

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana dalam mengembangkan potensi manusia untuk meningkatkan kualitas yang terdapat dalam dirinya melalui proses belajar. Pendidikan juga merupakan sebuah sarana untuk seseorang memperoleh ilmu dan pengetahuan melalui proses pembelajaran, seseorang dapat dikatakan memiliki kualitas diri yang baik ialah seseorang yang memiliki banyak pengetahuan yang bermanfaat bagi dirinya maupun lingkungannya. Maka dari itu, pendidikan dijadikan suatu unsur penting bagi suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, karena bangsa yang maju tidak hanya bagus dalam pengembangan sumber daya alam namun perlu pula pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berisi:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat yang dilakukan baik melalui pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan dilakukan dengan melibatkan berbagai peran, sarana prasarana, kurikulum, media, tenaga pendidik, peserta didik, tenaga administratif serta pihak-pihak lain yang berhubungan dengan pendidikan.

Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional diatas bahwa pendidikan menjadi gardu terdepan dalam peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan di Indonesia memiliki tiga jalur pendidikan yaitu jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Hal ini seperti yang tercantum juga pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13 yang berbunyi “Jalur

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya: Ketiga jalur pendidikan itu kemudian dengan dijelaskan dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 yaitu,

Maka dari itu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak hanya didapat melalui pendidikan formal, namun bisa pula melalui jalur pendidikan lain yaitu pendidikan nonformal. Salah satu cakupan dari ruang lingkup pendidikan nonformal adalah pelatihan. Hal ini juga tertera pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat (3) yang berbunyi:

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditunjukkan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Pengertian Pelatihan menurut Rivai (2005, hlm. 225) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Good (dalam Marzuki 2010, hlm 175) Pelatihan diartikan sebagai suatu pengajaran tertentu yang tujuannya telah ditentukan secara jelas, biasanya dapat diragakan, yang menghendaki peserta dan penilaian terhadap perbaikan unjuk kerja peserta didik. Pelatihan diartikan juga sebagai suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skills* dan pengetahuan.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Kementerian Kesehatan perlu membentuk lembaga yang menangani pengembangan sumber daya manusia untuk Aparatur Sipil Negara yang menangani kesehatan dan non-kesehatan yaitu Badan pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDM) Kesehatan. Sehingga dalam kedudukannya dalam mengembangkan sumber daya

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

manusia tenaga kesehatan yang menaungi Balai Besar Petihan kesehatan, Balai Pelatihan Kesehatan dan Politeknik Kesehatan.

Sehubungan dengan itu maka Balai Besar Kesehatan Ciloto yang kedudukannya adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan RI yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan, dan dalam melaksanakan tugas secara teknis dan fungsional dibina oleh Pusdiklat Aparatur dan Pusdiklat Tenaga Kesehatan. Dan tugas pokoknya yaitu, Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto melaksanakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II atas dasar arahan dari pusat yang bertujuan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola prakondisi tersebut. Sejumlah keputusan strategis mulai dari merumuskan kebijakan sampai pada implementasi kebijakan dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok Pegawai Negeri Sipil yang profesional, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok PNS profesional seperti tersebut diatas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan. Selama ini pelatihan pembentukan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, dimana praktik penyelenggaraan Pelatihan yang pembelajarannya didominasi oleh ceramah sulit membentuk karakter PNS yang kuat dan profesional.

Sejalan dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan merujuk Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, maka Calon Pegawai Negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses Diklat Terintegrasi (Pelatihan Prajabatan) untuk membangun integritas moral, kejujuran,

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Atas dasar itu, diperlukan sebuah penyelenggaraan Pelatihan Prajabatan yang inovatif dan terintegrasi, yaitu penyelenggaraan Pelatihan yang memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal di tempat Pelatihan dan di tempat kerja. Diharapkan peserta Pelatihan Prajabatan mampu menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, membuatnya menjadi kebiasaan (*habituasi*), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter Pegawai Negeri Sipil yang profesional sesuai bidang tugas. Melalui pembaharuan Pelatihan tersebut, diharapkan dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil profesional yang berkarakter dalam melaksanakan tugas dan jabatannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. Berdasarkan hal di atas, penyempurnaan dan pengayaan konsep Pelatihan Prajabatan dilakukan dengan mengembangkan desain Diklat Terintegrasi sejalan dengan perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan.

Pelatihan Prajabatan disebut sebagai Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, sebagai salah satu jenis Pelatihan yang strategis pasca Undang-undang Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam rangka membentuk karakter dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil agar dapat bersikap dan bertindak profesional mengelola tantangan dan masalah keragaman sosial kultural, dengan menggunakan perspektif *whole of government* atau *one government* serta didasari nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) pada setiap pelaksanaan tugas jabatannya sebagai pelayan masyarakat sebagai wujud nyata bela negara seorang Pegawai Negeri Sipil.

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto sebagai pelaksana pelatihan pada umumnya melalui tiga tahapan manajemen dalam sebuah program yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Evaluasi merupakan tahapan yang tidak

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

dapat dipisahkan dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan dan menjadi salah satu tahapan yang sangat penting dilakukan karena dengan diadakannya evaluasi ini kita dapat mengetahui apakah tujuan sebuah program ini dapat terealisasi sesuai rencana atau tidak.

Kini banyak sekali model-model evaluasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli, salah satunya yaitu model evaluasi Kirkpatrick (*Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*), menurut Kirkpatrick (1998) mencakup empat level evaluasi, yaitu: level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*.

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat (1992, hlm.2) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk: 1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; 2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan 3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan.

Dalam keberhasilan suatu program pelatihan maka dapat dilihat dari kriteria yaitu nilai peserta, penilaian instruktur dan penilaian penyelenggaraan maka dengan hal itu pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II dilaksanakan pada Tanggal 25 Februari - 15 Agustus 2018 yang terdiri dari 35 peserta dari berbagai instansi yang ada di lingkungan kerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Para peserta menerima materi yang disampaikan oleh instruktur yang terdiri dari Widyaiswara BBPK Ciloto, Widyaiswara Bapelkes Bandung, Pusdikkes Kodiklat TNI AD, Dirjen Yankes dan Komisi Akreditasi Rumah Sakit dan dalam penyelenggaraannya dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto Kampus Utama dan Kampus Cimacan. Dalam pelaksanaan pelatihan maka diperoleh nilai akhir secara akumulatif dengan nilai

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

tertinggi dengan rata-rata 88,37 dan nilai terendah dengan rata-rata 76,42. Evaluasi instruktur dilakukan oleh peserta. Evaluasi fasilitator dilakukan secara keseluruhan peserta (kumulatif), dengan hasil sebagai berikut: Nilai terendah yaitu Cara menjawab pertanyaan dari peserta nilai 89,39 dan Nilai tertinggi yaitu sikap dan perilaku nilai 91,14. Adapun dari hasil evaluasi didapatkan bahwa sebagian besar peserta didik menyatakan penyelenggaraan telah dilaksanakan dengan baik (30,34%), sangat baik (67,08%) dan Cukup (2,58%) kurang (0,00 %). Dan ada juga saran-saran dari peserta untuk penyelenggara. Aktualisasi alumni sebanyak 69% merupakan inovasi terbaru, hal ini sejalan dengan keterangan dari atasan yang menyatakan sebesar 95% bahwa aktualisasi alumni merupakan sebuah inovasi. Lebih dari 65% Alumni, Atasan dan Rekan menerangkan bahwa Inovasi ini sangat bermanfaat baik bagi Individu, Unit kerja dan Instansi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang menemukan bahwa kegiatan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II memperoleh hasil yang baik. Didasarkan atas hal tersebut setelah diidentifikasi bahwa keberhasilan tersebut memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil merupakan program *top down* dari Lembaga Administrasi Negara yang cenderung sudah memiliki pedoman penyelenggaraan dari pemerintah. Namun dalam pelaksanaannya sering sekali tidak sesuai dengan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerja Kementerian Kesehatan sehingga diperlukan penyesuaian dengan karakteristik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
2. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II diselenggarakan di BBPK Ciloto Kampus Utama dan Kampus Cimacan serta di Wisma Pendawa Kementerian Sosial RI sehingga fokus belajar peserta terganggu saat mengikuti proses pelatihan.
3. Pelaksanaan monitoring pada saat *off campus* ditempat kerja kurang dari mentornya sehingga dalam aktualisasi peserta didik sebatas melaporkan tanpa tidak ada tindak lanjut dari mentor.

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

4. Tindak lanjut dari pelaksanaan evaluasi Pelatihan Dasar CPNS Golongan II terlihat sehingga menggambarkan keberhasilan dari Pelatihan Dasar CPNS Golongan II.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka masalah dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II di Lingkungan Kerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia”. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana dasar pengembangan rencana pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto ?
2. Bagaimana proses pembelajaran pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto ?
3. Bagaimana hasil pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto ?
4. Bagaimana dampak pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai mencakup sebagai berikut:

1. Menganalisis dasar pengembangan rencana pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto.
2. Menganalisis proses pembelajaran pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto.
3. Menganalisis hasil pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto.
4. Menganalisis dampak dari hasil pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan II di BBPK Ciloto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam memperkuat teori dan konsep pengetahuan pendidikan masyarakat, terutama bidang pelatihan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelatihan sumber daya manusia.

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

2. Manfaat praktik

- a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan wadah aplikasi keilmuan yang didapat di bangku perkuliahan.
- b. Bagi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto sebagai masukan demi perbaikan dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan atau penambah sumber referensi penelitian terkait implementasi pelatihan calon pegawai negeri sipil golongan II di Kementerian Kesehatan.

3. Manfaat Aksi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif sudut pandang dalam menjawab permasalahan mengenai keberhasilan pelatihan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Adapun sistematika dalam penelitian ini disusun dengan merujuk pada peraturan Rektor UPI Nomor 3260/UN40/HK/2018 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2018 sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini akan menyajikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi landasan dan acuan dalam analisis pembahasan masalah penelitian. Adapun teori-teori yang dimuat dalam penelitian ini adalah konsep pelatihan, konsep pendidikan dan pelatihan aparatur, pendidikan orang dewasa dan evaluasi program.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai metode atau prosedur penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yang mencakup metode dan desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan

Tyo Febriana, 2019

IMPLEMENTASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN II DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian. Pembahasan dalam bab ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. BAB V Simpulan dan Rekomendasi

Pada bab ini berisi simpulan dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.