



Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia

Annissa Safitri Salsabilla

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis : annissasafitri30@gmail.com*

Abstract. *This study discusses Human Resources Education and Training at the Secretariat General of the Regional Representative Council of the Republic of Indonesia (DPD RI). The main issue faced by the Secretariat General of the DPD RI is that there are still employees who do not fully understand their respective fields. Therefore, a training program has been implemented to help employees enhance their knowledge and skills required for their duties. The purpose of this research is to analyze the effectiveness of education and training programs for human resources within the Secretariat General of the DPD RI. This research uses a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, observations, and documentation. The results of the study show that employee understanding of one of the online-based training programs is still not optimal, indicating a need for improvements in content delivery or training methods. Nevertheless, the training targets are considered appropriate as they are directed at employees who require capacity enhancement. In terms of scheduling, the training program is considered to lack flexibility, which may interfere with the employees' daily work routines. Despite several challenges, the overall achievement of training objectives has had a positive impact on employee productivity. Real changes can be seen in the increased understanding and ability of employees to apply the knowledge gained to their tasks and responsibilities in each respective division. Thus, the education and training program is deemed to have made a significant contribution to the development of human resource competencies within the Secretariat General of the DPD RI.*

Keywords: *DPD RI; Education; Human Resources; Training*

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI). Permasalahan utama yang dihadapi oleh Sekretariat Jenderal DPD RI adalah masih adanya pegawai yang belum memahami secara optimal bidang tugasnya. Oleh karena itu, diselenggarakan program pelatihan sebagai upaya untuk mempermudah pegawai dalam mengasah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan SDM di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap salah satu program pelatihan berbasis daring masih belum optimal, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam penyampaian materi atau metode pelatihan. Namun demikian, sasaran pelatihan telah tepat karena ditujukan langsung kepada pegawai yang membutuhkan peningkatan kapasitas kerja. Dari segi penjadwalan, pelatihan dinilai kurang fleksibel sehingga dapat mengganggu kelancaran pekerjaan harian pegawai. Meskipun terdapat beberapa kendala, secara umum pencapaian tujuan pelatihan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Perubahan nyata terlihat dari peningkatan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam tugas dan tanggung jawab di masing-masing divisi. Dengan demikian, program pendidikan dan pelatihan ini dinilai memiliki kontribusi penting dalam pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.

Kata kunci: DPD RI; Pelatihan; Pendidikan; Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi dibentuk dengan tujuan yang ingin dicapai di masa depan. Tujuan ini dirumuskan dalam bentuk visi, dan untuk mewujudkannya diperlukan misi yang diwujudkan melalui perencanaan yang jelas dan terarah. Namun, pelaksanaannya mungkin

tidak berjalan sesuai harapan karena adanya faktor ketidakpastian, terutama terkait sumber daya manusia yang harus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dengan cepat, seperti perkembangan teknologi, kondisi geografis, pertumbuhan ekonomi, situasi politik, kebijakan pemerintah, dan faktor lainnya. (Firza, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu isu strategis dalam setiap organisasi, khususnya organisasi pemerintahan sebagai suatu sistem yang terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi pelaksana pemerintahan, sehingga pengembangan pegawai menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pengembangan pegawai berkaitan erat dengan kesempatan untuk mengaktualisasi potensi pegawai melalui peningkatan kemampuan intelektual, skill dan manajerial.

Sosok PNS yang ideal dalam upaya perjuangan dalam mencapai tujuan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah PNS yang profesional, berbudi pekerti yang luhur, berdaya guna dan berhasil guna. PNS juga diharapkan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai negara, abdi masyarakat dan abdi negara dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Tata pemerintahan yang baik (good governance) merupakan permasalahan yang penting dalam pengelolaan administrasi publik ini.

Pegawai negeri dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 3 dikatakan: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

Pemerintah Daerah sebagai sebuah organisasi sektor publik melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memandang upaya peningkatan sumber daya aparatur sebagai modal dasar (human capital) yang sangat strategis dan memiliki nilai tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diamanatkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Berbagai diklat bagi PNS kemudian diselenggarakan untuk dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kompetensi jabatan-jabatan tersebut.

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada

Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Sekretariat Jenderal DPD RI dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal. (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia).

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang berangkutan. Sedangkan pelatihan (training) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (practice/exercise) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya. (Nadia,dkk.2023).

Sekretariat Jendral DPD RI mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam Program Pelatihan SDM yang sangat dibutuhkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh Instansi pada setiap divisi.

Sekretariat Jenderal DPD RI mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan administratif dan keahlian kepada DPD RI (Pasal 2). Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Sekretariat Jenderal DPD RI mempunyai fungsi:

- a. Koordinasi dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI.
- b. Pemberian dukungan administratif dan keahlian di bidang perundangundangan, pertimbangan dan pengawasan dalam fungsi politik lembaga dan anggota DPD RI.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan perencanaan dan pengawasan administrasi, administrasi keanggotaan, kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, dan keuangan di lingkungan DPD RI.

Pembinaan terhadap para PNS yang ditugaskan pada Sekretariat Jenderal DPD RI merupakan upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, salah satunya adalah dengan mengikutsertakan para pegawai pada berbagai program diklat pegawai, baik yang dilaksanakan secara internal (diselenggarakan oleh Sekretariat Jenderal DPD RI) maupun eksternal (diselenggarakan oleh instansi lain, baik instansi pemerintahan

maupun swasta). Sepanjang tahun 2024, Sekretariat Jenderal DPD RI telah mengikutsertakan para pegawai ke dalam 4 jenis diklat.

pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Sekretariat Jenderal DPD RI maupun bekerja sama dengan instansi lainnya. Dari hasil data yang di dapat menunjukkan adanya peningkatan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan dengan berbagai program yang diberikan oleh Setjen DPD RI kepada pegawai untuk menunjang pegawai dalam mengasah kemampuan dan keterampilan disetiap pegawai.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terdapat fenomena pelatihan kerja yang terjadi di Sekretariat Jenderal DPD RI yaitu pada pelatihan yang diselenggarakan dengan prosedur yang sesuai ketetapan instansi tersebut belum berjalan baik, terdapat pegawai yang tidak efisien mengikuti pelatihan dikarenakan tugas yang diberikan belum terselesaikan. Selain itu, terdapat pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetapi tidak sepenuhnya mendapatkan perubahan atau manfaat dari pelatihan yang sudah diberikan. Maka dari itu peneliti perlu meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui indikator pada Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh Sekretariat Jenderal DPD RI.

2. KAJIAN TEORITIS

Efektivitas

Menurut Stephen P. Robbins dalam inayatur (2020), menjelaskan bahwa efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana semakin medekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya Dalam konteks ini, efektivitas merujuk kepada siklus input, proses, dan output yang mencerminkan hasil organisasi, program, atau kegiatan. Ini menilai sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) tercapai dan apakah organisasi berhasil mencapai tujuan dan targetnya. Ini berarti bahwa fokus pada efektivitas adalah mencapai hasil atau tujuan tertentu. Berbagai pandangan menunjukkan bahwa konsep efektivitas bervariasi tergantung pada disiplin ilmu yang digunakan, namun pada akhirnya bertujuan mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum, efektivitas sering dikaitkan dengan efisiensi meskipun keduanya memiliki arti yang berbeda. Sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Program

Menurut Sutrisno dalam Andhini (2024) ada beberapa indikator yang harus dilihat dalam memahami efektivitas dari kegiatan pelatihan, yaitu:

1. Pemahaman Program

Mengenai paham suatu program, yaitu memiliki penjelasan bagaimana suatu pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, dapat diterima dengan mudah, dan paham akan hal pelatihan itu. Intinya adalah pada pelaksanaan pelatihan kedepannya dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

2. Ketepatan Sasaran

Dengan tepat sasaran ini membutuhkan verifikasi langsung dalam tersedianya pelatihan yang akan dilaksanakan. Dalam Pelatihan ini dapat diberi nilai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika suatu pelatihan dikatakan efektif dan efisien maka pelatihan tersebut berhasil dikatakan tepat sasarannya yang mana sudah direncanakan sebelumnya.

3. Ketepatan Waktu

Dalam ketepatan waktu ini dapat dinilai ketika pelatihan tersebut efektif jika dalam pelaksanaannya pelatihan tersebut telah berhasil sesuai dengan aturan waktu yang berlaku. Jika pelatihan tersebut semakin tepat pada proses pelaksanaan yang dilakukan, maka hal ini juga semakin efektif pelatihan tersebut terealisasi.

4. Tercapainya Tujuan

Pada indikator tercapainya tujuan dapat dinilai dengan cara mengukur suatu keefektifan pada pelatihan dengan cara mengetahui akan tujuan yang bisa ditetapkan sebelumnya dan tujuan tersebut dapat tercapai. Jika semakin besar manfaat dari pelatihan itu berlangsung maka semakin efektif pula tujuan yang telah dicapai.

5. Perubahan Yang Nyata

Indikator pada perubahan nyata ini dapat diukur dari aturan yang ditetapkan sebelumnya dan dapat diaplikasikan dengan baik yang dapat dibuktikan dengan perubahan setelah pelatihan itu dilaksanakan. Maka dari perubahan itu dapat dikategorikan menjadi perubahan positif atau perubahan negatif.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Suwatno dalam Fitriani (2021) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. (Fitriani, 2021)

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono;2011:162).

Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (pre-service training) dan pelatihan setelah menjalankan tugas (in service training).

a. Pre-Servive Training (Pelatihan Pra Jabatan)

Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (corporate culture) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

b. In-Service Training (Pelatihan dalam Jabata

Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (off the job training) dan pelatihan di dalam tugas (on the job training).

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam Penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah di Kantor Sekretariat Jendral DPD RI yang beralamat di Jl. Gatot Subroto. Senayan Jakarta. Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kualitatif Deskriptif-Komparatif. Pendekatan Kualitatif menurut Menurut Sugiono(2018), Metode riset kualitatif adalah teknik riset yang berdasarkan pada filosofi, diterapkan untuk mengamati dalam kondisi ilmiah (percobaan) di mana peneliti sebagai instrumen, metode pengumpulan informasi, dan pada analisis yang lebih menekankan pada Makna.

Dalam pengumpulan data-data yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM pada perisalah legislatif di Setjen DPD RI dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan telaah dokumen. Adapun yang dimaksud dengan:

1. Metode Observasi

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek. Pada penelitian ini ,pengamatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa sehingga peneliti berada pada objek yang diteliti.

2. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) adalah suatu bentuk komunikasi verbal. Jadi, semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui dan menangkap dengan segera peristiwa-peristiwa penting yang terjadi di lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (di singkat Setjen DPD RI) adalah sistem pendukung yang dibentuk untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPD RI. Susunan organisasi dan tata kerja Setjen DPD RI diatur dengan peraturan Presiden atas usul DPD RI. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Jenderal DPD bertanggung jawab kepada pimpinan DPD RI.

Sejalan dengan tuntutan demokrasi guna memenuhi rasa keadilan masyarakat di daerah, memperluas serta meningkatkan Indonesia, maka dalam rangka pembaharuan konstitusi, MPR RI membentuk sebuah lembaga perwakilan baru, yakni Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI).

Pemahaman Program

Pemahaman mengenai suatu program diklat yang sudah terealisasi mencakup penilaian menyeluruh tentang efektivitas dan dampak dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Ini melibatkan evaluasi apakah program diklat telah mencapai tujuan yang ditetapkan, relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pegawai, serta penerapan hasil pelatihan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pemahaman ini mencakup penilaian metode pelatihan yang digunakan, umpan balik dari peserta, dan dampak nyata terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Secara keseluruhan, pemahaman ini membantu menilai seberapa sukses program diklat dalam memenuhi sasaran awal dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Biro Organisasi Keanggotaan dan Kependidikan (OKK) memberikan dan menyusun program pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing tiap pegawai. Biro OKK juga memberikan 2 metode program pelatihan yaitu diklat klasikal dan non klasikal atau diklat fungsional sesuai bidang ahlinya dan diklat teknis. Semua sudah disusun dan dipilih secara langsung agar memudahkan pegawai dalam memahami konteks pembelajaran dan sampai saat ini semua terealisasi dengan baik dan seluruh pegawai paham dengan pendidikan dan pelatihan yang telah disediakan oleh Setjen DPD RI.

Ketepatan Sasaran

Ketepatan sasaran program diklat diukur dari dampaknya terhadap kinerja pegawai. Program Pelatihan mendorong perubahan positif dalam cara pegawai bekerja dan mampu mengatasi kesenjangan keterampilan yang sebelumnya ada, maka program diklat tersebut dianggap telah mengenai sasaran dengan baik. Evaluasi setelah pelatihan, termasuk melalui umpan balik dari peserta dan pengamatan langsung di tempat kerja, dapat menjadi indikator penting program telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, ketepatan sasaran dinilai dari relevansi, penerapan, dan dampak nyata yang muncul setelah program diklat dilaksanakan

Ketepatan Waktu

Program diklat yang dilaksanakan ketika pegawai memiliki waktu yang cukup untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu produktivitas atau tanggung jawab pekerjaan utama menunjukkan perencanaan yang baik. Selain itu, jika pelatihan diberikan pada saat pegawai membutuhkan pengembangan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan tugas, diklat tersebut akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja secara langsung.

pada diklat klasikal dimana pelatihan berbasis tatap muka secara langsung beberapa dari pegawai kurang efektif dikarenakan adanya tugas yang menumpuk sehingga harus meninggalkan pekerjaan untuk mengikuti sesi diklat tetapi jika diklat non klasikal dimana diklat berbasis online sangat memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan program diklat sudah terealisasi menunjukkan bahwa pelatihan berhasil mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan sasaran awal. Tujuan ini bisa meliputi peningkatan keterampilan pegawai, peningkatan pengetahuan teknis, perubahan perilaku, atau peningkatan produktivitas di tempat kerja.

program pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Pegawai yang mengikuti program diklat sangat terbantu dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Pelatihan yang diberikan oleh Biro OKK sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan perlahan sudah menerapkan apa yang diberikan ketika pelatihan dan itu sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai.

Perubahan yang Nyata

Perubahan yang nyata pada program diklat yang terealisasi mencerminkan dampak langsung yang dapat dilihat setelah pelatihan berlangsung. Salah satu indikator utama dari perubahan ini adalah peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Program diklat yang berhasil menunjukkan adanya perubahan dalam peningkatan kinerja pegawai

perubahan nyata pada kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari. Dapat dilihat dari kerja sama dalam tim dan tugas harian sesuai dengan jabatannya masing-masing yang berdampak positif setelah dilakukannya pendidikan dan pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemahaman Suatu Program

Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kinerja pegawai. Dari hasil data yang didapat program pelatihan yang diberikan oleh Setjen DPD RI kepada pegawai sangat berdampak positif untuk

keberlangsungan kinerja pegawai sehari-hari tetapi ada kekurangan pada program pelatihan online dengan sistem satu arah yaitu dengan platform Udemy, kurangnya fitur sesi tanya jawab yang itu tidak memudahkan peserta memahami secara langsung dari materi yang dipelajari.

2. Ketepatan Sasaran

Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Setjen DPD RI sangat efektif dan efisien. Diklat yang diberikan berdampak positif untuk keberlanjutan kinerja pegawai dan sasaran yang dituju sesuai dan tepat.

3. Ketepatan Waktu

Tercapainya tujuan diklat dapat dilihat dari ketepatan waktu. Pada diklat yang sudah dijalankan oleh pegawai DPD RI memberikan manfaat besar tetapi masih adanya kurang efisien dari segi waktu jika diklat yang dijalankan berbasis tatap muka secara langsung karena tugas yang tidak menentu.

4. Tercapainya Tujuan

Efektivitas dari pelatihan ini sangat berdampak baik dan diterima dengan baik oleh pegawai. Dengan adanya program pelatihan memudahkan pegawai dalam mengasah pengetahuan mereka. Dari hasil yang ada pada indikator ini sudah tercapainya tujuan yang ditetapkan.

5. Perubahan yang Nyata

Pada indikator ini dapat banyak menghasilkan perubahan di setiap pegawai. Perubahan yang di dapat ialah perubahan positif karena pegawai dapat memahami dan menerapkan ilmu yang di dapat pada pekerjaan di setiap divisi masing-masing.

DAFTAR REFERENSI

- Alifuddin, M. (2011). Kebijakan pendidikan nonformal: Teori, aplikasi dan implikasi. Jakarta: Magnascript Publishing.
- Amalia, F. U. (2023). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo [Skripsi, Politeknik STIA LAN Jakarta].
- Arifin, I., & Gaol, P. L. (2023). Efektivitas pelatihan pegawai negeri sipil dalam pencapaian visi organisasi: Studi kasus pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 22–43.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Azhari, E. I. (2021). Efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Bengkulu S Parman 2 [Skripsi, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu].
- Azzahra, A. O. (2024). Efektivitas pelatihan kerja dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru [Skripsi, tidak disebutkan institusi].
- Djabar, R. A., Rorong, A., & Kolondam, H. (2020). Efektivitas program pelatihan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(97).
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah) [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung].
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitr, S. (2023). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 90–103.
- Fina, F., & Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 3(2), 210–224.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hasan, L. (2017). Konsep pendidikan dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia [E-journal, Universitas Tamansiswa Padang].
- Kalengkongan, N., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2023). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai (Studi kasus Dinas Kominfo Kota Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 860–866.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2018). *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Khurotin, N. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang [Skripsi, Universitas Brawijaya].
- Martono. (2015). *Metode penelitian sosial: Konsep-konsep kunci*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Maulana, A. (2022). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan jasa. [Referensi tidak lengkap].
- Mulyana. (2013). Metodologi penelitian kualitatif: Paradigma baru ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadia. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru [Skripsi, tidak disebutkan institusi].
- Peraturan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1.
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 88–96.
- Rahayu, P. (2019). Efektivitas program peningkatan pendapatan rumah tangga miskin (Propendakin) di Desa Seren, Kecamatan Gebang, Kabupaten Purworejo [Skripsi, tidak disebutkan institusi].
- Rahmawati, R. (2017). Efektivitas pelatihan kerja karyawan dalam perusahaan: Studi kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Rohmah, I. (2020). Efektivitas program pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di LPK Magistra Utama Kota Kediri (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Rosada. (2017). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Koperasi Kredit CU Semarang Sosok. *Journal Widyadharma Bisma*, 1(12).
- Sandy, S. A. A., & Ganarsih, R. L. (2019). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2), 1–10.
- Santoso, S., & Johnathan, B. (2018). Analisa efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan Bumi Surabaya City Resort. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(1).
- Sutrisno, E. (2010). Budaya organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrial, H. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Syarifah, A. A. (2023). Efektivitas gaya kepemimpinan kepala biro organisasi keanggotaan dan kepegawaian Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia [Skripsi, Politeknik STIA LAN Jakarta].

Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh persepsi pendidikan & pelatihan sumber daya manusia pada kantor dinas di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3.

Wijaya, D. S. H., & Faddila, S. P. (2023). Efektivitas program pelatihan kerja di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 25–33.