

EFEKTIVITAS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA PADANG

Nilam Akhsanul Husna¹, Nabila Siti Aqilah², Nada Febri Novita³, Yulia Hanoselina⁴

¹⁻⁴Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
e-mail: nilamhusna@gmail.com, nabilasitiaqilah71@gmail.com, nadafebrinovita10@gmail.com,
yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

Abstrak

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan program yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk mengembangkan keterampilan pegawai di bidang yang mereka jalani. Hal ini dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa Diklat adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, program Diklat di instansi pemerintah harus mendapat perhatian serius, mengingat pentingnya inisiatif ini dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program Diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, khususnya studi kepustakaan, yang memungkinkan pengumpulan informasi dan analisis data yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan menghadapi beberapa kendala, terutama terkait dengan sarana dan prasarana. Masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan biaya atau anggaran yang diperlukan untuk menyelenggarakan program Diklat secara efektif. Keterbatasan ini dapat menghambat kualitas dan cakupan pelatihan, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih terhadap aspek pendanaan untuk memastikan keberhasilan program Diklat di masa mendatang.

Kata Kunci: Efektivitas, Pendidikan, Diklat, Kinerja

Abstract

Education and Training (Diklat) is a program organized by the government to develop employee skills in the fields they work in. This is explained in Government Regulation Number 101 of 2000 concerning Civil Servant Job Education and Training, which states that Diklat is a learning process that aims to improve the abilities of Civil Servants. Therefore, the Diklat program in government agencies must receive serious attention, considering the importance of this initiative in improving employee performance. This study aims to analyze the effectiveness of the Diklat program in improving employee performance in Padang City. The method used in this study is qualitative, especially literature studies, which allows for the collection of relevant information and data analysis. The results of the study indicate that the implementation of the education and training program faces several obstacles, especially related to facilities and infrastructure. The main problem faced is the limited costs or budget needed to organize the Diklat program effectively. This limitation can hinder the quality and scope of training, thus impacting the achievement of the goal of improving employee performance. Therefore, more attention is needed to the funding aspect to ensure the success of the Diklat program in the future.

Keywords: Effectiveness, Education, Training, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan elemen kunci dalam sumber daya manusia aparatur negara, yang memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang ideal adalah mereka yang memiliki kompetensi, setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta berintegritas, profesional, dan bertanggung jawab sebagai aparatur negara dan pelayan masyarakat, sekaligus berperan sebagai perekat persatuan bangsa. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan melalui pengembangan profesionalisme, pengabdian, kesetiaan kepada bangsa dan negara, semangat persatuan, dan pengembangan wawasan. Hal ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan jabatan sebagai bagian dari pembinaan PNS. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan membangun mentalitas pegawai, sehingga terdapat keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan kebutuhan instansi dan etika profesi. Selain itu, program ini diharapkan dapat membentuk PNS yang memiliki karakter kuat, profesional dalam pelayanan publik, serta mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN. Pendidikan dan pelatihan PNS di Indonesia diselenggarakan oleh pemerintah pusat dan daerah, dengan fokus pada peningkatan kinerja, efektivitas, efisiensi, inovasi, dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik dalam hal keterampilan maupun pengetahuan, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Pengukuran kinerja yang berkelanjutan memberikan umpan balik untuk mengatasi kelemahan dan mencapai kesuksesan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Dasar Efektivitas

Steers (1980) menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan suatu organisasi untuk secara maksimal memperoleh dan memanfaatkan sumber daya berharga dalam mencapai tujuan operasionalnya. Faustini Cardoso Gomer (2000) menjelaskan bahwa untuk mengukur efektivitas sebuah program pelatihan, evaluasi dapat dilakukan melalui lima tingkatan:

- a. Reactions. Mengukur opini peserta terkait program pelatihan melalui kuesioner. Peserta diminta memberikan tanggapan mengenai kepuasan mereka terhadap keseluruhan pelatihan, kualitas pelatih, infrastruktur, materi yang diberikan, bahan pelatihan, dan lingkungan pelatihan.
- b. Learning. Mengukur sejauh mana peserta memahami konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang disampaikan selama pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan tes tertulis (essay atau pilihan ganda), tes kinerja, atau simulasi.
- c. Behaviors. Menilai perubahan perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Ini

dilakukan dengan membandingkan performa mereka untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

- d. Organizational result. Mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan dengan mengukur produktivitas, tingkat pergantian pegawai, absensi, kecelakaan, keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan pelanggan, dan faktor lainnya.
- e. Cost effectivity. Mengukur biaya pelatihan dan menilai apakah biaya yang dikeluarkan lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan masalah yang dihadapi organisasi.

Menurut Tamim dan Hermansjah (2002, h.35), efektivitas pelatihan dapat dilihat dari:

- a. Terlaksananya seluruh program pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- b. Terselenggaranya kegiatan pelatihan secara rapi berkat disiplin kerja, dedikasi, dan kemampuan penyelenggara.
- c. Efisiensi dalam pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada
- d. Tercapainya target yang telah ditetapkan untuk program pelatihan.

2. Pelatihan (Diklat)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pendidikan dan pelatihan (Diklat) diartikan sebagai proses belajar mengajar yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan PNS. Program pendidikan dan pelatihan ini juga merupakan bagian penting dari sistem pengembangan karier PNS, yang berfokus pada peningkatan kapasitas kepegawaian. Tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan, seperti yang diuraikan dalam peraturan tersebut, meliputi:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap PNS agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan berlandaskan kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang berperan sebagai agen perubahan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memperkuat sikap dan semangat pengabdian yang berfokus pada pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Membangun kesamaan visi dan pemikiran dinamis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

3. Kinerja

Menurut Thoha (2004, h.31), kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana pencapaian suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercermin dalam rencana strategis organisasi. Hasibuan (2000, h.13) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Wibowo (2007, h.21) menambahkan bahwa kinerja memiliki dua komponen penting, yaitu kompetensi, yang berarti kemampuan individu atau organisasi untuk mengukur tingkat kinerjanya, dan produktivitas, di mana kompetensi tersebut diterjemahkan ke dalam tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2007, h.67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki beberapa elemen penting, antara lain:

- a. Hasil kerja dicapai baik secara individu maupun institusi.
- b. Kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh oleh individu atau kelompok.
- c. Pelaksanaan tugas melibatkan pemberian wewenang dan tanggung jawab, yang berarti individu atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- d. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, artinya individu atau lembaga harus mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan.
- e. Pekerjaan harus sejalan dengan moral dan etika, yang berarti selain mengikuti aturan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan standar moral dan etika yang berlaku umum.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur atau pendekatan yang menggunakan sumber literatur dan dokumen tertulis yang relevan untuk mengevaluasi efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Padang. Metode ini melibatkan analisis dan evaluasi sistematis dari berbagai sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Fokus utama adalah untuk menilai bagaimana program Diklat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja PNS serta efektivitasnya dalam memberikan informasi dan data yang diperlukan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Padang

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka di dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan memberikan atau meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai. Pelatihan (training) dapat didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terstruktur, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik (Morgeson, Brannick, & Levine, 2019).

Efektivitas program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Padang sangat bergantung pada beberapa faktor kunci. Salah satunya adalah relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja yang dihadapi oleh pegawai. Program pelatihan yang disusun dengan menyesuaikan pada kompetensi yang diperlukan di lapangan akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja. Selain itu, metode pengajaran yang interaktif dan praktis, serta didukung oleh instruktur yang kompeten, juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program Diklat. Hal ini karena pelatihan yang hanya bersifat teoritis dan tidak memberikan aplikasi nyata cenderung kurang efektif.

Di Kota Padang, penerapan program Diklat yang berbasis pada kebutuhan pengembangan kompetensi PNS telah diupayakan melalui berbagai program pelatihan teknis, manajerial, dan fungsional. Program-program tersebut difokuskan pada peningkatan keterampilan yang diperlukan, baik dalam aspek administrasi, pelayanan publik, maupun pengambilan keputusan. Evaluasi pasca-pelatihan juga perlu dilakukan untuk menilai sejauh mana pelatihan tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Susanti (2020) menunjukkan bahwa pelaksanaan Diklat di Kota Padang memberikan dampak yang cukup positif terhadap peningkatan kinerja PNS. Pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta mampu mengaplikasikan keterampilan baru yang didapatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Studi tersebut juga menyoroti pentingnya dukungan dari pimpinan dan ketersediaan fasilitas pelatihan yang memadai untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Di Kota Padang

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) merupakan sebuah konsep kurikulum yang menitikberatkan pada pengembangan dan penguasaan keterampilan tertentu, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Arifin (2015). Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, KBK dapat dipahami sebagai sebuah program yang dirancang berdasarkan standar kompetensi yang

telah ditetapkan serta pelatihan profesional untuk mencapai kompetensi yang sesuai dengan peran atau jabatan tertentu.

Konsep kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan digunakan karena beberapa alasan:

- a. Kompetensi mencakup kemampuan peserta pelatihan untuk melakukan tugas atau kegiatan dalam berbagai konteks, termasuk aspek pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap dan perilaku.
- b. Kompetensi mencerminkan pengalaman belajar yang dilalui peserta untuk menjadi lebih kompeten dalam bidang tertentu.
- c. Kompetensi adalah hasil dari proses pembelajaran (learning outcome) yang menunjukkan apa yang mampu dilakukan peserta setelah menyelesaikan pelatihan.
- d. Kompetensi juga mencerminkan keyakinan peserta terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Dengan mempertimbangkan keempat prinsip tersebut, Diklat yang berorientasi pada kurikulum berbasis kompetensi menekankan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan potensi peserta, sehingga mereka lebih siap menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan dan kehidupan. Berbeda dengan pendekatan pembelajaran sebelumnya yang lebih menekankan pada aspek pengetahuan dan materi yang sering kali bersifat teoretis dan verbal, KBK fokus pada pengembangan keterampilan praktis dan spesifik.

Penambahan penekanan pada pembelajaran berbasis keterampilan ini penting karena dunia kerja modern semakin membutuhkan tenaga yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif dalam situasi nyata. Selain itu, kemampuan peserta diklat untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan baru dan kompleks menjadi semakin penting, terutama dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar kerja.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Padang

- 1) Faktor Pendukung Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
 - a) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, di mana ia dapat memotivasi orang lain untuk bekerja sama di bawah bimbingannya. Dukungan dari seorang pemimpin sangat krusial untuk memastikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) berjalan dengan lancar. Keberhasilan pelatihan ini dapat meningkatkan keahlian pegawai dalam bidang masing-masing, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dan instansi

secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat mempengaruhi kesuksesan program diklat.

b) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal, yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi internal umumnya lebih kuat dibandingkan motivasi eksternal, karena dorongan dari dalam diri lebih selaras dengan kebutuhan pribadi, sedangkan motivasi dari luar bisa dipengaruhi oleh pandangan orang lain yang mungkin berbeda. Tujuan dari motivasi adalah untuk mendorong pegawai agar melakukan tindakan tertentu demi mengembangkan kemampuan mereka, sehingga membantu mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Penghambat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

a) Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Dalam pelaksanaan diklat, dibutuhkan tenaga ahli serta biaya untuk mendukung proses pelatihan. Biaya ini mencakup penyediaan ruang kelas, peralatan, serta fasilitas lain yang diperlukan. Hal ini termasuk biaya sewa tempat, peralatan audiovisual, dan biaya lainnya terkait infrastruktur yang dibutuhkan untuk mendukung program pelatihan.

b) Perencanaan dan Evaluasi yang Kurang Efektif

Perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam penyelenggaraan diklat. Tantangan utama dalam perencanaan ini adalah keragaman bidang pekerjaan pegawai, yang membuat fokus pelatihan sulit ditentukan. Tujuan diklat adalah mengembangkan keterampilan di bidang masing-masing, sehingga analisis kebutuhan sangat diperlukan sebelum perencanaan dilakukan. Tanpa analisis kebutuhan yang tepat, program pelatihan mungkin tidak sesuai dengan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai, sehingga hasilnya tidak maksimal.

KESIMPULAN

Program Diklat yang berbasis pada Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan potensi peserta melalui pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Keberhasilan program ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, seperti kepemimpinan yang kuat dan motivasi peserta, yang mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan. Namun, terdapat juga faktor penghambat yang signifikan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, serta perencanaan

EFEKTIVITAS PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA PADANG

Husna et al, (2024)

dan evaluasi yang kurang efektif. Meskipun biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dapat dianggap sebagai investasi yang sebanding dengan peningkatan kinerja pegawai, tantangan dalam penyelenggaraan Diklat perlu diatasi agar hasil dari program ini dapat optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih baik dalam perencanaan, pengalokasian anggaran, serta peningkatan kualitas pengajaran untuk memastikan bahwa Diklat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja PNS di Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis berharap agar kendala berupa anggaran program pendidikan dan pelatihan diklat ini bisa di beri perhatian khusus dari pemerintah mengingat dampak yang dapat kita rasakan dari program pendidikan dan pelatihan diklat yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Fanzhah, Fara, dkk. (2020). Analisis Pengaruh Pemberian Diklat, Motivasi dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara, *Jurnal Paradigma Multidispliner*, 1(1).
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansjah, Tamim. D. (2002). *Diklat Sebagai Suatu Sistem*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Meitaningrum, Dhita Ayu, dkk. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang), *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 192-199.
- Nasfi, R. Rahmad, dkk. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat, *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(1), 11-28.
- Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Susanti, R. (2020). Efektivitas Diklat dalam Meningkatkan Kinerja PNS di Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 8(2), 145-160.
- Undang-Undang Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Wibowo. (2007) .*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zacky, Fadhel. (2022). Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tengah Padang Provinsi Sumatera Barat. Diploma thesis, IPDN.