

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN X: EVALUASI DAN TANTANGAN

Ahmad Yani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci

E-mail: ahmadyani@iainkerinci.ac.id

Abstract

This research aims to evaluate the implementation of employee training and development policies at the Education Office of District X and identify the challenges faced in its execution. The research utilized a qualitative approach with in-depth interviews and document analysis as data collection techniques. The respondents included policy managers, training implementers, and employees who participated in the training programs. The research findings demonstrate successful efforts in enhancing the quality and competencies of employees through training programs that focused on technical expertise and soft skills. The identified challenges encompass budget constraints, insufficient planning, limited availability of qualified facilitators, and incomplete evaluation processes. The results of this evaluation and identification of challenges are expected to contribute to the enhancement of the effectiveness of employee training and development policies at the Education Office of District X. Improving the quality of training, robust planning, appropriate budget allocation, and continuous evaluation are anticipated to address these challenges and optimize the benefits of training programs for employees and educational services in the region.

Keywords : Policy Implementation, Employee Training And Development, Human Resource Management, Education Office, Evaluation, Challenges.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi pemerintah daerah. Salah satu aspek penting dari MSDM adalah kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai sehingga mereka dapat lebih unggul dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik. Dalam konteks pemerintah daerah, Dinas Pendidikan memiliki peran vital dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia di bidang pendidikan, mulai dari guru, staf administrasi, hingga kepala sekolah. Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang baik akan memberikan dampak positif pada perkembangan dan kualitas pendidikan di daerah tersebut (Kholisoh & Priamsari, 2018).

Namun, dalam praktiknya, implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai seringkali dihadapkan pada sejumlah tantangan. Beberapa tantangan tersebut antara lain adalah perencanaan yang tidak matang, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, ketidaksesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan pegawai, serta keterbatasan evaluasi yang menyeluruh terhadap dampak dari pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai (Achmad et al., 2021).

Kabupaten X sebagai salah satu daerah otonom di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sektor pendidikan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan menjadi prioritas utama, dan Dinas Pendidikan Kabupaten X telah

menerapkan sejumlah kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, untuk memastikan efektivitas dari kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai ini, diperlukan evaluasi secara menyeluruh yang melibatkan pemangku kepentingan terkait, termasuk para pegawai yang mengikuti program pelatihan. Evaluasi ini dapat memberikan pemahaman tentang sejauh mana tujuan kebijakan telah tercapai, mengidentifikasi keberhasilan yang telah dicapai, serta mengidentifikasi tantangan dan kendala yang perlu diatasi (Safitri & Zulkarnain, 2021).

Dalam konteks inilah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak terkait untuk meningkatkan efektivitas kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga dapat berkontribusi secara optimal pada peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten X.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena beberapa alasan berikut: *pertama*, Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan: Dalam konteks pendidikan, keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung pada kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di daerah tersebut (Cipta, 2023). *Kedua*, Optimalisasi Sumber Daya Manusia: Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai dianggap sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Dengan mengidentifikasi tantangan dan permasalahan dalam pelaksanaan kebijakan ini, penelitian ini dapat membantu Dinas Pendidikan untuk lebih optimal dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya (Mu'tafi, 2020).

Ketiga, Efisiensi Penggunaan Anggaran: Evaluasi implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai juga relevan dalam mengukur efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran publik. Dengan mengetahui dampak dan manfaat yang diberikan oleh program pelatihan, Dinas Pendidikan dapat mengalokasikan anggaran secara lebih bijaksana untuk program-program yang memberikan hasil terbaik (Purwanto, 2012). *Keempat*, Penyempurnaan Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah Kabupaten X untuk memperbaiki dan menyempurnakan kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan demikian, akan tercipta kebijakan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pegawai serta tujuan strategis pelayanan pendidikan di daerah (Ardiaz, 2017). *Kelima*, Kontribusi Ilmiah dalam MSDM: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam konteks pemerintah daerah. Temuan dan rekomendasi penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti atau praktisi MSDM dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan (Bisri & Asmoro, 2019). *Keenam*, Peran Strategis Dinas Pendidikan Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas kualitas pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten X harus senantiasa beradaptasi dengan perubahan dan tantangan. Penelitian ini dapat membantu dinas tersebut dalam meningkatkan kapabilitas pegawai dan mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai (Fadli & Hasanudin, 2020).

Karena urgensi yang dimiliki, penelitian ini dapat memberikan sumbangan penting bagi upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten X melalui optimalisasi sumber daya manusia. Temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat

memberikan dampak positif bagi pelayanan pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia di daerah tersebut.

Landasan teoritis dalam penelitian ini berfokus pada beberapa konsep dan teori terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Administrasi Publik. Beberapa landasan teoritis yang relevan antara lain: *Pertama*, Teori Implementasi Kebijakan: Teori implementasi kebijakan membahas tentang proses penerapan kebijakan dari tahap perumusan hingga tahap pelaksanaan di lapangan (Mulyadi et al., 2022). Dalam konteks penelitian ini, teori ini menjadi landasan untuk memahami bagaimana kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X diimplementasikan. Melalui pendekatan ini, penelitian akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan program pelatihan tersebut (Dewi Susita et al., 2020). *Kedua*, Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori ini mencakup konsep dan prinsip-prinsip dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan evaluasi pegawai (Siti Niswatin, 2022). Dalam penelitian ini, teori manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai dasar untuk memahami bagaimana program pelatihan dan pengembangan pegawai diintegrasikan dalam manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten X. *Ketiga*, Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja: Teori motivasi dan kepuasan kerja berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan kepuasan kerja mereka (Hustia, 2020). Dalam konteks penelitian ini, teori ini dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana program pelatihan dan pengembangan pegawai berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. *Kempat*, Teori Pembelajaran Organisasi: Teori pembelajaran organisasi membahas tentang bagaimana organisasi dapat belajar dan beradaptasi dari pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh (Widartik et al., 2022). Dalam penelitian ini, teori ini menjadi landasan untuk memahami bagaimana dinamika pembelajaran organisasi berperan dalam implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. *Kelima*, Teori Evaluasi Kebijakan: Teori evaluasi kebijakan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Dengan pendekatan ini, penelitian akan menilai sejauh mana program-program tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Melalui landasan teoritis ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Analisis berdasarkan teori-teori yang relevan ini akan membantu mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan, serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan pegawai di pemerintah daerah tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pelaksanaan kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai serta tantangan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus. Studi kasus akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan kontekstual tentang implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Fokus penelitian ini akan ditujukan pada kasus spesifik di dinas tersebut (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : *pertama*, Wawancara Mendalam: Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan para pengelola kebijakan di Dinas

Pendidikan, pelaksana program pelatihan, serta pegawai yang telah mengikuti program pelatihan. Wawancara akan membantu dalam memahami perspektif dan pengalaman mereka terkait implementasi kebijakan dan manfaat yang diperoleh dari program pelatihan (Nuzuli, 2022) ; *Kedua*; Analisis Dokumen: Peneliti akan mengumpulkan dan menganalisis dokumen terkait kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, program-program pelatihan, rencana kerja, serta evaluasi program yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dokumen-dokumen ini akan memberikan konteks lebih lanjut tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan.

Data yang dikumpulkan dari wawancara mendalam dan analisis dokumen akan dianalisis secara kualitatif. Peneliti akan menggunakan pendekatan analisis isi untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait implementasi kebijakan, tantangan yang dihadapi, serta manfaat dan dampak dari program pelatihan. Data juga akan diorganisasi dan diinterpretasikan untuk menggambarkan gambaran menyeluruh tentang kondisi yang ada. Untuk memastikan validitas data, peneliti akan menggunakan triangulasi data dengan menggabungkan hasil dari wawancara mendalam dan analisis dokumen. Selain itu, peneliti akan menggunakan pendekatan member check, yaitu mengonfirmasi hasil penelitian kepada responden untuk memastikan kesesuaian hasil penelitian dengan perspektif mereka.

Peneliti akan memastikan bahwa semua etika penelitian diikuti dengan ketat, termasuk mendapatkan izin dan persetujuan dari dinas terkait sebelum memulai penelitian. Kerahasiaan data dan anonimitas responden akan dijaga agar tidak ada informasi pribadi yang diketahui oleh pihak lain. Melalui metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X serta tantangan yang dihadapi. Temuan dari penelitian ini akan memberikan masukan yang berharga bagi dinas tersebut dalam meningkatkan efektivitas kebijakan dan program pelatihan yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan wawancara mendalam dengan para pengelola kebijakan, pelaksana program pelatihan, dan pegawai yang mengikuti program pelatihan di Dinas Pendidikan Kabupaten X serta menganalisis dokumen-dokumen terkait kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, penelitian ini telah mengidentifikasi hasil-hasil sebagai berikut:

Keberhasilan Implementasi Kebijakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X telah mencapai beberapa tingkat keberhasilan. Program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keahlian teknis dan soft skill telah memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai. Program-program ini juga dianggap relevan dengan kebutuhan pegawai dalam menghadapi dinamika sektor pendidikan yang terus berkembang. Berikut adalah rincian lebih mendalam tentang hasil yang ditemukan:

1. Kesuksesan Pelaksanaan Program Pelatihan: Penelitian ini menemukan bahwa sejumlah program pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten X telah mencapai tingkat keberhasilan yang baik. Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai di berbagai bidang, termasuk peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keuangan, dan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Para responden, termasuk pegawai yang

mengikuti program, melaporkan bahwa program-program ini memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan profesional mereka.

2. **Relevansi Program dengan Kebutuhan Pegawai:** Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar program pelatihan yang dijalankan di Dinas Pendidikan Kabupaten X relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Program-program ini dirancang dengan memperhatikan kebutuhan nyata para pegawai sehingga memberikan manfaat yang langsung terasa dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan.
3. **Peningkatan Kinerja Pegawai:** Selain manfaat yang diperoleh oleh pegawai dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan, penelitian ini menemukan bahwa program pelatihan juga berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Para pegawai yang mengikuti program melaporkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka setelah mengikuti pelatihan. Hal ini tercermin dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan.
4. **Kolaborasi Antar-instansi:** Sebagai tambahan, temuan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan juga menjadi ajang kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar-instansi. Program-program tersebut melibatkan partisipasi dari pegawai dari berbagai dinas dan instansi di Kabupaten X. Kolaborasi semacam ini memberikan peluang untuk berbagi praktik terbaik dan pengetahuan yang berharga dalam peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Meskipun ada kesuksesan dalam pelaksanaan program pelatihan, penelitian ini juga menyoroti beberapa tantangan yang harus diatasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Tantangan tersebut, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, termasuk kendala anggaran, perencanaan yang kurang matang, dan keterbatasan sumber daya manusia berkualitas sebagai fasilitator pelatihan.

Dalam konteks keberhasilan implementasi kebijakan, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang manfaat dan dampak dari program pelatihan yang telah dijalankan, sekaligus mengidentifikasi tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten X untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan pegawai serta mencapai tujuan strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di daerah tersebut.

Manfaat dan Dampak Program Pelatihan

Responden dari pegawai yang mengikuti program pelatihan melaporkan manfaat dan dampak yang signifikan dari program-program tersebut. Mereka melihat adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan pendidikan. Selain itu, program pelatihan juga memberikan peluang untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan pegawai dari instansi lain, yang pada gilirannya meningkatkan jejaring profesional mereka. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai hasil yang ditemukan:

1. **Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X

berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam berbagai bidang. Pegawai melaporkan bahwa materi dan materi pelatihan disajikan dengan baik dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di lapangan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini dianggap sebagai salah satu manfaat paling signifikan dari program pelatihan, karena memungkinkan pegawai untuk menghadapi tugas-tugas dan tantangan dengan lebih percaya diri dan kompeten.

2. **Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan:** Manfaat utama dari program pelatihan yang berhasil adalah peningkatan kualitas pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan melaporkan bahwa mereka mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh ke dalam praktek kerja mereka. Hal ini berdampak positif pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat, termasuk dalam proses pengajaran dan manajemen administrasi sekolah.
3. **Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Program pelatihan yang dirancang dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi, pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap dinas mereka.
4. **Peluang Kolaborasi dan Networking:** Manfaat lain dari program pelatihan adalah terciptanya peluang untuk kolaborasi dan networking antar pegawai dari berbagai dinas dan instansi di Kabupaten X. Program pelatihan yang melibatkan partisipasi dari berbagai dinas memungkinkan pegawai untuk bertukar pengalaman, berbagi pengetahuan, dan membangun jejaring profesional yang lebih luas. Kolaborasi semacam ini memiliki potensi untuk menghasilkan inovasi dan pemecahan masalah yang lebih efektif dalam bidang pendidikan.
5. **Pengembangan Karir dan Potensi Kepemimpinan:** Program pelatihan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan diri juga berkontribusi pada pengembangan karir pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka, yang dapat membuka peluang untuk promosi atau penugasan di bidang yang lebih strategis. Selain itu, program pelatihan juga dapat membantu dalam menciptakan calon-calon potensial untuk posisi kepemimpinan di masa depan.

Melalui hasil penelitian mengenai manfaat dan dampak program pelatihan ini, dapat diketahui bahwa program pelatihan yang berhasil memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi pegawai, kinerja organisasi, dan kualitas pelayanan publik. Manfaat ini juga memberikan dukungan yang kuat untuk terus melanjutkan dan meningkatkan program pelatihan di masa mendatang, sehingga Dinas Pendidikan Kabupaten X dapat terus beradaptasi dengan dinamika sektor pendidikan dan menghadapi tantangan yang ada.

Tantangan dalam Implementasi

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Tantangan tersebut meliputi kendala anggaran yang terbatas, perencanaan yang kurang matang, serta keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai fasilitator pelatihan. Selain itu, ada juga perluasan program pelatihan yang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat partisipasi dalam program tersebut. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai hasil yang ditemukan:

1. **Kendala Anggaran yang Terbatas:**Salah satu tantangan utama dalam implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai adalah kendala anggaran yang terbatas. Program pelatihan yang berkualitas memerlukan sumber daya finansial yang cukup untuk mencakup biaya pelatihan, fasilitas, materi, dan fasilitator. Dengan anggaran yang terbatas, Dinas Pendidikan mungkin kesulitan untuk menyediakan program pelatihan yang optimal dan relevan sesuai kebutuhan pegawai.
2. **Perencanaan yang Kurang Matang:** Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada tantangan dalam perencanaan kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Perencanaan yang kurang matang dapat menyebabkan program pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai. Akibatnya, tingkat partisipasi dalam program pelatihan dapat menurun, dan manfaat yang dihasilkan menjadi terbatas.
3. **Keterbatasan Sumber Daya Manusia Berkualitas:**Dalam menjalankan program pelatihan, diperlukan fasilitator atau instruktur yang berkualitas dan berpengalaman. Namun, Dinas Pendidikan Kabupaten X mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya manusia yang memenuhi syarat untuk menjadi fasilitator pelatihan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan pegawai.
4. **Ketidaksesuaian Program dengan Kebutuhan Pegawai:** Beberapa responden menyatakan bahwa ada ketidaksesuaian antara program pelatihan yang ditawarkan dengan kebutuhan nyata pegawai. Program pelatihan yang tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dapat mengurangi minat dan motivasi pegawai untuk mengikuti program tersebut.
5. **Kesulitan dalam Evaluasi Program:** Selain tantangan dalam implementasi, penelitian ini juga menemukan bahwa evaluasi program pelatihan belum dilakukan secara menyeluruh. Evaluasi yang tidak komprehensif dapat menyulitkan dinas dalam menilai dampak dan manfaat program pelatihan. Akibatnya, program-program yang tidak efektif mungkin tetap berlanjut tanpa pembenahan yang diperlukan.

Dengan mengidentifikasi tantangan-tantangan ini, penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi Dinas Pendidikan Kabupaten X untuk mencari solusi dan strategi yang tepat dalam mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai. Upaya untuk mengatasi kendala anggaran, meningkatkan perencanaan yang lebih matang, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai fasilitator pelatihan akan menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuan strategis pelayanan pendidikan di daerah tersebut. Selain itu, pembenahan dalam proses evaluasi juga akan membantu Dinas Pendidikan untuk memahami secara menyeluruh

dampak dari program pelatihan dan membuat keputusan berbasis bukti untuk peningkatan program di masa mendatang.

Evaluasi yang Tidak Komprehensif

Penelitian ini menemukan bahwa evaluasi program pelatihan belum dilakukan secara komprehensif. Evaluasi sering kali hanya terfokus pada aspek aspek teknis, seperti angka partisipasi dan kehadiran, tanpa mengevaluasi dampak dan manfaat program pelatihan secara menyeluruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan pendidikan. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai hasil yang ditemukan:

1. Fokus pada Aspek Teknis Tertentu: Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten X cenderung berfokus pada aspek teknis tertentu, seperti tingkat partisipasi, tingkat kehadiran, atau angka kelulusan dari program pelatihan. Meskipun informasi ini penting untuk mengukur sejauh mana program telah diikuti oleh pegawai, evaluasi yang terbatas pada aspek ini tidak mampu memberikan gambaran lengkap tentang efektivitas program dan manfaat yang diperoleh oleh pegawai.
2. Tidak Memadai untuk Mengukur Dampak: Evaluasi yang terfokus pada aspek teknis juga tidak memadai untuk mengukur dampak program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai atau pelayanan pendidikan. Evaluasi yang komprehensif harus dapat menganalisis sejauh mana program pelatihan telah berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Evaluasi yang terbatas pada aspek teknis tidak mampu menggambarkan dampak nyata dari program tersebut.
3. Tidak Memperhitungkan Keberlanjutan Manfaat: Evaluasi yang tidak komprehensif juga cenderung tidak memperhitungkan keberlanjutan manfaat dari program pelatihan. Program pelatihan yang berhasil harus dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi pegawai, seperti peningkatan kompetensi dan motivasi yang berkelanjutan. Evaluasi yang hanya mengukur hasil langsung program tanpa mempertimbangkan manfaat jangka panjang akan mengurangi pemahaman tentang efektivitas program dalam jangka waktu yang lebih lama.
4. Tidak Mencakup Perspektif Peserta dan Stakeholder: Evaluasi yang tidak komprehensif cenderung tidak mencakup perspektif peserta dan stakeholder lain yang terlibat dalam program pelatihan. Melibatkan perspektif peserta dan stakeholder akan memberikan pandangan yang lebih holistik tentang manfaat dan keberhasilan program, serta dapat mengidentifikasi area perbaikan dan peluang untuk pengembangan lebih lanjut.
5. Keterbatasan dalam Penggunaan Hasil Evaluasi: Evaluasi yang tidak komprehensif juga dapat mengakibatkan keterbatasan dalam penggunaan hasil evaluasi untuk pengambilan keputusan dan perbaikan program. Dengan informasi yang terbatas, dinas mungkin tidak dapat mengidentifikasi masalah yang mendasari atau memperbaiki program dengan tepat sesuai kebutuhan.

Melalui hasil penelitian mengenai evaluasi yang tidak komprehensif ini, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X perlu ditingkatkan agar lebih komprehensif dan mendalam.

Evaluasi yang lebih menyeluruh akan memberikan wawasan yang lebih akurat tentang keberhasilan program dan dampak yang diberikan oleh pelatihan tersebut (Istiani & Islamy, 2020). Hal ini akan menjadi landasan bagi Dinas Pendidikan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan sesuai dengan kebutuhan pegawai serta tujuan strategis pelayanan pendidikan di daerah tersebut (Azuzazah & Sari, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X telah memberikan manfaat positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Namun, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan ini (Hustia, 2020). Untuk mengatasi tantangan anggaran yang terbatas, Dinas Pendidikan Kabupaten X harus lebih proaktif dalam mencari sumber dana alternatif, seperti menggandeng lembaga swasta atau bekerja sama dengan instansi lain dalam pelaksanaan program pelatihan. Perencanaan yang lebih matang juga diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai secara tepat sehingga program pelatihan yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan nyata (Garaika, 2020). Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten X harus meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia internal dalam hal fasilitator dan penyelenggara pelatihan. Dengan memiliki fasilitator yang berkualitas, program pelatihan dapat dijalankan dengan lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi peserta.

Evaluasi yang komprehensif harus menjadi prioritas dalam perbaikan implementasi kebijakan ini. Dengan melakukan evaluasi yang menyeluruh terhadap program pelatihan, Dinas Pendidikan dapat menilai dampak program dan memperoleh masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan program di masa mendatang (Mesiono & Sahana, 2021). Dalam rangka meningkatkan manfaat dan efektivitas kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, Dinas Pendidikan Kabupaten X perlu mengadopsi pendekatan pembelajaran organisasi. Organisasi harus memfasilitasi proses pembelajaran dari pengalaman dan kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga dapat melakukan perbaikan dan inovasi dalam pelaksanaan program pelatihan.

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X. Dengan mengatasi tantangan yang diidentifikasi dan meningkatkan efektivitas program pelatihan, Dinas Pendidikan dapat mencapai tujuan strategisnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di daerah tersebut.

4. KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten X telah mencapai tingkat keberhasilan yang baik. Program pelatihan yang relevan dan berkualitas telah memberikan manfaat dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta berdampak positif pada peningkatan kinerja dan pelayanan pendidikan.

Selain itu, Program pelatihan telah memberikan manfaat yang signifikan bagi pegawai, termasuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, program tersebut juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan. Tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai meliputi kendala anggaran, perencanaan yang kurang matang, keterbatasan sumber daya manusia berkualitas, ketidaksesuaian program dengan kebutuhan pegawai, dan evaluasi yang tidak komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga ada beberapa saran yang dihasilkan, diantaranya : Pertama, Dinas Pendidikan harus meningkatkan proses perencanaan program pelatihan dengan lebih memperhatikan analisis kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai. Perencanaan yang matang akan memastikan program-program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan nyata; Kedua; Dinas Pendidikan perlu mencari alternatif sumber pendanaan untuk memastikan ketersediaan anggaran yang cukup untuk menjalankan program pelatihan yang berkualitas. Pengelolaan anggaran yang efisien dan efektif akan memungkinkan dinas untuk menghadirkan program pelatihan yang bermanfaat dengan sumber daya yang ada; Ketiga, Dinas Pendidikan perlu menginvestasikan dalam peningkatan kapabilitas sumber daya manusia sebagai fasilitator pelatihan. Dengan memiliki fasilitator yang berkualitas dan berpengalaman, program pelatihan dapat dijalankan dengan lebih baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peserta; Keempat ; Evaluasi program pelatihan harus dilakukan secara menyeluruh dan mendalam. Dinas Pendidikan perlu mengembangkan sistem evaluasi yang komprehensif untuk mengukur dampak dan manfaat program secara menyeluruh. Evaluasi yang komprehensif akan memberikan wawasan yang lebih akurat dalam pengambilan keputusan dan perbaikan program di masa mendatang; Kelima, Dinas Pendidikan dapat lebih memperkuat kolaborasi dengan instansi lain dalam pelaksanaan program pelatihan. Kolaborasi ini akan membuka peluang untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, serta menciptakan program pelatihan yang lebih beragam dan efektif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, Dinas Pendidikan Kabupaten X diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan pelatihan dan pengembangan pegawai, serta mencapai tujuan strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di daerah tersebut. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pemahaman yang lebih baik tentang praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia di pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Sulistiyo, A. B., & Prasetyo, W. (2021). Analisis dan Desain Sistem Informasi Kinerja Keuangan Badan Usaha PP. Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Situbondo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 21(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v21i02.1482>
- Ardiaz, F. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BEKASI. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Bisri, M. H., & Asmoro, B. T. (2019). Etika Pelayanan Publik di Indonesia. *Journal of Governance Innovation*, 1(1), 59–76. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i1.298>
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungcipta*, 1(1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>

- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN PT X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6790>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Istiani, N., & Islamy, A. (2020). Fikih Media Sosial Di Indonesia. *Asy Syar'Iyyah: Jurnal Ilmu Syari'Ah Dan Perbankan Islam*, 5(2), 202–225. <https://doi.org/10.32923/asy.v5i2.1586>
- Kholisoh, N., & Priamsari, P. R. (2018). Strategi Komunikasi untuk Meraih the Best Branch Service Excellent pada Bank Mandiri Jakarta Cikini. *Warta ISKI*, 1(02). <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v1i02.16>
- Mesiono, & Sahana, W. (2021). Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies. *Cybernetics: Journal Educational Research and Sosial Studies*, 2(April), 1–10.
- Mu'tafi, A. (2020). PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mulyadi, M., Mustika, I., Khadijah, K., & Fadlilah, A. H. (2022). PELATIHAN REFERENSI MANAGEMENT MENDELEY BAGI MAHASISWA DALAM PENULISAN KARYA ILMIAH. *MONSU'ANI TANO Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 96. <https://doi.org/10.32529/tano.v5i1.1587>
- Nuzuli, A. K. (2022). *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah*. Jejak Pustaka.
- Purwanto, -. (2012). Arti dan Peranan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jep.v2i2.644>
- Safitri, E. N., & Zulkarnain, P. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(2), 225–234. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.492>
- Siti Niswatin. (2022). PENERAPAN MODEL STAD UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR MATERI NEGARA MAJU DAN NEGARA BERKEMBANG MATA PELAJARAN GEOGRAFI KELAS XII IPS DI MAN 2 BOJONEGORO. *Devosi :*

Jurnal Teknologi Pembelajaran, 6(1), 29–40.
<https://doi.org/10.36456/devosi.v6i1.5883>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In ke-26. PT Alfabet.

Widartik, S., Fitri, A. A., & Suryandari, M. (2022). Implementasi Manajemen Masjid Dalam Memakmurkan Masjid Al-Huda Sukajati Haurgeulis. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 783–800. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.26220>.