

## **Evaluasi Pembinaan Pegawai di Lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang**

### *Evaluation of Employee Development in The Palembang Search and Help Office Environment*

**Sukamto <sup>1\*)</sup>, Lisdiana <sup>2)</sup>, Ong Berlian <sup>3)</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik STISIPOL Candradimuka, Indonesia

<sup>2</sup> STISIPOL Candradimuka, Indonesia

<sup>3</sup> STISIPOL Candradimuka, Indonesia

\*Email correspondences: [maskamto48@gmail.com](mailto:maskamto48@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pembinaan pegawai di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang. Evaluasi pembinaan pegawai di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang, merupakan penelitian kualitatif. Data atau informasi dikumpulkan melalui wawancara terhadap informan, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya pembinaan pegawai penelitian menunjukkan bahwa pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang memiliki peran krusial dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapsiagaan pegawai. Pembinaan menjadi faktor penting dalam menghadapi situasi darurat dan melibatkan pihak yang berkompeten dalam operasi pencarian dan pertolongan. Sarana dan prasarana pembinaan pegawai diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam memberikan pembinaan yang efektif. Ruang pelatihan, simulasi, dan peralatan pendukung lainnya memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan operasional. Kesejahteraan pegawai, termasuk fasilitas akomodasi, fasilitas kesehatan, dan area rekreasi, juga diakui sebagai faktor penting dalam mendukung efektivitas pembinaan. Kondisi fisik dan mental yang baik berkontribusi pada kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Proses evaluasi dan umpan balik secara berkala terhadap kinerja pegawai membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Penggunaan hasil evaluasi sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut menjadi faktor penentu dalam kesuksesan pembinaan pegawai.

**Kata Kunci :** Evaluasi, pembinaan pegawai, sarana dan prasarana, kesejahteraan pegawai

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to evaluate employee development within the Palembang Search and Rescue Office. Evaluation of employee development in the Palembang Search and Rescue Office environment is qualitative research. Data or information is collected through interviews with informants, observation and documentation. The research results show the importance of employee development. Research shows that employee development at the Palembang Search and Rescue Office has a crucial role in improving employee skills, knowledge and preparedness. Guidance is an important factor in dealing with emergency situations and involving competent parties in search and rescue operations. Facilities and infrastructure for employee coaching are identified as key elements in providing effective coaching. Training rooms, simulations and*

*other supporting equipment make a positive contribution to the development of operational skills. Employee welfare, including accommodation facilities, health facilities and recreation areas, is also recognized as an important factor in supporting coaching effectiveness. Good physical and mental condition contributes to employee readiness in carrying out their duties. The process of regular evaluation and feedback on employee performance helps identify strengths and weaknesses. Using evaluation results as a basis for further improvement and development is a determining factor in the success of employee development.*

**Keywords :** *Evaluation, employee development, facilities and infrastructure, employee welfare*

## **PENDAHULUAN**

Kantor Pencarian dan Pertolongan (KPP) Palembang merupakan sebuah lembaga yang memiliki peran penting dalam menyelamatkan nyawa dan memberikan bantuan di berbagai situasi darurat. KPP Palembang beroperasi di berbagai medan, termasuk darat, laut, dan udara, dan seringkali berhadapan dengan kondisi yang berisiko tinggi dan tantangan yang kompleks. Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, KPP Palembang membutuhkan pegawai yang kompeten, terlatih, dan profesional. KPP Palembang bertanggung jawab untuk merespons dengan cepat dan efektif dalam mengatasi situasi-situasi yang mengancam keselamatan dan keamanan masyarakat. Kinerja pegawai KPP Palembang memiliki dampak langsung terhadap efisiensi dan kesuksesan operasi pencarian dan penyelamatan, serta keselamatan masyarakat yang membutuhkan bantuan darurat. Oleh karena itu, evaluasi pembinaan pegawai di lingkungan KPP Palembang menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan masyarakat yang dilayani.

Evaluasi pembinaan pegawai di lingkungan KPP Palembang menjadi penting untuk memastikan bahwa pegawai KPP Palembang dapat

berkinerja optimal dan memberikan layanan yang efisien, tepat, dan berkualitas tinggi. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan potensi pegawai yang perlu ditingkatkan, serta memberikan arahan dan bimbingan dalam pengembangan profesional dan karier mereka. Dengan memastikan pegawai KPP Palembang memiliki keterampilan yang sesuai, prosedur kerja dapat dijalankan dengan lebih efisien, mengurangi waktu respon dan meningkatkan hasil dari operasi pencarian dan penyelamatan. 3) Pengembangan Profesional: Evaluasi pembinaan memberikan kesempatan bagi pegawai KPP Palembang untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan memfasilitasi pengembangan profesional pegawai, KPP Palembang dapat meningkatkan kapabilitas dan kapasitas mereka untuk menghadapi tantangan masa depan. 4). Motivasi dan Kepuasan Pegawai: Evaluasi pembinaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai. Memberikan pengakuan atas prestasi dan memberikan bimbingan untuk perbaikan dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan lembaga.

Evaluasi pembinaan pegawai adalah proses penilaian kinerja dan perkembangan pegawai dengan tujuan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan rencana pengembangan agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Tahapan-tahapan penting dalam evaluasi pembinaan pegawai meliputi: Penetapan Tujuan: Menetapkan tujuan evaluasi yang jelas dan terukur agar pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka dalam periode evaluasi tertentu. Tujuan evaluasi harus relevan dengan pekerjaan dan tujuan organisasi. Pemantauan dan Tindak Lanjut: Menetapkan jadwal pemantauan untuk memastikan pegawai mengikuti rencana pengembangan dan mengukur perkembangannya dari waktu ke waktu. Pengakuan dan Penghargaan: Mengakui dan memberikan penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang luar biasa dari pegawai, ini dapat berupa pujian atau insentif.

Perbaikan Proses: Melakukan evaluasi terhadap proses evaluasi pembinaan secara keseluruhan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan efektivitasnya. Pentingnya evaluasi pembinaan pegawai terletak pada upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan pegawai dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Evaluasi ini juga memastikan bahwa pegawai terus berkembang dan memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai dengan perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan organisasi. Selain itu, evaluasi

pembinaan juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi.

Selain itu, dalam era yang semakin kompleks dan dinamis, tuntutan terhadap KPP Palembang juga semakin meningkat. Kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan dapat mempengaruhi cara KPP Palembang beroperasi. Oleh karena itu, evaluasi pembinaan pegawai perlu menjadi proses berkelanjutan yang dapat mengakomodasi perubahan dan kebutuhan baru. Namun, meskipun evaluasi pembinaan pegawai memiliki peran vital, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Beberapa kendala dapat meliputi keterbatasan sumber daya, tingginya tingkat risiko dalam operasi, dan kompleksitas proses evaluasi itu sendiri. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang evaluasi pembinaan pegawai di KPP, diharapkan lembaga ini dapat terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi mereka, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan darurat. Dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Belum optimalnya menetapkan jadwal pemantauan untuk memastikan pegawai mengikuti rencana pengembangan dan mengukur perkembangannya dari waktu ke waktu.
2. Belum adanya data yang terkumpul untuk menilai kinerja dan kemajuan pegawai.

3. Belum adanya penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang luar biasa dari pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Evaluasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:310), pengertian evaluasi diartikan sama dengan penilaian/hasil. Namun beberapa ahli berpendapat bahwa penilaian dan evaluasi tidak sama persis, dengan kata lain ada persamaan dan ada pula perbedaannya.

### 2. Model Evaluasi CIPP

Berikut ini komponen atau dimensi model CIPP Menurut Stufflebeam (2003:78) yang meliputi *context*, *input*, *process* dan *product*.

#### a. *Context Evaluation* (Evaluasi Konteks)

Stufflebeam (2003: 128) menyatakan bahwa tujuan evaluasi konteks adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan evaluasi. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan tersebut, evaluator dapat memandu perbaikan yang diperlukan.

#### b. *Input Evaluation* (Evaluasi Masukan)

Menurut Stufflebeam sebagaimana yang dikutip Arikunto (2004: 78) mengungkapkan bahwa pertanyaan yang berkenaan dengan masukan mengarah pada pemecahan masalah yang mendorong diselenggarakannya program yang bersangkutan

#### c. *Process Evaluation* (Evaluasi Proses)

Pada Proses melaksanakan program tersebut terdiri atas mekanisme pelaksanaan. Pelaksanaan Pemberian Bantuan Tunai tersebut hendaknya melalui suatu tahapan tertentu sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan dapat dimanfaatkan secara efektif

#### d. *Product Evaluation* (Evaluasi Produk/Hasil)

Dari evaluasi proses diharapkan dapat membantu pimpinan proyek atau guru untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan kelanjutan, akhir, maupun modifikasi program. Sementara menurut Tayibnapsis (2000: 14) menerangkan evaluasi produk untuk membantu membuat keputusan selanjutnya baik mengenai hasil yang telah dicapai maupun menerangkan apa yang dilakukan setelah program itu berjalan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, tindakan dan lain-lain dengan tujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Evaluasi Pembinaan Pegawai di Lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang. Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada Evaluasi Pembinaan Pegawai di Lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang

Definisi operasional diartikan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara menyusun variabel,

sehingga dapat memberikan suatu informasi ilmiah yang amat membantu penelitian lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. (Zeithaml, 2019). Peneliti ini menggunakan teori menurut Model Stufflebeam (2007), yang menjadi indikator pengukurannya seperti dibawah ini :

a. *Context*

1. Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai
2. Sasaran Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

b. *Input*

1. Sumber Daya Manusia/Staf
2. Sumber Pembiayaan Pembinaan Pegawai
3. Sarana dan Prasarana Pembinaan Pegawai

c. *Process*

1. Mekanisme Pelaksanaan Pembinaan Pegawai
2. SOP Pembinaan Pegawai
3. Pelaksanaan Pembinaan

d. *Product*

1. Hasil Pelaksanaan Pembinaan Pegawai
2. Dampak Pelaksanaan Pembinaan Pegawai.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014: 12- 14). Komponen dalam analisis data Miles, Huberman dan Saldana (2014: 12-13) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data Kondensasi

data (data condensation), penyajian data (data display), dan menarik kesimpulan/verifikasi data (conclusion/verification).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. *Context*

#### 1. Tujuan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tujuan pelaksanaan pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini terlihat bahwa program pembinaan terus dilakukan secara berkelanjutan agar semua pegawai memiliki kemampuan dan kompetensi yang optimal. Melalui pencapaian tujuan-tujuan ini, pembinaan pegawai dapat menjadi instrumen yang efektif untuk meningkatkan daya saing dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

#### 2. Sasaran Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sasaran utama dalam pelaksanaan pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang sudah berjalan dengan baik hal ini memberikan bukti bahwa program yang tersusun dapat terlaksana secara maksimal. Melalui pencapaian sasaran-sasaran ini, pembinaan pegawai diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada

perkembangan individu, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing.

## ***b. Input***

### **1. Sumber Daya Manusia/Staf**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sumber daya manusia yang ada di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang sudah baik hal ini terlihat dari ketersediaan personil serta staff yang kompeten dan professional dalam menjalankan tugasnya, selain itu komunikasi yang tejalin antar pegawai menjadikan kolaborasi yang sangat baik dalam penyelesaian tugas dilapangan. Dengan memperhatikan dan mengelola aspek-aspek tersebut, Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berfungsi secara optimal dalam menyelenggarakan operasi SAR dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

### **2. Sumber Pembiayaan Pembinaan Pegawai**

Anggaran yang dipergunakan selama ini berasal dari dari pemerintah yang memang sangat mendukung program kerja serta keterlaksanaan semua rencana yang tersusun di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang.

### **3. Sarana dan Prasarana Pembinaan Pegawai**

Ssarana dan prasana pembinaan pegawai di Kantor Pencaraan dan Pertolongan Palembang telah tersedia dengan cukup optimal dalam proses pengembangan

pegawai. Pengadaan dan pemeliharaan sarana serta prasarana pembinaan adalah elemen krusial dalam menjamin efektivitas dan kelancaran program pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang.

## ***c. Process***

### **1. Mekanisme Pelaksanaan Pembinaan Pegawai**

Mekanisme dalam pelaksanaan pembinaan pegawai telah berjalan dengan baik, terlihat dari beberapa aktivitas sampai pada proses monitoring pasca pembinaan hal ini bertujuan untuk mengetahui ketercapaian tujuan setelah proses pembinaan dilakukan kepada pegawai. Dengan menerapkan mekanisme ini, Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang dapat memastikan bahwa pembinaan pegawai tidak hanya menjadi rutinitas, tetapi juga menjadi investasi strategis dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan kinerja operasional.

### **2. SOP Pembinaan Pegawai**

SOP dalam pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang telah berjalan dengan cukup optimal dan berkelanjutan, SOP telah berjalan dengan baik dengan mengikuti SOP Pembinaan Pegawai, Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang dapat memastikan bahwa setiap langkah dalam proses pembinaan dilakukan dengan konsisten, membantu mencapai tujuan pengembangan pegawai dengan efektif dan efisien..

### 3. Pelaksanaan Pembinaan

Pelaksanaan pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang ditandai dengan beberapa aktivitas yang berjalan dengan maksimal melalui SOP yang telah tersusun menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembinaan.

#### d. Product

##### 1. Hasil Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

Hasil pelaksanaan pembinaan memberikan gambaran menyeluruh tentang keberhasilan program dalam meningkatkan kinerja dan kesiapsiagaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang. Evaluasi yang cermat terhadap hasil ini menjadi dasar untuk pengembangan program pembinaan di masa depan.

##### 2. Dampak Pelaksanaan Pembinaan Pegawai

Program pembinaan yang berhasil akan meninggalkan dampak yang dapat dipertahankan dan diterapkan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Keberlanjutan dampak menjadi parameter penting untuk menilai keberhasilan jangka panjang program pembinaan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang.

pengetahuan, dan kesiapsiagaan pegawai. Pembinaan menjadi faktor penting dalam menghadapi situasi darurat dan melibatkan pihak yang berkompeten dalam operasi pencarian dan pertolongan.

- b. Peran Sarana dan Prasarana: Sarana dan prasarana pembinaan pegawai diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam memberikan pembinaan yang efektif. Ruang pelatihan, simulasi, dan peralatan pendukung lainnya memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan operasional.
- c. Dukungan Kesejahteraan Pegawai: kesejahteraan pegawai, termasuk fasilitas akomodasi, fasilitas kesehatan, dan area rekreasi, juga diakui sebagai faktor penting dalam mendukung efektivitas pembinaan. Kondisi fisik dan mental yang baik berkontribusi pada kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- d. Pentingnya Umpan Balik dan Evaluasi: Proses evaluasi dan umpan balik secara berkala terhadap kinerja pegawai membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Penggunaan hasil evaluasi sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut menjadi faktor penentu dalam kesuksesan pembinaan pegawai.

### KESIMPULAN

- a. Pentingnya Pembinaan Pegawai Penelitian menunjukkan bahwa pembinaan pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang memiliki peran krusial dalam meningkatkan keterampilan,

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zaenal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi & Jabar. 2010. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyanti, R., & Haris, A. (2019). Evaluasi Pembinaan Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 6(2), 98-109.
- Khusnaini. 2015. "Efektivitas Evaluasi Model CIPP (Context, Input, Process, Product) Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Bidang Studi Pendidikan Agama Islam di SMP Jati Agung Wage Sidoarjo". Surabaya: Universitas Muhamadiyah. Skripsi Tidak diterbitkan.
- Kurniawan, R., & Wulandari, Y. (2021). Analisis Evaluasi Pembinaan Pegawai dengan Pendekatan 360-Degree Feedback di Kantor Pencarian dan Pertolongan (KPP) Daerah Banyumas. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 34-45.
- L.Stufflebeam, Daniel and Anthony J. Shinkfield. 2007. *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco: A Wiley Imprint.
- Mardiana, D., & Hadi, S. (2019). Analisis Evaluasi Pembinaan Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan: Studi Kasus pada KPP Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 56-68.
- Miles, M.B, Huberman, A. M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook Edition 3*. USA: Sage Publications.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A., & Kartika, D. (2017). Pengaruh Evaluasi Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (KPP) Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45-57.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sudijono, Anas. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, A., & Wijayanto, H. (2018). Evaluasi Pembinaan Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 5(2), 101-110.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan.
- Wahyuni, R., & Pratama, A. (2018). Evaluasi Pembinaan Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja Kantor Pencarian dan Pertolongan (KPP) di Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 76-85.
- Widodo, B., & Rahayu, E. S. (2020). Implementasi Evaluasi Pembinaan Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan: Studi Kasus pada KPP Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(2), 89-98.