

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

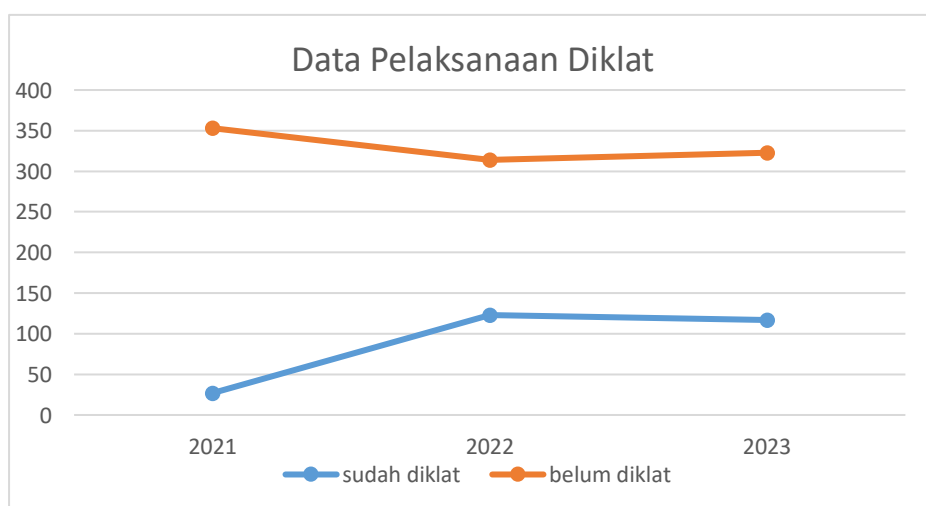
Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan/organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Dengan pengembangan atau pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi (Susan, 2019)

Penyelenggaraan pengembangan ini akan menciptakan proses kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Ini dapat melibatkan pembaruan prosedur kerja atau pengenalan metode kerja yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas yang lebih efektif dan efisien (Rizaldi A.Achmad, 2021).

Evaluasi Program Bimbingan Teknis dan Diklat sebagai upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan merupakan kegiatan yang sangat penting dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai. Kondisi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan saat ini ada sekitar 10 % dari jumlah total karyawan dengan pendidikan SMA, hal ini disebabkan dari tahun 2014 sampai tahun 2023 tidak adanya perekrutan karyawan baru, sehingga perlu adanya peningkatan SDM bagi karyawan-karyawan tersebut. Tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil dan dampak yang dihasilkan dari program tersebut.

Kabupaten Magetan merupakan salah satu pemerintah daerah yang melaksanakan upaya pengembangan kapasitas bagi ASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun upaya pengembangan yang dilaksanakan yaitu dalam bentuk pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Berikut data pelaksanaan diklat di Kabupaten Magetan.



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Magetan (tahun 2024)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 27 pegawai dan yang belum mengikuti sebanyak 326 pegawai, sedangkan pada tahun 2022 pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 123 dan belum mengikuti sebanyak 191 pegawai, dan pada tahun 2023 pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 117 dan yang belum mengikuti 206 pegawai. Bisa dilihat dari data table diatas pelaksanaan program Diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Magetan sudah baik meskipun dari tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami sedikit penurunan.

Kegiatan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) penting adanya karena dengan kegiatan ini diharapkan peserta diklat mendapatkan pengetahuan lebih serta dapat menciptakan inovasi dalam pemenuhan pelayanan publik sehingga dapat menciptakan pelayanan yang maksimal serta efektif dan efisien bagi masyarakat. Sebaliknya jika peran dari sebuah pendidikan dan pelatihan tidak dimaksimalkan, maka dapat memberikan dampak buruk dalam pelaksanaan pelayanan publik sehingga dapat memberi citra buruk terhadap organisasi pemerintah terkait serta keluhan dari masyarakat terkait pelayanan yang diberikan. Maka dari itu, penelitian ini akan berfokus pada **“Evaluasi Program Bimbingan Teknis dan Diklat sebagai upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah yakni :

Bagaimana Evaluasi Program Bimbingan Teknis dan Diklat sebagai upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan Evaluasi Program Bimbingan Teknis dan Diklat sebagai upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

D. Manfaat Penelitian

D.1 Manfaat akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas dan menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia di lingkup organisasi pemerintahan

D.2 Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pembaca, peneliti dan khususnya pemerintah Kabupaten Magetan sebagai upaya untuk menyadari konsep Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia serta dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan

E. Definisi Konsep

E.1 Evaluasi

Menurut Pendapat Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, (2004: 89) Evaluasi adalah proses yang menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi tentang tujuan, desain, implementasi yang berguna untuk pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan.

E.2 Program

Menurut Suharsimi Arikunto (2012:291) mendefinisikan program sebagai suatu kegiatan yang direncanakan dengan seksama. Sedangkan Farida Yusuf Tayibnapi (2013: 9) mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dicoba lakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan

hasil atau pengaruh. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan program merupakan rangkaian kegiatan yang memerlukan perencanaan. Dalam melaksanakan sebuah program perlu adanya sasaran, manfaat dan tujuan tertentu untuk dapat dikatakan program tersebut berhasil. Biasanya dalam melaksanakan terdapat pengelolaan program berupa perencanaan program, pelaksanaan program, dan evaluasi program.

E.3 Bimbingan Teknis dan Diklat

Dilansir dari laman Bimtek Diklat Nasional (LPPM UB,2015:1-4), Bimbingan Teknis (Bimtek) adalah suatu kegiatan dimana para peserta diberi pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi peserta yang dimana materi yang diberikan meliputi Membangun Tim Kerja Efektif, Teknik Komunikasi dalam Konteks Pelayanan Prima, Survey Indeks Kepuasan Masyarakat dan Penanganan Keluhan Pelanggan, Tata Pemerintahan yang Baik dan Profesionalisme Aparatur, Kepemimpinan, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Yohanas (2007: 19) program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang.

E.4 Peningkatan/Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Silalahi, 2000) adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Sedangkan menurut (Bangun, 2012), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

F. Kajian Teori

F.1 Evaluasi Program

Sudjana (2006:21) mengemukakan bahwa evaluasi program adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. Tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil dan dampak yang dihasilkan dari program tersebut.

Menurut Sudjana (2006:36) tujuan evaluasi yaitu untuk :

- 1) Memberikan masukan bagi perencanaan program,
- 2) Menyajikan masukan bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tindak lanjut, perluasan, atau penghentian program,
- 3) Memberi masukan bagi pengambilan keputusan tentang modifikasi atau perbaikan program,
- 4) Memberi masukan yang berkenaan dengan faktor pendukung dan penghambat program,
- 5) Memberi masukan untuk kegiatan motivasi dan pembinaan (pengawasan, supervise, dan monitoring) bagi penyelenggara, pengelola dan pelaksana program, dan
- 6) Menyajikan data tentang landasan keilmuan bagi evaluasi program pendidikan luar sekolah.

F.2 Bimbingan Teknis dan Diklat

Dilansir dari laman <https://diklatnasional.com/artikel-bimtek> disebutkan bahwa baik diklat (Pendidikan dan pelatihan), maupun Bimtek (Bimbingan teknis), merupakan bagian dari pelatihan serta pengembangan pengetahuan dan kemampuan dari sumber daya manusia. Mayoritas dari diklat maupun bimtek merupakan sebuah

pelatihan yang dapat digunakan oleh sumber daya manusia sebagai pemecahan masalah yang ada pada instansi individu.

Adapun perbedaan Bimtek dan Diklat adalah :

a. Metode Pelatihan

- Diklat menggunakan metode pelatihan andragogi yaitu pembelajaran orang dewasa yang menempatkan peserta diklat sebagai sumber belajar yang saat mengikuti diklat datang dengan pengetahuan dan pengalaman yang beragam.
- Bimtek menggunakan metode kuliah, tatap muka/ceramah

b. Badan Pelaksana

- Diklat dilaksanakan oleh badan diklat
- Bimtek dilaksanakan oleh SKPD

c. Tenaga Pengajar Pelatihan

- Tenaga pengajar diklat disebut widyaiswara
- Tenaga pengajar Bimtek disebut Narasumber

d. Tujuan Pelatihan

- Diklat bertujuan untuk meningkatkan kompetensi
- Bimtek bertujuan selain untuk meningkatkan kompetensi, juga menyelesaikan masalah instansi.

F3 Program Peningkatan Sumber Daya Manusia

Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

G. Metode Penelitian

G.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Creswell, 2017 metode kualitatif adalah metode – metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya – upaya penting seperti mengajukan pertanyaan – pertanyaan dan prosedur – prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema – tema yang khusus ke tema – tema umum, dan menafsirkan makna data.

Metode kualitatif membantu ketersediaan diskripsi yang kaya atas fenomena. Kualitatif mendorong pemahaman atas substansi dari suatu peristiwa. Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak hanya untuk memenuhi keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran/penjelasan, tetapi juga membantu untuk mendapatkan penjelasan yang lebih dalam (Sofaer, 1999)

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan Jl. Basuki Rahmat Timur No. 1 Magetan, Propinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan karena pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan dari tahun 2014 sampai tahun 2023 tidak ada perekrutan karyawan baru. Terkait dengan hal tersebut maka perlu adanya program peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

G.2 Subyek Penelitian / Informan

Untuk menentukan subyek penelitian/informan penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode sampling yang dipilih berdasarkan pengetahuan. Adapun informannya adalah :

1. Informan inti merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25). Pada penelitian ini informan inti adalah ibu Nurhidayah Irjayanti H, S.AP selaku Analis Kepegawaian Ahli Muda pada Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BadanKepegawaian dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Magetan.
2. Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25). Pada penelitian ini informan utamanya adalah Bapak Yudha Anggara Putra selaku Pengadministrasi Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan
3. Informan tambahan yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti (Sugiyono, 2019: 25). Pada penelitian ini informan tambahannya adalah Ibu Niken Eri Wahyuni, A.Md selaku Pengelola Data / Pengelola Kepegawaian pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

G.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

- Menurut Yusuf (2014:372) Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.
- Menurut Zaenal Arifin (2018) observasi adalah suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan..
- Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

G.4 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis mempelajari dan mensintesis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya agar mudah dipahami dan hasilnya dikomunikasikan kepada orang lain. Analisis data melibatkan pengorganisasian data, mendeskripsikan data dalam satuan satuan, mensintesis data, menyusun data menjadi pola, memilih apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, dan menarik kesimpulan menarik kesimpulan yang dapat dikomunikasikan kepada orang lain.

Analisis data sangat penting dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Nasution (1998) menyatakan: "Analisis dimulai setelah perumusan dan klarifikasi masalah, sebelum memasuki lapangan, dan berlanjut hingga hasil penelitian ditulis.