

JURNAL INTEGRITAS SERASAN SEKUNDANG
INTEGRITY JOURNAL OF SERASAN SEKUNDANG

p-issn e-issn

VOLUME 06, NOMOR 02, 2024

ABSTRAK

**EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR CAMAT KEMUNING KOTA PALEMBANG**

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kemuning Kota Palembang. Beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Pada evaluasi konteks diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan pendukung program sudah terpenuhi; pada evaluasi masukan diketahui bahwa terdapat SOP dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, kemudian peserta diklat juga sudah mengikuti program diklat dengan baik sesuai dengan aturan. Pelaksanaan diklat juga sudah didukung dengan sarana dan prasarana pendukung yang baik; pada evaluasi proses, dalam pelaksanaan Program tidak terjadi kesalahan dalam prosedur ataupun aspek lainnya, sehingga pelaksanaan Program dapat terlaksana dengan baik. Namun ada beberapa hal yang masih dianggap kurang, seperti durasi program yang terlalu cepat dan belum seimbang antara pemberian materi dengan praktek yang dilakukan, sehingga implementasi dari hasil Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang belum memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai; pada evaluasi produk secara keseluruhan pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkonsep, namun hasilnya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan kinerja, masih ada beberapa kegiatan yang realisasiya tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga perlu diperbaiki, dan ada juga program yang belum terlaksana dikarenakan terkendala oleh beberapa hal. Faktor pendukung Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan adanya indikator motivasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat terbatas.

Kata Kunci: Evaluasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja.

ABSTRACT

Education and training are efforts made to increase the productivity, effectiveness and efficiency of the organization. This education and training can be provided periodically so that each employee can continue to improve his competence in order to improve organizational performance. The purpose of this study was to describe and analyze the evaluation of the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Sub-district Office, Palembang City. Along with the supporting and inhibiting factors. The research design used in this study is a qualitative descriptive research method. The results of the study concluded that: In the evaluation of the context it is known that the program's supporting needs have been met; in the input evaluation it was found that there were SOPs in the implementation of the education and training carried out, then the training participants had also attended the training program properly in accordance with the rules. Implementation of education and training has also been supported by good supporting facilities and infrastructure; in process evaluation, in the implementation of the program there were no errors in procedures or other aspects, so that the implementation of the program could be carried out properly. However, there are a number of things that are still considered lacking, such as the duration of the program which is too fast and the lack of balance between the provision of material and the practice carried out, so that the implementation of the results of the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Palembang Sub-District Office has not had a significant impact on increasing employee performance; on product evaluation as a whole the implementation of the Civil Servant Performance Education and Training Program at the Palembang Kemuning Sub-district Office has been carried out properly and conceptually, but the results have not had a significant impact on employee performance. In implementing performance, there are still a number of activities whose realization is not in accordance with the plan, so it needs to be improved, and there are also programs that have not been implemented due to several constraints. Supporting factors for the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Palembang Sub-District Office are the existence of Government Regulation Number 101 of 2000 concerning Education and Training for Civil Servant Positions and the existence of indicators of employee motivation in participating in education and training. Meanwhile, the inhibiting factor for the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Palembang Kemuning Sub-District Office is that the budget issued by the government is very limited.

Keywords: Evaluation, Education and Training, Performance.

EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KEMUNING KOTA PALEMBANG

Tria Saraswati¹, Maulana², Nopa Dwi Saputra³

¹²Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Tamansiswa Palembang

³Institut Teknologi Muhammadiyah Sumatera

*)Korespondensi: maulana_57@ymail.com

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kemuning Kota Palembang. Beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Pada evaluasi konteks diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan pendukung program sudah terpenuhi; pada evaluasi masukan diketahui bahwa terdapat SOP dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, kemudian peserta diklat juga sudah mengikuti program diklat dengan baik sesuai dengan aturan. Pelaksanaan diklat juga sudah didukung dengan sarana dan prasarana pendukung yang baik; pada evaluasi proses, dalam pelaksanaan Program tidak terjadi kesalahan dalam prosedur ataupun aspek lainnya, sehingga pelaksanaan Program dapat terlaksana dengan baik. Namun ada beberapa hal yang masih dianggap kurang, seperti durasi program yang terlalu cepat dan belum seimbang antara pemberian materi dengan praktek yang dilakukan, sehingga implementasi dari hasil Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang belum memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai; pada evaluasi produk secara keseluruhan pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkonsep, namun hasilnya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan kinerja, masih ada beberapa kegiatan yang realisasiya tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga perlu diperbaiki, dan ada juga program yang belum terlaksana dikarenakan kendala oleh beberapa hal. Faktor pendukung Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan adanya indikator motivasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat Program Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat terbatas.

Kata Kunci: Evaluasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja.

ABSTRACT

Education and training are efforts made to increase the productivity, effectiveness and efficiency of the organization. This education and training can be provided periodically so that each employee can continue to improve his competence in order to improve organizational performance. The purpose of this study was to describe and analyze the evaluation of the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Sub-district Office, Palembang City. Along with the supporting and inhibiting factors. The research design used in this study is a qualitative descriptive research method. The results of the study concluded that: In the evaluation of the context it is known that the program's supporting needs have been met; in the input evaluation it was found that there were SOPs in the implementation of the education and training carried out, then the training participants had also attended the training program properly in accordance with the rules. Implementation of education and training has also been supported by good supporting facilities and infrastructure; in process evaluation, in the implementation of the program there were no errors in procedures or other aspects, so that the implementation of the program could be carried out properly. However, there are a number of things that are still considered lacking, such as the duration of the program which is too fast and the lack of balance between the provision of material and the practice carried out, so that the implementation of the results of the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Palembang Sub-District Office has not had a significant impact on increasing employee performance; on product evaluation as a whole the implementation of the Civil Servant Performance Education and Training Program at the Palembang Kemuning Sub-district Office has been carried out properly and conceptually, but the results have not had a significant impact on employee performance. In implementing performance, there are still a number of activities whose realization is not in accordance with the plan, so it needs to be improved, and there are also programs that have not been implemented due to several constraints. Supporting factors for the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Kemuning Palembang Sub-District Office are the existence of Government Regulation Number 101 of 2000 concerning Education and Training for Civil Servant Positions and the existence of indicators of employee motivation in participating in education and training. Meanwhile, the inhibiting factor for the Education and Training Program for the Performance of Civil Servants at the Palembang Kemuning Sub-District Office is that the budget issued by the government is very limited.

Keywords: Evaluation, Education and Training, Performance.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia untuk menciptakan perubahan dalam setiap sektor kehidupannya sehingga mampu meningkatkan taraf kesejahteraan hidup bersosialnya. Di era millineal ini manusia harus memiliki kompetensi profesionalitas dalam bentuk peningkatan wawasan dan keterampilan. Diklat merupakan suatu program yang mengarahkan peserta diklat terhadap terjadinya perubahan-perubahan perilaku dan sikap sebagai prasyarat kualifikasi kerja dan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan yang efektif sangat membantu peserta diklat meningkatkan kompetensi dirinya berkontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi.

Salah satu fungsi evaluasi adalah sebagai pengendali proses program pelatihan yang dapat dilakukan secara efektif, sistematis dan efisien. Selain itu, evaluasi pelatihan memberikan data atau informasi tentang hasil-hasil pelaksanaan program kegiatan pelatihan sekaligus sebagai feedback dari para peserta diklat dan pelaksana kegiatan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan berikutnya.

Menurut Wibowo (2011) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Riani (2013) kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu mau-

pun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Sumber: Mahsun 2006).

Pendidikan dan latihan bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan individu untuk mendapatkan pekerjaan dengan jalan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikapnya diluar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode dan pendekatan andragogi (Soenarto dalam Anies, 2007).

Pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur di lingkungan pemerintahan. Kantor Camat Kemuning Kota Palembang sebagai bagian dari struktur pemerintahan lokal juga berkomitmen untuk menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang efektif bagi para pegawainya. Evaluasi terhadap program pendidikan dan pelatihan tersebut menjadi suatu kebutuhan penting guna memastikan bahwa investasi yang dilakukan dapat memberikan hasil yang optimal.

Dalam konteks ini, evaluasi program pendidikan dan pelatihan kinerja PNS di Kantor Camat Kemuning Kota Palembang menjadi sangat relevan. Evaluasi ini akan memberikan gambaran mengenai efektivitas program yang telah dilaksanakan, menilai sejauh mana tujuan program tercapai, dan mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk masa mendatang.

Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan pada kantor Camat Kemuning diharapkan para pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari pada pelaku organisasi agar meningkatkan

mutu pegawai.

Pada posisi yang lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap setiap peserta pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada Kantor Camat Kemuning. Mengingat sulitnya meningkatkan prestasi kerja pegawai maka diperlukan upaya yang relevan dari Camat Kemuning. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Kecamatan Kemuning dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai sesuai dengan keahliannya.

II. KAJIAN TEORI

1. Evaluasi

Untuk meningkatkan kualitas kinerja, dan produktifitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya perlu adanya evaluasi. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk melihat tingkat keberhasilan. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. (Suharsimi Arikunto, 2012). Menurut Anderson, dalam Arikunto (2011) memandang evaluasi sebagai proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan guna mendukung tercapainya tujuan. Selanjutnya Stufflebeam dalam Arikunto (2004), mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang bermanfaat untuk pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan.

Daniel Stufflebeam pada tahun 1966 me-

ngembangkan sebuah Model evaluasi yang disebut dengan CIPP. Stufflebeam menyatakan model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan sumatif terhadap objek program, proyek, personalia, produk, institusi, dan sistem. Model evaluasi ini dikonfigurasi untuk dipakai oleh evaluator internal yang dilakukan oleh organisasi evaluator, evaluasi diri yang dilakukan oleh tim proyek atau penyedia layanan individual yang dikontrak atau evaluator eksternal. Model evaluasi ini dipakai secara meluas di seluruh dunia dan dipakai untuk mengevaluasi berbagai disiplin dan layanan misalnya pendidikan, perumahan, pengembangan masyarakat, transportasi, dan sistem evaluasi personalia militer.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Yohanas (2007) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. (Melayu Hasibuan; 2009) Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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 te-

rorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono; 2011). Pendidikan dan pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka.

Menurut Bernandian dan Russell menguraikan tentang pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu. Menurut Nitisemito (2007) memberikan pengertian tentang pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

Penyusunan pelatihan biasanya didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi atau mengisi kesenjangan kinerja pegawai. Namun, meskipun program pelatihan tersebut disusun dengan baik, berbagai masalah masih bisa timbul. Pertanyaan seperti apakah tujuan pelatihan tercapai, apakah materi dipahami peserta, dan apakah program sesuai dengan kebutuhan, perlu dijawab melalui evaluasi.

Evaluasi pelatihan adalah penilaian menyeluruh untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu program. Ini terbagi menjadi evaluasi formatif, yang digunakan untuk mengumpulkan data dan memperbaiki kualitas program, dan evaluasi sumatif, yang membantu dalam pengambilan keputusan tentang kelangsungan program.

Evaluasi formatif dilakukan selama pelatihan berlangsung untuk mengidentifikasi kekurangan. Evaluasi sumatif, di sisi lain, dilakukan setelah

pelatihan selesai untuk mengambil keputusan tentang kelangsungan program.

Evaluasi pelatihan tidak hanya menilai efektivitas dan efisiensi, tetapi juga mengidentifikasi kekurangan untuk perbaikan dan menentukan apakah program dapat dilanjutkan. Ini juga membantu memahami dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sejenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Metode penelitian kualitatif merupakan metode untuk menggambarkan, memahami, dan mengembangkan makna oleh beberapa individu atau kelompok yang sumbernya berupa masalah sosial atau kemanusiaan. Upaya penelitian kualitatif dalam prosesnya melibatkan usaha seperti pengajuan pertanyaan dan prosedur, pengumpulan data dari partisipan secara spesifik, tema dari khusus ke umum yang dianalisa secara induktif dan menafsirkan makna data. Penelitian kualitatif memiliki keterkaitan dengan seluruh fase didalam siklus kebijakan, dari fase perumusan masalah hingga fase implementasi dan akuntabilitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisa yang telah dilakukan menggunakan teori evaluasi CIPP Stuffelbeam diperoleh hasil bahwa, pada evaluasi konteks diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan pendukung Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kemuning Kota Palembang sudah terpenuhi. Hal ini tentu menjadi landasan yang baik untuk kedepan dapat memperbaiki pelaksanaan program tersebut, sehingga apa yang diharapkan dari Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kemuning Kota Palembang dapat tercapai dan memberikan manfaat positif bagi

Kantor Camat Kemuning.

Pada evaluasi masukan, diketahui bahwa terdapat SOP dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, kemudian peserta diklat juga sudah mengikuti diklat dengan baik sesuai dengan aturan. Pelaksanaan diklat juga sudah didukung dengan sarana dan prasarana pendukung yang baik.

Pada evaluasi proses, dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang tidak terjadi kesalahan dalam prosedur ataupun aspek lainnya, sehingga pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang dapat terlaksana dengan baik. Namun ada beberapa hal yang masih dianggap kurang, seperti durasi program yang terlalu cepat dan belum seimbang antara pemberian materi dengan praktek yang dilakukan, sehingga implementasi dari hasil Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang belum memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Pada evaluasi produk secara keseluruhan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkonsep, namun hasilnya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan kinerja, masih ada beberapa kegiatan yang realisasiya tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga perlu diperbaiki, dan ada juga program yang belum terlaksana dikarenakan terkendala oleh beberapa hal.

Faktor pendukung Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan adanya indikator motivasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Indikator-indikator tersebut antara lain adanya rasa keingintahuan, kenaikan pangkat/ja-

batan bagi pegawai yang mengikuti diklat, penghargaan/prestise atas hasil kerja yang memuaskan, keinginan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai serta adanya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sangat memotivasi pegawai dalam mengikuti diklat. Sedangkan faktor penghambat Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat terbatas.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada evaluasi konteks diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan pendukung sudah terpenuhi, pada evaluasi masukan diketahui bahwa terdapat SOP dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, kemudian peserta diklat juga sudah mengikuti program diklat dengan baik sesuai dengan aturan. Pelaksanaan diklat juga sudah didukung dengan sarana dan prasarana pendukung yang baik; pada evaluasi proses, dalam pelaksanaan tidak terjadi kesalahan dalam prosedur ataupun aspek lainnya, sehingga pelaksanaan dapat terlaksana dengan baik. Namun ada beberapa hal yang masih dianggap kurang, seperti durasi yang terlalu cepat dan belum sebangnya antara pemberian materi dengan praktek yang dilakukan, sehingga implementasi dari hasil Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang belum memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai, pada evaluasi produk secara keseluruhan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang sudah dilakukan dengan baik dan terkonsep, namun hasilnya belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan kinerja, masih ada beberapa kegiatan yang realisasiya tidak sesuai dengan perencanaan, sehingga perlu diperbaiki, dan ada juga program yang belum terlaksana dikarenakan terkendala oleh beberapa hal.

2. Faktor pendukung Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu adanya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan adanya indikator motivasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kemuning Palembang yaitu anggaran yang dikeluarkan oleh pemerintah sangat terbatas.

Berdasarkan analisis menggunakan teori evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) Stuffelbeam, kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa pada tahap evaluasi konteks, kebutuhan-kebutuhan pendukung Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kemuning Kota Palembang sudah terpenuhi. Hal ini merupakan pondasi yang kuat untuk meningkatkan pelaksanaan program tersebut agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan memberikan manfaat positif bagi Kantor Camat Kemuning secara keseluruhan.

Kebutuhan Pendukung Terpenuhi:

Menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhan pendukung sudah terpenuhi, termasuk adanya SOP dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta peserta diklat yang telah mengikuti program dengan baik, menjadi landasan yang kokoh untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek lain dari pelatihan.

Perbaikan pada Proses Pelaksanaan:

Meskipun ada kebutuhan pendukung yang sudah terpenuhi, evaluasi terhadap proses pelaksanaan menunjukkan beberapa kelemahan, seperti durasi pelatihan yang terlalu singkat dan ketidakseimbangan antara materi teori

dan praktek. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dalam proses pelaksanaan agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan.

Optimalisasi Penggunaan Sumber Daya:

Dengan mengetahui bahwa sumber daya telah tersedia dengan baik, langkah selanjutnya adalah untuk mengoptimalkan penggunaannya. Ini bisa melibatkan pengalokasian dana secara bijak, peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan kolaborasi dengan pihak eksternal untuk memperkaya pengalaman pelatihan.

Evaluasi Dampak dan Penyesuaian Strategi:

Evaluasi terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan efektivitas keseluruhan program. Dari sini, dapat dilakukan penyesuaian strategi pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan akhir dari pelatihan dapat tercapai dan memberikan manfaat yang signifikan bagi Kantor Camat Kemuning.

Dengan demikian, hasil evaluasi ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian pada pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kemuning Kota Palembang. Dengan melakukan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan program pelatihan ini dapat memberikan dampak positif yang lebih besar bagi peningkatan kinerja pegawai dan kemajuan Kantor Camat Kemuning secara keseluruhan.

VI. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kemuning Palembang:

1. Perbaikan Durasi dan Keseimbangan Materi: Perlu dilakukan penyesuaian terhadap durasi pelatihan agar lebih memadai dan keseimbangan

gan antara teori dan praktek lebih terjaga. Hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan jadwal, menambah waktu untuk praktek, atau mengurangi jumlah materi yang disampaikan dalam satu sesi.

2. Evaluasi Kegiatan dan Perbaikan Realisasi: Perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap realisasi kegiatan yang tidak sesuai dengan perencanaan. Langkah perbaikan dan penyesuaian harus dilakukan untuk memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
3. Optimalkan Penggunaan Anggaran: Meskipun anggaran terbatas, perlu dilakukan pengalokasian yang bijak untuk memastikan bahwa dana yang tersedia dimanfaatkan secara optimal. Bisa dilakukan dengan memprioritaskan program-program yang memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Penguatan Dukungan dan Sarana Prasarana: Meskipun kebutuhan pendukung sudah terpenuhi, terus perkuat sarana dan prasarana yang ada agar dapat mendukung pelaksanaan pelatihan dengan lebih baik. Ini termasuk memastikan tersedianya fasilitas yang diperlukan untuk praktek atau simulasi.
5. Evaluasi Terhadap Dampak dan Penyesuaian Strategi: Lakukan evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara berkala. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, sesuaikan strategi pelatihan untuk meningkatkan efektivitasnya.
6. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Pertimbangkan untuk melakukan kerja sama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan atau pakar industri, untuk mendapatkan saran dan dukungan tambahan dalam penyelenggaraan pelatihan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan dampak dari Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kemuning Palembang, serta memastikan bahwa setiap kegiatan pelatihan memberikan kontribusi yang

signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
2. Ajeng Dwiayu Gustiriani (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Memberikan Pelayanan Bagi Pelanggan Pada PT. Indosat Cabang Sorong
3. Alex Nitisemito, 2007. Manajemen Personalia. Cetakan X. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
4. Amalik, Oemar. 2001. Proses Belajar mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
5. Antartila Rizki Aziz (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Cacat Tuna Netra Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Rehabilitas Penyandang Cacat Netra Provinsi Sumatera Selatan.
6. Arikunto, Suharsimi 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
7. Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu.
8. Bryan, Carolie dan Louis G. White., 1987. Manajemen Pembangunan Untuk. Negara Berkembang. Jakarta: LP3ES.
9. Creswell W. J ohn. 2013. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
10. Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
11. Diah Andari (2016). Evaluasi Kinerja PT. Pindad (Persero) Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada PT. Pindad (Persero))
12. Eko Putro Widoyoko. 2013. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
14. Gibson, et al, 1995. Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat. Jakarta: Erlangga
15. Gibson, Ivancevich. 1992. Organisasi: Perilaku, struktur, proses. Edisi 5, Terjemahan, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
16. Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
17. Harsono, 2011, 2001, Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Su rakarta: Universitas Muhammadiyah Su rakarta.
18. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
19. Herdiyana (2016). Evaluasi Kinerja Operasional Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Kota Bogor
20. Hernita Oktaviani (2015). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus tentang SKP dan PKP di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bantul Tahun 2015)
21. Jackson, Schuler dan Werner. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
22. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
23. Madaus, Kellaghan, and S. (2002). Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. New York: Kluwer Academic Publisher.
24. Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta
25. Martoyo, Susilo, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
26. Miles, M. B. & Huberman, M. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia.
27. Moleong Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
28. Mulyaningsih. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol. 3 No. 1 (2017) 1-9.

29. Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14 (1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
30. Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
31. Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
32. Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
33. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
34. Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
35. Nurleli, dan Faisal. (2016). Pengaruh Pengungkapan Informasi Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan. *E-Journal Unisba Kajian Akuntansi*, Vol. 27, No. 2, hal. 31–54.
36. Oemar, Yohanas. 2007. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 5, No. 1, April 2007 (Online, 7 Januari 2014). <http://jurnal-ilmiahmanajemen.files.wordpress.com/2011/03/pengaruhpemberian-reward-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-bank-riau.pdf>.
37. Oluwatobi, O. (2015). Evaluation of the Postgraduate Programme of Babcock University Using CIP Model. *International Journal of Educational Research and Development*, Vol. 4.
38. Pauzi, M.H., Saim, J.N., Kusenin, S.N., Kamaluddin, R.M. 2017. Evaluation of Children's Rehabilitation Program by Using the CIPP Model.
39. Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pembangunan Berkelanjutan
40. Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
41. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 angka 16 tentang Disiplin Pegawai Negeri
41. Peraturan Walikota Palembang Nomor 15 tahun 2022 tentang manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
42. Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.
43. Rafles Tiara Sakti (2015). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Mimbar Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* April – Juni 2015 ISSN: 2252-5270 Volume 4 No. 2.
44. Rispa Ngindana & Romy Hermawan. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP)*. SSN 2656-1565 DOI: 10.33474/jisopVol. 1 | No. 1 | April 2019 | Hal. 1 -1.
45. Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati,
46. Saleh, Marzuki, M. (1992). *Strategi dan Model Pelatihan, Suatu Pengetahuan Dasar Bagi. Instruktur dan Pengelola Lembaga Pelatihan, Kursus, dan Penataran*

-
47. Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
 48. Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
 47. Sukardi. 2014. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: PT Bumi Aksara
 48. Supardi. (2019). Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung. ECOBUSS: Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 Nomor 2 September 2019 ISSN 2337 – 9340.
 49. Suyadi, Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan. Kinerja Karyawan”. Yogyakarta: BPFE.
 50. Undang-undang No. 5 Tahun 2014 pasal 70 tentang Aparatur Sipil Negara.
 51. Undang-undang No.43 Tahun 1999 pasal 31 tentang Perubahan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.