



EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DI BALAI PENGEMBANGAN DAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH I MEDAN

Ummu Khoirotnun Nisfah¹, Reni Dwijaya², Sari Purnama Zein Lubis³, Isnaini Harahap⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4}

ummu.nisfah@gmail.com, dwijayareni2000@gmail.com, saripurnamazain23@gmail.com,
isnaini.harahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan diklat sdm di Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu fenomena. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh para pegawai pada Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan sudah terlaksana dengan cukup baik dikarenakan materi yang disampaikan selama pelaksanaan diklat bisa diaplikasikan dengan baik, kendala yang dihadapi pada saat pelatihan online yaitu sulitnya mengontrol keaktifan para peserta pelatihan karena pembelajaran yang online dan gangguan jaringan internet pada saat pelatihan yang bisa saja sewaktu-waktu hilang dan terputus sehingga menjadi tidak efektif. Banyak pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh para peserta pelatihan dan tentunya sangat bermanfaat dalam bidang kerja masing-masing pegawai. Penelitian ini berkontribusi terhadap kajian evaluasi penyelenggaraan kegiatan dan cara pengukurannya.

Kata Kunci : Efektivitas, Diklat, Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan kepegawaian dalam rangka pengembangan pegawai, serta sarana pembinaan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan penguatan sikap psikologis pegawai. Pendidikan dan pelatihan adalah alat untuk mencocokkan tanggung jawab dengan kompetensi, keterampilan dan kemampuan, dan keahlian karyawan. Secara keseluruhan, kebijakan organisasi

merekomendasikan agar setiap karyawan memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga meningkatkan kinerja.¹

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai suatu instansi guna mencapai kinerja yang diinginkan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga pegawai tersebut menjadi tujuan dari unjuk kerja yang terampil. Suatu organisasi atau lembaga memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya sebagai wadah peningkatan kualitas organisasi dan individu pegawai. Adapun hal-hal yang mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam sebuah organisasi yaitu tempat, fasilitas, sarana dan prasarana, metode dan media pembelajaran, serta instruktur atau narasumber.²

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Salah satu organisasi yang mengadakan pendidikan dan pelatihan adalah Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. Upaya untuk memenuhi kebutuhan diklat di Lingkungan Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan dilakukan dengan mendesain program diklat yang efektif dan efisien, salah satu caranya adalah dengan mendesain program pelatihan yang dalam penyampaian materinya menggunakan dua metode, yaitu klasikal dan metode e-learning. Penggunaan dua metode yang berbeda ini dikarenakan adanya kebutuhan Balai untuk meningkatkan kompetensi anggota organisasinya secara menyeluruh di tengah maraknya kasus Covid-19.³

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia saat ini telah berdampak pada semua bidang kehidupan, memaksa seluruh dunia, termasuk Indonesia, untuk menunda rencana strategis yang seharusnya diganti dengan kebijakan darurat sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan situasi Pandemi COVID19. Segala aktivitas dan kebijakan berbagai lembaga dan perusahaan, harus disesuaikan dengan kondisi Pandemi yang dialami Indonesia. Salah satu kegiatan yang disesuaikan adalah pendidikan dan pelatihan pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang seharusnya dilakukan secara tatap muka kini harus dilakukan secara online untuk menghindari kegiatan yang melibatkan banyak orang.

Dengan adanya pandemi covid-19 salah satu kegiatan yang mengalami pergeseran pelaksanaan yaitu kegiatan penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan secara online (online

¹ Dhita Ayu Meltaningrum, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 3 (n.d.): h. 11.

² Nia (last), Reynilda Oktavia Rahmah, and Murniati, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit ABC," *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* 3, no. 2 (n.d.): h. 21.

³ Agustina Rahmawati, "Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah," *Jurnal Inovasi Aparatur* 3, no. 2 (2021): h. 13.

training). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini penyelenggaraan diklat diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi antara pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang profesional sesuai dengan bidang keahliannya dengan kebutuhan organisasi. Suatu kediklatan terdapat beberapa fungsi di manajemen SDM salah satunya adalah fungsi evaluasi, selain perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu cara mengembangkan SDM yang membutuhkan fungsi evaluasi dan efektivitas program yang bersangkutan.⁴

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berusaha untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan karakter para pegawai, maka dari itu, setiap instansi yang ingin maju dan berkembang harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai supaya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

Adanya perubahan pola diklat dari offline menjadi dua metode, yaitu klasikal dan e-learning yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 menjadi hal yang menarik untuk diteliti terutama efektivitas pelaksanaan diklat tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk melihat sejauh mana efektivitas penyelenggaraan diklat untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Tylor (Margono,2004) adalah “Prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan di Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas

⁴ Ai Siti Sutilah, “Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Teknis Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi Tingkat Lanjut,” *MONAS Jurnal Inovasi Aparatur* 3, no. 2 (2021): h. 19.

Pada dasarnya efektivitas berasal dari kata efek yang mengandung arti mempunyai efek, pengaruh atau akibat. Efektivitas berarti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektif diartikan sebagai sesuatu yang mempunyai efek (akibat, pengaruh), berhasil guna (tindakan), manjur/ mujarab, serta dapat pula berarti mulai berlaku atau diterapkan (jika itu tentang undang-undang/ peraturan). Menurut Liang Gie (1989) di dalam bukunya *Ensiklopedi Administrasi*, “ efektivitas adalah suatu keadaan yang memiliki pengertian mengenai terjadinya suatu akibat yang dikehendaki, jika seorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki dan menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan efektif.⁵

Oleh karena itu, efektivitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan keberhasilan tujuan secara tepat. Sesuatu yang dikatakan efektif adalah ketika target yang akan dicapai sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

Pengukuran efektivitas diklat salah satunya menggunakan konsep evaluasi diklat dengan model Kirkpatrick. yang terdiri dari empat tingkatan evaluasi, yaitu:

a. Reaksi/Reactions

Pada evaluasi tingkat pertama, model Kirkpatrick menitikberatkan pada reaksi peserta dengan mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Indikator yang diukur dapat berupa kepuasan terhadap materi pelatihan, fasilitas, lingkungan belajar, waktu penyelenggaraan, narasumber atau instruktur pelatihan.

b. Belajar/Learning

Level kedua dari model Kirkpatrick difokuskan untuk memperoleh data dan informasi terkait hasil belajar peserta diklat. Pada level ini, mengukur seberapa jauh peserta mampu mempelajari kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diajarkan pada saat kegiatan pendidikan dan pelatihan.

c. Perilaku/Behavior

Pada level ketiga, model Kirkpatrick terkait dengan kemampuan peserta diklat untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dipelajari ke dalam perilaku kerja nyata peserta.

⁵ Sri Hartika Lolang, *Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan* (Skripsi, 2021), h. 15.

d. Hasil/Results

Pada level akhir model Kirkpatrick mengukur kontribusi program pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan. Pada level ini, indikator yang dapat diukur adalah target peserta pelatihan, peningkatan kepuasan pelanggan dan turunnya keluhan (Pribadi, 2020).

2. Analisis

Pengukuran efektivitas diklat dalam penelitian ini menggunakan konsep evaluasi diklat model Kirkpatrick, terdiri dari empat tingkatan evaluasi, yaitu :

a. Reaksi/Reactions

Reaksi berkaitan dengan kepuasan dari para pegawai di Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan yang dalam hal ini keikutsertaan para pegawai pada saat pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan. Untuk indikator yang diukur dari Reactions (Reaksi), yaitu instruktur atau pemateri pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, materi yang diberikan pada saat kegiatan Pendidikan dan Pelatihan dan yang terakhir dalam dimensi yaitu lingkungan yang ada pada saat pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, antusiasme dari para peserta ataupun dari pemateri dalam pelaksanaan Diklat cukup tinggi, penyampaian materi dan diskusi yang dilaksanakan juga sangat baik, saat tatap muka berlangsung, peserta dapat dengan mudah berkonsultasi dan sharing kepada pemateri/narasumber, metode yang digunakan juga menjadi lebih menarik dan tidak monoton sehingga tidak membosankan, namun kendala yang ditemukan berupa sulitnya mengontrol keaktifan para peserta pelatihan karena pembelajaran yang online dan gangguan jaringan internet pada saat pelatihan yang bisa saja sewaktu-waktu hilang dan terputus sehingga menjadi tidak efektif.

b. Belajar/Learning

Dimensi tersebut merupakan gambaran edukasi yang didapatkan para pegawai Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan setelah mengikuti kegiatan Diklat. Maka dari itu perlunya tindak lanjut dalam hal ini selalu mengikutkan para pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan . Adapun indikator yang ada pada dimensi ini adalah, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para pegawai setelah mengikuti kegiatan Diklat. Maka dari itu diharapkan hal ini dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, selama pelaksanaan Diklat para peserta memperoleh tambahan berupa pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang kinerja pegawai untuk melaksanakan program-program dinas yang telah dipelajari

selama pelatihan berlangsung, sehingga ketika turun kelapangan mereka dapat menerapkan ilmu yang telah diperolehnya.

c. Perilaku/Behavior

Perilaku yaitu penjelasan mengenai sikap dari para pegawai pada Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. Dalam indikator ini ada dua kriteria yaitu disiplin dan kepemimpinan, dimana menjelaskan tentang kualitas disiplin yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, peningkatan disiplin dan kepemimpinan dari pegawai sangat baik serta diharapkan hal ini akan terus meningkat melalui kegiatan seperti keikutsertaan pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.

d. Hasil/Result

Hasil yang dimaksud dalam hal ini adalah output yang di hasilkan Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. Indikator yaitu evaluasi yang merupakan sesuatu kegiatan untuk mengukur sejauh mana usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pegawai utamanya dalam mengikutkan para pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Dalam organisasi tentunya setiap organisasi mengharapkan hasil yang baik dari segala kegiatan yang dilaksanakan seperti keikutsertaan para pegawai pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Maka dari itu perlunya evaluasi untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan efek yang dirasakan organisasi setelah mengikuti kegiatan tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, bahwa dalam organisasi harus selalu dilakukan evaluasi guna mengetahui sejauh mana perkembangan target yang ingin kita capai dan mengetahui permasalahan apa saja yang dihadapi serta kedepannya masalah tersebut dapat di antisipasi utamanya saat ini pandemi yang tentunya sangat berdampak pada kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti oleh para pegawai pada Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan sudah terlaksana dengan cukup baik dikarenakan materi yang disampaikan selama pelaksanaan diklat bisa diaplikasikan dengan baik meskipun masih ada beberapa kendala yang dihadapi pada saat pelatihan online yaitu sulitnya mengontrol keaktifan para peserta pelatihan karena pembelajaran yang online dan gangguan jaringan internet pada saat pelatihan yang bisa saja sewaktu-waktu hilang dan terputus sehingga menjadi tidak efektif. Banyak pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh para peserta pelatihan dan tentunya sangat bermanfaat dalam bidang kerja masing-masing pegawai.

Ummu Khoirotun Nisfah, Reni Dwijaya, Sari Purnama Zein Lubis, Isnaini Harahap : Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja di Balai Pengembangan dan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan

Hal-hal yang harus dilakukan adalah melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang sudah terlaksana serta kendala apa yang dihadapi peserta selama mengikuti kegiatan Diklat dan melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada sehingga kesalahan yang terjadi sebelumnya bisa diantisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Rahmawati. "Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Inovasi Aparatur* 3, no. 2 (2021).
- Ai Siti Sutilah. "Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Teknis Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi Tingkat Lanjut." *MONAS Jurnal Inovasi Aparatur* 3, no. 2 (2021).
- Lolang, Sri Hartika. *Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi, 2021.
- Meltaningrum, Dhita Ayu. "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 3 (n.d.).
- Nia (last), Reynilda Oktavia Rahmah, and Murniati. "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit ABC." *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* 3, no. 2 (n.d.): 2021.