

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Umum Instansi

Dewan Perwakilan Daerah (DPD) adalah entitas lembaga tinggi negara yang telah terbentuk berdasarkan amanat UUD 1945. Lembaga ini memang memiliki fungsi yang sama seperti DPR RI. Tuntutan reformasi melalui perubahan Undang-Undang Dasar 1945 telah mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Salah satu perubahan tersebut terjadi dalam kelembagaan negara dengan bertambahnya lembaga Dewan Perwakilan Daerah. Perubahan Ketiga Undang-Undang Dasar 1945 yang dilaksanakan pada tahun 2001 dalam Sidang Tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, secara yuridis sebagai dasar kehadiran lembaga baru dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia yaitu Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia yang diatur dalam Pasal 22C dan Pasal 22D. Sebagai tindak lanjut dari Pasal 22C dan Pasal 22D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengaturan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan DPD diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 14 tahun 2014 (UU MD3).

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (di singkat Setjen DPD RI) adalah sistem pendukung yang dibentuk untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPD RI. Susunan organisasi dan tata kerja Setjen DPD RI diatur dengan peraturan Presiden atas usul DPD RI. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Jenderal DPD bertanggung jawab kepada pimpinan DPD RI.

Sejalan dengan tuntunan demokrasi guna memenuhi rasa keadilan masyarakat di daerah, memperluas serta meningkatkan Indonesia, maka dalam rangka pembaharuan konstitusi, MPR RI membentuk sebuah lembaga perwakilan baru, yakni Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI).

Pembahasan mengenai pembentukan DPD dilaksanakan pada Sidang

Tahunan MPR 2001 dan pada Rapat Paripurna Ke-5, Hari Minggu, 4 November 2001. Pada rapat ini, hampir seluruh fraksi dalam MPR menyetujui pembentukan DPD. Terkecuali F-PDU (Persatuan Daulat Ummah) yang tidak memberikan tanggapan apapun mengenai pembentukan DPD.

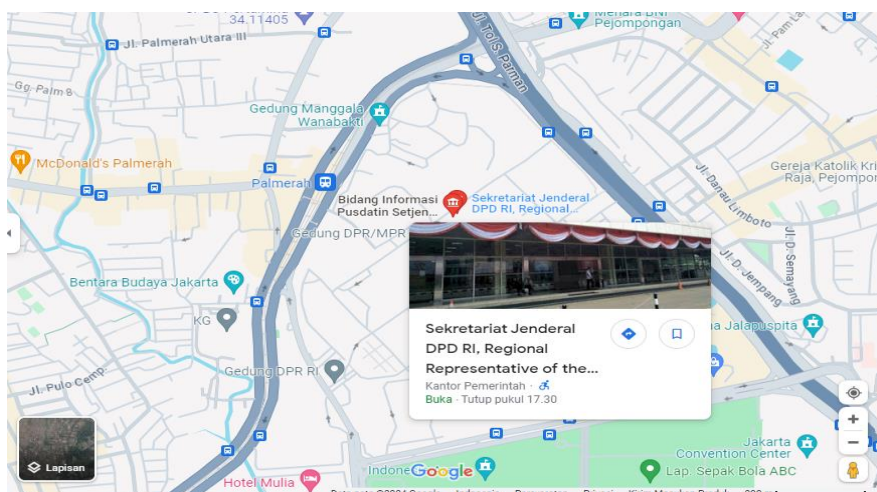
Pembentukan DPD akhirnya disahkan pada tanggal 9 November 2001 dan menjadi bagian dari Amandemen ketiga UUD 1945.[20] meskipun begitu, F-UD tidak serta merta hilang: F-UD tetap bertahan hingga akhir periode 1999-2004.[16] MPR, DPR, DPD dengan susunan yang baru terbentuk pada tanggal 1 Oktober 2004, dengan ketua DPD pertama Ginandjar Kartasasmita dan wakil ketua Irman Gusman dan La Ode Ida.

Sejak perubahan itu, maka system perwakilan dan parlemen di Indonesia berubah dari system unicameral menjadi system bicameral. Perubahan tersebut tidak terjadi seketika, tetapi melalui tahapan pembahasan yang cukup panjang baik di masyarakat maupun di MPR RI, khususnya di panitia Ad Hoc I. proses perubahan di MPR RI selain memperhatikan tuntunan politik dan pandangan-pandangan yang berkembang bersama reformasi, juga melibatkan pembahasan yang bersifat akademis, dengan mempelajari system pemerintahan yang berlaku di negara-negara lain khususnya di negara yang menganut paham demokrasi.

Dalam proses pembahasan tersebut, berkembang kuat pandangan tentang perlu adanya lembaga yang dapat mewakili kepentingan-kepentingan daerah, serta untuk menjaga keseimbangan antar daerah dan antara pusat dengan daerah, secara adil dan serasi. Gagasan dasar pembentukan DPD RI adalah keinginan untuk lebih mengakomodasi aspirasi daerah dan sekaligus memberi peran yang lebih besar kepada daerah dalam proses pengambilan keputusan politik untuk hal-hal terutama yang berkaitan langsung dengan kepentingan daerah. Keinginan tersebut berangkat dari indikasi yang nyata bahwa pengambilan keputusan yang bersifat sentralistik pada masa lalu ternyata telah mengakibatkan ketimpangan dan rasa ketidakadilan, dan diantaranya juga memberikan indikasi ancaman keutuhan wilayah negara dan persatuan nasional. Keberadaan unsur-unsur daerah dalam keanggotaan MPR RI selama ini (sebelum dilakukan perubahan terhadap Undang-Undang Dasar 1945) dianggap tidak memadai untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut.

4.1.2 Lokasi Instansi

Gambar 4.1 Lokasi Kantor Sekjen DPD RI



Kantor Sekretariat Jenderal DPD RI berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.6, RT.1/RW.3, Senayan, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270

4.1.3 Visi dan Misi Instansi

a. Visi

Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia adalah instansi pemerintahan yang memiliki visi “DPD RI menjadi parlemen yang kuat dan aspiratif untuk memperjuangkan kepentingan daerah dalam wadah NKRI”.

b. Misi

1. Memperkuat DPD RI sebagai parlemen Indonesia untuk memperjuangkan kepentingan daerah ditingkat nasional.
2. Memperkuat DPD RI sebagai parlemen Indonesia untuk memperjuangkan kepentingan daerah ditingkat nasional.
3. Mengoptimalkan hubungan kelembagaan DPD RI dengan Lembaga Negara, Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya.
4. Meningkatkan hubungan kelembagaan DPD RI dengan parlemen dalam negeri dan luar negeri.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan oleh Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, yaitu:

- 1). Sekretaris Jendral
- 2). Wakil Sekretaris Jendral
- 3). Inspektorat
- 4). Biro Perencanaan dan Keuangan
- 5). Biro Sekretariat Pimpinan
- 6). Biro Persidangan I
- 7). Biro Persidangan II
- 8). Biro Protokol, Humas dan Media
- 9). Biro Umum
- 10). Biro Sistem Informasi dan Dokumentasi
- 11). Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian
- 12). Pusat Perancangan dan Kajian Kebijakan Hukum
- 13). Pusat Kajian Daerah dan Anggaran

4.2 Hasil Penelitian

1. Pemahaman Program

Pemahaman dalam program pendidikan dan pelatihan harus mudah dipahami dengan baik. Peserta tidak hanya melihat isi materi yang akan disampaikan, tetapi juga mereka mampu memahami dengan baik agar dapat di praktekkan secara langsung dalam lingkup pekerjaan. Sekretariat Jendral DPD RI memberikan berbagai program pelatihan guna mendukung perkembangan pegawai.

Menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yaitu pemahaman program menjadi tahap awal untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian (OKK) pada tanggal 25 Januari 2024, bahwa :

“Pada diklat ini kami tidak memberikan ketentuan yang harus mengikuti diklat. Kami memfokuskan kepaada seluruh pegawai agar untuk mengikuti diklat yang sudah di programkan dan itu bersifat wajib. Pendidikan dan Pelatihan ini yang diikuti seluruh pegawai ada 2 program yaitu diklat klasikal dan non klasikal mba. Diklat klasikal ini diklat yang dilakukan secara langsung atau tatap muka dan diklat non klasikal ini kebalikannya dilakukan secara online seperti zoom dan ada juga kami memberikan diklat melalui website Udey di sana banya materi yang disediakan dan program program ini akan membantu para pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja “.

Dari indikator ini disusul oleh pegawai. Berdasarkan dari wawancara pegawai mengenai pemahaman program. Pegawai, mengatakan :

“tujuan utama dari program diklat ini untuk mengasah kembali keterampilan pegawai dan memberikan efek positif pada pekerjaan. Karna program-program yang diberikan berbagai macam tidak hanya fokus pada satu program dan ada program pelatihan berbasis online dimana materi yang disediakan didalam platform tersebut sangat banyak dan saya bisa belajar dari materi yang ada disana itu sangat membantu dalam pekerjaan saya”

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat diketahui bahwa Sekretariat Jendral DPD RI, memberi banyak dukungan perilah program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dapat diketahui bahwa DPD RI memberikan banyak program pelatihan tiap tahunnya dimana program tersebut untuk menunjang kapasitas dan keterampilan tiap pegawai.

Tabel. 4.2 Program Pelatihan Pegawai Setjen DPD RI 2024

NO	Nama Program	Penyelenggara	Peserta
1.	Diklat dan Pelatihan Teknis Keterampilan berupa Jasa Berlangganan <i>Platform Massive Open Online Course</i> (MOOC)	PT. Mahakarya Transformasi Bineka	653 Orang
2.	Program Online Pendidikan dan Pelatihan Perancangan dan Pelatihan Perancangan Peraturan Perundang-undangan Tingkat Dasar.	Jumly School of Law and Government	2 Orang
3.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan I	Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BPPK) Jakarta	12 Orang
4.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan III	Pusat Pngembangan Sumber Daya Manusia <i>Regional</i> Makasar	1 Orang
5.	Pelatihan Teknis dan Keterampilan Pegawai	Rindam Jaya	96 Orang

Sumber: Biro Organisasi Kepegawaian dan Keanggotaan (OKK) 2024

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa Setjen DPD RI melalui Biro OKK memberikan banyak program pelatihan fungsional dan non fungsional guna

memudahkan dalam mengembangkan keterampilan setiap pegawai. Pada gambar diatas sebagian dari program-program diklat yang sudah dijalankan oleh pegawai dalam ruang lingkup Sekretariat Jendral DPD RI..

2. Ketepatan Sasaran

Sasaran diklat adalah individu atau kelompok yang menjadi target atau penerima manfaat dari program pendidikan dan pelatihan tersebut. Penetapan sasaran ini penting untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan relevan dan bermanfaat bagi peserta agar sasaran pendidikan dan pelatihan jelas dan terarah maka melakukan wawancara dengan Kepala Biro OKK :

“Program diklat ini tidak ada ketentuan khusus untuk pegawai. Semua pegawai dalam naungan Setjen DPD RI wajib mengikuti diklat yang sudah di sediakan. Kami memastikan bahwa program diklat dirancang sesuai dengan kebutuhan pegawai melalui analisis kebutuhan pelatihan secara berskala. Kami mengumpulkan data dari evaluasi kineja dan umpan balik dari para pegawai sengan ini kami juga berharap setiap pelatihan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas pegawai.”

Dengan mengenai sasaran pendidikan dan pelatihan maka melanjutkan wawancara mengenai sasaran yang relevan setelah mengikuti diklat. Hasil dari wawancara dengan pegawai:

“program-program pelatihan yang diberikn kepada kami sebgai pegawai berbagai macam mulai dari diklat teknis dan diklat non teknis seperti sesuai bidang ahli masing-masing pegawai. Diklat yang kami ikuti sangat relevan dengan pekerjaan kita dan dengan adanya diklat ini cukup membantu”

Peserta pelatihan adalah pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Sekretariat Jendral DPD RI. Instansi mengharapkan pegawai yang mengikuti diklat dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber mengenai ketepatan sasaran pendidikan dan pelatihan bahwa pelatihan cukup efektif dalam pelaksanaan program sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dilakukan bahwa Setjen DPD RI memfokuaskan sasaran pelatihan dan pendidikan pada pegawai DPD RI. Dimana sasaran tersebut tepat kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas keterampilan

teknis pegawai dalam mendukung tugas-tugas administrasi dan operasional DPD RI.

Gambar. 4.2 Pengenalan Pelatihan Ruang Kerja 2023



Sumber: Ruang Kerja

(<https://www.ruangkerja.id/blog/sdm-dpd-ri-lms-ruangkerja>)

Salah satu pelatihan yang di programkan oleh Setjen DPD RI ialah penggunaan LMS Ruangkerja untuk pelatihan online bagi seluruh pegawai Setjen DPD RI. Pelatihan Virtual melalui LMS Ruangkerja ini dilaksanakan secara virtual. Inisiatid Sekjen DPD RI dengan pelatihan online membuktikan komitmen mereka dalam meningkatkan kapasitas Sumber daya manusia. Dengan pelatihan online ini juga diharapkan pegawai Setjen DPD RI dapat mengembangkan Kopetensi mereka dalam menghadapi perubahan dinamis sehingga semakin siap menghadapi berbagai tantangan kedepannya dalam bekerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diklat merujuk pada pemilihan waktu yang ideal untuk melaksanakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai agar mencapai hasil yang maksimal. Ketepatan waktu diklat sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan berlangsung pada saat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan karier pegawai. Berikut hasil wawancara dengan Kepaa Biro OKK :

“diklat yang disusun untuk kebutuhan pegawai ini disesuaikan dengan pekerjaan-pekerjaan pegawai. Makanya Biro OKK ini memberikan 2 program diklat berbentuk online dan tatap muka secara langsung. Tetapi mungkin ada juga ketika program diklat secara langsung pasti ada pegawai yang tidak bisa mengikuti karena pekerjaan tentunya tetapi jika program

diklat ini dilakukan diluar instansi kami memberikan keringan untuk lepas dari pekerjaan mereka untuk fokus ke diklat yang harus dijalankan karena program diklat ini juga disesuaikan untuk kebutuhan pegawai juga ya. Karena kami juga berharap dari program diklat yang sudah dijalankan ini bisa memberikan efek perubahan di setiap pegawai.”

Selanjutnya disusul dengan hasil wawancara dengan pegawai 2,3,4 bahwa mengenai ketepatan waktu diklat bagi pegawai:

“menurut saya kalau dari segi waktu dibilng cukup efektif ya efektif tapi balik lagi karnakan tugas DPD ini tidak ketebak pada saat reses ini pasti banyak pekerjaan yang menumpuk karna itu waktunya sidang terus dan ada disaat itu berbentrok sama diklat dimana diklat itu yang secara langsung di adakan di DPD. Itu yang menurut saya suka kurang efektif ya dari segi waktu karna pekerjaan kita menumpuk dan harus mengikuti diklat tapi kalo soal pemahaman saya lebih setuju secara langsung karna kita bisa berdiskusi langsung dan kami juga diberi diklat yang berbentuk online itu juga memudahkan kita untuk mengikuti diklat mba, dari segi waktu sangat efisien juga.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro OKK dan peserta pelatihan atau pegawai Sekretariat Jendral DPD RI, menemukan bahwa pada saat wawancara dengan pegawai dari segi waktu mungkin kurang efektif jika saat sesi diklat berbentrok dengan pekerjaan mereka tetapi program diklat yang dijalankan membantu mereka dalam pekerjaan dimana menambah pengetahuan mereka itu sangat efektif.

Berdasarkan dari hasil observasi dilapangan. Pekerjaan atau tugas-tugas yang ada di tiap divisi selalu tidak menentu. Jadwal Pelatihan yang bertabrakan dengan sidang tidak memungkinkan pegawai efektif dalam mengikuti pelatihan. penyesuaian ketepatan waktu tidak bisa di simpulkan secara keseluruhan pegawai karena setiap pegawai memiliki pekerjaan yang berbeda saat adanya diklat karena jadwal diklat di susun langsung oleh Biro OKK.

Salah satu bentuk program pelatihan online memudahkan para pegawai mengikuti sesi pelatihan jika melihat dari segi waktu. Trobosan ini memudahkan pegawai dalam mengikuti diklat karna dapat disesuaikan oleh seluruh pegawai pada saat sesi diklat tetapi pada saat tahun 2024 pelatihan online yang diadakan oleh Ruangkerja sudah tidak digunakan kembali dengan beralihnya menggunakan pelatihan online bersama Udemy.

Materi diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai berarti materi pelatihan dirancang berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Penyesuaian ini dilakukan melalui analisis kebutuhan pelatihan yang melibatkan identifikasi gap keterampilan antara kemampuan pegawai saat ini dan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menyesuaikan materi diklat, pelatihan menjadi lebih relevan, tepat sasaran, dan dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari, sehingga efektif dalam mendukung pengembangan pegawai dan kemajuan organisasi.

4. Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan diklat yaitu program pendidikan dan pelatihan berhasil mencapai hasil yang diinginkan, seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan diklat yang tercapai ditandai dengan perubahan positif dalam kinerja pegawai, penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari, serta kontribusi terhadap pencapaian target strategis perusahaan. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Biro OKK:

“kami memantau perubahan kinerja pegawai dalam pekerjaan sehari-hari baik melalui atasan tiap divisi yang itu akan kita bahas nantinya. Setelah pelatihan kita juga akan mengevaluasi hasil pelatihan dan memastikan pegawai bisa menerapkan secara langsung dalam pekerjaannya apa yang ada di pelatihan dan sejauh ini saya melihat adanya perubahan yang didapat dari setiap pegawai dan itu sangat terlihat jelas.”

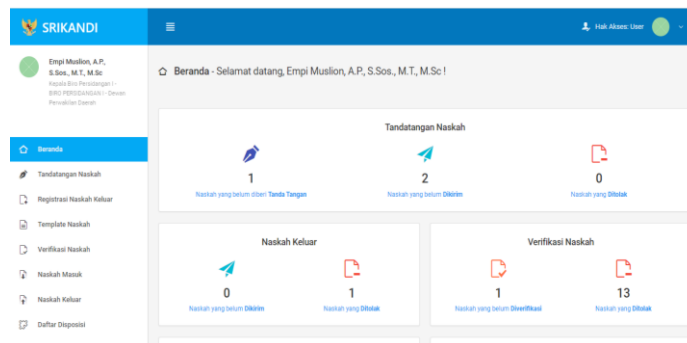
Selanjutnya disusul dengan hasil wawancara dengan pegawai mengenai tercapainya tujuan diklat bagi pegawai:

“program diklat ini tentu sangat membantu kami sebagai pegawai dan saya pun merasa terbantu karena semua pekerjaan ada beberapa yang saya tidak mengerti. jadi diklat membantu sih untuk menunjang kemampuan saya dengan materi yang disesuaikan dengan jabatan tiap pegawai itu memudahkan saya dan pekerjaan saya. Untuk penerapan mungkin sudah ya seperti Srikandi itu kan website surat masuk dan keluar dan itu ada pelatihannya dan pengenalan cara pengaplikasiannya itu sangat membantu.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro OKK dan peserta pelatihan atau pegawai Sekretariat Jendral DPD RI, bahwa tercapainya tujuan dilihat dari hasil keseluruhan dan hasil dari wawancara pada program diklat yang

sudah dijalankan sangat efektif dan memberikan dampak bagi seluruh pegawai dalam menunjang pekerjaan mereka.

Gambar 4.5 Aplikasi Srikandi



Sumber : Staf Biro Persidangan I DPD RI 2024

Berdasarkan hasil observasi bahwa Tercapainya tujuan diklat berarti program pelatihan berhasil memenuhi sasaran yang telah ditetapkan, baik dari segi peningkatan keterampilan, pengetahuan, maupun perubahan perilaku pegawai. Ini ditandai dengan peningkatan kompetensi pegawai yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan, peningkatan produktivitas, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi pencapaian ini sering dilakukan melalui penilaian kinerja, penerapan keterampilan di tempat kerja, dan dampak terhadap hasil bisnis atau operasional organisasi.

Sesuai pada gambar di atas. Pegawai menunjukkan website Srikandi dengan penjelasan penggunaan berbagai fitur didalamnya sebagai alat masuk surat masuk dan keluarnya antar divisi. Sebelum pengaplikasiannya pegawai diminta untuk mengikuti diklat pengenalan srikandi guna memudahkan pegawai dalam mengirim dan menerima surat dengan mendukung adanya program *paperless* atau pengurangan kertas di Setjen DPD RI.

5. Perubahan yang Nyata

Perubahan yang nyata pada diklat merujuk pada dampak konkret yang dihasilkan dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Pegawai yang mengikuti diklat menunjukkan pemahaman yang lebih baik dan peningkatan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka dapat

mengaplikasikan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Biro OKK:

“ini dapat dilihat dari kinerja pegawai ya mba. Seperti setiap pegawai memiliki bidang ahlinya masing-masing dan mereka sudah melaksanakan diklat pada bidang ahlinya itu dapat terlihat dari mereka mengerjakan pekerjaannya, sangat konsisten dan pegawai sangat cepat jika ada proyek yang harus diselesaikan secara tim sesuai bidang ahlinya masing-masing dan ataupun pegawai bisa mem-back up surat menyurat dalam website Srikandi.”

Selanjutnya disusul dengan hasil wawancara dengan pegawai mengenai perubahan yang nyata pada diklat bagi pegawai:

“program-program diklat yang sudah saya jalankan pasti ada efek nya. Kaya saya sangat kurang awalnya di public speaking dan bahasa inggris itu saat ada sesi diklat materi tersebut itu memudahkan saya banget untuk belajar dengan tugas yang kita tidak bisa diprediksi mba. Jadi ya setelah diklat ini kan public speaking disini sangat penting ya seperti contoh aja saya menjelaskan perihal diklat ini ke mbanya dan sering kali ada tugas tim itu sangat berguna buat saya, sangat efektif dan bisa saya langsung praktekan dan disini juga kasih berbagai materi ya untuk pembelajaran pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro OKK dan pegawai bahwa pendidikan dan pelatihan ini memberikan dampak positif bagi keberlangsungan pekerjaan pegawai. Program-program yang diselenggarakan oleh Setjen DPD RI ini memberikan peluang bagi pegawai agar terus berkembang dan mau berkontribusi untuk organisasi. Dari hasil observasi lapangan sudah menunjukkan hasil yang efektif dan mendapatkan perubahan dalam pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil Observasi menunjukkan Perubahan yang nyata pada diklat pegawai merujuk pada dampak langsung dan konkret dari pelatihan terhadap kinerja dan perilaku pegawai. Perubahan ini meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan pegawai dalam menerapkan apa yang telah dipelajari di tempat kerja. Selain itu, perubahan nyata juga terlihat dalam peningkatan produktivitas, efisiensi, kemampuan dan kolaborasi tim.