

Efektivitas Diklat Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri

DOI: <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v6i1.2407>

Dini Maria Pratiwi¹, Muh Ilham², Wangsih³

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta

Jl. Ampera Raya No.1, RW.6, Cilandak, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. 12560

*Email Korespondensi: diniaprianapku21@gmail.com

ABSTRACT - *This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of Education and Training of state civil apparatus at the Bandung Regional Resource Development Center of the Ministry of Home Affairs. This type of research is qualitative with descriptive methods. The research infoman numbered as many as 30 people. The results showed that the Effectiveness of the Implementation of Education and Training of state civil apparatus at the Bandung Regional Resource Development Center of the Ministry of Home Affairs has so far been running very effectively where overall respondents feel that the implementation of training has been able to provide changes in attitudes and behaviors as well as increase the work competence of participants. In the reaction indicator, it is known that there are still respondents who answer less effectively, this is because there are still participants who do not understand in receiving every learning material provided by the instructor during the training. The obstacles in the effectiveness of the implementation of education and training of the State Civil Apparatus at the Bandung Regional Human Resources Development Center of the Ministry of Home Affairs include 1. The submission of administrative files of education and training participants in the form of incomplete file copies. 2. Lack of strengthening the resource ability of the apparatus implementing activities through the implementation of education and training. 3. Weak commitment of the leadership in organizing an assessment of the individual performance of employees implementing training. 4. Lack of good disciplinary enforcement of training implementing employees*

Keywords : Effectiveness, Education and Training, and Bandung Regional Human Resource Development Center Ministry of Home Affairs

Abstrak - Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri. Jenis penelitian ini kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun infoman penelitian berjumlah sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri sejauh ini telah berjalan dengan sangat efektif dimana secara keseluruhan responden merasakan pelaksanaan diklat telah mampu memberikan perubahan sikap dan perilaku serta peningkatan kompetensi kerja peserta. Pada indikator reaksi diketahui masih ada responden yang menjawab kurang efektif, hal ini dikarenakan masih adanya peserta yang kurang memahami dalam menerima setiap materi pembelajaran yang diberikan oleh instruktur selama pelatihan. Adapun hambatan dalam efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri diantaranya 1. Penyerahan berkas administrasi peserta pendidikan dan pelatihan dalam bentuk copy file tidak lengkap. 2. Kurangnya penguatan kemampuan sumberdaya aparatur pelaksana kegiatan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. 3. Lemahnya komitmen pimpinan dalam menyelenggarakan penilaian kinerja individu pegawai pelaksanaan diklat. 4. Kurangnya penegakan disiplin yang baik terhadap pegawai pelaksana diklat.

Kata Kunci : Efektivitas, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri

I. PENDAHULUAN

Kebijakan pengembangan kelembagaan bertujuan tidak hanya untuk mengangkat persepsi lembaga sebagai pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil secara seimbang, tetapi juga untuk meningkatkan profesionalisme agar lembaga sipil-negara menjadi lebih aktif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya teknis. Karena kegiatan ini mengarah pada pengembangan keterampilan profesional, berwawasan luas, kepemimpinan, dan kompetensi layanan karyawan kami. Salah satu langkah terpenting dalam mengembangkan sumber daya teknis adalah pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Sejak era Orde Baru hingga era reformasi pemerintahan, dicanangkan perlunya upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengelolaan tenaga kerja pemerintah baik di pusat maupun di daerah, agar menjadi alat yang berwibawa secara berdaya guna dan berhasil guna. menjadi bersih, efisien dan efisien.

Pengembangan Kemampuan Peralatan adalah hak seorang Peralatan Sipil Negara (ASN) untuk memperoleh keahlian yang berguna untuk membantu suatu organisasi sebagaimana diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Peralatan Sipil Negara (ASN).

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang telah membawa perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. . Daerah perlu diberdayakan baik secara ekonomi maupun dari segi kualitas sumber daya manusianya untuk meningkatkan kemandiriannya. Dengan disahkannya undang-undang ini, pemerintah daerah bertujuan untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya teknis di semua bidang, karena peran sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pembangunan saat ini. Peningkatan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pada dasarnya tujuan diselenggarakannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di PPSDM wilayah Bandung adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perangkat agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan karena diarahkan pada peningkatan keterampilan dan etos kerja yang produktif dan cakap. Kreatif, disiplin dan profesional, terutama untuk peralatan untuk memperoleh kemampuan tertentu.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, PPSDM Regional Bandung disusun kedalam kelompok Sekretariat dan Bidang yaitu (1) Kabag Tata Usaha, (2) Bidang

Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator dan Pengawas, (3) Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pelaksana Kepala Daerah, Wakil Kepala Daerah, DPRD dan Lurah dan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional. Secara keseluruhan komposisi jabatan organisasi pada PPSDM Regional Bandung dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Struktural

No.	Eselon	Jabatan	Persentase
1.	Eselon II a	1 jabatan	25,00 %
2.	Eselon III a	2 jabatan	50,00 %
3.	Eselon IV a	1 jabatan	25,00 %
Total		4 jabatan	100 %

Sumber : Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian Tahun 2022

Ilmu administrasi publik masih merupakan bidang yang masih muda dibandingkan dengan bidang studi lainnya. Pada akhir abad kesembilan belas, ilmu ini muncul di antara ilmu-ilmu lain yang ada. Pengetahuan tentang administrasi publik masih dalam masa pertumbuhan, tetapi masalah administrasi sudah ada jauh sebelum itu. Diketahui bahwa dalam hidup, seseorang lebih banyak berinteraksi dengan orang lain daripada hidup sendiri. Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar kebutuhan mereka hanya dapat dipenuhi jika orang yang terkena terkait dengan orang lain. Hal ini terutama sekali disebabkan karena orang menghadapi pembatasan-pembatasan dalam usaha mencapai kebutuhannya. (Sutarto, 2016:78).

Administrasi publik lahir karena dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Lahirnya ilmu ini tidak datang dengan sendirinya, melainkan melalui perjuangan panjang para peminatnya. Selain itu, pengajaran dan pengembangan pengetahuan ini diperlukan agar ilmu ini berkembang dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa para pemimpin dan pengembang ilmu administrasi publik ini tidak hanya mereka yang berspesialisasi dalam bidang administrasi publik, tetapi juga mereka yang membutuhkannya dan masyarakat pada umumnya.

Secara etimologis perkataan Indonesia “Administrasi” yang bahasa Inggrisnya “Administration”, berasal dari kata Latin, yaitu :“Ad + ministrare” dan “Administratio”. Ad + ministrare berarti melayani, membantu atau memenuhi. (The Liang Gie, 2017:56) Sedangkan Administratio berarti pemberian bantuan, pelaksanaan, pimpinan, dan pemerintahan. (Atmosudirdjo,2016:21). Administrasi pada hakekatnya adalah usaha untuk menolong, usaha untuk membantu, usaha untuk memimpin atau mengarahkan semua kegiatan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Administrasi sebagai rangkaian kegiatan penataan di dalam pelaksanaannya bila diteliti terlihat adanya unsur-unsur yang menurut The Liang Gie (2017:55) unsur-unsur tersebut terdiri atas 8 macam , yaitu :

- 1) Organisasi: adalah unsur pertama dari Administrasi yang merupakan wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan. Dalam organisasi dikelompokkan orang-orang, tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan diantara para pekerja atau unit-unit tugas.
- 2) Manajemen: adalah rangkaian perbuatan menggerakkan orang-orang dan mengerahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan kerjasama betul-betul tercapai.
- 3) Komunikasi: rangkaian perbuatan menyampaikan warta dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha kerjasama yang bersangkutan.
- 4) Kepegawaian: rangkaian perbuatan mengatur dan mengurus tenaga kerja yang diperlukan dalam usaha kerjasama yang bersangkutan.
- 5) Keuangan: rangkaian perbuatan mengelola segi-segi pembelanjaan dalam usaha kerja sama.
- 6) Perbekalan: rangkaian perbuatan mengadakan, mengatur pemakaian, mendaftar, memelihara, sampai kepada penyingkiran benda-benda perlengkapan dalam usaha kerjasama.
- 7) Tatausaha : rangkaian perbuatan menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim, dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam usaha kerjasama.
- 8) Hubungan masyarakat: rangkaian kegiatan menciptakan hubungan baik dan dukungan dari masyarakat sekeliling terhadap usaha kerja sama yang bersangkutan

Siagian mengemukakan bahwa “Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan”.(Siagian, 2016:42).

Organisasi dibagi dua, yaitu organisasi sosial dan organisasi informal, organisasi sosial adalah pola koordinasi yang dengan spontan atau secara tidak langsung muncul dari interaksi orang tanpa melibatkan koordinasi rasional untuk mencapai tujuan bersama yang jelas. Sedangkan organisasi informal menunjuk pada pola koordinasi yang lahir dikalangan anggota-anggota organisasi formal. Ada tiga dimensi dasar dari suatu organisasi, yaitu:

- 1) Dimensi hirarkis, yang mencerminkan jenjang relatif dengan cara yang sama seperti bagan organisasi.
- 2) Dimensi fungsional, yang mencerminkan jenis pekerjaan yang berbeda-beda yang dilukiskan dengan berbagai sektor dalam diagram kerucut.
- 3) Dimensi perangkuman atau pemusatan, yang tercermin dalam tingkat sejauh mana setiap orang lebih dekat atau lebih jauh dari pusat organisasinya.

Struktur organisasi adalah suatu bentuk organisasi yang memuat susunan orang-orang yang mengisi jabatan tertentu berdasarkan kewenangannya, dan penyelenggaraan organisasi tersebut memiliki kendali atasnya. Secara umum ada tiga bentuk struktur organisasi: struktur sederhana, struktur birokrasi, dan struktur matriks.

Robbins (2018:148) juga mengemukakan pilihan desain baru dalam organisasi, yaitu:

- 1) Struktur tim, yaitu penggunaan tim sebagai piranti pusat untuk mengkoordinasi kegiatan kerja.
- 2) Organisasi virtual, yaitu suatu organisasi inti yang kecil, yang menggunakan sumber luar untuk fungsi-fungsi bisnis utama.
- 3) Organisasi tanpa tapal batas, yaitu suatu organisasi yang mengusahakan penghapusan rantai komando, mempunyai rentang kendali yang tidak terbatas, dan menggantikan departemen dengan tim yang diberdayakan.

Istilah manajemen yang bahasa Inggrisnya “management” berasal dari beberapa bahasa seperti: (1) Bahasa Latin, yakni “managiere” yang artinya melakukan, melaksanakan, mengurus sesuatu; (2) Bahasa Italia, “maneggiare” artinya melatih kuda atau secara harfiah berarti mengendalikan = to handle; (3) Bahasa Prancis, yaitu “manege” atau “manage” artinya tindakan membimbing, memimpin, mengemudikan, mengurus, memerintah dan kata manage juga berarti “tempat latihan kuda”, “penjinakan kuda”; (4) Bahasa Inggris sendiri istilah itu dikenal dengan “management” yang bentuk infinitifnya adalah “to manage” yang berarti menangani, mengendalikan, menguasai, mengurus, menyelesaikan sesuatu. (Atmosudirdjo, 2016:35)

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Manajemen terdiri dari berbagai unsur, yakni man, money, method, machine, market, material dan information. 1) Man : Sumber daya manusia; 2) Money : Uang yang diperlukan untuk mencapai tujuan; 3) Method : Cara atau sistem untuk mencapai tujuan; 4) Machine : Mesin atau alat untuk berproduksi; 5) Material : Bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan; 6) Market: Pasaran atau tempat untuk melemparkan hasil produksi; 7) Information : Hal-hal yang dapat membantu untuk mencapai tujuan. (Atmosudirdjo, 2016:38)

Staf memiliki peran yang lebih besar dari sebelumnya dalam keberhasilan suatu organisasi. Organisasi sektor pemerintah dan swasta menyadari bahwa elemen keunggulan kompetitif "manusia" mendorong organisasi ke arah yang lebih progresif. Menurut Faustino Cardoso Gomes, unsur-unsur (variabel) personel adalah:

1. Keterampilan, 2. Sikap, 3. Nilai, 4. Kebutuhan, 5. Demografi (Penduduk).

Faktor sumber daya manusia seperti keterampilan, sikap, nilai kerja, kebutuhan dan kependudukan merupakan sumber daya manusia. Pengadaan sumber daya ini tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, dan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang andal dan berkualitas tinggi, perlu selektif memilih, melatih, dan mempertahankan sumber daya manusia, dari penarikan sumber daya manusia.

Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara kinerja dan tujuan, dan juga dapat digambarkan sebagai ukuran sejauh mana kinerja, kebijakan, dan prosedur organisasi diperluas ke tingkat berikutnya. Efektivitas juga berkaitan dengan keberhasilan operasi sektor publik, sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika memiliki dampak yang

signifikan terhadap kemampuannya dalam memberikan pelayanan publik. Ini adalah tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mardiasmo (2018: 134) Efektivitas adalah ukuran keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebuah organisasi beroperasi secara efektif ketika mencapai tujuannya. Ukuran efektivitas menggambarkan efektivitas dan sejauh mana efektivitas (hasil) hasil program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, maka semakin efektif proses kerja unit organisasi tersebut.

Menurut Mahmudi (2016: 143) Efektivitas adalah hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Suatu proses kegiatan dianggap efektif jika mencapai tujuan dan sasaran akhir dari kebijakan. Efektivitas pelatihan dan pengembangan dapat diukur dengan rata-rata waktu untuk mendiagnosis masalah, tingkat keberhasilan instruktur, produktivitas karyawan secara keseluruhan, ROI (laba atas investasi), dan kepuasan pelanggan atau pelatihan. Dari berbagai definisi di atas, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan secara memadai. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan adalah kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan pelatihan yang direncanakan secara memadai. Efektivitas pelatihan dapat diukur dengan evaluasi pelatihan.

Menurut Ivancevich (2010), ada tiga kriteria yang digunakan untuk menilai pelatihan. Ini termasuk reaksi internal, eksternal dan peserta pelatihan. Evaluasi internal adalah evaluasi yang berkaitan langsung dengan konten pelatihan, seperti apakah konten pelatihan sudah dikuasai. Kriteria eksternal tersebut meliputi evaluasi kinerja karyawan, tingkat pembelajaran yang dicapai selama pelatihan karyawan, peningkatan produktivitas, dan pengurangan turnover karyawan, sehingga evaluasi eksternal adalah ukuran efektivitas karyawan terkait dengan tujuan program pelatihan, seperti peningkatan Dan ketiga, reaksi peserta pelatihan adalah apa yang dirasakan peserta pelatihan tentang pelatihan yang telah dilakukan.

Menurut Steers (2016:322), mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

- 1) Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongktit.
- 2) Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.
- 3) Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Pelatihan karyawan adalah proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus pada karyawan untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka lebih baik sesuai dengan standar. Sebagai aturan, pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan profesional yang siap pakai. Dalam hal ini, keuntungan finansial perusahaan biasanya langsung. Pendidikan memberikan pengetahuan tentang mata pelajaran tertentu, tetapi lebih umum dan terstruktur dalam jangka waktu yang lama (Mangkuprawira, 2017: 56).

Wursanto (2019: 32) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pegawai, pegawai harus menjalani berbagai jenis pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun jiwanya. Pelatihan adalah proses pengembangan pegawai baik dalam bidang keterampilan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, maupun sikap dan perilaku pegawai.

Menurut Dessler (2015: 43), pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Implementasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau wadah secara terencana, teratur dan terarah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Westa (2015:17) Implementasi atau implementasi adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan, mengidentifikasi semua kebutuhan, alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana implementasi dimulai dan bagaimana implementasinya. dia. Implementasi atau definisi implementasi dapat ditemukan dalam Abdullah (2017:5) Implementasi adalah proses serangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijakan ditetapkan untuk mengambil keputusan dan melaksanakan langkah-langkah atau prosedur strategis dan operasional untuk mencapai tujuan program yang telah ditetapkan semula. Terdiri dari penerapan kebijakan.

II. METODE PELAKSANAAN

Dalam pelaksanaan kegiatan, tim Pengabdian Masyarakat melakukan beberapa tahap yaitu Persiapan, Pelaksanaan, Evaluasi. Tahap persiapan dilakukan agar kegiatan ini dapat berjalan lancar dan berhasil sesuai dengan yang diharapkan, adalah sebagai berikut:

1. Terkait waktu pelaksanaan penelitian, peneliti melaksanakannya di tahun 2022.
2. Pada tahap awal kegiatan dilakukan perencanaan PKM dengan membuat beberapa rancangan kegiatan PKM yang mungkin dilakukan mengingat kegiatan ini berlangsung tahun 2022. Tahap perencanaan ini meliputi kegiatan menghubungi Kementerian Dalam Negeri, Sumber Daya Manusia Regional Bandung.
3. Survey dan analisa kebutuhan
Pada tahap kedua dilakukan survey dan analisa kebutuhan. Survey terdiri dari wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Pengelola Diklat Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, Dari wawancara dan observasi dapat dianalisa kebutuhan mereka adalah memberikan ilmu pengetahuan kepada Aparatur Sipil Negara.

4. Melakukan penetapan permasalahan dan menentukan solusi yang akan diberikan sebagai jalan keluar permasalahan yang ada pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Dalam Negeri.
5. Menyusun proposal kegiatan pengabdian sesuai dengan permasalahan yang dihadapi serta solusi yang ditawarkan kepada Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Dalam Negeri

Penjelasan kegiatan yang terjadi pada tahap pelaksanaan PKM, yaitu:

1. Pelaksanaan Kegiatan PKM Kegiatan ini dilakukan Bersama Tim PKM yang terdiri dari pengajar pada Diklat Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung beserta jajarannya.
2. Evaluasi Kegiatan PKM Evaluasi Kegiatan PKM diperoleh dari hasil wawancara kepada Peserta Diklat Aparatur Sipil Negara, Kementerian Dalam Negeri.
3. Pembuatan Laporan dan Publikasi Pada tahap selanjutnya maka menyusun laporan kegiatan dan membuat karya ilmiah untuk dapat dilakukan publikasi ke dalam jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.

III. HASIL PENEMUAN DAN DISKUSI

Gambaran Umum Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Bandung Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Departemen Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri merupakan bagian dari lembaga pemerintah dan bertanggung jawab atas beberapa urusan pemerintahan, terutama urusan dalam negeri. Penekanannya adalah pada pelaksanaan urusan dalam negeri, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2015 tentang Kementerian Dalam Negeri.

Sedangkan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (PPSDM) adalah unit pelaksana teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia, bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, dan bertugas melakukan kapasitas pemerintahan, pengembangan dan uji profisiensi. Pejabat dalam negeri sesuai dengan persyaratan hukum. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung memiliki tugas dan fungsi yang sama, hanya berbeda pada lingkup wilayah kerja di mana lembaga tersebut memberikan pelayanan atau melakukan dan mempromosikan pengembangan keterampilan.

Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri berdasarkan Peraturan Nomor 3 Tahun 2021 (No. 3 Tahun 2021) tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Penyelenggaraan Teknis Unit di lingkungan Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Departemen Dalam Negeri.

Kementerian Dalam Negeri terdiri dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan Pusat Pengembangan Kapasitas Pelayanan Publik, Polri dan Pemadam Kebakaran. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (PPSDM) adalah unit pelaksana teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia, bertanggung jawab kepada dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengembangan Sumber Daya Manusia,

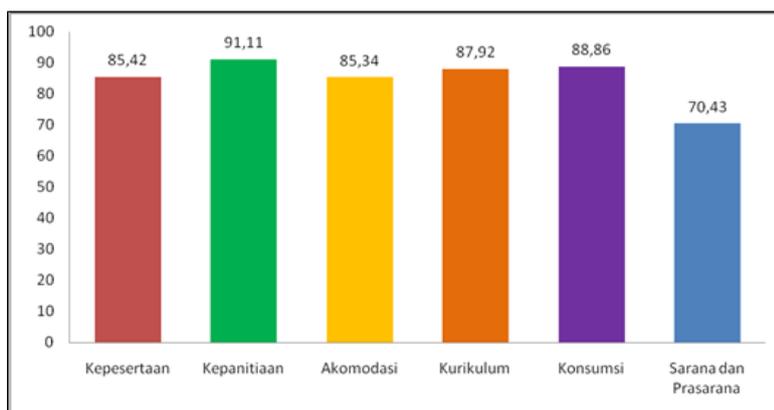
Kementerian Dalam Negeri, dan bertugas melaksanakan peningkatan kapasitas dan peningkatan kapasitas. sesuai dengan peraturan hukum Pengujian perangkat administrasi dalam negeri.

a. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri

Fase respon pada dasarnya adalah evaluasi kepuasan peserta pelatihan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan. Tanggapan peserta tersebut dapat menentukan derajat pencapaian tujuan pelatihan yang dilakukan oleh PPSDM di Wilayah Bandung. Suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM Wilayah Bandung dianggap berhasil apabila peserta pelatihan merasa puas dengan semua elemen yang terlibat dalam proses pelaksanaannya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator tanggapan yang mengukur efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di PPSDM Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa indikator tanggapan responden dominan memberikan tanggapan sangat baik. Dengan kata lain, meskipun tanggapan peserta terhadap pelatihan yang disampaikan selama ini dirasakan sangat efektif, namun ada sejumlah besar responden yang memberikan tanggapan buruk berdasarkan kuesioner deskriptif.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan pada lokasi penelitian bahwa setiap pelaksanaan diklat yang dilakukan oleh PPSDM Regional Bandung maka akan ada penyebaran kuesioner yang harus diisi setiap peserta untuk melihat sejauhmana reaksi peserta selama mengikuti pelaksanaan diklat ini. Berikut dapat ditampikan diagram penilaian peserta terkait pelaksanaan diklat yang diselenggarakan di PPSDM Regional Bandung:



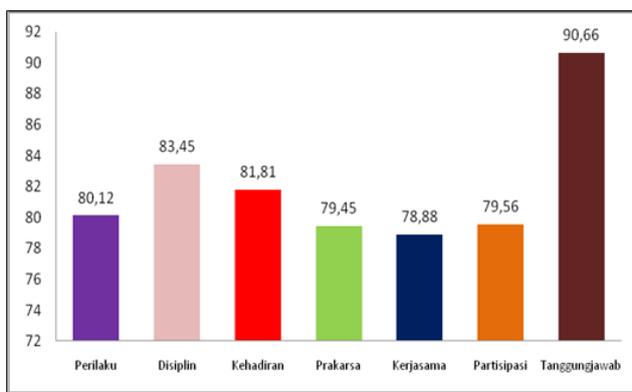
Gambar 1: Penilaian Reaksi Peserta Terhadap Penyelenggaraan Diklat Pada PPSDM Regional Bandung

b. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan di PPSDM Regional Bandung Diukur Dari Indikator Reaction (Reaksi).

Pada tingkat pembelajaran, peserta kursus mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan pendidikan. Mengukur pembelajaran berarti menentukan satu

atau lebih hal yang terkait dengan tujuan pelatihan Anda, seperti: B. Pengetahuan apa yang diperoleh, keterampilan apa yang dikembangkan atau ditingkatkan, dan sikap apa yang diubah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tersebut diketahui bahwa tahapan struktur kurikulum yang keempat berupa adanya laboratorium kepemimpinan belum dapat berjalan dengan baik dikarenakan sarana dan prasarana yang dimiliki saat ini belum mendukung untuk terbentuknya laboratorium kepemimpinan selain itu dibutuhkannya anggaran yang cukup besar untuk membangun laboratorium kepemimpinan membuat hal tersebut sangat sulit untuk dipenuhi ditambah sampai saat ini Kantor PPSDM Regional Bandung sedang dalam tahap renovasi sehingga fokus untuk membangun laboratorium kepemimpinan ini akan diusahakan untuk tahun anggaran selanjutnya.



Gambar 2: Penilaian Aspek Sikap Peserta Terhadap Penyelenggaraan Diklat Pada PPSDM Regional Bandung

c. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan di PPSDM Regional Bandung Diukur Dari Indikator Learning (Pembelajaran)

Perilaku menurut Kirkpatrick (1998) dalam Mathis & Jackson (2016:210) didefinisikan sebagai sejauh mana perubahan perilaku yang muncul karena peserta mengikuti program pelatihan. Evaluasi level-3 dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta. Menurut Tan, K. & Newman, E., (Vol. 30 No.3 Part 2 June 2013), evaluasi perilaku mengukur pengetahuan, keterampilan, atau sikap apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan pada pekerjaan. Dari definisi tersebut di atas dapat diartikan tujuan dilakukannya evaluasi di tahap perilaku adalah untuk mengukur perubahan dalam perilaku kerja yang muncul karena pegawai tersebut mengikuti program pelatihan. Upaya untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick, D., L (2006,102). Terdapat 4 (empat) kondisi yang diperlukan, yaitu: (1) seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah; (2) seseorang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut; (3) seseorang harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat; (4) serta seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah.

d. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan di PPSDM Regional Bandung Diukur Dari Indikator Result (Hasil)

Berdasarkan hasil wawancara dan gambaran bagaimana proses penilaian dan evaluasi diselenggarakan oleh PPSDM Regional Bandung didalam mengevaluasi hasil pelaksanaan diklat hal ini telah berjalan dengan baik dimana terstrukturnya item-item yang menjadi dasar penilaian dan pengevaluasian setiap peserta diklat di PPSDM Regional Bandung, selain itu dalam proses penyelenggaraanya juga terlihat koordinasi dan komunikasi yang baik dan harmonis antara seluruh pelaksana di PPSDM Regional Bandung, sehingga hal ini menjadi sesuatu yang baik didalam proses efektivits penyelenggaraan diklat.

e. Faktor Penghambat Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri

Kelengkapan administrasi kepegawaian yang akan mengikuti diklat harus dipandang penting oleh setiap pegawai dalam rangka legalitas seorang pegawai dalam mengikuti diklat yang dilaksanakan oleh PPSDM Regional Bandung, oleh karena itu setiap peserta yang akan mengikuti diklat dituntut untuk senantiasa melengkapi mengadministrasikan berkas-berkas kepegawaiannya secara baik untuk memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan apabila pegawai tersebut akan mengikuti diklat.

Menurut Adrew E. yang di kutip oleh Mangkunegara (2016:64), membedakan antara pengembangan dengan pelatihan, adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Sebagaimana dikatakan oleh Rustiana (2017:138) kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang harus diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia yang ada atau yang tersedia dalam suatu perusahaan supaya lebih meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam menunjang program pemerintah dapat tercapai. Glickman dalam Sutarto (2015:64) mengemukakan bahwa seseorang akan dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah di tetapkan baginya, terutama dalam usaha- usaha peningkatan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan dilapangan maka dapat dipahami bahwa komitmen setiap pimpinan pada PPSDM Regional Bandung sangat dibutuhkan dalam implementasi kebijakan terutama terkait efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri. Komitmen pimpinan ini sangat membantu dalam menjamin roda organisasi PPSDM Regional

Bandung tetap berjalan sesuai dengan tujuannya, karena apabila pimpinan kurang berkomitmen maka diyakini apapun kebijakan yang diterapkan dalam pengelolaan pelaksanaan diklat tidak akan mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi PPSDM Regional Bandung.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri sejauh ini telah berjalan dengan sangat efektif dimana secara keseluruhan responden merasakan pelaksanaan diklat telah mampu memberikan perubahan sikap dan perilaku serta peningkatan kompetensi kerja peserta. Pada indikator reaksi diketahui masih ada responden yang menjawab kurang efektif, hal ini dikarenakan masih adanya peserta yang kurang memahami dalam menerima setiap materi pembelajaran yang diberikan oleh instruktur selama pelatihan.

Hambatan dalam efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri diantaranya adalah: Penyerahan berkas administrasi peserta pendidikan dan pelatihan dalam bentuk copy file tidak lengkap; Kurangnya penguatan kemampuan sumberdaya aparatur pelaksana kegiatan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ;Lemahnya komitmen pimpinan dalam menyelenggarakan penilaian kinerja individu pegawai pelaksanaan diklat ;Kurangnya penegakan disiplin yang baik terhadap pegawai pelaksana diklat

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku – Buku

- Abdullah, M. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2016. *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi. Edisi Ke 4*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Beni, Pakei. 2016. *Konsep dan Analisis (Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi Daerah)*. Jayapura: Taushia
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013, Tentang *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Mahmudi. 2016. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFEE-. Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Penyelenggaraann Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil*
- Robbins, Stephen P, 2018. *Perilaku Organisasi, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P., 2016. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Edisi Ke 5, Gunung Agung, Jakarta.
- Sutarto. 2016. *Dasar-Dasar Organisasi. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Steers, Richard M, 2016. Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga

- The Liang Gie. 2017. *Pengertian Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*, Cetakan Ke 10. Yogyakarta: Karya kencana.
- Wursanto, Drs. Ig, 2019, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Cetakan KeDua. Andi Offset, Yogyakarta
- Westa. 2015. *Psikologi Pengajaran*. Edisi Ketiga. Jakarta: Media Abadi