

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang harus dimiliki oleh semua organisasi, lembaga ataupun suatu perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen dari organisasi tersebut. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, karena Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Setiap organisasi memiliki kewajiban untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, baik di organisasi swasta ataupun pemerintah yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk dapat mencapainya adalah dengan mengikutsertakan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pegawai merupakan salah satu upaya terencana dari setiap organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, motivasi maupun karakter pegawai. Sehingga, pegawai yang telah mengikuti Diklat diharapkan dapat memberikan peran dan kinerja terbaiknya bagi organisasi atau perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peningkatan kemampuan pegawai, Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian dari aparatur negara yang berperan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan

pembangunan nasional yaitu dengan mewujudkan masyarakat yang madani, sejahtera, taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Undang – undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pada pasal 31 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan bahwa diklat adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berfikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi tewujudnya pemerintahan yang baik.

Hal ini sesuai dengan misi ketiga Pemerintahan Provinsi Jawa Barat yaitu Meningkatkan Kinerja Pemerintah, Profesionalisme, Aparatur dan Perluasan Partisipasi Publik maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Provinsi Jawa Barat menentukan visi, yaitu “Menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Berstandar Internasional Menuju Aparatur Berkelas Dunia”

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi birokrasi 2010-2025).

Pembentukan lembaga ini didasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat No.11-68/A/I/Pend/SK tanggal 30 September 1968 dibentuklah Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Barat yang saat ini telah berganti nama menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Pusdiklat melayani pendidikan dan pelatihan bagi seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Pemerintah Daerah TK I), dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang pada waktu itu bernama Pemerintah Daerah Tingkat II.

Ruang lingkup Restra (Rancangan Strategis) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat 2013-2018 meliputi rencana pengelolaan urusan wajib yang dilimpahkan pemerintah pusat kepada daerah yaitu pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Urusan pengembangan kompetensi aparatur sangat strategis karena merupakan modal utama pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

Kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur dewasa ini semakin penting seiring dengan dinamika tuntutan masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan daerah yang semakin kompleks, perubahan kebijakan dan lingkungan strategis, perubahan paradigma pemerintahan, (*Good Government public service excellent*), serta globalisasi seperti *integrated economic* (MEA, ACFTA, WTO). Kondisi tersebut akan berdampak buruk bagi negara jika pelaku-pelaku pembangunan di Indonesia memiliki tingkat kapabilitas sumber daya saing masyarakat dan tidak mampu melindungi masyarakat, maka sektor-sektor vital ekonomi, sosial, budaya akan dikuasai pihak luar bahkan dimungkinkan terjadinya penjajahan dalam wajah

baru. Telah banyak ditemui para aparatur negara yang kurang maksimal melakukan tugasnya dengan baik, kurangnya semangat melayani masyarakat peran instansi terlebih sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi, dan kompetensi para pegawainya agar tujuan instansi tersebut dapat berjalan dengan baik dan terasa nyata oleh para masyarakat.

Berdasarkan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4.7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebanyak 95 % PNS tidak kompeten dan hanya 5 % memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012). Hal ini juga sesuai dengan observasi yang dilakukan penulis di salah satu instansi pemerintahan yaitu Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dimana beberapa aparatur kurang memenuhi syarat untuk menjalani jabatan yang diberikan saat itu dimana kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tanggung jawab nya masih dirasa kurang efektif.

Oleh karenanya, aparatur yang profesional dan berkelas dunia menjadi prasyarat mutlak bagi pemerintah dalam menghadapi tantangan tersebut. Guna melindungi stabilitas ekonomi, sosial, budaya, politik dan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus sejak dini menyiapkan aparat- aparat yang akan mengayomi dan melindungi masyarakat dari berbagai dampak negatif globalisasi. Pemerintah harus segera menyiapkan berbagai komponen sistem pengembangan kompetensi aparatur yang efektif dan efisien yang berpihak pada profesionalisme, wawasan global dan keintegritasan baik dari aspek regulasi, kebijakan, pembiayaan, maupun kelembagaan. Untuk mendukung hal tersebut Pendidikan dan pelatihan Aparatur negara sangatlah penting dilakukan dengan sebaik-baiknya

mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi agar tujuan menciptakan aparatur yang baik.

Dari aspek kekuatan, kondisi kapasitas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat saat ini dapat dikategorikan unggul dan profesional di tingkat regional dan nasional. Hal ini ditandai dengan prestasi Badan Diklat yang mampu meraih status sebagai lembaga Diklat Terakreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III, IV dan diklat Prajabatan. Dengan kualifikasi A ini, BPSDM telah memenuhi syarat untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan dan prajabatan secara mandiri dengan peserta yang berasal dari 33 Provinsi.

Selanjutnya dalam rangka mewujudkan pencapaian status Opini BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), maka tahun 2011 Badan Pengembangan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat telah berhasil meraih **Akreditasi Diklat Pengadaan Barang/Jasa** dari LKPP dengan Nomor Sertifikat AKR007-02.11. Akreditasi tersebut berimplikasi pada **kewenangan untuk menyelenggarakan Diklat Pengadaan Barang/ Jasa** bagi Aparatur secara mandiri, sehingga diharapkan mampu membina para pejabat pengadaan profesional dengan **Sertifikasi keahlian Pengadaan Barang Jasa** sesuai amanat Perpres No.54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga diklat daerah pertama di Indonesia yang berhasil meraih Sertifikasi ISO 9001:2000, dan pada tahun 2011 telah berhasil meningkatkannya dengan diraihnya peningkatan Standar Manajemen /mutu Pelayanan Diklat Aparatur yaitu Standar manajemen Mutu ISO-9001:2008/SNI ISO-9001:2008 no. 370412.

Keberhasilan tersebut diharapkan dapat mendukung program peningkatan kualitas pelayanan Publik.

Selain Kapasitas diklat yang unggul di tingkat regional dan nasional, BPSDM memiliki peluang yang strategis untuk menyiapkan aparatur yang profesional yang berkelas dunia. Kebutuhan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari 12.799 pegawai Provinsi Jawa Barat tidak pernah habis. Sebagian pegawai belum kompeten dan sebagian lagi sudah kompeten namun masih perlu dikembangkan untuk bidang-bidang kompetensi yang lain. Peluang lainnya yang dimiliki BPSDM berupa ditebitkannya regulasi pemerintahan yang mencerminkan perhatian penuh pada profesionalisme aparatur. Saat ini pemerintah telah berupaya mengarahkan pengembangan SDM aparatur berkelas dunia yang berdaya saing.

Hal ini terdidikasi dari visi reformasi birokrasi, “Terwujudnya Pemerintah Kelas Dunia” (peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi birokrasi 2010-2025). Selain itu, pemerintah juga merubah pola diklat kepemimpinan dan prajabatan yang sangat mendasar mulai tahun 2014 yaitu melakukan reformasi sistem diklat dalam hal tujuan, syarat dan media pembelajaran. Fokus diklat diarahkan pada pembentukan karakter birokrasi profesional dan tidak berhenti pada pembentukan kompetensi saja (peraturan kepala LAN (Perkalan) tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinana Tingkat I, II, III, dan IV. Kebijakan tentang diklat fungsional dan teknis juga kalah kualitasnya. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Namun demikian, kekuatan dan peluang BPSDM dalam upaya mencetak aparatur yang profesional dan berkelas dunia masih menemui hambatan dan kelemahan seperti belum optimalnya penggunaan Bahasa Inggris dalam pembelajaran, kurikulum dan manajemen. Selain itu, Bidiklada belum memiliki kewenangan dan belum dapat menyelenggarakan uji kompetensi lulusan diklat secara mandiri untuk mencetak aparatur yang memiliki jaminan kompetensi.

Kondisi Badan pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul di tingkat regional dan nasional di atas melatar belakangi langkah selajutnya yang harus ditingkatkan pada periode 5 tahun ke depan. Dengan mempertimbangkan kondisi lainnya yaitu sebagai unsur-unsur manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat saat ini sudah ada yang setara dengan lembaga-lembaga diklat terkemuka di tingkat Internasional, maka rencana strategis tahun 2013-2018 diarahkan pada peningkatan pengakuan dunia Internasional tentang kapasitas Pendidikan dan Pelatihan BPSDM berstandar Internasional.

BPSDM Jawa Barat pada awal pembentukan kondisi sarana dan prasarana lembaga masih sangat terbatas dengan infrastruktur berupa Asrama Peserta Diklat sebanyak 10 kamar, Asrama Pegawai 12 unit, mesjid dan bengkel. Sesuai dengan perkembangan dibentuklah unit pelaksana baru sebagai bagian dari lembaga yang bekerja sama dengan KORPRI di Cirebon dengan daya tampung ruangan dan asrama yang lebih memadai menyebabkan proses diklat dilaksanakan sebagian di Pusdiklat-Pri (Pusat pendidikan dan pelatihan KORPRI). Berselang 9 (sembilan) tahun kapasitas sarana dan prasarana lebih ditingkatkan mulai dari daya tampung ruang belajar lebih besar dengan membangun ruang kelas sebanyak 2 (dua) unit yang sekarang difungsikan menjadi Ruang Widyaiswara dan Mesjid. Penambahan

bangunan juga terus dilakukan dengan membangun gedung kantor sebanyak 2 (dua) lantai pada tahun 1981 yang dikenal dengan “gedung perahu”

Sejak tahun 1984, lembaga ini menjadi lembaga mandiri dengan nama Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat. Ditetapkan dengan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 1984 dan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor 061/Kep.86-Huk/1986 tanggal 23 Juni 1986. Pembentukan lembaga ini secara otomatis meningkatkan kedudukan eselonering pimpinan lembaga ini menjadi setingkat eselon II. Selain itu, kewenangan Diklat Provinsi Jawa Barat menjadi lebih banyak setelah dilimpahkan kewenangan penyelenggaraan diklat struktural dari Badan Diklat Wilayah Regional Bandung dan LAN seperti Diklat SPADIA (Diklat Pim III).

Menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 pasal 2 mengenai tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata usaha, menyatakan bahwa BPSDM mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi:

1. Sertifikasi Kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis substantif,
2. Pengembangan kompetensi teknis umum serta perkembangan kompetensi manajerial yang menjadi kewenangan Provinsi,
3. Melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat, dan melaksanakan tugas pembantu sesuai bidang tugasnya.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), badan mempunyai fungsi sebagai penyelenggara perumusan kebijakan teknis di

bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Provinsi, penyelenggaraan administrasi , penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan serta tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh seorang kepala dengan ltelatur Kepala Badan. Kepala Badan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan menerapkan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok badan serta mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok serta mengkoordinasikan dan membina UPTB. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Badan mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan diklat, diklat kepemimpinan dan fungsional serta diklat teknis.
2. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pendidikan dan pelatihan
3. Penyelenggaraan fasilitas dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas bidang pendidikan dan pelatihan
4. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi badan

Kepala Badan dalam menyelenggarakan tupoksi dibantu oleh sekretariat. Adapun sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi fasilitas, dan pengelolaan keuangan dan program badan, kepegawaian, serta urusan umum. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, berikut merupakan beberapa fungsi dari sekretariat:

1. Penyelenggaraan pengkoordinasian penyusunan program Badan; penyusunan program sekretariat;
2. Penyelenggaraan pengelolaan keuangan badan; pengelolaan kepegawaian
3. Penyelenggaraan pengelolaan urusan umum; dan pengkoordinasian bahan kerja sama kediklatan.

Pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM yaitu Diklat Teknis dan, Diklat Prajabatan. Diklat yang dilaksanakan berupaya memberikan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berada pada jabatan yang berbeda-beda agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dalam pelaksanaannya Diklat di BPSDM dibagi menjadi 4 (empat) bidang yaitu Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Substantif, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial.

Berdasarkan hasil observasi lapangan ditemukan sebuah permasalahan dimana tingkat kelulusan peserta yang mengikuti Diklat Teknis lebih sedikit dibandingkan bidang Diklat lainnya di BPSDM. Berdasarkan hasil observasi tersebut maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian Diklat Kompetensi Teknis umum dimana bentuk pelaksanaan Diklat Teknis yang telah dilaksanakan antara lain: Diklat Teknis Umum Auditor, Diklat Teknis Umum Penatausahaan Keuangan, Diklat Teknis Umum Barang/Jasa, Diklat Teknis Umum Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP), Diklat Teknis Umum Analisis Kepegawaian, Diklat Teknis Umum Kearsipan. Untuk mendukung pernyataan tersebut telah dikumpulkan beberapa informasi dalam bentuk data yang

menunjukkan jumlah peserta dan hasil kelulusan yang diberikan melalui salah satu diklat.

Berikut merupakan data sekunder dari Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa yang dilaksanakan bagian Diklat kompetensi Teknis BPSDM yang telah dilaksanakan selama 6 (enam) hari mulai tanggal 15 sampai dengan 20 Mei 2017 dengan peserta sebagai berikut:

Tabel 1.1: Jumlah Peserta Diklat Teknis Barang/Jasa

No	Instansi	Peserta	Lulus	Tidak Lulus
1	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1 Orang	-	1 Orang
2	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	3 Orang	2 Orang	1 Orang
3	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	1 Orang	-	1 Orang
4	Dinas Perhubungan	2 Orang	-	2 Orang
5	Rumah Sakit Jiwa	3 Orang	1 Orang	2 Orang
6	Dinas Perumahan dan Pemukiman	2 Orang	1 Orang	1 Orang
7	Badan Pendapatan Daerah	1 Orang	-	1 Orang
8	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3 Orang	1 Orang	2 Orang
9	Dinas Sosial	1 Orang	-	1 Orang
10	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	1 Orang	-	1 Orang
11	Dinas sumber Daya Air	2 Orang	1 Orang	1 Orang
12	Rumah Sakit Jampang Kulon	1 Orang	-	1 Orang
13	BKPP Wilayah II Pruwakarta	1 Orang	1 Orang	-
14	Dinas Pengindustrian dan perdagangan	1 Orang	-	1 Orang
15	Dinas Tanaman Pangan dan Holtokultura	1 Orang	1 Orang	-
16	Dinas PMD	1 Orang	-	1 Orang
17	Dinas Kesehatan	1 Orang	-	1 Orang
18	Satuan Polisi Pamong Praja	1 Orang	-	1 Orang
19	Dinas ESDM	1 Orang	-	1 Orang
20	Dinas Perkebunan	1 Orang	-	1 Orang
Jumlah		29 Orang (100 %)	8 Orang (28 %)	21 Orang (72 %)

Sumber: data sekunder Diklat Teknis Barang/jasa BPSDM

Peserta dinyatakan lulus Diklat Teknis Barang/jasa apabila memiliki nilai minimal sebesar 167 poin yang didapatkan melalui proses ujian Akhir oleh LKPP

dan nilai 70 pada Pretest dari BPSDM. Kegiatan pelatihan Barang/Jasa diikuti oleh 29 orang peserta yang berasal dari berbagai instansi pemerintahan dan berdasarkan hasil evaluasi hasil ujian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang dilaksanakan oleh LKPP pada 20 Mei 2017, peserta yang lulus hanya sebesar 28% dengan jumlah peserta sebanyak 8 orang dan peserta yang tidak lulus sebanyak 21 orang (72%).

Berdasarkan hasil wawancara, peserta yang tidak lulus dapat disebabkan karena beberapa alasan yaitu:

- Kurangnya presentase absensi yang harus dipenuhi peserta

Dalam setiap Diklat yang dilakukan oleh BPSDM setiap peserta harus menghadiri setiap rangkaian acara secara penuh dengan kata lain tingkat kehadiran 100%. Apabila salah satu peserta tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan maka peserta akan dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti kelanjutan pelatihan maupun mengikuti kegiatan pro- test dan ujian lainnya.

- Kurangnya poin serta nilai yang harus dicapai untuk lulus

Pada setiap akhir kegiatan pendidikan dan pelatihan peserta akan diberikan test akhir oleh BPSDM dan organisasi yang bersangkutan seperti pada Diklat Barang/jasa ujian diberikan oleh BPSDM dan juga LKPP. Poin serta nilai yang harus dipenuhi oleh peserta yang mendapatkan sertifikat dari BPSDM yaitu sebesar 70.

- Kondisi peserta yang masih baru dalam bidang yang dilatih

Beberapa peserta yang dikirimkan oleh instansi tidak semua sudah lama berada pada bidang yang di tempati. Hal ini sering kali menjadi alasan para peserta yang baru saja memasuki bidang tersebut masih pada tahap pembelajar dan beradaptasi sehingga masih mengalami kesulitan dalam memahami situasi

walaupun tidak semua peserta yang baru di bidangnya mengalami kegagalan, hal ini tergantung dengan seberapa cepat daya tangkap dari peserta masing-masing.

- Peserta kurang termotivasi dalam mengikuti pelatihan

Peserta yang mengikuti pelatihan biasanya merupakan instruksi dari atasan. Beberapa peserta yang mengikuti terkadang hanya mengikuti perintah atasan tanpa memiliki motivasi untuk lulus ujian. Selain itu waktu pelatihan yang panjang terkadang membuat peserta bosan dan kurang bersemangat dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.

- Adanya peserta yang mengundurkan diri

Peserta yang akan mengikuti Diklat sebelumnya instansi tempatnya bekerja akan mengirimkan biodata yang akan diolah oleh BPSDM sebagai calon peserta. Tetapi, tidak jarang pada hari pelaksanaan peserta yang bersangkutan memiliki halangan yang bersangkutan dengan urusan pekerjaan di instansinya sehingga harus mengundurkan diri atau digantikan dengan peserta lainnya.

- Ketidakhadiran peserta pada saat ujian.

Setelah melakukan Diklat pihak BPSDM pada hari terakhir akan mengadakan ujian kelulusan. Berdasarkan data yang diterima melalui observasi beberapa peserta yang tidak hadir akan dinyatakan tidak lulus walaupun mereka telah mengikuti kegiatan Diklat secara penuh hingga akhir.

Diklat Pengadaan Barang/Jasa yang telah dilaksanakan BPSDM tahun 2017 ternyata masih belum bisa dikatakan berhasil karena sedikitnya peserta yang dinyatakan lulus pada saat ujian akhir yang dilakukan oleh BPSDM atau ujian sertifikasi yang dilakukan oleh LKPP. Jumlah peserta yang lulus dan tidak lulus dapat dilihat di tabel 1.2.

Berdasarkan data observasi dokumen Laporan Akhir Kegiatan Diklat Pengadaan Barang/Jasa serta wawancara yang dilakukan kepada beberapa Widyaiswara dan staf pengadaan Diklat Teknis BPSDM, maka dapat dijelaskan fakta-fakta yang menunjang ketidakefektifan dari Diklat, yaitu:

Tabel 1.2 Analisis SWOT BPSDM

<i>Internal</i>	<i>Eksternal</i>
<p><i>Strength</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Standar Manajemen Mutu (ISO) – Menyelenggarakan sertifikasi lulusan diklat dan TUK pada 1 jenis diklat – Kurikulum up to date – Penyelenggara yang kompeten – Memanfaatkan TIK, – Prasarana dan sarana cukup memadai 	<p><i>Opportunities</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Penyelenggara ditingkat internasional
<p><i>Weakness</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Kurikulum belum berbahasa Inggris – Belum melaksanakan uji kompetensi secara mandiri – Tidak selalu tersedianya modul – Penyampaian materi yang terlalu cepat <ul style="list-style-type: none"> – Materi yang diberikan membingungkan dalam mengimplementasikannya – Pemateri kurang dapat menguasai kelas – Kurangnya contoh yang diberikan – Kurangnya motivasi peserta 	<p><i>Threat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Syarat lembaga Diklat Internasional belum ada – SDM lain lebih berkompeten

- *Strength*

Berdasarkan hasil analisis terhadap kekuatan-kekuatan internal Badiklatda yang teridentifikasi, maka diperoleh kekuatan utama (mayor) yang paling berpengaruh

terhadap Badiklatda yaitu setaranya Kapasitas Badiklatda dalam menyelenggarakan diklat dengan lembaga diklat yang terkemuka di tingkat internasional, dengan adanya Standar Manajemen Mutu (ISO), menyelenggarakan sertifikasi lulusan diklat walaupun sebagai TUK pada 1 jenis diklat, kurikulum yang up to date, penyelenggara yang kompeten, pemanfaatan TIK, Prasarana dan sarana yang memadai serta unggulnya Badiklatda Jawa Barat di tingkat nasional di bidang penyelenggaraan Diklat yang dibuktikan dengan diraihnya akreditasi A pim II, III, IV

– *Weakness*

Berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan-permasalahan internal Badiklatda yang teridentifikasi, maka diperoleh kelemahan-kelemahan utama (mayor) yang paling berpengaruh terhadap Balai diklat daerah yaitu pada beberapa pembelajaran tidak semua pemateri memberikan modul kepada peserta hal ini membuat peserta harus mencatat tiap materi dari slide yang ditayangkan selain itu slide terkadang tayang dengan cepat tanpa peserta sempat mencatat, serta beberapa pemateri dalam penyampaian materi dirasakan agak cepat sehingga tidak semua peserta dapat mengikuti, beberapa peserta merasa materi yang diberikan membingungkan dalam mengimplikasinya dalam instansinya masing-masing.

Pemateri kurang dapat membangun suasana belajar sehingga banyak peserta yang mengantuk saat materi, Penyampaian materi yang dilakukan masih kurang menarik, peran pemateri dirasakan sangat penting dalam mencapai tujuan penelitian ini akan lebih baik jika pemateri memberikan gambaran kepada peserta mengenai materi yang sedang dibahas sehingga peserta dapat mempersiapkan dan mempermudah bagi mereka untuk dapat mengimplementasikan ilmu yang telah

disampaikan di intansinnya dan beberapa contoh yang diberikan kurang sesuai dengan bahan ajar yang sedang dibahas.

Walaupun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya menjadi Badan Diklat berstandar Internasional tetapi kurikulum yang disediakan masih berbahasa indonesia dan belum tersedia dengan bahasa Inggris. Serta pihak BPSDM masih belum bisa melaksanakan Ujian kompetensi secara mandiri dan masih bekerja sama dengan lembaga lain.

Tingkat kehadiran yang tidak memenuhi syarat untuk dapat mengikuti ujian, peserta kurang termotivasi selama melakukan Diklat, kurangnya jumlah poin dan nilai yang harus terpenuhi untuk dapat lulus, Peserta yang tidak hadir pada hari pelatihan yang membuat peserta dinyatakan gugur.

Kelemahan lainnya dari segi sarana dan prasaran yang diberikan oleh lembaga dirasa peserta masih kurang terawat dimana kondisi air yang kotor dan fasilitas olahraga yang tidak terawat kurangnya dukungan penyelenggara dalam membantu peserta memahami materi diantaranya dengan memberikan modul mengenai materi yang akan dibahas.

– *Opportunities*

Berdasarkan hasil analisis terhadap peluang-peluang (kekuatan eksternal) Badiklatda yang teridentifikasi, maka diperoleh peluang-peluang utama (mayor) yang paling berpengaruh terhadap Badiklatda yaitu berkesempatan menjadi penyelenggara diklat ditingkat internasional. dibarengi dengan usaha terus menerus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia penyelenggara, pengajar maupun pegawai pelaksana lainnya. Dengan mengadakan juga diklat untuk para penyelenggara dan tenaga pengajar / Widyaiswara

– *Threat*

Berdasarkan hasil analisis terhadap ancaman- ancaman (kekuatan eksternal) Badiklatda yang teridentifikasi, maka diperoleh ancaman-ancaman (mayor) yang paling berpengaruh terhadap yaitu belum adanya kriteria tentang syarat-syarat lembaga diklat internasional, adanya kebutuhan tenaga profesional dan berkelas dunia di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, adanya lembaga diklat yang dipandang terkemuka di tingkat internasional

Hal ini memunculkan ketertarikan peneliti untuk menganalisis keefektifan Diklat yang diadakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dalam meningkatkan kompetensi dari para pegawai Negeri Sipil dengan judul : **“Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kompetensi Teknis Umum Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat diidentifikasi terjadi masalah mengenai ketidakefektifan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jawa Barat. Masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh beberapa unsur yang terlibat didalamnya diantaranya peserta, pemateri, materi, metode, sarana dan prasarana. Salah satu penyebabnya yaitu ketidakpahaman peserta akan materi, kurangnya peran pemateri dalam membangun suasana kelas, dan tingkat kehadiran peserta, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemateri, beberapa sarana dan prasarana yang kurang terawat.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu: Pelatihan Diklat Teknis belum efektif dengan sedikitnya tingkat kelulusan peserta dalam ujian yang diberikan baik oleh BPSDM maupun oleh Instansi yang bekerjasama dengan Bidang Diklat Teknis yang disebabkan oleh:

- Peserta kurang memahami materi yang disampaikan selama kelas
- Kurang terpenuhinya presensi kehadiran yang harus peserta penuhi
- Tidak tersediannya modul bagi tiap peserta
- Kurang banyaknya contoh kasus yang menggambarkan materi yang diberikan
- Pemateri kurang dapat membangun suasana belajar sehingga banyak peserta yang mengantuk saat materi
- Kurangnya waktu yang disediakan untuk sesi tanya jawab dengan peserta
- Materi yang disampaikan kurang sesuai dan spesifik dengan tugas pokok dan fungsi tiap peserta yang berasal dari instansi yang berbeda-beda
- Kurang terawatnya fasilitas yang tersedia
- Kurang lengkapnya fasilitas penunjang yang disediakan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat efektifitas Diklat PNS oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3. Usaha apa saja yang harus dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Diklat PNS oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil oleh BPSDM di lingkungan Provinsi Jawa Barat
2. Mengetahui, menganalisis dan menggambarkan apa yang menjadi faktor penghambat keefektifan pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil oleh BPSDM di lingkungan Provinsi Jawa Barat.
3. Merancang, menganalisis dan menggambarkan usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi penghambat keefektifan pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil oleh BPSDM di lingkungan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan semoga penelitian ini dapat bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara Teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan di Jurusan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Pasundan dan bagi pengembangan Ilmu Manajemen pada umumnya mengenai wawasan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis diharapkan bermanfaat bagi penulis, instansi serta pihak lain dengan detail manfaat yang diharapkan diantaranya:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini membantu penulis dalam mengasah kemampuan, seperti tata cara pengambilan data penelitian dan menambahkan pengalaman penulis mengenai dunia kerja serta
 - b. Penelitian ini membantu penulis bagaimana cara mewawancarai dengan baik dengan para pegawai, widyaiswara dan Kepala Bagian Kepegawaian, sehingga penulis lebih memahami mengenai masalah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat khususnya pada bidang DIKLAT Teknis dan pengembangan DIKLAT

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menambahkan wawasan serta dapat menjadi sarana informasi untuk para pembaca pada umumnya dan bagi peneliti