

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu negara saat ini ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya organisasi yang semakin berkembang di masyarakat, baik itu organisasi pemerintahan maupun non pemerintah. Stephen P. Robbins Menyatakan bahwa Lembaga atau Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif sehat terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Dalam menghadapi globalisasi yang juga ditandai oleh pasar bebas, suatu Negara harus dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut, adaptasi tersebut harus dilakukan oleh seluruh sektor. Pada sektor pemerintah perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat yang semakin dinamis, kritis dan beragam dalam karakteristik dan kebutuhannya tersebut harus disikapi dengan lebih peka dengan memberikan pelayanan yang prima melalui pendekatan baru dalam penyelenggaraan Negara dan pembangunan yang terarah pada terwujudnya pemerintahan yang baik untuk mencapai tujuan good governance pada setiap elemen pemerintahan, ditentukan oleh banyaknya faktor salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan atau lembaga organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Sebuah organisasi dibentuk dengan tujuan yang ingin dicapai di masa depan. Tujuan ini dirumuskan dalam bentuk visi, dan untuk mewujudkannya diperlukan misi yang diwujudkan melalui perencanaan yang jelas dan terarah. Namun, pelaksanaannya mungkin tidak berjalan sesuai harapan karena adanya faktor ketidakpastian, terutama terkait sumber daya manusia yang harus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dengan cepat, seperti perkembangan teknologi, kondisi geografis, pertumbuhan ekonomi, situasi politik, kebijakan pemerintah, dan faktor lainnya.

Salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Walaupun didukung dengan penambahan sarana, prasarana, dan keuangan, operasional organisasi tidak akan selesai atau bekerja

dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik dan cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (Firza, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu isu strategis dalam setiap organisasi, khususnya organisasi pemerintahan sebagai suatu sistem yang terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi pelaksana pemerintahan, sehingga pengembangan pegawai menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pengembangan pegawai berkaitan erat dengan kesempatan untuk mengaktualisasi potensi pegawai melalui peningkatan kemampuan intelektual, skill dan manajerial.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di Indonesia, hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu, Organisasi/Instansi pemerintah membutuhkan suatu sistem kerja yang memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dan menjadi masalah yang menarik/penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi individu, organisasi dan masyarakat. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting, sebagian besar waktu pegawai dihabiskan ditempat kerja, dan juga bersifat individu karena sesuai dengan keinginan dan sistem nilai dianutnya. Aspek individual, kepribadian pegawai besar pengaruhnya dalam mempersepsikan kepuasan, memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya unik sebab memiliki ciri-ciri yang menonjol.

Sosok PNS yang ideal dalam upaya perjuangan dalam mencapai tujuan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah PNS yang profesional, berbudi pekerti yang luhur, berdaya guna dan berhasil guna. PNS juga diharapkan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai negara, abdi masyarakat dan abdi negara dalam mewujudkan tata pemerintahan

yang baik. Tata pemerintahan yang baik (good governance) merupakan permasalahan yang penting dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini.

Pegawai negeri dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 3 dikatakan: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

Pemerintah Daerah sebagai sebuah organisasi sektor publik melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memandang upaya peningkatan sumber daya aparatur sebagai modal dasar (human capital) yang sangat strategis dan memiliki nilai tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diamanatkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Berbagai diklat bagi PNS kemudian diselenggarakan untuk dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kompetensi jabatan-jabatan tersebut.

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Sekretariat Jenderal DPD RI dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal. (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia).

Menurut Kaswan (2018) Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Bagian dari pelatihan adalah mengubah pengaturan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Menurut teori Kasmir pelatihan adalah suatu proses pembentukan dan pembekalan pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan

perilakunya. Dengan kata lain, pelatihan membentuk perilaku karyawan yang sejalan dengan harapan perusahaan.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Program pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting dalam pengembangan sumberdaya tenaga kerja yang diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai dalam artian bisa langsung terjun kelapangan kerja. Karena mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah (Dicky dan Syifa, 2023)

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang berangkutan. Sedangkan pelatihan (training) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (practice/exercise) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya (Nadia,dkk.2023).

Pelatihan dibutuhkan agar seluruh pegawai mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran keahlian, peraturan, sikap, ataupun konsep pengetahuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif akan membuat pegawai menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijaksanaan organisasi pada umumnya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja (Roy,dkk.2020). Diklat yang dilakukan oleh pegawai diadakan oleh suatu badan atau instansi yang mempunyai tugas untuk memberikan pembekalan, pengetahuan dan pembelajaran baru bagi pegawai (Syarifah,dkk.2019)

UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa untuk menghilangkan kurangnya keterampilan pekerja di Indonesia, pemerintah mengeluarkan peraturan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja sesuai Pasal 9 Bab V sebagai berikut: "Pelatihan kerja harus diselenggarakan dan dibimbing untuk melengkapi pekerjaan yang berkualitas dan juga dapat mengembangkan sehingga dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas dan kesejahteraan".

Sekretariat Jendral DPD RI mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam Program Pelatihan SDM yang sangat dibutuhkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh Instansi pada setiap divisi.

Sekretariat Jenderal DPD RI mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan administratif dan keahlian kepada DPD RI (Pasal 2). Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Sekretariat Jenderal DPD RI mempunyai fungsi:

- a. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.
- b. Pemberian dukungan administratif dan keahlian di bidang perundangundangan, pertimbangan dan pengawasan dalam fungsi politik lembaga dan anggota DPD RI.

- c. Pembinaan dan pelaksanaan perencanaan dan pengawasan administrasi, administrasi keanggotaan, kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, dan keuangan di lingkungan DPD RI.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PNS Sekretariat Jenderal DPD RI Tahun 2024

No	Golongan	Jumlah
1	IV a – IV d	92
2	III a – III d	403
3	II b – II d	64
Total Pegawai		559

Sumber: Biro Organisasi Kepegawaian dan Keanggotaan (OKK) 2024

Pembinaan terhadap para PNS yang ditugaskan pada Sekretariat Jenderal DPD RI merupakan upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, salah satunya adalah dengan mengikutsertakan para pegawai pada berbagai program diklat pegawai, baik yang dilaksanakan secara internal (diselenggarakan oleh Sekretariat Jenderal DPD RI) maupun eksternal (diselenggarakan oleh instansi lain, baik instansi pemerintahan maupun swasta). Sepanjang tahun 2024, Sekretariat Jenderal DPD RI telah mengikutsertakan para pegawai ke dalam 4 jenis diklat.

Setiap pegawai yang mengikuti program diklat diharapkan memiliki kinerja yang baik, dalam arti mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Kinerja yang baik menunjukkan adanya kecakapan, keterampilan, dan kesungguhan pegawai. Pegawai juga diharapkan mampu membangun kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai wujud kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat

Tahun	Diklat Klasikal	Diklat non Klasikal	Jumlah Pegawai
2020	9		95
2021	6	4	28
2022	8	1	18
2023	19	4	656
2024	21	4	950

Sumber: Biro Organisasi Kepegawaian dan Keanggotaan DPD RI 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa rekap diklat program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Sekretariat Jendral DPD RI mupun bekerja sama dengan instansi lainnya. Dari hasil data yang di dapat menunjukkan adanya peningkatan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan dengan berbagai program yang diberikan oleh Setjen DPD RI kepada pegawai untuk menunjang pegawai dalam mengasah kemampuan dan keterampilan disetiap pegawai.

Tabel 1.3 Program diklat 2020-2024

No	Program Pelatihan	Penyelenggara	Peserta
1	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Angkatan IV	Pusat Pelatihan dan Pendidikan Kesejahteraan Sosial Kementrian Sosial RI	3 Peserta
2	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan	KEMENKUMHAM RI	8 Peserta
3.	Pelatihan Peningkatan Kapasitas Fasiliator	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sekretariat Jendral DPD RI	5 Peserta
4.	Pelatihan Dasar CPNS	Setjen DPD RI	46 Peserta
5.	Pelatihan Kepemimpinan Adminstrator (PKA) Pola Kontribusi dengan Metode Blended Learning (BL)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat	1 Peserta

Sumber: Biro Organisasi Kepegawaian dan Keanggotaan (OKK) 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa Pogram Pendidikan dan Pelatihan yang disediakan oleh Setjen DPD RI tersusun sesuai kemampuan dan keterampilan setiap pegawai. Program-program yang diberikan oleh Setjen DPD

RI guna memenuhi kebutuhan pegawai dalam mengasah pengetahuan dan keterampilan disetiap diri pegawai.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terdapat fenomena pelatihan kerja yang terjadi di Sekretariat Jendral DPD RI yaitu pada pelatihan yang diselenggarakan dengan prosedur yang sesuai ketetapan instansi tersebut belum berjalan baik, terdapat pegawai yang tidak efisien mengikuti pelatihan dikarenakan tugas yang diberikan belum terselesaikan. Selain itu, terdapat pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetapi tidak sepenuhnya mendapatkan perubahan atau manfaat dari pelatihan yang sudah diberikan. Maka dari itu peneliti perlu meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui indikator pada keefektifan program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Sekretariat Jendral DPD RI.

Agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penulis membatasi masalah Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI SEKRETARIAT JENDRAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurang optimalnya keikutsertaan pegawai dalam program Diklat pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia
2. Terdapat pegawai tidak sepenuhnya mendapatkan perubahan dalam bekerja setelah mendapatkan pelatihan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dirumuskan, maka peneliti membatasi permasalahan hanya mencakup **”Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia“**.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan yaitu:
Bagaimana Efektivitas Program Pelatihan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui efektivitas program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan yang ada di instansi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur dan refrensi yang dapat digunakan sebagai refrensi dalam penelitian selanjutnya maupun bagi instansi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih dalam dan pemahaman yang lebih baik tentang pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk instansi agar memberikan dampak positif pada efektivitas program pendidikan dan pelatihan guna tercapai tujuan secara teratur.

- b. Bagi Penulis

Penulis dapat menambahkan pengetahuan tentang efektivitas pendidikan dan pelatihan pada instansi tersebut serta dapat mengetahui keefektifan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Sekretariat Jendral DPD RI.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini bertujuan untuk dijadikan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan efektivitas program pendidikan dan pelatihan diinstansi.