

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberjalanan suatu badan memerlukan dan dipengaruhi pada beberapa aspek pendukung, salah satunya ialah sumber daya manusia yang menjadi sumber utama untuk penggerak kegiatan dalam keseharian. Keberadaan manusia yang komteren, sevara signifikan berpengaruh akan penggerakan dalam upaya pencapaian tujuannya. Disamping itu seiring dengan perkembangan zaman, kecanggihan teknologi, serta pembaharuan dalam sistem yang berlaku, membuat utntutan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada dengan memanfaatkan sebagai optimalisasi dalam melakukan kerja dikesehariannya.

Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, diperlukan pengembangan yang adaptif guna menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan yang terjadi. Pengembangan ini berperan penting sebagai alat bantu strategis dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Hasan Basri dan Rusdiana (2025, hlm. 15) berpendapat “Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pegetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.” Dapat dilihat bahwa pengembangan ini merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Pernyataan tersebut menyoroti akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai elemen vital dalam organisasi. Pengembangan ini bukan hanya tentang peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga menyangkut penguatan sikap kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat dan dinamis, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dalam merancang program pengembangan yang relevan dan berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia bisa ditempuh atau dilakukan dengan beraneka ragam cara atau jalan ini bergantung pada kebutuhan yang akan dipenuhi dan sasaran yang ingin dicapai, salah satunya ialah melalui pendidikan dan pelatihan atau diklat. Abdorrahman Gintings (2022, hlm, 8) mengemukakan “pendidikan dan pelatihan merupakan

proses pendadaran kompetensi sumber daya manusia untuk menyesuaikan dengan lingkungan strategis yang baru.” Sejalan dengan itu, susilo Martoyo (dalam Bernadetha Nadeak, 2019, hlm. 23) menyatakan bahwa “Tujuan manajemen pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.” Sehingga dapat diketahui bahwa urgensi akan pengembangan sumber daya manusia ini sangat genting dan berdampak pada upaya pencapaian tujuan, karena dengan adanya pengembangan ini dapat meminimalisir gap atau kesenjangan yang ada sehingga optimalisasi kinerja meningkat untuk hasil yang sesuai.

Pada instansi pemerintahan, terdapat para pegawai yang bekerja baik tingkat pusat maupun daerah dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berdasarkan sistem dan ketentuan yang berlaku memiliki kewajiban atau dituntut untuk melakukan peningkatan kemampuan secara berkelanjutan sehingga dapat menopang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dipaparkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 1 ayat 2 dipaparkan akan tujuan diklat, yang dapat diketahui bahwa berfokus pada pengembangan kompetensi PNS yang profesional dan etis, memperkuat peran sebagai agan perubahan dan pemersatu bangsa, meningkatkan pelayanan masyarakat, serta menciptakan keselarasan visi demi tercapainya sasaran tujuan.

Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa tiap organisasi memiliki kapasitas tersendiri dalam upaya melakukan pengembang terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kota Bandung yang merupakan satuan kerja di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM). Bepedoman pada Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016, terjadi *organization re-engineering* (reorganisasi fundamental), Pusat Pendidikan dan pelatihan Geologi ditransformasikan menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, perubahan yang signifikan ini bukan hanya [ada nama lembaga namun juga berdampak pada nomenklatur dan fungsinya. Perubahan ini membuat lembaga tidak lagi mengelola diklat geologi melainkan untuk berfokus

pada melaksanakan kegiatan diklat (pelatihan) bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kota Bandung memiliki potensi besar untuk berperan sebagai lembaga strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terukur dan terarah. Peran ini diselaraskan dengan kebutuhan para pemangku kepentingan di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM). Potensi tersebut telah dirumuskan dalam dokumen rencana strategis, yang berfungsi sebagai panduan utama untuk mengoptimalkan pencapaian sasaran dalam penyelenggaraan program pelatihan. Melalui pendekatan ini, PPSDMA bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat serta langkah strategis yang mempertimbangkan dampak berjangka dan keberlanjutan. Berikut target kerja yang ada untuk tahun 2020 sampai 2024:

Tabel 1.1 Target Kerja

Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja (IK)		2020	2021	2022	2023	2024
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
SS 1. Terselenggaranya Pengembangan SDM sektor ESDM yang kompeten dan profesional						
1	Jumlah Peserta Pelatihan Sektor Industri (Orang)*	12.070	14.483	17.379	20.855	25.027
2	Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara (Orang)*	3.827	6.580	6.797	6.986	7.303
3	Jumlah Peserta Pelatihan Vokasi Bagi Masyarakat (Orang)*	734	881	1.056	1.267	1.522
4	Jumlah Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Sektor ESDM (Orang)*	22.875	27.451	32.941	39.529	47.434

5	Jumlah Mahasiswa Politeknik (Orang)*	1.260	1.590	1.838	2.018	2.078
---	--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

(Sumber: *Draft Rencana Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral Tahun 2020-2024*)

Berdasarkan tabel target kerja yang disajikan, terlihat bahwa sasaran jumlah pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) setiap tahunnya mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini mencerminkan adanya kebutuhan yang semakin besar akan pengembangan kompetensi ASN sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, manajemen kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang optimal menjadi hal yang mutlak diperlukan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kota Bandung, sebagai lembaga yang bertugas mengembangkan kompetensi aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, memiliki peran strategis dalam mengelola dan menyelenggarakan diklat tersebut. Manajemen diklat yang baik mencakup perencanaan yang terarah, pelaksanaan yang efektif, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa kegiatan diklat benar-benar memberikan dampak positif terhadap kemampuan ASN.

Benjamin Bukit (2013, hlm. 13) memaparkan “Agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan sasaran tujuan perlu memperhatikan beberapa langkah yaitu: menganalisis kebutuhan pelatihan, menentukan sasaran dan materi program pelatihan, menentukan metode pelatihan dan prinsip belajar yang digunakan, serta mengevaluasi program.” Untuk dapat mengetahui bagaimana diklat yang diselenggarakan sudah sesuai sasaran tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan untuk melakukan kegiatan evaluasi secara komprehensif.

Terkait dengan hal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai proses manajemen yang diterapkan dalam penyelenggaraan diklat, penelitian ini berfokus pada bagaimana mekanisme manajemen dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan yang diselenggarakan. Dengan menggali lebih jauh aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi diklat, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif terkait tingkat efektivitas pelatihan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul:

Alya Annisa, 2024

ANALISIS EFEKTIVITAS MANAJEMEN DIKLAT DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KOTA BANDUNG

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

”Analisis Efektivitas Manajemen Diklat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.”

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan serta agar penelitian dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1. Batasan konseptual, dalam hal ini ialah untuk mengetahui proses manajemen diklat yang diterapkan dalam hal pengembangan sumber daya manusia aparatur bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.
2. Batasan kontekstual dalam penelitian ini ditujukan kepada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung pada Diklat Manajemen Pelayanan Publik Angkatan 1 dan 2.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses perencanaan pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung?
2. Bagaimana proses implementasi pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung?
3. Bagaimana proses evaluasi pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung?
4. Bagaimana analisis efektivitas manajemen diklat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran efektivitas dari proses manajemen diklat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Terdeskripsinya proses perencanaan pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
2. Terdeskripsinya proses implementasi pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
3. Terdeskripsinya proses evaluasi pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
4. Terdeskripsinya efektivitas manajemen diklat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, berikut manfaat yang diharapkan oleh peneliti:

1.4.1 Dari Segi Teoritis

Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dalam hal bahan kajian dan pengembangan keilmuan, khususnya Administrasi pendidika mengenai manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

1.4.2 Dari Segi Praktis

Secara praktis kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dalam aspek manajerial, terutama terkait dengan perencanaan dan pengelolaan program pendidikan dan pelatihan. Penulis akan memperoleh wawasan praktis tentang bagaimana menerapkan teori-teori manajemen dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan penulis dalam hal metodologi penelitian, baik secara teoritis maupun praktis, sehingga dapat meningkatkan kualitas penulisan karya ilmiah yang lebih baik di masa depan.
2. Untuk lembaga yang diteliti, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas pelaksanaan program diklat di

PPPSDMA Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi lembaga tersebut dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pelaksanaan diklat. Temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan inovasi dan perubahan dalam penyelenggaraan diklat, termasuk memperbaiki metodologi, materi pelatihan, serta kualitas pengajaran yang diberikan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan penyelenggaraan diklat di lingkungan pemerintahan.

1.5 Sistematika Laporan Penelitian

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari laporan penelitian yang nantinya akan berbentuk skripsi, dengan berdasarkan pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2021. Peneliti mengurutkan sistematik proposal skripsi sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini menjadi bagian pembuka yang memberikan gambaran umum mengenai latar belakang, permasalahan, tujuan, dan manfaat dari penelitian. Bab ini dirancang untuk membantu pembaca memahami konteks dan urgensi topik yang diangkat serta alasan peneliti mengangkat penelitian tersebut.

2. Bab II Kajian Pustaka

Pada bab ini disajikan pembahasan mendalam mengenai konsep, teori, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Hal ini berfungsi untuk memperjelas posisi teoritis peneliti dalam memahami dan menjelaskan permasalahan yang diteliti, dimana bab ini bertujuan untuk memberikan dukungan landasan teori bagi penelitian sehingga memperkuat argumentasi ilmiah yang diajukan.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan langkah prosedural yang dilakukan dalam penelitian. Dalam hal ini pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, yang meliputi penjelasan tentang desain penelitian, partisipan dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

4. Bab IV Temuan dan Pembahasan

Pada bab dipaparkan hasil temuan data dan informasi di lapangan yang akan dianalisis dan disajikan sesuai dengan urutan rumusan masalah peneliti. Serta pembahasan yang memuat temuan untuk menjawab atas pertanyaan penelitian yang ada dirumusan masalah.

5. Bab V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi.

Pada bab terakhir ini, peneliti menyajikan kesimpulan yang merangkum hasil penelitian secara ringkas namun padat, mengacu pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Bab ini juga memuat implikasi dari hasil penelitian terhadap teori, praktik, atau kebijakan yang relevan. Selain itu, peneliti menyampaikan rekomendasi yang berisi alternatif solusi atau saran untuk penelitian selanjutnya, yang dapat dijadikan acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan