

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dan memberikan pengaruh yang besar bagi organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan kualitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan. Hal ini dapat diwujudkan mengingat manusia merupakan subjek sekaligus objek dalam pembangunan nasional. Selain itu, setiap orang juga membutuhkan karir yang baik dalam dunia pekerjaan.

Di era globalisasi, kehidupan masyarakat terus berubah. Perubahan adalah suatu keadaan pada masa kini yang tidak sesuai lagi dengan keadaan pada masa yang akan datang. Perubahan yang berkelanjutan mensyaratkan bahwa sumber daya manusia dari setiap organisasi atau lembaga harus dapat berkembang dan beradaptasi dengan perubahan besar tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan bahwa jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Saat ini pemerintah terus mendorong terciptanya pemerintahan yang dinamis (*dynamic government*) melalui percepatan reformasi birokrasi. Tujuan dari bentuk adalah agar birokrasi lebih adaptif dan cepat dalam proses pelayanan dan pengambilan keputusan.

Pada tahun 2021, proses penyetaraan birokrasi Melalui penyetaraan Jabatan Administrasi (JA) dan Jabatan Fungsional (JF) akan terus berlanjut. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan. Jika dilihat dari konteksnya sebagai Sumber Daya Manusia, sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 26 Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/ Inpassing. Oleh karena itu, Perlu terus ditingkatkan kemampuan dan kualitas pejabat Fungsional agar pekerjaannya lebih profesional. Sebagaimana dalam Peraturan Menteri Negara Aparatur Negara dan Birokrasi No. 38 Tahun 2020 tentang jabatan Fungsional sebagai sumber daya manusia aparatur. Transformasi dan pengalihan jabatan struktural menjadi Jabatan fungsional akan berdampak pada mekanisme Pengembangan kompetensi, pengembangan karier, penataan Kelas formasi, jabatan, peta pekerjaan dan pola karir jabatan Fungsional serta harus lebih menarik perhatian organisasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat telah berupaya mengatasi masalah penyetaraan jabatan dengan memberikan pelatihan pembekalan bagi jabatan - jabatan fungsional, khususnya yang dihasilkan dari penyetaraan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang apa yang harus dilakukan, menunjang pengembangan karier dan memotivasi dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya, karena penyetaraan lingkungan di Provinsi Jawa Barat, jabatan fungsional arsiparis sangat berbeda dengan tugas sebelumnya sebagai Kepala Subbagian Tata Usaha sekolah.

Pelatihan Pembekalan Jabatan Fungsional Arsiparis merupakan pelatihan yang dirancang oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) bekerja sama dengan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) untuk membekali kompetensi dasar yang harus dipahami oleh pejabat fungsional Arsiparis. Pelatihan ini berfokus pada perubahan pola pikir dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, serta membuka wawasan tentang pengembangan karier seorang Arsiparis.

Sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pasal 1 dan pasal 22 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

berhak dan diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya. Pengembangan kompetensi ini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang meliputi pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, bimtek dan penataran. Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat memilih untuk mengikuti pelatihan tertentu berdasarkan aspek struktural, fungsional dan teknis. Khusus bagi pejabat pemerintah provinsi, peningkatan kapasitas saat ini dianggap sebagai kebutuhan yang penting. (Hidayati, 2019, hlm. 12).

Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), pengembangan dipahami sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan dan pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memaksimalkan efektivitas dan efisiensi lembaga/instansi yang dapat dicapai melalui pengembangan karir pegawai. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah kegiatan yang memelihara dan meningkatkan keterampilan untuk mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui pengembangan karir dan pelatihan.

Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Keputusan Pemerintah Republik Indonesia No. 100 tahun 2000 dikutip oleh (Yusniar, hal & Amir 2019, hlm.2), bahwa pola karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Pola Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi pendidikan dan pelatihan jabatan, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak pengangkatan awal hingga jabatan tertentu sampai pensiun.

Menurut Garavan (dalam Firman Nugraha, 2020, hlm. 2), pelatihan adalah perencanaan yang sistematis dan upaya untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu organisasi. Pelatihan dalam konteks aparatur sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam hal pengetahuan,

keterampilan, dan sikap, terutama pada topik yang terkait dengan jabatan pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia untuk menghadapi era globalisasi yang sulit. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan, apalagi kita memasuki era persaingan yang semakin tajam di abad ini. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan di tempat kerja. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mendapatkan kesempatan untuk mengikuti jenjang karir.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir (Serli Mailina,dkk, 2017), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:

Hasilnya, pendidikan (pelatihan) terlaksana dengan baik, artinya pendidikan (pelatihan) tersebut sesuai dengan program. Pengembangan karir dilakukan dengan baik, artinya pengembangan karir telah dilakukan dengan tepat. Terlihat bahwa variabel “pendidikan” berpengaruh signifikan terhadap variabel “pengembangan karir” karyawan. Oleh karena itu hasil penelitian ini menerima hipotesis bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (PNS)

Adapun, hasil penelitian dari jurnal yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier : Studi Kasus PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros (Hendra Gunawan, 2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,631, hasil uji t signifikan pada tingkat kepercayaan 99 persen. Keterkaitan (korelasi) pendidikan dengan pengembangan karir tergolong ke dalam hubungan sedang dengan nilai 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap pengembangan karir. Artinya setiap 1 persen pendidikan tambahan meningkatkan pengembangan profesi sebesar 0,631 persen. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan profesional. Pelatihan karyawan yang lebih baik dan

lebih sering dan karyawan ini meningkatkan kompetensi dan layanan yang lebih baik dan menawarkan kesempatan yang baik bagi karyawan ini untuk pengembangan profesional yang lebih baik.

Berdasarkan kedua jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan variabel pengembangan karir. Kemudian, pelatihan karyawan mempengaruhi terhadap peningkatan pengetahuan, sehingga karyawan tersebut memiliki peluang yang baik untuk pengembangan karir.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, penulis melakukan observasi ke objek penelitian dengan melakukan pemantauan langsung dan wawancara informal kepada salah satu pegawai di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum (PKTU). Sebagai bagian dari studi pendahuluan, peneliti mendapat informasi dari salah satu pegawai di Bidang Pengembangan Kompetensi teknis Umum (PKTU) tentang hasil penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, khususnya pada jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat yang semula adalah kepala Sub Bagian Tata Usaha di sekolah. Dengan dilaksanakannya pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis, diharapkan dapat membuka wawasan mengenai pengembangan karir bagi jabatan fungsional arsiparis.

Dari pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana pelatihan mempengaruhi pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan berjudul : “Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Peserta Pelatihan Pembekalan Jabatan Fungsional Arsiparis Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, untuk menghindari salah penafsiran dan fokus penelitian, peneliti membuat batasan secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut :

Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis.

Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat. Maka rumusan masalahnya antara lain :

1. Bagaimana gambaran pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana gambaran pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan dari permasalahan penelitian yang sudah dijelaskan, peneliti membuat beberapa tujuan penelitian dengan maksud menjawab dan menyelesaikan permasalahan tersebut, sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran secara jelas mengenai pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat.

Azizah Kinanti, 2023

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PESERTA PELATIHAN PEMBEKALAN JABATAN FUNGSIONAL ARSIPARIS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | respository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdeskripsikannya bahwa pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis.
- b. Teranalisisnya besarnya pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memberikan bukti empiris terkait pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi secara umum mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat, sehingga penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu beserta wawasan dalam manajemen sumber daya manusia terutama terkait pelatihan serta pengaruhnya terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis.

b. Bagi Peserta pelatihan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peserta pelatihan khususnya jabatan fungsional hasil penyetaraan mengenai peran dan manfaat adanya pelatihan pembekalan jabatan fungsional arsiparis.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan lembaga sehingga membantu mereka mengenal, memahami pentingnya peran pelatihan terhadap pengembangan karir.

d. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah dan memberikan kontribusi keilmuan terkait pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis sehingga nantinya dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

1.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Gunawan (2017) (dalam Dian Kusuma W, 2020, hlm. 15) menyatakan: “Hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan, atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tak ditolak secara empiris.” Sejalan dengan pendapat Sudjana (dalam Dian Kusuma W, 2020, 9 hlm. 15), menyatakan bahwa “hipotesis adalah asumsi atau anggapan tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu yang seringkali diperlukan untuk pembuktiannya”. Jadi, hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan terhadap masalah yang diteliti dan masih perlu ada pembuktian kebenarannya.

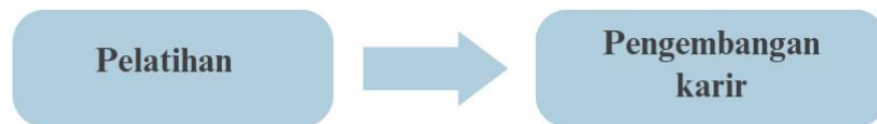
Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir peserta pelatihan jabatan fungsional arsiparis di lingkungan provinsi Jawa Barat.

Adapun variabel dari hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1 Skema Hipotesis Penelitian



Gambar diatas menunjukkan pola keterhubungan pelatihan sebagai variabel X atau variabel bebas terhadap pengembangan karir sebagai variabel Y atau variabel terikat.

Keterangan :

Variabel X : Pelatihan

Variabel Y : Pengembangan Karir

➡ : Hubungan atau keterkaitan antara variabel X yaitu Pelatihan dan variabel Y yaitu Pengembangan karir.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, merupakan penjelasan dari pendahuluan dan merupakan bagian dari tahap pertama dalam skripsi. Pendahuluan berisi penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

BAB II Kajian Pustaka, adalah penjelasan terkait teori yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan peneliti, kerangka untuk mengembangkan proses berpikir peneliti dalam melakukan penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode penelitian, merupakan penjelasan terkait desain penelitian yang didalamnya terdapat pendekatan dan metode penelitian. Bab III juga memuat sampel penelitian, instrument penelitian, teknik

pengumpulan data, analisis data berisi laporan tahap analisis data, dan teknik yang digunakan dalam analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, merupakan penjelasan dari dua topik utama yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan berdasarkan fokus dan tujuan penelitian serta pembahasan atau analisis penemuan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, merupakan penjelasan atas interpretasi dan makna dari temuan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Peneliti memberikan saran atau rekomendasi tentang temuan penelitian tersebut. Saran ditulis ditujukan kepada pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, peneliti berikutnya dan kepada pemecah masalah dilapangan dari hasil penelitian.