

ABSTRAK

Ihsan Ali Fauzan , 1218010078, 2026, Pengelolaan Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung.

Pengelolaan Kinerja pegawai merupakan tingkat capaian kerja organisasi maupun individu sesuai dengan sasaran dan tugas yang harus dicapai, baik secara kelompok maupun perorangan, dalam jangka waktu tertentu dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung masih ditemukan permasalahan berupa penurunan capaian kinerja pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realisasi capaian kinerja yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai berdasarkan lima indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, serta mengidentifikasi faktor penyebab penurunan kinerja dan merumuskan rekomendasi perbaikan yang tepat. Penelitian ini penting dilakukan guna mengoptimalkan kinerja Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung dalam pelaksanaan program pelatihan serta mengidentifikasi kontribusinya terhadap penguatan kapasitas sumber daya manusia di sektor keagamaan.

Kajian ini berfokus pada lima indikator kinerja berdasarkan teori Robbins (2015), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Kota Bandung secara umum telah berjalan cukup baik dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia. Pegawai menunjukkan kompetensi dalam menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta, meskipun metode penyampaian masih memerlukan inovasi. Tingginya jumlah pelatihan mencerminkan produktivitas yang baik, namun perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang lebih efisien. Pelaksanaan pelatihan umumnya berlangsung tepat waktu dan adaptif terhadap dinamika di lapangan. Dari aspek efektivitas, pegawai mampu menjalankan tugas secara efisien, tepat waktu, serta responsif terhadap berbagai hambatan, sehingga mencerminkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Sementara itu, dari aspek kemandirian, pegawai menunjukkan kemampuan bekerja secara mandiri dengan menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi, memiliki inisiatif, serta bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

Kata kunci: kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan, kualitas kerja, efektivitas kerja, Balai Diklat Keagamaan

