

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi, globalisasi, serta transformasi dalam berbagai sektor kehidupan, turut memengaruhi banyak bidang, termasuk sektor pelayanan publik. Pelayanan publik, yang merupakan tugas utama pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, mencakup berbagai aspek, salah satunya adalah sektor keagamaan. Pelayanan keagamaan merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan masyarakat yang tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan spiritual, tetapi juga berperan dalam menjaga keharmonisan sosial dan membangun karakter masyarakat (Ali et al., 2024). Oleh karena itu, pelayanan publik di sektor ini memerlukan perhatian serius, terutama dalam aspek pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Balai Diklat Keagamaan kota Bandung memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor keagamaan. Sebagai lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam bidang keagamaan, Balai diklat keagamaan Kota Bandung diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas di sektor keagamaan. Keberadaan balai diklat keagamaan ini menjadi sangat penting dalam menciptakan aparatur negara dan masyarakat yang tidak hanya memiliki agama yang mendalam, tetapi juga keterampilan dan sikap profesional dalam mengelola berbagai program dan layanan yang terkait dengan kebutuhan keagamaan masyarakat (Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan, 2020) .

Balai Diklat Keagamaan Bandung adalah salah satu unit pelaksana teknis pendidikan dan pelatihan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. Dasar hukum yang melandasi

keberadaan lembaga ini adalah Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 345 Tahun 2004.

Kementerian Agama berupaya menciptakan aparatur sipil negara yang profesional melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Upaya ini sejalan dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, yang menyatakan bahwa penyelenggaraan diklat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul, memiliki integritas, profesional, dan mampu menjalankan tanggung jawab secara optimal di lingkungan Kementerian Agama. (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2015).

Balai diklat keagamaan memiliki tugas penting dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang bekerja di sektor keagamaan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Oleh karena itu, efektivitas dari program pelatihan yang diselenggarakan oleh balai diklat keagamaan harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi masyarakat. Sebagai contoh, perlu adanya penyesuaian kurikulum pelatihan agar lebih relevan dengan isu-isu kontemporer yang dihadapi di masyarakat, seperti pemahaman terhadap keberagaman, penggunaan teknologi dalam dakwah, dan manajemen sumber daya keagamaan secara efisien (Kementerian Agama Republik Indonesia., 2021).

Adapun kegiatan yang termasuk dalam penyelenggaraan diklat bagi tenaga administrasi meliputi diklat dasar CPNS Golongan III, Diklat Prajabatan, diklat penjenjangan struktural PIM IV, diklat pembentukan jabatan, diklat teknis administrasi, serta penyusunan dokumen pendukung administrasi untuk menunjang pelaksanaan diklat tenaga administrasi (Kementerian Agama Republik Indonesia., 2022a). Sementara itu, daftar kegiatan dalam penyelenggaraan diklat bagi tenaga teknis keagamaan mencakup diklat pembentukan jabatan, diklat teknis fungsional keagamaan, diklat teknis substantif keagamaan, serta dokumen administrasi yang mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut. Untuk diklat tenaga teknis pendidikan, kegiatan yang diselenggarakan antara lain diklat teknis fungsional pembentukan,

diklat teknis fungsional peningkatan kompetensi, diklat teknis substantif pembekalan, diklat teknis substantif peningkatan kompetensi, serta dokumen administrasi pendukung bagi pelaksanaan diklat teknis di bidang pendidikan.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan target atau sasaran yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kinerja tersebut dapat memberikan dampak langsung terhadap kemajuan instansi. Setiap jenis pekerjaan memerlukan kriteria tertentu guna mengenali aspek-aspek penting yang mendukung keberhasilan.

Pengembangan sumber daya manusia memberikan dasar yang kuat untuk memahami pentingnya pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (Pratiwi et al., 2022). Menurut teori ini, peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan relevan akan berdampak langsung pada kualitas kinerja dalam pelayanan publik. Dalam konteks keagamaan, Sumber daya manusia yang kompeten tidak hanya diperlukan untuk menjalankan tugas administratif, tetapi juga untuk menjadi penghubung antara nilai-nilai agama dan kebutuhan praktis masyarakat.

Pada kenyataannya, berbagai tantangan masih menghambat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor keagamaan. Salah satu masalah utama dalam pengembangan sumber daya di lingkungan kementerian keagamaan adalah capaian kinerja yang diselenggarakan unit pelaksanaan teknis. Pimpinan lembaga sangat berperan penting dalam ketercapaian kinerja secara optimal, maka dari itu pimpinan harus senantiasa memberikan motivasi dan menyusun perjanjian kinerja terhadap pegawai yang bertugas pada penyelenggaraan program diklat. Selain itu, keterbatasan anggaran dan adanya anggaran yang diblokir juga menjadi faktor penghambat capaian kinerja dalam upaya

meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor keagamaan (Kementerian Agama Republik Indonesia., 2022b).

Kinerja yang dimaksud tidak terbatas pada hasil dari kegiatan yang dilaksanakan pada tahun berjalan saja, melainkan juga mencakup capaian (outcome) yang semestinya tercapai sebagai akibat dari pelaksanaan kegiatan pada tahun-tahun sebelumnya. Oleh karena itu, sasaran kinerja yang disepakati turut memuat hasil dari kegiatan masa lalu, guna menjamin kesinambungan pencapaian kinerja dari tahun ke tahun.

Penyusunan perjanjian kinerja memiliki beberapa tujuan utama. pertama, sebagai bentuk nyata komitmen antara pihak yang diberi mandat dan pihak yang memberikan mandat dalam rangka memperkuat integritas, akuntabilitas, transparansi, serta kinerja aparatur. Kedua, sebagai acuan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan target organisasi, serta menjadi dasar dalam pemberian penghargaan maupun sanksi. Ketiga, menjadi landasan dalam penetapan sasaran kinerja individu pegawai.

Berikut adalah capaian kinerja balai diklat keagamaan Kota Bandung yang merupakan unit pelaksana teknis di bawah naungan kementerian agama.

Tabel 1. 1

**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung Tahun 2022**

Sasaran Program	Target	Capaian	Presentase
Pelatihan Tenaga Administrasi	100%	96,67%	96,67%
Pelatihan Tenaga Keagamaan	100%	100%	100%
Pelatihan Tenaga Pendidikan	100%	93,33%	93,33%

Sumber : Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung 2022

Tabel 1. 2
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung Tahun 2023

Sasaran Program	Target	Capaian	Presentase
Pelatihan Tenaga Administrasi	100%	99,89%	99,89%
Pelatihan Tenaga Keagamaan	100%	106,27%	106,27%
Pelatihan Tenaga Pendidikan	100%	108%	108%

Sumber: Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung 2023

Tabel 1. 3
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung Tahun 2024

Sasaran Program	Target	Capaian	Presentase
Pelatihan Tenaga Administrasi	100%	98,02%	98,02%
Pelatihan Tenaga Keagamaan	100%	100%	100%
Pelatihan Tenaga Pendidikan	100%	99,81%	99,81%

Sumber : Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung 2024

Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) balai diklat keagamaan Kota Bandung selama tiga tahun terakhir, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program pelatihan mencakup tiga sasaran utama, yaitu

pelatihan tenaga administrasi, tenaga keagamaan, dan tenaga pendidikan. Masing-masing sasaran ditetapkan dengan target capaian sebesar 100%.

Pada tahun 2022, capaian pelatihan tenaga administrasi dan tenaga pendidikan masih belum mencapai target sepenuhnya, yaitu masing-masing sebesar 96,67% dan 93,33%, meskipun pelatihan tenaga keagamaan berhasil memenuhi target secara penuh (100%). Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan pelatihan untuk dua jenis sasaran lainnya, baik dari segi jumlah pelatihan, pelaksanaan teknis, atau keikutsertaan peserta. Memasuki tahun 2023, capaian program mengalami peningkatan yang signifikan. Bahkan, pelatihan tenaga keagamaan dan tenaga pendidikan melebihi target yang telah ditetapkan, masing-masing sebesar 106,27% dan 108%, sedangkan pelatihan tenaga administrasi juga meningkat menjadi 99,89%. Capaian yang melebihi target ini mengindikasikan adanya peningkatan kinerja, efisiensi pelaksanaan program, dan antusiasme peserta.

Namun, pada tahun 2024, capaian pelatihan kembali mengalami sedikit penurunan, meskipun masih berada di atas angka 98%. Pelatihan tenaga administrasi mencapai 98,02%, tenaga pendidikan sebesar 99,81%, dan tenaga keagamaan kembali stabil di angka 100%. Penurunan ini menunjukkan adanya fluktuasi dalam pelaksanaan program, yang mungkin disebabkan oleh faktor teknis, sumber daya, atau kebijakan internal. Secara umum, data ini mencerminkan bahwa kinerja Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung dalam menyelenggarakan program pelatihan cukup baik dan konsisten. Meski terdapat sedikit penurunan pada tahun tertentu, capaian selalu mendekati atau bahkan melebihi target. Hal ini dapat menjadi dasar dalam menilai efektivitas dan kualitas kinerja pegawai dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui program diklat yang diselenggarakan.

Gambar 1. 1

**Survei Kepuasan Peserta pelatihan Balai diklat keagamaan Kota
Bandung Tahun 2024**

No	Aspek yang dinilai	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	Kepesertaan	91,12	Meliputi penyampaian pendapat, partisipasi aktif, dan komunikasi antarpeserta
2	Kepanitiaan	91,48	Meliputi kesiapan panitia, layanan selama pelatihan, dan responsivitas
3	Kurikulum	91,27	Meliputi isi materi, metode pelatihan, dan relevansi topik

Ket: Jumlah Responden 432 Orang

Nilai Rata-rata Keseluruhan: 91,34 Skala 0–100

Sumber: Simdiklat Kemenag

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan melalui sistem simdiklat-kemenag.id, tingkat kepuasan peserta pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung pada tahun 2024 menunjukkan rata-rata yang tergolong tinggi, yaitu sebesar 91,34 dari skala 0 hingga 100. Survei ini melibatkan 432 responden dan mencakup tiga aspek utama yang dinilai oleh peserta, yaitu kepesertaan, kepanitiaan, dan kurikulum. Pada aspek kepesertaan, skor kepuasan mencapai 91,12 yang mencerminkan bahwa secara umum peserta merasa cukup puas terhadap proses penetapan, penempatan, dan komunikasi yang dilakukan oleh pihak penyelenggara. Meskipun demikian, terlihat bahwa penempatan peserta memperoleh nilai yang sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya, yang mengisyaratkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang peserta dan jenis pelatihan yang diikuti. Hal ini bisa menjadi indikasi lemahnya kinerja pegawai dalam memahami kebutuhan kompetensi peserta secara individual. Aspek kepanitiaan mencatat skor tertinggi, yaitu 91,48. Meskipun sebagian besar indikator

seperti pelayanan, kerjasama, dan sikap panitia mendapat penilaian sangat baik, beberapa aspek seperti kepemimpinan dan sarana pelatihan masih menunjukkan nilai yang sedikit lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan teknis pelatihan, masih terdapat ruang untuk peningkatan kualitas, khususnya dalam hal manajerial dan penyediaan fasilitas pendukung kegiatan. Sementara itu, aspek kurikulum mencatat skor 91,27, dengan penilaian tertinggi terdapat pada manfaat pelatihan yang dirasakan oleh peserta. Namun, indikator seperti jadwal dan kegiatan tambahan menunjukkan angka yang lebih rendah, menandakan bahwa meskipun materi pelatihan dianggap bermanfaat, pelaksanaannya masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan peserta agar lebih efektif dan tidak membebani.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa meskipun tingkat capaian kinerja dan kepuasan peserta tinggi secara umum, hal tersebut belum sepenuhnya mencerminkan keberhasilan dalam kinerja pegawai diklat, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya optimal dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung dalam melaksanakan program pelatihan dan mengidentifikasi kontribusi terhadap penguatan kapasitas sumber daya manusia di sektor keagamaan.

Berdasarkan data yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan terkait dengan bagaimana kinerja di balai diklat keagamaan Kota Bandung. Penelitian ini berfokus pada pengukuran lima indikator kinerja yaitu, kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas (*effectiveness*), dan kemandirian. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian "Kinerja Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Kota Bandung?
2. Bagaimana kuantitas kinerja dalam pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjangkau kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia di sektor keagamaan?
3. Bagaimana ketepatan waktu pelaksanaan program pelatihan oleh pegawai dalam menyesuaikan jadwal dan dinamika kebutuhan masyarakat?
4. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Kota Bandung.
5. Bagaimana kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan dalam menunjukkan kemandirian kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di balai diklat keagamaan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat mengambil tujuan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung.
2. Untuk menganalisis kuantitas pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjawab kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di sektor keagamaan.
3. Untuk mengetahui ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan oleh pegawai dalam merespon dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat
4. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pendidikan dan pelatihan dalam menunjukkan kemandirian kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di balai diklat keagamaan Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting secara teoritis dalam memperluas pemahaman tentang peningkatan kinerja dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor keagamaan pada Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. Hasil dari studi ini bisa menjadi bahan acuan bagi para akademisi serta peneliti yang ingin mengeksplor proses pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas layanan publik

2. Praktis

Penelitian tentang "Kinerja Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung " memiliki berbagai kegunaan praktis yang sangat relevan baik bagi pengelola lembaga, pemerintah daerah, maupun masyarakat. Salah satu kegunaan utama dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kinerja Balai Diklat Keagamaan dapat mempengaruhi peningkatan pelayanan publik di sektor keagamaan. Dengan menganalisis kinerja lembaga ini, penelitian ini dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau diperkuat, memberikan rekomendasi yang dapat membantu meningkatkan efektivitas pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak pengelola Balai Diklat Keagamaan dalam upaya perbaikan sistem kerja dan program yang ada. Hasil temuan dari penelitian dapat menjadi referensi dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang lebih tepat dan berbasis data. Penelitian ini juga membantu mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin menghambat proses pengembangan sumber daya manusia yang optimal, sehingga langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kualitas pelatihan dapat diambil.

Lebih jauh lagi, penelitian ini dapat berfungsi untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan lembaga keagamaan tersebut. Dengan adanya data yang jelas mengenai kinerja Balai Diklat

Keagamaan, masyarakat dan pihak terkait dapat lebih mudah memantau dan mengevaluasi sejauh mana lembaga ini berhasil memberikan pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap pengembangan sumber daya manusia.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berlandaskan pada konsep administrasi publik sebagai dasar utama. Administrasi publik mencakup segala tindakan yang dilakukan oleh aparat pemerintah untuk mencapai tujuan negara. Dalam hal ini, administrasi publik sangat berkaitan dengan penyediaan layanan publik yang berkualitas. Layanan publik yang baik menjadi isu penting dalam kebijakan, karena dapat mempengaruhi peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Fokus utama dari kerangka pemikiran ini adalah pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengaturan, dan penyelesaian aktivitas pelatihan guna mencapai tujuan pelatihan dengan cara yang efektif. Untuk menganalisis kinerja pegawai, penelitian ini mengacu pada teori kinerja dari Robbins yang mencakup lima indikator utama:

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kesempurnaan yang tercapai dalam pekerjaan atau pelayanan yang diberikan. Dalam konteks Balai Diklat Keagamaan, kualitas bisa diukur dari sejauh mana hasil pelatihan atau pendidikan yang diberikan oleh Balai Diklat memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini mencakup keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh peserta pelatihan, serta kemampuan mereka untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam tugas keagamaan mereka di masyarakat.

2. Kuantitas

Kuantitas mengukur seberapa banyak output atau hasil yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu. Di Balai Diklat Keagamaan, kuantitas dapat dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, jumlah pelatihan yang diselenggarakan, serta jumlah materi pelatihan yang telah berhasil disampaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana kegiatan atau pelayanan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dalam pengelolaan Balai Diklat Keagamaan, ketepatan waktu dapat dilihat dari sejauh mana kegiatan pelatihan diselenggarakan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini juga berkaitan dengan penyelesaian administrasi pelatihan, seperti pemberian sertifikat atau laporan hasil pelatihan kepada peserta, yang harus dilakukan dalam jangka waktu yang tepat agar tidak mengganggu kelancaran proses lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, dan tepat sasaran. Dalam hal ini, efektivitas tidak hanya sekadar menunjukkan apakah suatu kegiatan telah selesai dilaksanakan, tetapi lebih kepada apakah kegiatan tersebut benar-benar menghasilkan dampak yang diharapkan. Dalam konteks Balai Diklat Keagamaan,

efektivitas dapat ditinjau dari sejauh mana program-program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai tujuan utamanya, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di sektor keagamaan. Peningkatan kualitas ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis, pemahaman nilai-nilai keagamaan, hingga kemampuan dalam mengaplikasikan hasil pelatihan di lingkungan kerja masing-masing. Sebuah pelatihan dikatakan efektif apabila para peserta tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga mampu menyerap materi, memahami substansi yang disampaikan, serta menunjukkan perubahan positif dalam kinerja setelah kembali ke tempat tugasnya. Selain itu, efektivitas juga dapat dilihat dari sejauh mana materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan, metode penyampaian yang interaktif dan aplikatif, serta dukungan lingkungan kerja terhadap implementasi hasil pelatihan. Oleh karena itu, dalam mengevaluasi efektivitas program di Balai Diklat Keagamaan, penting untuk mempertimbangkan berbagai indikator yang mencerminkan keberhasilan proses dan hasil pelatihan secara menyeluruh, bukan hanya dari segi administrasi atau pelaporan, tetapi dari dampak nyata yang ditimbulkan bagi peserta maupun institusi asal mereka.

5. Kemandirian

Kemandirian dalam konteks kinerja mengacu pada kemampuan individu atau organisasi untuk bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada pihak lain. Di Balai Diklat Keagamaan, kemandirian dapat dilihat dari sejauh mana lembaga tersebut dapat mengelola kegiatan pelatihannya dengan efektif. Kemandirian ini juga dapat diukur dari kemampuan lembaga untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan secara mandiri, tanpa adanya kendala besar yang berasal dari faktor eksternal.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan alur logis antara fokus penelitian, indikator yang digunakan, serta keterkaitannya dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia di Balai

Diklat Keagamaan Kota Bandung.

Kinerja pegawai dilihat melalui beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin optimal pula hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM.

Untuk lebih jelasnya, hubungan antar unsur dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka berpikir berikut



Gambar 1. 2

Kerangka Berpikir

