

Sistem pendidikan dan pelatihan pegawai kabupaten daerah tingkat II Sumedang

Sembiring, Masana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=93667&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemerintah Kabupaten Dati II Sumedang telah berupaya mengelola diklat pegawai namun hasilnya belum optimal. Dalam sistem diklat pegawai, Pemerintah Daerah Tingkat II Sumedang lebih berperan selaku penyedia peserta diklat. Program-program diklat dibuat secara baku oleh Pemerintah Tingkat Atas (Badan Diklat Departemen Dalam Negeri dan Diklat Propinsi Dati. I Jawa Barat) yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Sumedang. Penentuan kebutuhan diklat (Training Need) belum dianalisis secara benar, hal ini disebabkan oleh kekurangan informasi (analisis jabatan, evaluasi prestasi kerja, rencana/pola pengembangan karir, rencana induk pegawai dan sebagainya), keterbatasan tenaga perencana yang ahli, keterbatasan perencanaan dan sebagainya. Belum ada keterpaduan perencanaan antara Pemerintah Daerah Tingkat II Sumedang, Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Barat, Instansi Vertikal Propinsi Jawa Barat (Kanwil), dan Instansi Pemerintah Pusat yang mempunyai sasaran peserta diklat di Kabupaten Daerah Tingkat II Sumedang.

Kecenderungan evaluasi diklat lebih besar pada penguasaan teori/pengetahuan daripada keterampilan (skill). Hal ini disebabkan keterbatasan sarana dan prasarana, para pelatih yang profesional dan waktu yang dibutuhkan. Evaluasi diklat pada umumnya telah dilaksanakan, baik mengenai penyelenggaraan, peserta maupun terhadap pengajar/pelatih. Peserta diklat diberi peran mengevaluasi penyelenggaraan diklat dan pengajar/pelatih yang tingkat obyektivitasnya masih perlu dibuktikan kebenarannya. Tindak lanjut evaluasi terhadap pengajar/pelatih mengalami kesulitan terutama bagi para pengajar/pelatih yang berasal dari Dinas/instansi yang dinilai kompeten untuk jenis diklat tertentu. Evaluasi hasil diklat setelah peserta kembali ke tempat kerjanya jarang dilakukan karena aturan atau sistem untuk itu belum ada.

Evaluasi prestasi kerja pegawai belum terlaksana secara optimal, rencana/pola karir dan pengembangan pegawai belum dibuat secara formal sehingga dalam perencanaan diklat belum memanfaatkan informasi kegiatan tersebut, Diklat Penjejangan secara umum baru mencapai realisasi sebesar 7.06 % Kecilnya realisasi diklat tersebut karena anggaran diklat sangat terbatas.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa nilai skor variabel diklat sebesar 69.27 % dan nilai skor variabel prestasi pegawai yang ikut diklat sebesar 71 %. Itu berarti bila diklat dilaksanakan dengan baik maka prestasi kerja pegawai yang ikut diklat akan baik pula. Belum optimalnya prestasi kerja pegawai karena ada faktor-faktor lain yang ikut menentukan prestasi kerja pegawai seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, sarana/ prasarana dan sebagainya. Diklat sangat penting bagi pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat responden, bahwa pegawai yang telah mengikuti diklat lebih berprestasi dibandingkan dengan pegawai yang belum pernah ikut diklat.