifikasi profesi, dan program pengembangan SDM lainnya secara sistematis dan tertata.

Sejalan dengan perkembangan adanya Otonomi Daerah dan dalam rangka menunjang kegiatan pembangunan sektor ESDM dan sesuai Keputusan Presiden no. 165 Tahun 2000 dibentuk Badan Pendidikan dan pelatihan ESDM dimana didalamnya terdapat Pusat Diklat KEBT yang dijabarkan dalam keputusan Menteri ESDM No. 150 Tahun 2001 dan terakhir dengan Keputusan Menteri ESDM No. 0030 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja ESDM. Didalam suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. PPSDM KEBTKE menyelenggarakan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan serta program pengembangan sumber daya manusia pada bidang KEBTKE. Program pengembangan sumber daya manusia pada bidang KEBTKE dilaksanakan bagi aparatur, industri, dan masyarakat.

Dalam meningkatkan kompetensi SDM pada bidang KEBTKE, PPSDM KEBTKE melaksanakan kegiatan pendidikan, pelatihan dan sertifikasi kompetensi, yang mana memang menjadi kegiatan utama dalam program kegiatan utama dalam program pengembangan SDM pada bidang KEBTKE. Program pengembangan SDM bidang KEBTKE dilaksanakan bagi Aparatur, industry, dan Masyarakat. Total peserta diklat pada tahun 2022 sebanyak 219 peserta. Dapat dianalisa berdasarkan jenis kelamin , ada terdapat 200 orang berjenis kelamin laki – laki dan 19 orang berjenis kelamin perempuan. Adapun jenis jenis diklat yang dilaksanakan disana di bidang ketenagalistrikan, bidang energy baru, dan energy Konversasi energy. Setiap bidang memiliki jenis yang berbeda-beda. Seperti terlihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut.

Table 1.1 Rasio berdasarkan jenis kelamin peserta Diklat

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	200
2.	Perempuan	19
Jumlah		219

(Sumber Data: Laporan Tahunan PPSDM KEBTKE, 2022)

Table 1.2 Jenis-Jenis yang ada di PPSDM KEBTKE

No.	Bidang Ketenagalistrikan	Bidang Energi Baru	Bidang Konservasi Energi
1.	Teknik perencanaan instalasi listrik gedung	Teknik analisis keselamatan kegiatan panas bumi	Teknis kiat-kiat penghematan energy pada gedung
2.	Teknik analisis keselamatan ketenagalistrikan	Teknik studi kelayakan pembangkit listrik tenaga surya	Teknis ISO 50002-2014 Energi Audit
3.	Teknik instalansi listrik rumah tinggal	Teknik geologi panas bumi untuk non geologist	Teknis pengenalan SKKNI manajer energy
4.	Teknik usaha dibidang ketenagalistrikan	Teknik studi kelayakan pembangkit listrik tenaga mikro hidro	

(Sumber Data: Laporan Tahunan PPSDM KEBTKE, 2022)

Tantangan di era globalisasi dan persaingan kompetitif di sektor KEBTKE menuntut adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya saing dan kualitas kerja yang sesuai dengan tuntutan standar kompetensi kerja yang berlaku. Melalui kegiatan sertifikasi, PPSDM KEBTKE berupaya untuk menjawab tantangan yang ada dengan mengembangkan SDM KEBTKE melalui Lembaga Sertifikasi Profesi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (LPS P2 BPSDM ESDM)

Andrew E. Sikula (1981;145) menyampaikan bahwa Perencanaan SDM adalah proses menentukan kebutuhan SDM yang berarti bahwa mempertemukan kebutuhan tersebut dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi. pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana personal nonmanajerial mempelajari

kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. (**Andrew E Sikula**)

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dituntut agar menjadi lebih profesional dalam bekerja. Setiap karyawan harus memiliki wawasan yang luas sehingga punya kemampuan yang baik dalam melakukan tindakan yang harus dikedepankan dan tindakan-tindakan yang dapat ditunda dalam kewajibannya, sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih maksimal. Untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, diperlukan sebuah pendidikan dan pelatihan. Dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat, dapat memberikan efek yang baik bagi karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerja lebih mendalam, dapat memahami perkembangan organisasi, memahami sasaran yang akan dicapai organisasi, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut organisasi. Apabila tidak dilakukan pelatihan karyawan dalam suatu organisasi, maka wawasan yang ada pada karyawan kurang baik, seperti sering adanya kesalahan dalam bekerja karena karyawan kurang memahami tanggung jawabnya dan hasil kerjanya kurang memenuhi standar kerja.

Setelah melakukan prapenelitian di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) Kota Jakarta Timur. Adapun judul penelitian ini adalah “ **Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada bidang Ketenagalistrikan di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Pusat Pengembangan SDM Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) ?

2. Bagaimanakah metode pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di Pusat Pengembangan SDM Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) ?
3. Bagaimanakah efektivitas tahapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Pusat Pengembangan SDM Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) ?

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektivitas dan pengembangan SDM di Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada bidang ketenagalistrikan di kementerian energi dan sumber daya mineral untuk menjawab isu ketidakpastian materi pelatihan dengan deskripsi pekerjaan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dua perspektif, yaitu dalam perspektif teoritis dan dalam perspektif praktis sebagai berikut:

1. Perspektif Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi dan ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Perspektif Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam pengembangan sumber daya manusia di PPSDM KEBTKE.