

**SKRIPSI**  
**EFEKTIVITAS PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
**DALAM PENCAPAIAN VISI ORGANISASI**  
**STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGELOLAAN WISMA**  
**SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

**Disusun Oleh :**

**Nama : Irfan Arifin**

**NPM : 1933000120**



**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**JAKARTA**

**PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI**  
**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**  
**JAKARTA**

**2023**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DALAM PENCAPAIAN VISI ORGANISASI  
STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGELOLAAN WISMA  
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan  
dalam Ilmu Administrasi Negara**

**Disusun oleh :**

**Nama : Irfan Arifin**

**NPM : 1933000120**

**Jurusan : Administrasi Publik**

**Program Studi : MSDMA**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

**PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
JAKARTA  
2023**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

NAMA : IRFAN ARIFIN  
NPM : 1933000120  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL SKRIPSI : EFEKTIVITAS PELATIHAN PEGAWAI  
NEGRI SIPIL DEMI TERCAPAINYA VISI  
ORGANISASI STUDI KASUS PADA BAGIAN  
PENGELOLAAN WISMA SEKRETARIAT  
JENDERAL DPR RI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 14 April 2023

Pembimbing



**PORMAN LUMBAN GAOL, S.Si., M.M.**

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada tanggal 01 Agustus 2023



Ketua merangkap anggota,

Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si

Sekretaris merangkap anggota,

Rima Ranintya Yusuf, S.I.P, M.P.A

Anggota,

Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Irfan Arifin

NPM : 1933000120

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Efektivitas Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi Studi Kasus Pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 14 Juli 2023

Penulis,



Irfan Arifin

1933000120

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi Studi Kasus Pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal DPR RI”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan nikmat sehat dan cerdas serta berbagai anugerah lainnya.
2. Orang tua tercinta yang tulus memberikan doa dan motivasi. Terutama untuk Ibu yang merupakan guru pertama dalam hidup penulis. Guru yang mengajarkan banyak hal sejak penulis lahir bahkan hingga Skripsi ini disusun, penulis bersyukur masih terus mendapatkan ajaran dan bimbingannya. Semoga Skripsi ini mampu membuatnya bangga.
3. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
4. Bapak Porman Lumban Gaol., S.Si., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan perhatian, arahan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati.
5. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah banyak memberikan ilmu, nasehat, dan praktek baik dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas.
6. Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si., CHRM. selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk menguji sidang tugas akhir penulis dengan perhatian, arahan dan membimbing penulis dalam menyempurnanya .

7. Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA. selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk menguji sidang akhir penulis dengan kesungguhan hati dan memberikan saran serta masukan dalam penyempurnaan tugas akhir penulis.
8. Para Dosen di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta yang telah berdedikasi dalam mencerdaskan para mahasiswanya melalui kurikulum terapan. Para Dosen membuat ruang kelas bukan sekedar media *transfer knowledge* tetapi terjadi *sharing knowledge, experience and best practices* karena kelas dibuat sangat interaktif sehingga belajar jadi menyenangkan.
9. Bapak Satyanto Priambodo, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing instansi KKP dan atasan selaku kepala Biro Pengelolaan Bangunan penulis yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh ijin belajar.
10. Bapak Budiarto, S.AP., M.AP. atas dukungan, bimbingan, doa dan ilmu yang telah diberikan dengan sepenuh hati.
11. Bapak Eko Riswanto, S.E., atas dukungan, bimbingan,serta dispensasi waktu yang selalu diberikan.
12. Bapak Tukijan, atas dukungan dan doa yang senantiasa diberikan kepada saya.
13. Ir. Deddy Cahyadi, senior saya diruang kerja yang senantiasa memberikan bimbingan dan *sharing knowledge* nya.
14. Bapak Supriyadi, S.E, atas doa, bimbingan dan motivasi selalu.
15. Ibu Sri Murti Nardani, S.E yang selalu mendoakan dan memberikan dispensasi waktu dan tak henti-hentinya memberikan motivasi penyemangat saya dalam menyelesaikan kuliah.
16. Bapak Ananto Kurniawan, ST. yang selalu memberikan *sharing Knowledge* dibidang komputer.
17. Dan Seluruh rekan kerja di unit Bagian Pengelolaan Wisma yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
18. Para sahabat di Politeknik STIA LAN Jakarta yang senantiasa memberikan semangat, *sharing knowledge, sharing experience* dan *sharing best practices* selama menempuh perkuliahan.
19. Isteri dan anak-anakku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan doa. Sungguh bukan hal yang mudah bagi penulis mengatur fokus, tenaga dan waktu di tengah kesibukan sebagai ibu yang bekerja sejak pagi hingga petang kemudian kuliah dari

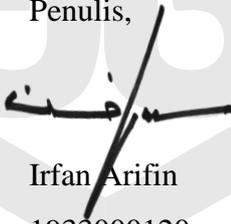
petang hingga malam. Rumah, kantor, kampus tak ada satu pun yang dikalahkan, semua dijalani beriringan.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran yang membangun tentunya akan sangat berguna untuk perbaikan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama pada Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal DPR RI.



Jakarta, 14 Juli 2023

Penulis,



Irfan Arifin

1933000120

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRAK

IRFAN ARIFIN , 1933000120

EFEKTIFITAS PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DALAM PENCAPAIAN VISI ORGANISASI  
STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGELOAAN  
WISMA SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK  
INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam pencapaian visi organisasi. Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan Lembaga Negara yang mempunyai tugas sebagai *Supporting System* dalam mendukung segala pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Undang-Undang ASN Tahun 2014 pada pasal 21 tentang hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memperoleh Pelatihan. Dan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengatur mengenai hak Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun. Ada enam faktor yang mendukung keberhasilan Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) antara lain : materi, metode, peserta, instruktur, sarana, dan evaluasi Pelatihan, sebagai bahan pendalaman untuk observasi dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil di Unit Bagian Pengelolaan Wisma Dewan Perwakilan Rakyat Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Sumber data yang dihasilkan dari wawancara, telaah dokumen dan observasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor materi, metode, peserta, instruktur, sarana dan evaluasi pelatihan menunjang dalam tercapainya visi organisasi faktor disposisi yang jelas dan dukungan dari jajaran pimpinan sangat mempengaruhi tercapainya visi organisasi secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci :**

Efektivitas Pelatihan, Pegawai Negeri Sipil, *Supporting System*, Visi Organisasi.

# ABSTRACT

IRFAN ARIFIN , 1933000120

*EFFECTIVENESS OF CIVIL SERVANT TRAINING  
IN ACHIEVEMENT OF ORGANIZATIONAL VISION  
CASE STUDY IN THE MANAGEMENT SECTION  
WISMA SECRETARIAT GENERAL OF THE COUNCIL OF REPRESENTATIVES OF THE  
REPUBLIC OF INDONESIA*

*This study aims to determine the effectiveness of Civil Servants (PNS) Training at the Wisma Management Section of the Secretariat General of the People's Representative Council of the Republic of Indonesia in achieving the organization's vision. The Secretariat General of the DPR RI is a State Institution that has the task of being a Supporting System in supporting all the implementation of the duties and responsibilities of the Republic of Indonesia House of Representatives (DPR RI) of the 2014 ASN Law in article 21 concerning the rights of Civil Servants (PNS) or Civil Apparatuses State (ASN) in obtaining training. And in Government Regulation (PP) Number 11 of 2017 regulates the rights of Civil Servants to receive 20 JP training in one year. There are six factors that support the success of the training according to Veithzal Rivai (2004: 240), including: materials, methods, participants, instructors, facilities, and training evaluation, as in-depth materials for field observations. This study uses a descriptive qualitative research method to understand the phenomena that occur in Civil Servants at the Management Unit of the House of Representatives of the Secretariat General of the People's Representative Council of the Republic of Indonesia. Sources of data generated from interviews, document review and observation. The results of this study explain that material factors, methods, participants, instructors, training facilities and evaluation support the achievement of organizational vision, clear disposition factors and support from the leadership greatly influence the achievement of organizational vision effectively and efficiently.*

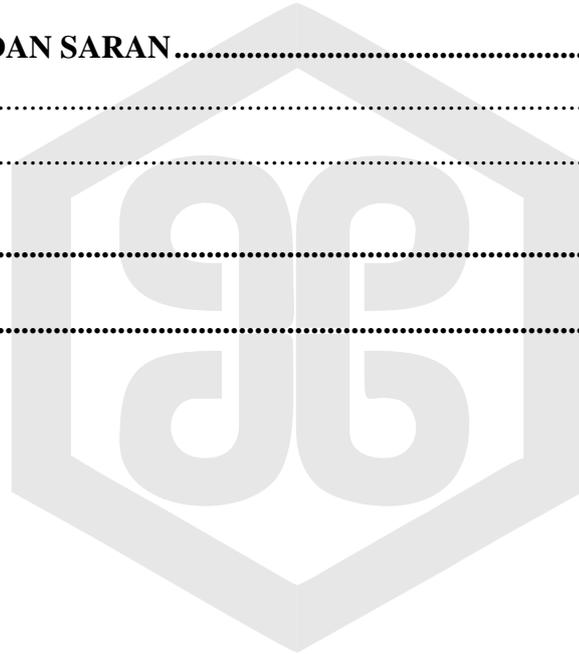
**Keywords :**

*Training Effectiveness, Government employees, Supporting System, Organizational Vision.*

# DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PERMASALAHAN PENELITIAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Fokus Permasalahan.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	12
B. Konsep kunci.....	24
C. Penelitian Terdahulu.....	26
D. Kerangka Berpikir.....	28
E. Pertanyaan Penelitian.....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Metode Penelitian.....	32
B. Teknik Pengumpulan Data.....	32
C. Prosedur Pengolahan Data.....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	37
B. Pembahasan .....	52
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Latar Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Bagian Pengelolaan Wisma DPR .....	4
Tabel 1.2	Kompetensi PNS Sekretariat Jenderal DPR RI pada Bagian Pengelolaan Wisma DPR .....	6
Tabel 1.3	Perbandingan Pemenuhan JP (Jam Pelajaran) Pelatihan PNS pada Bagian Pengelolaan dan Wisma Tahun 2020-2021 .....	7
Tabel 1.4	Pengukuran capaian kinerja Pusdiklat Setjen DPR RI Tahun 2022 .....	9
Tabel 1.5	Tabel Pengguna Layanan Wisma DPR RI (2001) .....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1	<i>Key Informant</i> Penelitian .....	33
Tabel 4.1	Tabel materi pelatihan.....	42
Tabel 4.2	Tabel Bahan Kerja .....	43
Tabel 4.3	Tabel Perangkat Alat Kerja.....	44
Tabel 4.4	Tabel Hubungan Jabatan.....	45
Tabel 4.5	Tabel Materi pelatihan Bagian Pengelolaan Wisma .....	52
Tabel 4.6	Tabel Materi pelatihan Bagian Pengelolaan Wisma .....	75

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Berpikir.....	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Biro Pengelolaan Bangunan dan Wisma .....	42



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# BAB I

## PERMASALAHAN PENELITIAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki kemampuan menjalankan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas pembangunan tertentu, oleh karena nya ASN mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Dan pada Pasal 70 ayat (1) menyebutkan bahwa dalam satu tahun Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan pelatihan. Dan, harapannya adalah setiap kesenjangan pelatihan pegawai dapat diperluas dan didukung untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Hal ini menjadikan percepatan dari reformasi birokrasi yang mengisyaratkan perubahan birokrasi dan pengelolaan SDM, aparatur birokrasi tidak lagi berberorientasi berdasarkan aturan (*rule base bureaucracy*), akan tetapi berdasarkan kinerja (*performance based bureaucracy*).

Pelatihan adalah menjadi suatu keharusan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melalui dan menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan merupakan usaha untuk memenuhi dan menguasai standar jabatan dan rencana pengembangan karir. Peningkatan ASN merupakan suatu hal mutlak yang dilakukan untuk menjawab perubahan global yang sangat cepat dan kompleks. Hal ini berbanding lurus dengan semangat percepatan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dicanangkan Presiden Jokowi yang lebih memfokuskan pada pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan Indonesia dimasa depan, serta turut mendorong Visi Pemerintah yang mempunyai harapan menjadi Pemerintah Kelas Dunia pada tahun 2025. Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelaksana administrasi

pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia yang merupakan bagian terpenting yang turut ikut serta dalam menghadapi tantangan globalisasi . Undang-Undang ASN merupakan terobosan untuk meningkatkan keterampilan PNS yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi. *Roadmap* kepegawaian yang disusun Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang ditargetkan pada periode 2020-2024 akan menciptakan karakter birokrasi yang mempunyai kelas dunia (*World Class Bureaucracy*) dan berciri sebagai ha-hal berikut, pelayanan publik yang mempunyai kualitas prima serta tata kelola yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, strategi percepatan pencapaian *roadmap* diupayakan tidak hanya untuk meningkatkan adaptasi kontekstual dalam instansi unit kerja masing-masing, namun juga untuk menghasilkan *value* yang baru dalam masing-masing unit yang mendorong perubahan internal akan pola pikir dan budaya.

Pesan Undang-Undang ASN Tahun 2014 pada pasal 21 tentang hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memperoleh Pelatihan. Dan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengatur mengenai hak Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun. Perencanaan pelatihan bermaksud memenuhi kebutuhan organisasi dan individu, untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan kompetensi jangka panjang serta meningkatkan kinerja organisasi melalui perencanaan yang yang terarah, akuntabel, holistik, efektif dan efisien.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI membentuk Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat Setjen DPR RI) sebagai unit kerja baru pada akhir 2015. Pusdiklat dibentuk sebagai salah satu penerapan. Pada Peraturan Pemerintah yaitu Nomor 11 Tahun 2017 untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Lembaga Negara Setjen DPR RI mempunyai tugas sebagai *Supporting System* dalam mendukung segala pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) mempunyai Pusat Pendidikan dan Pelatihan sendiri, Pusdiklat Setjen DPR RI (Pusdiklat) mempunyai tanggung jawab terhadap segala kegiatan pelatihan PNS di lingkungan Setjen DPR RI. Amanat Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 adalah tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI dan Peraturan Sekjen Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI kemudian saat ini telah mengalami perubahan dan telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2016, yang berbunyi yaitu bahwa Pusdiklat mempunyai wewenang dan tugas melaksanakan perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, sebagai pengembangan karir dan meningkatkan kualitas individu yang akan berguna bagi unit organisasi masing-masing.

Unit kerja pada Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI mempunyai tugas dalam melaksanakan koordinasi, serta pengelolaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi sumber daya manusia, maupun kerumahtanggaan, dan barang milik negara serta pelayanan peminjaman Wisma untuk Anggota DPR RI ataupun Biro Unit Organisasi. Dalam pelaksanaannya Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI Sekretariat Jenderal DPR RI menyelenggarakan fungsi koordinasi penyusunan dan penetapan kebijakan teknis operasional dilingkungan Unit Bagian serta penyelenggaraan pelatihan untuk PNS atau SDM, melakukan pembinaan karier, pengolahan dan penyiapan kesejahteraan SDM, penyiapan kebutuhan pelatihan pegawai ASN (Manajemen Talenta), serta penyiapan segala kebutuhan administrasi.

Dari uraian diatas, betapa sangat pentingnya Pelatihan Pegawai Negri Sipil Dibagian Pengelolaan Wisma Setjen DPR RI dalam pencapaian Visi Organisasi Sebagai *Supporting System* dalam mendukung segala pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi Sumber Daya Pegawai di Bagian Pengelolaan Wisma Setjen DPR RI dengan keterampilan khusus dalam pengembangan kompetensinya ini merupakan upaya dalam pencapaian visi organisasi. Penulis mengadakan penelitian terkait Efektivitas pelatihan Pegawai Negri Sipil Sekretariat Jenderal DPR RI , peneliti melakukan pengamatan dan pencarian data dari pengolahan data pegawai tahun 2021 dari Unit Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI, diketahui bahwa kompetensi PNS Setjen DPR RI berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Latar Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Bagian Pengelolaan Wisma DPR**

No.	Nama	NIP	Jabatan	Golongan	Pendidikan
1.	Budiyarto, S.AP, M.AP.	197506221997031002	Kepala Bagian Pengelolaan Wisma	IV/a	S2
2.	Sri Murti Nardani, S.E.	196909051993022001	Kepala Subbagian Pelayanan Wisma	III/d	S1
3.	Deddy Cahyadi, S.Ars	197608201999031005	Analisis Infrastruktur	III/b	S1
4.	Firosa Siresia, S.E.	198210222003122001	Pengelola Wisma	III/c	DIII
5.	U Rahmat Mulyana	196706052007011005	Pengelola Wisma	II/d	SMA
6.	Supendi	197003152007011006	Pengelola Wisma	II/d	SMA
7.	Dede Sri Rahayu, S.Sos.	197709052007102001	Pengelola Wisma	III/a	S1
8.	Nur Komar	198004162002121005	Pengadministrasi Umum	II/d	SMA
9.	Asep Gunawan	196704221997031002	Pengadministrasi Umum	III/b	SMA

10.	Irfan Arifin	198204012008101001	Pengadministrasi Umum	II/d	SMA
11.	Supriyadi, S.E.	196508111985031002	Kepala Subbagian Pemeliharaan Wisma	III/d	S1
12.	Tukijan	197203091997031005	Analisis Infrastruktur	III/b	SMA
13.	Aris Munandar	196812271989031005	Pengelola Wisma	III/b	SMA
14.	Siti Munsihah	197403061997032001	Pengelola Data	III/b	SMA
15.	Muhamad Zaenal Abidin	197004071998031002	Pengadministrasi Umum	III/b	SMA
16.	Boyke Agung Budi D.	197112071997031001	Pemelihara Sarana dan Prasarana	III/b	SMA
17.	Kamiludin, S.Tr.Par.	197509022007011002	Pengadministrasi Umum	III/a	D IV
18.	Inen	196908252003121003	Pengadministrasi Umum	II/c	SMA
19.	Halimi	196510092007011003	Pemelihara Sarana dan Prasarana	II/b	SMA
20.	Bunyamin	196509042007011003	Teknisi Sarana dan Prasarana	II/b	SMA
21.	Obay	197207012007011007	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/d	SMP
22.	Ahmad Gojin	196602102007011004	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/d	SMP
23.	Ukay	196604022007011005	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/d	SMP
24.	Marta Dinata	196502052007011001	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/d	SMP
25.	Wahyudin	198005012012121002	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/c	SMP
26.	Baban Subandi	197508212012121003	Pemelihara Sarana dan Prasarana	I/c	SMP
27.	Siti Atiah	198207112012122002	Pengelola Data	II/c	SMA

Sumber : Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI Tahun 2022

Melihat pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar PNS Setjen DPR RI didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan SMP sehingga perlu dilakukan pengembangan kompetensi yang berkesinambungan dan merata agar pegawai yang kualifikasi pendidikan dibawahnya perlu menambah pemenuhan kebutuhan pelatihannya agar mencapai 20 JP sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai hak pegawai, dengan demikian diharapkan setiap individu SDM mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai tugas dan fungsinya dan berbanding lurus dengan rencana organisasi.

Adapun kompetensi PNS Sekretariat Jenderal DPR RI berdasarkan pangkat dan golongan yang peneliti dapatkan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kompetensi PNS Sekretariat Jenderal DPR RI dibagian Pengelolaan Wisma**  
**Berdasarkan pangkat/golongan**

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	GOLONGAN I	6
2.	GOLONGAN II	8
3.	GOLONGAN III	12
4.	GOLONGAN IV	1
TOTAL		27

Sumber : Bagian Kepegawain Setjen DPR RI 2022

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebagian besar PNS di Bagian Pengelolaan Wisma DPR Sekretariat Jenderal DPR RI di dominasi oleh golongan I, golongan II, dan golongan III. Pada unit Bagian Pengelolaan Wisma DPR Setjen DPR RI , berdasarkan observasi peneliti terdapat permasalahan yang terjadi seperti belum adanya kebijakan yang mengatur terkait *follow up* setelah pelatihan pengembangan kompetensi dan mekanisme atau SOP khusus pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang direncanakan., Misalnya, evaluasi yang dilakukan bukan hanya untuk perencanaan semata atau bahkan sekedar usulan dan pelaksanaanya saja, tetapi, penerapan kinerja yang dilakukan oleh pegawai sebagai individu Sumber Daya Manusia, setelah mengikiti program pelatihan atau

pengembangan kompetensi mereka dapat mengaplikasikannya, atau menularkannya kepada unit kerja terkait dengan *transfer knowledge* yang telah dikuasainya. Selama ini mekanisme atau SOP yang berjalan hanya untuk perencanaan dan usulan pengembangan kompetensi pegawai, sehingga perlu terdapat jaminan atas perubahan dan peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan dengan formulasi atau mekanisme yang relevan dengan aturan baku yang mengikat sehingga menjadi pedoman atau norma yang berlaku di unit organisasi terkait.

**Tabel 1.3**  
**Perbandingan Pemenuhan JP (Jam Pelajaran) Pelatihan PNS pada**  
**Bagian Pengelolaan dan Wisma Tahun 2020-2021**

<b>NO.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Yang sudah memenuhi / belum memenuhi</b>	<b>Frekuensi</b>
1.	Sudah memenuhi 20 Jam Pelajaran/Tahun	13 Orang	48,15 %
2.	Belum memenuhi 20 Jam Pelajaran/Tahun	14 Orang	51,85 %
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Setjen DPR RI 2021

Berdasarkan pada data yang diperoleh yaitu rekapitulasi konversi pemenuhan JP pegawai Setjen DPR RI belum merata. Fenomena saat ini masih menunjukkan adanya berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pelatihan dalam mewujudkan efektifitas pegawai. **Permasalahan pertama** dilihat dari tabel 1.3 tersebut, diketahui bahwa jumlah pegawai pada bagian Pengelolaan dan wisma DPR berjumlah 27 Orang Pegawai . PNS yang sudah memenuhi 20 JP berjumlah 13 orang atau dengan persentase 48,15% dan yang belum memenuhi 20 JP berjumlah 14 Orang atau dengan persentase 51,85%. Hal ini berarti masih banyak pelatihan yang belum diikuti dan perlu dilaksanakan, mengingat akan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 pada pasal 203 (4) bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk dapat

diikutsertakan dalam Pelatihan sebagai pengembangan kompetensi yang dilaksanakan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

**Permasalahan kedua**, pelatihan pegawai yang dilaksanakan hanya untuk mengukur kewajiban pegawai saja yang ditunjuk oleh unit bagian dan terlihat belum adanya *transfer knowledge* yang maksimal dari peserta yang telah menyelesaikan pelatihan terhadap unit bagian, padahal yang diharapkan oleh perencanaan pelatihan adalah ketika peserta telah selesai melaksanakan pelatihan dan sudah menguasai materi yang didapatkan dari pelatihan peserta tersebut dapat membagikan ilmunya kepada unit terkait, sehingga pelatihan dirasa tepat sasaran dan maksimal sesuai dengan rencana pelatihan.

Tercermin dalam Laporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Pusdiklat Setjen DPR RI) tahun 2022, Pusdiklat Setjen DPR RI mempunyai tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai satuan unit yang mempunyai wewenang dalam memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai negeri sipil dilingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) dalam pencapaian visi, misi, tujuan, serta sasaran kinerja dan telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja pada Tahun 2022 serta *output* dari perbaikan kinerja di tahun-tahun yang akan datang. Dapat dilihat dan tergambar dalam pengukuran capaian kinerja Unit Pusdiklat Setjen DPR RI Tahun 2022 pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Pengukuran capaian kinerja Pusdiklat Setjen DPR RI Tahun 2022**

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Bagian Pengelolaan Wisma Sekretariat Jenderal DPR RI	A. Persentase lulusan diklat dengan nilai minimal memuaskan	75%	75%	75%
		B. Persentase persepsi peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat dengan penilaian maksimal Baik	75%	80%	80%
		C. Persentase penyerapan anggaran Pusat Pendidikan dan Pelatihan	90%	95,09%	100,09%

Sumber : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Setjen DPR RI 2021

Tidak memenuhi target dan tidak sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, capaian kinerja dan sasaran yang ditetapkan belum memenuhi syarat. Namun, untuk meningkatkan kinerja di masa depan, banyak hal yang perlu diperhatikan dan diprioritaskan, seperti: Pertama, membuat rencana perencanaan kinerja yang berfokus pada hasil; Kedua, mengutamakan metode pelatihan non-klasik daripada metode klasik; Ketiga, meningkatkan semua sarana dan prasarana yang diperlukan. Keempat, memperkuat sistem anggaran yang berbasis kinerja dalam lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

**Permasalahan ketiga** banyaknya keluhan dan *complain* terhadap pelayanan Bagian Pengelolaan Wisma DPR.

**Tabel 1.5**  
**Tabel Pengguna Layanan Wisma DPR RI (2021)**

No.	Pengguna Wisma dari Anggota DPR RI yang menyatakan tidak puas dengan pelayanan wisma	Pengguna Wisma dari Unit Kerja di lingkungan SETJEN DPR RI yang menyatakan tidak puas dengan pelayanan wisma	Target	Realisasi	capaian
1.	60%	55%	100%	75%	75%

Sumber : Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI 2021

Dari fenomena dan permasalahan-permasalahan di atas , penulis bermaksud untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : Efektivitas Pelatihan Pegawai Negri Sipil Di Bagian Pengelolaan wisma DPR.

## **B. Fokus Permasalahan**

Dari latar belakang yang telah penulis sampaikan diatas, yang menjadi konsentrasi permasalahan pada penelitian ini adalah : Efektifitas dan Pelatihan.

1. Bagaimanakah Efektivitas Pelatihan Pegawai Negri Sipil di bagian Pengelolaan Wisma DPR?
2. Apakah Pelatihan Pegawai Negri Sipil di bagian Pengelolaan Wisma DPR mendukung tercapainya visi organisasi?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian untuk mengetahui efektivitas Pelatihan Pegawai Negri Sipil (PNS) di bagian Pengelolaan Wisma DPR. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai di bagian pengelolaan Wisma DPR melalui Pelatihan di bagian Pengelolaan Wisma DPR.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Akademik :

- 1) Dapat memberikan manfaat untuk kajian lebih lanjut mengenai efektivitas Pelatihan di bagian Pengelolaan Wisma DPR.
- 2) Sebagai bahan informasi dan masukan berdasarkan hasil kajian yang sifatnya konseptual terkait Efektivitas Pelatihan di bagian Pengelolaan Wisma DPR.
- 3) Dapat memperkaya wawasan penulis tentang teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Dunia Praktis

- 1) Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Setjen DPR RI betapa pentingnya menganalisis Efektivitas Pelatihan PNS di bagian Pengelolaan Wisma DPR paska mengikuti pelatihan.
- 2) Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran dan masukan yang dapat menambah kembangkan efektivitas pelaksanaan peningkatan Pelatihan PNS Pusat Pendidikan dan Latihan Setjen DPR RI.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A