

EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN

VAANESSA CLAUDIA; GUSTAAF B. TAMPI; VERY Y. LONDA

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISPOL Unsrat

Email : vanessacloudia@gmail.com

***Abstract** : The purpose of this study was to determine the results of the evaluation of the South Minahasa District Office of Transportation Staff after participating in an education and technical training program. There are still many obstacles that do not match the results of the evaluation. Utilization of facilities at the time of the implementation of the education and training program both from participants, namely the employees of the Transportation Department of South Minahasa Regency and from the organizers themselves have not been maximized. In this study, the authors used a qualitative approach with the type of descriptive research. In this study primary data were obtained by interview and observation methods while secondary data using literature and documentation research methods. The results of this study indicate that the education and training program has not fully met the target in presenting good changes in employees for the progress of the South Minahasa District Transportation Office. This can be seen based on the results of the evaluation after following the education and training program based on the focus of education research and training regarding the four evaluation indicators as stated by Daniel Stufflebeam. Researchers provide advice on this research that is paying more attention to each employee placement along with the type of education and training programs participated by each employee in order to create professional and good performance in accordance with the demands of each field of staff of the South Minahasa District Transportation Department.*

***Keywords:** Evaluation, Education, Training Programs.*

PENDAHULUAN

Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta fisiknya) benar-benar dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam

mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu memperbaharui atau mengasah kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan yang ada. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan idealnya yang akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu ketika harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya suatu organisasi akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan contohnya, sebagai sebuah organisasi pemerintahan daerah mempunyai visi “Memberikan layanan transportasi yang handal berbasis informasi dan teknologi.” Sebagai sebuah organisasi pemerintahan tentunya Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan menjadi penentu arah jalannya organisasi yaitu menciptakan sistem gerakan atau aktivitas perhubungan yang handal, berkemampuan dan teknologi tinggi yang berperan sebagai penunjang, penggerak serta pendorong pembangunan di Kabupaten Minahasa Selatan. Untuk dapat merealisasikan visi tersebut maka Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkompeten di masing-masing bidang yang telah tersedia. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta

sumber dana yang berkecukupan, namun tidak didukung sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan selama ini bahwa kelemahan dalam pelaksanaan program diklat di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan antara lain adalah pengelolaan program diklat yang belum sepenuhnya terealisasi dengan baik, sehingga pihak Dinas Perhubungan Minsel gagal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Yolanda Deisye Tatibi (2017) yang menggunakan konsep kinerja oleh Dwiyanto (1995) yaitu mencakup lima indikator yakni a. Produktivitas, b. Akuntabilitas, c. Kualitas layanan, d. Responsivitas dan e. Responsibilitas. Begitu pentingnya evaluasi kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator/konsep yang digunakan secara tepat dalam organisasi tertentu.

Salah satu cara dalam memperbaiki kinerja pegawai yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi pada kenyataannya kegiatan pendidikan dan pelatihan juga pun belum memberikan hasil yang baik bagi pegawai. Padahal selama pengamatan proses diklat para peserta hadir dan mengikuti kegiatan sesuai dengan jadwal. Tidak ada tanda-tanda bahwa peserta kelelahan, bosan, stress, dan sebagainya. Malah yang terlihat adalah keceriaan selama mengikuti proses pelatihan dan diskusi. Kelemahan lainnya adalah tindak lanjut dari hasil diklat itu juga belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, dimana pegawai yang sudah selesai mengikuti diklat tertentu tidak ditempatkan pada posisi jabatan sesuai dengan diklat yang telah diikutinya. Hal tersebut menyebabkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah dipelajari peserta saat mengikuti diklat tidak dapat disalurkan dengan baik dalam pekerjaan, sehingga kinerja pegawai tidak akan berubah dan program pelatihan bisa disebut gagal. Contoh nyatanya seperti pada bidang Terminal Pengujian Kendaraan Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan, dimana pegawai bidang tersebut masih kurang berkompeten dalam menjalankan tugasnya sehingga memicu terjadinya praktek percaloan baik yang berasal dari intern dinas maupun ekstern dinas. Akibatnya masyarakat merasa dirugikan dalam hak mendapatkan pelayanan publik yang baik. Hal ini kemudian diperparah oleh tindakan tidak

transparansinya mengenai persoalan biaya dan waktu pengurusan pengujian kendaraan yang ada. Sebuah program diklat dapat di evaluasi untuk melihat seberapa baiknya sasaran diklat yang telah dicapai. Efektifitas program dapat diukur berdasarkan pada apakah tujuan-tujuan tersebut sudah tercapai. Kemudian tolak ukur hasil diklat dapat diketahui dengan adanya evaluasi.

Peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia akan menguntungkan banyak pihak, baik diri yang bersangkutan yang akan berarti meningkatkan tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaannya, maupun bagi lembaga instansi atau pemerintah akan meningkatkan produktifitas dan daya saing. Untuk itulah pendidikan dan pelatihan perlu perhatian khusus dalam pengelolaannya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan jabatan pegawai negeri sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan pelatihan kepegawaian juga merupakan bagian dari suatu sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil yang bermakna pada pengembangan kepegawaian.

Menurut Sutrisno dalam Supomo dan Nurhayati (2018) bahwa pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan suatu proses terus-menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur juga berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. (Notoatmojo, dalam Kunartinah, 2010).

Menurut **Hasibuan (2005)** pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut **Samsudin, Sadili (2005 : 107)**, pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya

manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.” Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harafiah akar kata “*training*” adalah “*train*” yang berarti : (1) memberikan pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*) (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*). Banyak pengertian pelatihan menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut. Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup, sepanjang kegiatan manusia yang dilakukan secara sadar.

Proses pendidikan sebagai proses pembelajaran tidak berhenti atau selesai setelah tamat sekolah atau pendidikan formal. Setiap yang kita lakukan mengandung unsur belajar. Apa yang kita pikirkan dan lakukan dimasa lalu, apa yang kita pikirkan dimasa kini dan apa yang kita pikirkan dan rencanakan untuk masa mendatang. Semuanya menunjukkan proses belajar. Selama ini kita tidak melihat atau menganggap hal itu sebagai suatu “pengalaman belajar” atau suatu “situasi belajar” karena pemahaman kita tentang belajar atau proses diklat telah dibatasi dengan pandangan sempit, yaitu identik dengan sekolah atau pelatihan dalam kelas (*in the class room training*).

Proses pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari evaluasi pelatihan. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan Sumber Daya Manusia memerlukan evaluasi untuk dapat mengetahui efektifitas program yang bersangkutan. Evaluasi pelatihan berkaitan dengan strategi evaluasi yang meliputi

calon peserta diklat, fasilitator diklat, dan evaluasi penyelenggara diklat. Hasil dari evaluasi tersebut memberikan gambaran kurang atau lebihnya suatu pelatihan, apakah sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan mencakup penetapan kriteria keberhasilan dan tolak ukurnya.

Pengertian evaluasi menurut Stufflebeam yang dikutip oleh **Ansyar (1989)** bahwa evaluasi adalah proses memperoleh dan menyajikan informasi yang berguna untuk mempertimbangkan alternatif-alternatif pengambilan keputusan. Adalagi yang lain mengatakan bahwa, evaluasi adalah proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan, sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh **Wrightstone dkk (1956)** bahwa evaluasi adalah penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan ke arah tujuan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan.

Model evaluasi adalah suatu model desain evaluasi yang dibuat oleh ahli-ahli atau pakar-pakar evaluasi yang biasanya dinamakan sama dengan pembuatnya atau tahap pembuatannya (**Taypnapis, 2008 : 13**). Model-model ini dianggap model standar atau dapat dikatakan merek standar dari pembuatnya. Menurut **Kauffman dan Thomas** yang dikutip oleh **Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009 : 40-41)**, membedakan model evaluasi menjadi delapan, yaitu :

1. Goal Oriented Evaluation Model, dikembangkan oleh Tyler
2. Goal Free Evaluation Model, dikembangkan oleh Scriven
3. Formatif Summatif Evaluation Model, dikembangkan oleh Scriven
4. Countenance Evaluation Model, dikembangkan oleh Stake
5. Responsive Evaluation Model, dikembangkan oleh Stake
6. CSE-UCLA Evaluation Model, menekankan pada “kapan” evaluasi dilakukan
7. CIPP Evaluation Model, dikembangkan oleh Stufflebeam
8. Discrepancy Model, dikembangkan oleh Provus.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, dan pegawai yang pernah mengikuti program diklat teknis dua tahun terakhir. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni Teknik Wawancara, Teknik Pengamatan/Observasi, dan Teknik Dokumentasi. Serta Teknik Analisis Data yang digunakan berupa Reduksi Data, Pemutakhiran Data, dan Penarikan Kesimpulan (Sugiyono. 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data lapangan maka dapat dikemukakan bahwa evaluasi program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan sebagai berikut :

Context Evaluation

1. Adanya tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan
2. Tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan sudah sesuai kebutuhan pegawai dan Dinas Perhubungan
3. Tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan sudah tersalurkan dengan baik pada pegawai Dinas Perhubungan

Input Evaluation

1. Adanya sarana dan prasarana program pendidikan dan pelatihan yang tersedia selama program berlangsung. Sarana dan prasarana belum sepenuhnya memadai
2. Kurangnya perhatian dan responisasi sarana-prasarana yang disediakan saat program pendidikan dan pelatihan berlangsung
3. Adanya dampak positif dan negatif program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan

Process Evaluation

1. Adanya media dan metode pembelajaran program pendidikan dan pelatihan yang disiapkan
2. Adanya jurnal, buku, dan referensi pengajar saat memberikan materi

3. Pengajar mampu menjelaskan materi dengan baik sesuai dengan pengalaman dan contoh real yang konkret
4. Adanya monitoring dan hubungan baik antara pegawai Dinas Perhubungan yang adalah peserta program pendidikan dan pelatihan dengan para pengajar/pemberi materi program pendidikan dan pelatihan
5. Adanya jadwal berlangsungnya program pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan
6. Jadwal yang diberikan saat program pendidikan dan pelatihan tidak sepenuhnya terorganisir dengan baik.

Product Evaluation

1. Adanya tingkat pencapaian program pendidikan dan pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan
2. Tingkat kedisiplinan yang perlu ditingkatkan lagi
3. Kualitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan dalam menjalankan tugas sudah baik dan profesional

Peneliti menggunakan model evaluasi CIPP yang dikembangkan pertama kali oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1960-an sebagai standar untuk mengevaluasi, meningkatkan tingkat efektifitas, dan membuat keputusan mengenai tindak lanjut program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan beserta hasil dari program pendidikan dan pelatihan tersebut. Pengertian Pegawai Negeri Sipil tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 4 yaitu sebagai berikut. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah

(Eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS pusat adalah : sekretaris jendral, direktur jendral, kepala biro, dan staff ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS daerah adalah : sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah. Jabatan fungsional yaitu jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi, misalnya : auditor (jabatan fungsional auditor atau DFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Setiap PNS memiliki hak memperoleh kenaikan pangkat, yakni penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian. Ada beberapa jenis kenaikan pangkat, diantaranya kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan (misalnya karena menduduki jabatan fungsional dan struktural, menunjukkan prestasi kerja luarbiasa, baiknya atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara), kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian. Dengan memahami pegawai berdasarkan kebijakan yang ada, maka dapat dikemukakan evaluasi program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa berkaitan dengan :

a) Context Evaluation

Aspek konteks program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan diantaranya yaitu tujuan dan sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan. Tujuan dan sasaran yang jelas diperlukan dalam program pendidikan dan pelatihan sehingga rencana yang telah ditentukan untuk memperoleh hasil dengan mengurangi resiko dari kegiatan dapat terbentuk dengan baik. Dalam hal ini, tujuan pihak Dinas Perhubungan merekomendasikan pegawai-pegawainya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap perilaku kerja pegawai Dinas Perhubungan agar dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional sesuai dengan etika PNS dan etika masing-masing jabatan bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, evaluasi konteks tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan adalah Kebutuhan pegawai dan Dinas Perhubungan sendiri sudah tercapai melalui pembelajaran yang diajarkan saat program pendidikan dan pelatihan berlangsung dan melalui materi yang dibagikan kepada masing-masing peserta program pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan sudah terpenuhi dengan baik.

b) Input Evaluation

Evaluasi Masukan/input program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan diantaranya yaitu dampak program pendidikan dan pelatihan dan sarana prasarana program pendidikan dan pelatihan. Dampak positif yang peneliti temukan diantaranya adalah setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan pegawai semakin siap tanggap dalam menjalankan tugas. Baik itu lalu lintas darat maupun lalu lintas laut. Pegawai juga semakin memiliki banyak pengetahuan mengenai bidang teknis yang dipelajari dari program pendidikan dan pelatihan.

Dampak negatif yang peneliti dapat dari hasil wawancara adalah setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan banyak peraturan perundang-undangan baru yang diberikan itu jadi berdampak pada kinerja lapangan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa selatan. Pegawai harus mulai mempelajari kembali dan menggunakannya saat mengatur lalu lintas sehingga dapat mengakibatkan misscommunication antar pengendara dan pegawai. Kemudian pegawai yang diikutsertakan program pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan penempatan bidang pegawai. Hal itu tentu berdampak negatif dalam proses penugasan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Dari pembahasan dampak program pendidikan dan pelatihan diatas perlu adanya perhatian yang jelas terhadap penempatan bidang pegawai dengan program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Hal ini sangat dibutuhkan dalam perjalanan program dan dalam kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Agar tidak terjadi kesalahan saat menjalankan tugas atau pembelajaran pendidikan dan pelatihan

yang diikuti dapat diaplikasikan dengan baik oleh pegawai. Dan pegawai juga bisa lebih berkompeten dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang ada.

Berkaitan dengan fasilitas pembelajaran pendidikan dan pelatihan terdiri dari sarana dan prasarana ditemukan bahwa sarana pendidikan dan pelatihan terdiri dari alat pelajaran dan media pembelajaran berupa meja, kursi, gedung, laptop, papan tulis, alat tulis menulis, dan kertas. Sedangkan prasarana pendidikan dan pelatihan antara lain ruangan pembelajaran (aula), kamar kecil, serta gedung-gedung lainnya. Evaluasi masukan/input sarana dan prasarana program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan adalah sarana dan prasarana yang tersedia belum sepenuhnya mampu menunjang berjalannya pendidikan dan pelatihan dengan baik. Hal demikian mengganggu efektifitas kegiatan pembelajaran. Sehingga diperlukan perencanaan jumlah dan jenis sarana prasarana juga respon yang baik sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Maka dari itu pentingnya dilakukan persiapan yang matang serta pengecekan kembali apa-apa saja bagian sarana-prasarana yang kurang agar dapat dengan cepat diperbaiki dan tidak mengganggu jalannya program pendidikan dan pelatihan. Perlu ditingkatkan kembali tingkat kesadaran dan responisasi terhadap pengeluaran dari masing-masing peserta agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bisa berjalan baik adanya.

c) Process Evaluation

Evaluasi proses program pendidikan dan pelatihan Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan diantaranya yaitu media dan metode pembelajaran serta pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Media pembelajaran yang digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan antara lain LCD, Laptop, sound system, wireless mic, white board, dan spidol warna, makanan, dan modul. Sedangkan metode pembelajaran yang digunakan pengajar merupakan metode andragogi antara lain ceramah, tanya jawab, diskusi secara kelompok (studi kasus), dan simulasi.

Evaluasi proses mengenai media dan metode pembelajaran pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan yang digunakan belum sepenuhnya menunjang berlangsungnya pendidikan dan

pelatihan teknis. Maka dari itu perlu adanya banyak persiapan jauh sebelum program diberlangsungkan. Persiapan tersebut berupa mencatat dan melihat bagian-bagian yang kurang dan dengan cepat diperbaiki atau ditambahkan untuk meminimalisir kekurangan kekurangan. Namun untuk metode pembelajaran yang digunakan pengajar sudah cukup baik sesuai dengan prosedur yang sudah ada.

Dalam hal pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan ditemukan bahwa kegiatan pembelajaran program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan jadwal 6 (enam) hari atau kurang lebih satu minggu. Pembagian jadwal tercantum di dalam jadwal program pendidikan dan pelatihan. Evaluasi proses pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bahwa diklat sudah dilaksanakan sesuai jadwal tetapi masih belum sesuai dengan jam-jam yang sudah ditentukan dalam jadwal. Sehingga perlu adanya tindak disiplin dalam menggunakan waktu seperti mendapat hukuman jika peserta maupun pemberi materi datang tidak sesuai jadwal atau diberi penambahan waktu di jadwal sesuaikan dengan materi diklat yang akan disampaikan pembicara.

d) Product Evaluation

Evaluasi product/hasil program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan diantaranya yaitu pencapaian program dan kualitas peserta/pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan. Pencapaian program pendidikan dan pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa selatan belum mencapai target. Hal ini dikarenakan masih ditemukan program pendidikan dan pelatihan yang dapat diaplikasikan pegawai dalam keseharian menjalankan tugas tanggung jawab di Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan. Yang menjadi kekurangan dari pencapaian program ini adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam masalah waktu hadir di Dinas Perhubungan sehingga perlu adanya sanksi tegas bagi pegawai maupun atasan yang tidak disiplin waktu dan bersikap menyepelkan tugas, yang berlama-lama, bermalasan saat diberikan tugas dalam ruangan Dinas Perhubungan sendiri. Perlu juga ditingkatkan sikap kedisiplinan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Dan pentingnya juga kesadaran diri sendiri akan kedisiplinan.

Pada kegiatan evaluasi product/hasil mengenai kualitas lulusan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan Pegawai dan kebutuhan Dinas Perhubungan. Pegawai Dinas Perhubungan yang menjadi peserta pendidikan dan pelatihan teknis masing-masing memperoleh sertifikat dari masing-masing badan penyelenggara diklat teknis. Hasil yang diperoleh pegawai Dinas Perhubungan berupa profesionalisme kerja, ilmu pengetahuan dan keahlian bertambah di bidang masing-masing.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Evaluasi konteks (Context Evaluation). Program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan telah memenuhi persyaratan yang ada dan sudah memenuhi kebutuhan pegawai juga Dinas Perhubungan sendiri, melalui pembelajaran yang diajarkan saat program pendidikan dan pelatihan berlangsung dan melalui materi yang dibagikan kepada masing-masing peserta program pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan sudah terpenuhi dengan baik.
2. Evaluasi masukan (Input Evaluation). Program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan tidak sepenuhnya berdampak positif. Dampak negatif yang adalah dalam bagian penempatan bidang pegawai dengan program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Pentingnya perhatian yang jelas pada penempatan pegawai akan berdampak positif pada jalannya kinerja pegawai dan dapat lahirnya pegawai yang semakin berkompeten di bidang yang dipelajarinya dengan baik. Sarana dan prasarana program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan belum memadai hal demikian mengganggu efektifitas kegiatan pembelajaran. Sehingga diperlukan perencanaan jumlah dan jenis sarana prasarana juga respon yang baik sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

3. Evaluasi Proses (Process Evaluation). Program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan belum cukup memadai keberlangsungannya dalam bagian media pembelajaran. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan sesuai jadwal tetapi masih belum sesuai dengan jam-jam yang sudah ditentukan dalam jadwal. Sehingga perlu adanya tindak disiplin dalam menggunakan waktu seperti mendapat hukuman jika peserta maupun pemberi materi datang tidak sesuai jadwal atau diberi penambahan waktu di jadwal sesuaikan dengan materi pendidikan dan pelatihan yang akan disampaikan pembicara.
4. Evaluasi Hasil (Product Evaluation). Program pendidikan dan pelatihan pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan adalah Pencapaian program pendidikan dan pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Kab.Minahasa Selatan belum mencapai target. Yang menjadi kekurangan dari pencapaian program ini adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam masalah waktu hadir di Dinas Perhubungan sehingga perlu adanya sanksi tegas bagi pegawai maupun atasan yang tidak disiplin waktu dan bersikap menyepelekan tugas, yang berlama-lama, bermalas-malasan saat diberikan tugas dalam ruangan Dinas Perhubungan sendiri. Perlu juga ditingkatkan sikap kedisiplinan saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Dan pentingnya juga kesadaran diri sendiri akan kedisiplinan. Kualitas lulusan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan Pegawai dan kebutuhan Dinas Perhubungan. Hasil yang diperoleh pegawai Dinas Perhubungan berupa profesionalisme kerja, ilmu pengetahuan dan keahlian bertambah di bidang masing-masing.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan juga sebagai pertimbangan. Adapun saran-saran tersebut, yaitu :

1. Pihak Dinas Perhubungan harus lebih memerhatikan penempatan pegawainya dengan jenis program pendidikan dan pelatihan yang diikuti setiap pegawai. Agar dapat melahirkan pegawai-pegawai yang semakin berkompeten dan handal di bidangnya.

2. Pihak pelaksana program pendidikan dan pelatihan harus memiliki perencanaan yang matang dan respon terhadap peserta yang baik dalam mengatur sarana-prasarana yang ada selama program pendidikan dan pelatihan berlangsung.
3. Pihak pelaksana program pendidikan dan pelatihan perlu melakukan modifikasi jadwal kegiatan program, menyesuaikan sesuai pembagian jadwal yang ada, dan harus siap tegas mengkoordinir pegawai Dinas Perhubungan yang agar kegiatan berlangsung sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.
4. Pihak terkait Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan perlu bersikap tegas dalam menerapkan kedisiplinan untuk pegawai maupun atasan Dinas Perhubungan. Sikap tegas berupa sanksi, denda, ataupun surat peringatan agar dapat membuat jera dan pegawai bisa lebih berlaku disiplin lagi.
5. Pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Selatan dan pelaksana program pendidikan dan pelatihan perlu melakukan perbaikan untuk pengaturan dan penataan calon peserta yang lebih rinci dalam penyusunan laporan pendidikan dan pelatihan agar lebih jelas dan sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. dan Abdul Jabar. C. S. 2009. Evaluasi Program. Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara.

Ansyar, M. 1989. Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum. Jakarta: Depdikbud RI.

Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Haji Masagung.

Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 Tentang Pendidikan dan Pelatihan

Kunartinah dan Sukoco. F, 2010, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 74 – 84, Universitas Stikubank, Semarang

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Samsudin, S. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya

Tatibi, Y. D. 2017. Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Penggunaan Lokasi Dana Desa di Desa Peret Kecamatan Damau Kabupaten Kepulauan Talaud. Jurnal Unsrat.

Wrightstone, J. W.1956. Evaluation in Modern Education. American Book Co.University Michigan