

EFEKTIVITAS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG PROVINSI SUMATERA BARAT

Fadhel Muhamad Zacky

NPP 29.0202

Asdaf Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Kebijakan Publik

Email: fmzzacky@gmail.com

ABSTRACT

Problem Satatement/Background (GAP): Education and Training (Training) is an effort to develop human resources, especially the development of intellectual skills and human personality. The Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Padang City is a supporting element for government affairs in the field of personnel and human resource development as well as the organizer and management of education and training programs (Diklat) in Padang City. **Purpose:** This study aims to describe and analyze the effectiveness of education and training programs, especially in Koto Tangah District in improving the performance of civil servants. **Method:** This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. The data analysis technique used is data reduction, data presentation, and data verification. **The Results:** of this study indicate that the education and training program for civil servants has been quite effective in improving the performance of civil servants, especially in Koto Tangah District, Padang City, West Sumatra. **Conclusion:** One effort can be made so that the education and training program (Diklat) continues to run, managing the existing budget as well as possible by educating civil servants in accordance with the AKD (Analysis of Training Needs) that has been determined so that the budget issued is not in vain or wasted. just like that and there needs to be factors that encourage civil servants to take part in education and training such as promotions, etc.

Keywords: Effectiveness, Education and Training, Civil Servant Performance.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan keterampilan intelektual dan kepribadian manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sekaligus pihak penyelenggara dan pengelolaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Kota Padang. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas program pendidikan dan pelatihan khususnya di Kecamatan Koto Tangah dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** dari penelitian ini menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai negeri sipil sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil khususnya di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. **Kesimpulan:** Salah satu upaya dapat dilakukan agar program pendidikan dan pelatihan (Diklat) tetap berjalan, pengelolaan anggaran yang ada dengan sebaik-baiknya dengan mendiklatkan pegawai negeri sipil sesuai dengan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang telah ditetapkan agar anggaran yang dikeluarkan tidak sia-sia atau terbuang begitu saja dan perlu adanya faktor-faktor yang mendorong PNS untuk mengikuti Diklat seperti promosi jabatan dll .

Kata kunci: Efektivitas, Pendidikan Dan Pelatihan, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional bangsa Indonesia saat ini adalah mewujudkan cita-cita nasional masyarakat adil dan makmur serta berkelanjutan berdasarkan Pancasila. Untuk meraih tujuan pembangunan seperti yang telah disampaikan, dibutuhkan partisipasi aktif dari semua kalangan masyarakat. disisi lainnya masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dengan mengabdikan diri pada instansi pemerintah. Pembangunan tidak hanya perlu berbasis ekonomi, tetapi juga perlu untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Menurut Notoatmojo (2003, hlm. 2) sebuah institusi harus didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan memumpuni karena ini sangat penting bertindak sebagai jalannya usaha atau suatu program di dalam instansi atau lembaga tersebut. Bersumberkan dari data ini sumber daya manusia adalah hal paling utama dalam suatu organisasi lantaran perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan suatu instansi atau lembaga.

Dengan demikian, dalam hal ini lembaga memiliki sumber daya manusia dalam kasus ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja diatas rata-rata (*job performance*) yang mana itu kinerja pegawai yang tinggi dapat merujuk pada pegawai yang sukses atau berbakat. Demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia semakin ditingkatkan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Hak Kewarganegaraan Nasional (UU ASN). UUASN dirancang dalam rangkamemastikan pengamanan pegawai negeri sipil selaku pekerja yang penuh tanggung jawab atas pelaksanaan yang bermutu keoada masyarakat berdasarakan dasar-dasar tata pemerintahan yang baik. serta pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik. Meskipun merupakan sumber daya manusia terdidik yang memiliki ciri-ciri menyerap ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, namun dapat mendukung upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pejabat negara memiliki peran yang sangat penting. Pegawai pemerintah juga harus profesional, kompeten, efisien, efisien, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai anggota penyelenggaraan pemerintahan.

Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara agar mampu mendukung sistem penyelenggaraan negara, meliputi fungsi pokok: pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Memenuhi dari PP 101 tahun 2000, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, keterampilan, memungkinkan metode profesional untuk melakukan tugas status struktural berdasarkan etika dan karakter pegawai negeri (PNS) sesuai kebutuhan instansi. Dan secara umum aktif berpikir dalam pelaksanaan arahan umum dan tugas manajemen untuk meningkatkan sikap dan mencapai tata kelola pemerintahan yang baik untuk menciptakan tujuan.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk membangun dasar-nilai dasar profesi PNS yang kuat. Mapu menunjukkan sikap, mempunyai kompetensi dan dapat berperan dalam pembentukan karakter PNS yang kuat, mampu bersikap, dan bertindak profesional dalam melayani masyralat dengan cara mendorong PNS untuk dapat mengaktualisasikan nila-nilai dasar ASN.

Untuk mencapai harapan dan tujuan tersebut, diperlukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berkelanjutan atau progresif tergantung pada kualifikasi dan keterampilan. Secara umum, program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil Indonesia dijalankan oleh pemerintah pusat dan kota. Komunitas lokal didesentralisasi ke kota dan komunitas lokal untuk memastikan implementasi. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan kebijakan prioritas program pendidikan dan pelatihan meningkatkan dan mengurangi kelmahan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional menurut bidang kerja dan membentuk etos kerja. efektif, efisien, inovatif, produktif dan bertanggung jawab. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dana pendidikan dan pelatihan yang sering ditempuh pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan di wilayah Koto tengah bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Handoko (1995). “Pendidikan adalah kegiatan usaha yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan umum, termasuk penguasaan teori pemecahan masalah. Dalam kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan, pelatihan juga kompeten. Memperoleh berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan tugas sehari-hari dengan perincian khusus yang bertujuan untuk meningkatkan.

Pada dasarnya, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) ini mempunyai sasaran utama untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memperoleh pengetahuan untuk meningkatkan kinerja. pengukuran berkelanjutan dari kinerja pegawai memberikan umpan balik sangat berguna dalam mengurangi kelemahan dan menuju kesuksesan di kedepan harinya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas apakah pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan kondisi yang demikian maka penulis bermaksud untuk mengamati dan mengkaji “Efektivitas Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tengah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat ”

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP)

Meningkatkan kualitas aparatur sipil negara agar mampu mendukung sistem penyelenggaraan negara, meliputi fungsi pokok: pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Memenuhi dari PP 101 tahun 2000, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, keterampilan, memungkinkan metode profesional untuk melakukan tugas status struktural berdasarkan etika dan karakter pegawai negeri (PNS) sesuai kebutuhan instansi. Dan secara umum aktif berpikir dalam pelaksanaan arahan umum dan tugas manajemen untuk meningkatkan sikap dan mencapai tata kelola pemerintahan yang baik untuk menciptakan tujuan.

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk membangun dasar-nilai dasar profesi PNS yang kuat. Mapu menunjukkan sikap, mempunyai kompetensi dan dapat berperan dalam pembentukan karakter PNS yang kuat, mampu bersikap, dan bertindak profesional dalam melayani masyralat dengan cara mendorong PNS untuk dapat mengaktualisasikan nila-nilai dasar ASN.

Untuk mencapai harapan dan tujuan tersebut, diperlukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berkelanjutan atau progresif tergantung pada kualifikasi dan keterampilan. Secara umum, program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil Indonesia dijalankan oleh pemerintah pusat dan kota. Komunitas lokal didesentralisasi ke kota dan komunitas lokal untuk memastikan implementasi. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan kebijakan prioritas program pendidikan dan pelatihan meningkatkan dan mengurangi kelmahan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional menurut bidang kerja dan membentuk etos kerja. efektif, efisien, inovatif, produktif dan bertanggung jawab. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dana pendidikan dan pelatihan yang sering ditempuh pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Sumatera Barat sebagaimana yang diatur Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 80 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pola Kontribusi Dan Pola Fasilitasi. Dalam peraturan ini pada pasal 1 dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam rangka pengembangan penyelenggara pemerintahan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sebelumnya Penelitian Taufik Raharjo yang berjudul “efektifitas diklat pola baru bagi calon pegawai negeri sipil kementerian keuangan”. Studi ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proyek pelatihan prajabatan yang baru bagi pejabat Kementerian Keuangan (Kemenkeu) di masa mendatang. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan pegawai negeri sipil efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai Kementerian Keuangan, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kementerian Keuangan. Nilai akuntabilitas yang tinggi mempengaruhi kinerja alumni ketika pegawai sangat didukung dengan standar operasional prosedur dan pedoman pelaksanaan yang jelas, sehingga penting untuk mensosialisasikan instruksi dan kegiatan kepada seluruh pegawai. (Raharjo, 2017)

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang kedua Penelitian Penelitian Wahyu Tri Handayani Dan Agus Suryono, berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui jalannya Diklat PIM jenjang dan efektivitas jalannya diklat PIM jenjang III di BKD Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PNS Diklat PIM Tingkat III di BKD Kabupaten Probolinggo belum efektif, dikarenakan kurangnya fasilitas dalam proses Diklat, kurangnya observasi lapangan yang cukup lama dan real time. kurangnya objektivitas. karena hanya berada di dalam kelas, sehingga pada saat peserta kembali ke instansi masing-masing tidak menerapkan semua teori yang didapat selama diklat tingkat Pim III. Saran untuk hasil belajar dapat lebih ditekankan pada ruang kelas dan asrama, waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lebih lama dari durasi kursus yang dijadwalkan, dan instruktur/guru harus menerima instruksi awal untuk menyampaikan materi seperti yang dijelaskan dalam modul pelatihan. (Handayani, Suryono, & Said, 2015)

Dan yang terakhir penelitian sebelumnya Penelitian yang dilakukan oleh Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto yang berjudul “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” Penelitian ini menghasilkan bahwa program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai negeri sipi BKPSDM kabupaten malang cukup efektif, mengingat hasil setelah mengikuti Diklat yaitu adanya perubahan sikap maupu perilaku pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu hal yang menahan jalannya program Diklat ialah kurangnya biaya yang diberikan pemerintah daerah untuk Diklat (Meitaningrum, Hardjanto, & Siswidiyanto, 2013)

Berdasarkan penelitian sebelumnya dua dari tiga penelitian diatas dapat disimpulkan atau memperoleh hasil program pendidikan dan pelatihan (diklat) efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sedangkan pada penelitian sebelumnya yang kedua belum efektif dikarenakan beberapa faktor yang menghambat jalannya program diklat.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut peneliti meneliti bagaimana efektivitas program pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan koto tangah kota padang sumatera barat apakah sudah melaksanakan program secara efektif atau tidak dalam meningkatkan kinerja PNS khususnya di Kecamatan Koto Tangah

1.5 Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat

II. METODE

Penelitian ini memanfaatkan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Metode tersebut digunakan untuk menganalisis suatu fenomena di lapangan dan menggambarkan hasil di lapangan. Penggambaran situasi dan peristiwa di lapangan akan disajikan secara konteks dan tidak menggunakan pengujian hipotesis serta melakukan analisa kebenaran yang didasarkan pada fakta yang diterima. Data penelitian kualitatif diperoleh dari bermacam sumber, yang mana juga memanfaatkan bermacam-macam teknik pengumpulan, dan penelitian pun dilaksanakan terus menerus sehingga tidak menutup kemungkinan memunculkan variasi data yang tinggi. Data yang didapat biasanya bersifat kualitatif, sehingga teknik analisis data yang digunakan tidak menunjukkan pola yang jelas. Hal yang disebabkan adalah munculnya kesukaran dalam setiap proses penganalisisan. Data yang dihasilkan dengan metode penelitian kualitatif berupa kata-kata yang tertulis ataupun dalam bentuk lisan yang berasal dari orang-orang yang berperilaku serta dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebelum memasuki lapangan, saat di lapangan, dan setelah selesai memasuki lapangan. Tidak jarang, analisis data berbarengan dengan proses pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan beberapa cara yaitu wawancara, dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektifitas Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tengah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat

Untuk mengetahui efektivitas kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang khususnya bagi pegawai negeri sipil di Kecamatan Koto Tengah Kota Padang. Berdasarkan penjelasan dari teori efektivitas adalah “kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan menggunakan sumber daya yang bermanfaat seefisien mungkin untuk meraih sasaran operasional” Menurut Gomes (2000, h.209), untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat diketahui melalui informasi berdasar tingkatan berikut: Reaction, Learning, Behaviors, Organizational result.

3.1.1 *Reaction* (tanggapan/respon)

Menilai respon/tanggapan peserta pelatihan ke bawah tentunya untuk mengetahui seberapa puas peserta diklat selama mengikuti program diklat. Suatu program diklat dianggap efektif apabila dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) membawa kepuasan kepada peserta sehingga peserta lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik maka akan menimbulkan reaksi yang positif bagi peserta dan begitu pula sebaliknya.

3.1.2 *Learning* (pengetahuan)

Peserta diklat dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program diklat maka ketiga aspek tersebut perlu diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada peserta diklat maka program diklat dapat dikatakan gagal. Penilaian ini lebih difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan diklat sedang dilaksanakan sehingga lebih bersifat internal. Alumni peserta diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang khususnya di kecamatan koto tengah semuanya mengalami perubahan sikap dan perilaku serta peningkatan kemampuan dari segi pengetahuan dan keterampilan, ini dikarenakan proses belajar dalam pelaksanaan diklat tersebut sudah cukup baik dan efektif sehingga alumni mengalami perubahan menjadi lebih baik daripada sebelum mengikuti diklat

3.1.3 Behaviors evaluation(evaluasi perilaku)

Behavior evaluasi lebih dipusatkan terhadap perubahan sikap dan perilaku kearah yang lebih baik setelah kembalinya kelingkungan kerja. untuk menilai perilaku ini lebih mendalam. Dengan kata lain, penilaian perilaku ini melihat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mereka kembali ke tempat kerja. Dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik itu perubahan dalam perilaku ataupun perubahan juga sikap di tempat kerjanya. Hal ini terjadi karena setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut, terjadi peningkatan kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku peserta diklat secara umum telah menjadi lebih baik, selain itu kesadaran dalam diri PNS untuk menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik dan kinerjanya meningkat dari sebelum mengikuti diklat.

3.1.4 Organizational Result (hasil organisasi)

Ada beberapa alternatif penjelasan atau hasil baru. Karena kesulitan mengidentifikasi hasil baru ini, banyak anggota organisasi membenarkan pelatihan dengan asumsi bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak pada kinerja organisasi. Penilaian berorientasi hasil akhir terjadi setelah peserta menjalani diklat oleh alumni peserta kursus diklat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang semakin baik. dibanding sebelum mengikuti diklat. Cara mereka menyelesaikan pekerjaan di kantor jauh lebih baik dibanding dari sebelum mereka mengikuti diklat. Tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dalam penyelesaian tugas di kantor juga meningkat.

Pandangan yang kurang mengenaikan bagi pegawai negeri sipil sebenarnya bukan dilandasi oleh pemerintah, setiap pegawai negeri sipil yang akan menduduki suatu jabatan maupun yang baru jadi calon pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan pendidikan terlebih dahulu yang dikenal dengan istilah pendidikan prajabatan bagi calon PNS dan pelatihan diklat bagi pns yang terdiri dari kepemimpinan dan diklat fungsional, yang diatur dalam pp 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai negeri sipil. Kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Sumatera Barat sebagaimana yang diatur Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 80 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pola Kontribusi Dan Pola Fasilitasi. Dalam peraturan ini pada pasal 1 dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam rangka pengembangan penyelenggara pemerintahan. Berikut data jenis-jenis Diklat yang telah dilakukan oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat sebagai berikut:

Jenis-Jenis Diklat Yang Telah Diikuti PNS Di Lingkup Kecamatan Koto Tangah

No	Jenis Diklat	Contoh
1.	Diklat Struktural	<ul style="list-style-type: none">• Diklat Pim IV• Pelatihan Prajabatan Gol. II• Diklat Prajabatan• Diklat Prajabatan I
2.	Diklat Fungsional	<ul style="list-style-type: none">• Diklat RPJMD/Renstra PD• Pelatihan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan berbasis Akrual AK. II th 2019• Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa• Bimtek Pengelolaan

		Kearsipan <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan terhadap Aparatur Dalam Rangka Pengawasan Bantuan Keuangan Kota Padang
3.	Diklat Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Diklat Teknis Pengelolaan Terminal Angkutan Jalan

Sumber : Kecamatan Koto Tengah, 2021

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan keterampilan intelektual dan kepribadian manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sekaligus pihak penyelenggara dan penegelola program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) di kota Padang.

3.1.5 Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Di Kota Padang Sumatera Barat

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) adalah konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan dan penguasaan keterampilan tertentu menurut Arifin 2015. Untuk pendidikan dan pelatihan, kurikulum Berbasis Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu program yang direncanakan dengan mengacu pada standar penetapan kompetensi dan pelatihan profesional untuk kompetensi sesuai dengan jabatannya. Konsep kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan digunakan karena:

1. Kompetensi mengacu pada kemampuan peserta diklat untuk melakukan sesuatu dalam konteks yang berbeda, termasuk aspek pengetahuan, teknik, serta sikap dan perilaku.
2. Kompetensi menggambarkan pengalaman belajar yang harus dilalui siswa untuk menjadi lebih kompeten di bidangnya.
3. Kompetensi merupakan hasil belajar (*learning outcome*) yang menjelaskan apa yang dapat dilakukan peserta diklat setelah melalui proses pembelajaran.
4. Kompetensi merupakan keyakinan akan kemampuan peserta diklat untuk melakukan sesuatu Dengan mengacu pada keempat konsep tersebut, Diklat berbasis kurikulum kompetensi menekankan pada proses pembelajaran dan meningkatkan kemampuan dan potensi peserta diklat sehingga dapat memperhitungkan berbagai tantangan dalam pekerjaan dan kehidupannya. Jika dulu pembelajaran di pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada aspek pengetahuan dan materi sasaran cenderung verbal dan kurang penerapannya, kini fokus pada keterampilan mendeskripsikan dan keterampilan sasaran khusus.

3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Efektivitas Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tengah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat

Beberapa faktor pendukung terhadap jalannya program pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara lain sebagai berikut:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat PNS dan Kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat)
- 2) sebagaimana yang diatur Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 80 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pola Kontribusi Dan Pola Fasilitas.
- 3) adanya indikator motivasi PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Indikator-indikator tersebut antara lain rasa ingin tahu, promosi/jabatan staf pelatihan, penghargaan/reputasi pemenuhan pekerjaan, keinginan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian karyawan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan memotivasi keterikatan karyawan. dalam pelatihan dan pendidikan.

Faktor penghambat jalannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut penulis setelah melakukan pengamatan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) anggaran pemerintah yang sangat terbatas, ditambah adanya pandemi COVID-19, dimana anggaran tahun 2020 untuk kegiatan diklat di tiada sebagai mana yang tercantum dalam lampiran yang penulis peroleh melalui BKPSDM Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, maka salah satu cara untuk tetap melakukan pendidikan dan pelatihan adalah dengan menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan menggunakan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) agar anggaran yang ada dapat digunakan secara bijak dan tepat sasaran untuk pegawai negeri sipil yang membutuhkan kompetensi yang diharapkan dan juga anggaran tidak terbuang sia-sia begitu saja

3.3 Diskusi Hasil Temuan

Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) di kecamatan koto tengah kota padang provinsi sumatera barat dapat dikatakan sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil khususnya di lingkup kecamatan koto tengah yang mana dapat dilihat dari beberapa tanggapan dan hasil dari kinerja maupun kerja pegawai negeri sipil yang dapat dinilai sudah cukup baik adapun beberapa kekurangan yang dalam pelaksanaan program Diklat ini ialah berupa dana yang dikeluarkan untuk program Diklat ini dinilai masih kurang dalam pelaksanaannya. Salah satu upaya dapat dilakukan agar program pendidikan dan pelatihan (Diklat) tetap berjalan, pengelolaan anggaran yang ada dengan sebaik-baiknya dengan mendiklatkan pegawai negeri sipil sesuai dengan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang telah ditetapkan agar anggaran yang dikeluarkan tidak sia-sia atau terbuang begitu saja. Selain dari APBD Pemko/Kab program Diklat juga bisa didapat melalui: APBN penawar dari kementerian, Cost sharing Bappenas dll. Tetapi tetap untuk pembuatan surat keterangan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil yang hendak didiklatkan melalui BKPSDM bidang Diklat.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari 5 dimensi yang penulis sampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan sudah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil baik dalam hal pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan perilaku pegawai negeri sipil. Efektivitas program pendidikan dan pelatihan (Diklat) setelah dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dapat disimpulkan bahwa dengan terselenggaranya pendidikan dan pelatihan banyak pegawai negeri sipil yang mengalami perubahan, baik perubahan perilaku maupun perubahan sikap kerja. Hal ini terjadi karena setelah mengikuti pembelajaran, diklat mengalami peningkatan kapasitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta diklat secara umum meningkat, selain itu kesempurnaan PNS. pekerjaan yang jauh lebih besar. lebih baik dan kinerja mereka meningkat dibandingkan sebelumnya.
2. Faktor-faktor yang mendukung efektifitas pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain adanya Peraturan Pemerintah 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil, serta kebijakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Barat. Sumatera sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 80 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Model Kontribusi dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Fasilitasi Teknis, dimana pendidikan dan pelatihan (Diklat) diberikan untuk memperoleh persyaratan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS dan memiliki indikator motivasi atau tujuan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Kemudian dikemukakan pula bahwa faktor penghambat efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yaitu terbatasnya anggaran untuk pendidikan dan pelatihan.

Saran

Pada akhir dari penulisan ini penulis ingin memberikan saran yang diharapkan mampu menerikan peranan terhadap efektifitas kebijakan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat .

Adapun saran yang penulis berikan yaitu:

1. Salah satu upaya dapat dilakukan agar program pendidikan dan pelatihan (Diklat) tetap berjalan, pengelolaan anggaran yang ada dengan sebaik-baiknya dengan mendiklatkan pegawai negeri sipil sesuai dengan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang telah ditetapkan agar anggaran yang dikeluarkan tidak sia-sia atau terbuang begitu saja. Selain dari APBD Pemko/Kab program Diklat juga bisa didapat melalui: APBN penawar dari kementerian, Cost sharing Bappenas dll. Tatapi tetap untuk pembuatan surat keterangan pengembanaan kompetensi pegawai negeri sipil yang hendak didiklatkan melalui BKPSDM bidang Diklat.
2. Perlu adanya faktor-faktor yang mendorong PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) seperti: promosi jabatan, pengharagaan pemenuhan pekerjaan, dan keinginan untuk emenambah komptensi ini sangat diperlukan agar PNS tersebut dapat mencapai hasil yang lebih optimal, sehingga meningkatkan prestasi kerjanya sendiri.

Keterbatasan Penelitian. Adanya keterbatasan terhadap waktu, biaya, tenaga dan keadaan pandemi covid-19 sehingga peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk melakukan wawancara kepada seluruh pegawai secara langsung. Perlu adanya faktor-faktor yang mendorong PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) seperti: promosi jabatan, pengharagaan pemenuhan pekerjaan, dan keinginan untuk menambah komptensi ini sangat diperlukan agar PNS tersebut dapat mencapai hasil yang lebih optimal, sehingga meningkatkan prestasi kerjanya sendiri. Selain itu perlunya motivasi kerja dari pengawai negeri sipil itu sendiri.

Arah Masa Depan Penelitian. Proses program Pendidikan dan pelatihan (Diklat) khususnya di lingkup kecamatan koto tangah kota padang dapat berjalan lebih baik lagi kedepannya. Salah satu upaya dapat dilakukan agar program pendidikan dan pelatihan (Diklat) tetap berjalan, pengelolaan anggaran yang ada dengan sebaik-baiknya dengan mendiklatkan pegawai negeri sipil sesuai dengan AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) yang telah ditetapkan agar anggaran yang dikeluarkan tidak sia-sia atau terbuang begitu saja. Selain dari APBD Pemko/Kab program Diklat juga bisa didapat melalui: APBN penawar dari kementerian, Cost sharing Bappenas dll. Tetapi tetap untuk pembuatan surat keterangan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil yang hendak didiklatkan melalui BKPSDM bidang Diklat.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada BKPSDM dan Kecamatan KOTO Tangah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melaksanaan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VIDAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Akasara.
- BPS Kota Padang. (2021). *Kota PADANG DALAM ANGKA 2021*. (BPS Kota Padang, Ed.) (Vol. 148). kota padang: BPS Kota Padang.
- Erwan Agus Purwanto, P. ., & Dyah Ratih Sulistyatuti, M. S. (2015). *Implementasi Kebijakan Publik konsep dan aplikasinya di indonesia (III)*. yogyakarta: Gava Media.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (keempat). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gulo. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo Anggota IKAPI.
- Handayani, W. T., Suryono, A., & Said, A. (2015). Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(5), 824–828.
- Hermansjah, T. D. (2002). *Diklat Sebagai Suatu Sistem*. Lembaga Administrasi Negara,. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meitaningrum, D., Hardjanto, I., & Siswidiyanto. (2013). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(3), 192–199.
- Moloeng, J. L. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moore, Kenneth D. 2005. *Effective Instructional Strategies From Theory to Practice*. (London: Sage Publications, Inc)
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Raharjo, T. (2017). *Efektivitas Diklat Prajabatan Pola Baru Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan*. <https://doi.org/10.31092/jia.v2i0.76>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sobandi, B. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Steers, Richard M, T. M. J. (1980). *Efektivitas Organisasi*. jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Prenada Media Group.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri

Sipil (PNS)

Peraturan Pemerintah (PP) No. 17 Tahun 2020 Tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 80 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Kompetensi
Sumber Daya Manusia Pola Kontribusi Dan Pola Fasilitas.



