

**PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
LINGKUNGAN HIDUP(DLH) KOTA PALEMBANG**

Abstrak

CARLES HUSIN, 2011068 judul **skripsi Peran Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup(DLH) Kota Palembang** jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang, Pembimbing Utama (1) Bapak **Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si** Pendamping (II) Ibu **Holipah.S.Sos.,M.Si**

Latar Belakang Penelitian ini adalah Berdasarkan observasi awal penulis pada tanggal 14 September 2023 pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) ditemukan indikasih masalah seperti dalam penggunaan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pengelolaan administrasi masih membutuhkan waktu yang lama yang seharusnya bisa diselesaikan secara cepat.

Tujuan Penelitian untuk menganalisa Peran Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, Teknik Pengelolaan Data (Teknik Observasi, Teknik Wawancara, Dokumentasi, Studi Pustaka) Teknik Analisa Data (Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan)

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang sudah berjalan baik hanya untuk indikator kuantitas dan waktu , masi diraskan perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kata Kunci : *Peranan Diklat,ASN, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran adalah sikap atau perilaku yang diharapkan banyak orang terhadap seseorang yang mempunyai status atau kedudukan tertentu. Menurut Riyadi (2002:138), peran dapat diartikan sebagai visi dan konsep peran yang dimiliki partai dalam masyarakat. Dalam peran tersebut, aktor atau individu dan organisasi akan bertindak sesuai dengan kebutuhan orang atau lingkungannya. Tanggung jawab juga diartikan sebagai persyaratan yang diberikan dengan cara tertentu (berdasarkan prinsip, harapan, larangan, kewajiban, dan sebagainya). Dimana terdapat sejumlah print dan beauty yang mengkoordinasikan dan

menunjang kinerjanya dalam pemanfaatan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, namun mengelola manusia itu sulit. Selain diharapkan terampil, kompeten dan cakap, pegawai juga harus mempunyai kemauan dan keinginan yang kuat untuk bekerja secara efisien dan efektif. Pendidikan dan pelatihan adalah sarana untuk menyesuaikan pekerjaan dan ketenagakerjaan dengan kesanggupan, keterampilan atau keterampilan dan kesanggupan setiap pekerja dan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja sebagai tindakan memperkenalkan suatu pekerjaan tertentu kepada yang bersangkutan. Baik atau buruknya kinerja pegawai mempengaruhi kestabilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Kompetensi dan keterampilan tidak akan terdefinisi dengan jelas apabila tidak dibarengi dengan etos kerja dan disiplin dalam mencapai tujuan. Untuk mewujudkan semua itu, jumlah orang yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan dalam organisasi harus ditingkatkan satu per satu melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melamar pekerjaan, dan kami yakin dengan adanya program ini, pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko, 2008: 103). . Gagasan lain yang diungkapkan Simamora (2006:346) adalah salah satu tujuan pendidikan

dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Orang-orang dalam organisasi hendaknya berpedoman pada aturan-aturan yang disepakati. Penegakan hukum tidak bisa berjalan secara otomatis. Hukum hanya bisa berjalan jika masyarakat mematuhiinya. Sangat penting bagi setiap anggota organisasi untuk mengikuti dan menaati petunjuk demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen personalia sangat penting dalam pemrosesan personel; agar orang-orang yang menjadi landasan organisasi dapat melaksanakan dan menaati seluruh peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa manusia sangatlah penting, bahkan sangat menentukan. Selain itu, untuk dapat memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dan

seutuhnya, masyarakat harus dikelola seefektif mungkin dengan menggunakan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. Telah terungkap bahwa permasalahan angkatan kerja pada umumnya merupakan permasalahan kemanusiaan yang paling kompleks, paling penting dan tersebar luas di banyak bidang. Kita kini berada di era teknologi dimana mesin menggantikan aktivitas manusia, namun faktor manusia masih menjadi faktor penting dan penentu dalam setiap organisasi. Dalam hukum perdata Indonesia, pengurusan usaha disebut pengurusan usaha. Manajemen sumber daya manusia sering digunakan dalam organisasi pemerintah sebagai istilah umum yang sebanding dengan istilah

manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi sumber daya manusia agar manusia dapat bekerja sebagai tumpuan organisasi dan mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk memanfaatkan manusia secara maksimal dan maksimal, manusia perlu dikelola seefektif mungkin dengan menggunakan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi, ketaatan dan ketaatan setiap anggota terhadap instruksi merupakan hal terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Alenia IV Untuk mencapai tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD

1945, yaitu: “Terbentuknya pemerintahan nasional Indonesia dan menumpahkan seluruh darah Indonesia, menyejahterakan kehidupan masyarakat, mensejahterakan rakyat negeri ini kehidupan yang lebih cerdas, untuk mewujudkan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, ikut serta dalam penyelenggaraannya, Alat Negara (ASN) yang merupakan salah satu alat negara, dengan tanggung jawab yang adil dan setara, bersama-sama menjamin kesejahteraan, kesatuan dan kedaulatan negara. dan ketaatan penuh pada Pancasila dan UUD 1945. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemampuan menjalankan fungsi negara dan melaksanakan upaya pembangunan untuk meningkatkan kinerja

lembaga publik. Tujuan pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan (Diklat) terutama untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perusahaan agar dapat melaksanakan tugas dan bekerja secara efektif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara umum merupakan kunci keberhasilan pembangunan suatu negara karena bergantung pada peningkatan kapasitas dan kinerja tenaga kerja yang produktif dan terampil. kreativitas, disiplin, profesionalisme, terutama kemampuan pegawai negeri atau manajer untuk mencapai kemampuan yang sama. PNS sering dikatakan berwajah buruk. Hal ini tercermin dalam banyak komentar para politisi, pakar dan administrator; Setiap tahunnya, ketika dibuka menjadi PNS, calon

PNS berbondong-bondong datang. Menurut para pejabat, jelas bahwa masyarakat merasa layanan tersebut tidak pantas. Untuk itu diberikan pelatihan pra-jabatan, teknis, operasional dan administrasi.

Selain itu, pelaksanaan aktivitas yang efektif mungkin bergantung pada pendidikan dan pelatihan yang tepat serta aktivitas yang mendukung manajemen karyawan untuk mencerminkan keberhasilan mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya. Peran disini adalah sesuatu yang memenuhi tugas dan kewajiban. Peran adalah sesuatu yang mempunyai wewenang dan kedudukan seseorang, yang bersangkutan melakukan sesuatu apabila ia menjalankan hak dan tanggung jawab yang melekat pada jabatannya

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa dalam pendidikan dan pelatihan, tanggung jawabnya bukan hak dan tanggung jawab individu, tetapi juga tanggung jawab staf dan juga berarti wewenang. Jika pendidikan dan pelatihan tidak tersedia maka lembaga publik tidak dapat efektif karena segala kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan tertentu tidak dapat dilaksanakan. Pemerintah sebagian besar tidak menyadari gagasan buruk terhadap pegawai negeri ini. Pelatihan calon pegawai negeri sipil dan staf terdiri atas pelatihan manajemen dan pelatihan teknis dan operasional yang diatur dalam PP 101 Tahun 2000 tentang pelatihan pegawai negeri sipil. Salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas

pegawai adalah melalui program pendidikan dan pelatihan. Untuk Smith (2002:2) Pelatihan adalah suatu program terencana untuk mengubah sikap atau perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik dalam banyak kegiatan atau kegiatan. Pasal 70 mengatur bahwa setiap pejabat pelayanan publik (ASN) mempunyai hak dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya. Program pendidikan dan pelatihan mengembangkan keterampilan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan pada masa orientasi calon pegawai negeri sipil, semangat dan peningkatan kejujuran dan integritas, cinta tanah air dan cinta tanah air, pembentukan karakter berprestasi dan bertanggung jawab

serta penguatan profesionalisme dan kapasitas lapangan.

Pendidikan dan pelatihan sebenarnya merupakan pengembangan dari berbagai cabang ilmu pengetahuan yang ada sebagai respon terhadap usaha manusia. Manajemen membantu memfasilitasi pelaksanaan kegiatan bisnis penting lainnya dengan menyediakan informasi atau data yang diperlukan untuk memudahkan pengambilan keputusan. Tujuannya adalah untuk menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mengupayakan pengembangan lebih lanjut dari orang-orang yang terlibat. Ketika efisiensi operasional mengacu pada tingkat kemampuan untuk melakukan tugas tertentu pada waktu tertentu, misalnya, pada waktu yang telah ditentukan, tujuan,

target atau kinerja yang disepakati, maka pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting. Dalam pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena tingkat pencapaian hasil kerjanya akan dinilai sedemikian rupa sehingga diketahui sejauh mana tugas dan wewenangnya dijalankan. Apa yang diberikan bisa dilakukan secara nyata dan maksimal. Kinerja pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada tingkat kinerja tertentu hendaknya didasarkan pada misi yang ditetapkan sebagai landasan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, dalam menunjang kinerja lembaga publik, Direktorat Pusat Kepegawaian Umum Daerah (BKD)) menjamin keunggulan penguasaan perangkat negara sesuai dengan Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Warga Negara. Perangkat mengenai kewenangan penyusunan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengurusan Perangkat Sipil Negara menentukan asas mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengelolaan Perangkat Sipil Negara.

Mendorong manajemen karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan informasi kinerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja PNS tergantung pada tempat kerjanya adalah dengan memperhatikan alasan kinerja PNS yang merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja organisasi mengenai ketidakhadiran, perilaku kerja, pengaduan atau permasalahan, oleh karena itu Penanggung Jawab

Manajemen Sumber Daya Manusia Perdata Negara memegang peranan penting dalam berjalannya kegiatan lembaga dan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan tabel. Institusi pemerintah. .

Permasalahan PNS seringkali digambarkan dengan citra buruk. Hal ini terlihat dari banyaknya pendapat para politisi, ahli, administrator bahwa setiap tahunnya ada perpindahan PNS jika ada ruang bagi PNS. Jelas terlihat bahwa pelayanan yang dirasakan masyarakat ketika calon menjadi PNS tidak memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagaimana mestinya. Gagasan menjengkelkan tentang pegawai negeri sipil ini sebenarnya tidak diterima oleh pemerintah; setiap PNS diberi waktu atau sudah menjadi PNS (calon PNS). Kajian pertama dikenal

dengan pelatihan prakerja bagi PNS dan pelatihan lanjutan bagi PNS. PNS terdiri atas pelatihan manajemen dan pelatihan teknis dan operasional yang diatur dalam PP 101 Tahun 2000 tentang pelatihan pegawai negeri sipil. (BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan)

Sebagai makhluk sosial, setelah belajar membaca dan memahami, manusia harus mengatasi rintangan-rintangan lain untuk menjadi orang baik. Salahsatu cara untuk menciptakan orang yang positif di tempat kerja adalah dengan mempekerjakan staf yang tepat. Jika bekerja hanya membuat segalanya lebih mudah, itu adalah pilihan yang tepat bagi kebanyakan orang. Bekerja dengan hati dan jiwa serta meraih hasil merupakan salah satu hasil mewujudkan kinerja luar biasa dari karyawan

Berdasarkan observasi awal penulis pada tanggal 14 September 2023 pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) ditemukan indikasi masalah seperti dalam penggunaan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pengelolaan administrasi masih membutuhkan waktu yang lama yang seharusnya bisa diselesaikan secara cepat.

Apabila hal tersebut terus berlanjut maka tujuan yang ingin dicapai akan sulit diperoleh. Dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan di lingkungan organisasi akan dapat meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

Berdasarkan Uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Peran**

Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian ini adalah Bagaimana peran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis peran pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja pegawai di bidang jasa lingkungan hidup (DLH) kota palembang. .

1. 4 Minat penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada penulis,

a. Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan pemahaman, melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh pengetahuan lebih dalam tentang bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tentang kedudukan pemerintah penanggung jawab dana masyarakat (ASN) dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan lingkungan. Di Kota Palembang (DLH). Lahir Tahun Penerapan pembelajaran selama penelitian pada permasalahan nyata, yaitu permasalahan dalam penelitian penulis tentang pendidikan dan

pelatihan (Diklat) pada jabatan penanggung jawab dana negara (ASN), dalam meningkatkan kinerja pegawai di bidang Jasa Lingkungan. . Kota Palembang (DLH).

2. Kepada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

a. Kami yakin penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi dalam meningkatkan kinerja lembaga-lembaga publik di lingkungan Balai Lingkungan Hidup (DLH) Palembang yang dinilai lemah khususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Lahir pada tahun dapat dijadikan sebagai konsep alat pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan dan menilai keberhasilan pendidikan dan pelatihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

3. Sekolah Tinggi Sains Satya Negara Palembang,

a. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sumber untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Lahir tahun Dapat dijadikan referensi dan alat referensi dalam proposal atau penelitian lainnya.

1. Menulis dalam 5 Program

Sistem pasal ini dapat diuraikan dalam beberapa bagian, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAGIAN I PENDAHULUAN

Isi: sejarah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kepentingan penelitian, dan sistem penelitian.

BAB II PRINSIP

Isi : Pengertian Pendidikan dan Pelatihan, Pengertian, Konsep Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Kinerja Pegawai, Konsep Kinerja Pegawai, Ciri-ciri Kinerja Pegawai,

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Kinerja Pegawai, Dasar-Dasar Penelitian dan Masalah Metodologi.

BAB III METODE PENELITIAN

Isi: metode penelitian, definisi, definisi operasional, penyedia data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan rencana studi.

BAB IV : URAIAN UMUM

Bagian ini menguraikan sejarah singkat, struktur organisasi, fungsi pokok dan tugas.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan seputar rumusan pertanyaan.

BAB VI HASIL DAN KESIMPULAN

Bagian ini menjelaskan kesimpulan dan rekomendasi penulis berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Peran

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam situasi tertentu. Pemimpin mempunyai peran dalam suatu organisasi, dan setiap pekerjaan disertai dengan harapan tentang bagaimana orang yang memegang peran tersebut akan berperilaku. Tanggung jawab kepemimpinan dapat diartikan sebagai daftar perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisinya sebagai seorang pemimpin. (Rivai,

2012:148)Partisipasi mengarah pada kemaslahatan dan kekuatan komunitas. Oleh karena itu, konsep administrasi publik lebih menitikberatkan pada perencanaan kegiatan untuk kepentingan umum. Oleh karena itu, keberadaan pemerintah tidak hanya berwarna tetapi juga bermanfaat bagi kepentingan umum. Oleh karena itu, pemerintah sangat mementingkan partisipasi masyarakat untuk mencapai tujuan tersebut. Miftah Thoah (dalam buku Harbani Pasolong, 2014: 53) Peran diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam jabatan tertentu; Artinya tindakan atau perilaku yang dilakukan pemerintah sebagai alat pelaksanaan peraturan di pemerintahan daerah harus memenuhi fungsi pokok dan memenuhi tanggung jawab. sesuai

dengan peraturan perundang-undangan terkait (Rivai, 2014:148).

Menurut Rivai (2014:150), agar seorang pemimpin dapat terlibat dalam proses tersebut, faktor-faktor berikut harus diperhatikan:

- a. Landasan mendasar kepemimpinan seseorang bukanlah pada penetapan atau penamaan kepemimpinan, melainkan penerimaan kepemimpinan tersebut oleh orang lain. Lahir tahun
- Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan tumbuh dan berkembang.
- c. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan membaca situasi.
- hal. Perilaku manusia tidak terjadi dengan cara demikian, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan yang seimbang dan harmonis dapat tercipta jika setiap anggota mau

mengubah pola pikirnya dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Soejono (2012:213), tanggung jawab mencakup tiga hal:

- 1. Kewajiban mencakup asas-asas mengenai kedudukan atau kedudukan seseorang dalam masyarakat. Peran dalam sistem ini merupakan seperangkat aturan yang menjadi pedoman seseorang dalam menjalani kehidupan. Ada empat norma sosial yang dikenal, antara lain:
- a. Metode (Gunakan); Hal ini paling jelas terlihat dalam hubungan antar manusia dalam masyarakat. Menceraikannya akan mengakibatkan teguran pribadi, bukan hukuman berat. Lahir pada tahun
- Kebiasaan (cara) seperti mengulangi tindakan dengan cara yang sama merupakan tanda bahwa orang menikmati suatu tindakan.
- c.

Prinsip moral (adat istiadat) merupakan cerminan struktur sosial sekelompok orang yang ditegakkan oleh masyarakat, baik secara sukarela maupun tidak, sebagai alat kontrol terhadap anggotanya.hal. Adat istiadat merupakan aturan perilaku yang bersifat permanen, dan integrasi yang kuat serta perilaku masyarakat dapat meningkatkan kekuatan untuk mengubah kebiasaan atau tradisi. Soejono Soekanto (2012:174).2. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai sebuah keluarga dalam masyarakat.3. Peran juga dapat dianggap sebagai perilaku setiap individu yang penting dalam kehidupan sosial masyarakat.Perilaku manusia adalah tindakan manajer umum dalam merencanakan, mengatur,

mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan proses pengambilan keputusan mengenai kesetaraan manusia, tugas pekerjaan dan praktik yang baik.Keputusan-keputusan tersebut tercermin dalam karakteristik atasan dan bawahan tergantung pada perilaku masing-masing orang.Manusia mempunyai 4 ciri dasar: 1. Persepsi adalah cara individu memaknai lingkungannya. 2. Sikap adalah pengaturan mental yang terbentuk melalui pengalaman yang berperan penting dalam persepsi seseorang terhadap orang, benda, dan hal-hal tentang dirinya.3. Kemanusiaan adalah suatu sifat yang tampaknya stabil dan kelembapan sebagian besar merupakan masalah genetik dan sosial, budaya dan lingkungan.Pembelajaran adalah suatu proses perubahan yang terus-

menerus perilaku sebagai hasil pelatihan. (Siswanto,

2012:76) Menurut Rizzo, House dan

Lirtzman's Pratina (2013:36),

ambiguitas peran diukur dengan

menggunakan kriteria berikut:1.

Manajemen Percayalah pada

otoritasmu dan buatlah rencana yang

jelas untuk pekerjaanmu.2.

Misi Memiliki tujuan yang jelas

dalam bekerja dan menyadari

pentingnya alokasi waktu yang

tepat.3. tujuan yang jelas Definisi

tanggung jawab dan apa yang perlu

dilakukan sudah jelas.4. Tempat

Kerja Menentukan ruang lingkup

pekerjaan dan bagaimana kinerja

akan dievaluasi

2. 2. Pendidikan dan pelatihan (training)

Program pendidikan dan pelatihan

dirancang untuk mempersiapkan

tenaga kerja terbaik untuk bersaing.

2.2. 1 Pendidikan Pendidika berasal

dari kata didik dan merupakan kata

kerja lanjutan belajar, diberikan

sebagai awalan maskulin,

memberikan pendidikan (mengajar).

Sebagai kata benda, pendidikan

berarti proses perubahan sikap atau

perilaku seseorang atau organisasi

untuk berkembang menjadi dewasa

melalui kegiatan pendidikan dan

pelatihan (W.J.S. Poewardaminto:

1985). Menurut Kamus Besar

Bahasa Indonesia (2002: 263),

pendidikan berasal dari kata didik

(dididik), yang berarti meneruskan

dan memberikan pelatihan

keterampilan moral dan intelektual

(pelatihan kepemimpinan).

Sedangkan pendidikan mengacu

pada proses perubahan tingkah laku

dan perilaku seseorang atau suatu

organisasi sekelompok orang

melalui kegiatan pendidikan,

pelatihan, proses kegiatan dan metode pembelajaran untuk mengembangkan orang dewasa. Menurut UU Pendidikan Nomor 19, keterampilan dibutuhkan oleh individu, masyarakat, negara dan negara. Pendidikan adalah sebuah fenomena sosial; Ada hubungan alamiah antara satu orang dengan orang lain; misalnya antara orang lain, antara manusia dengan alam disekitarnya, dan antara makhluk hidup, dan sebagainya. "Untuk itu pendidikan harus tuntas dan menyeluruh, tidak mengenal waktu dan tempat" (Eko Ilham: 2006). Dalam sistem pendidikan nasional, konsep pendidikan diartikan sebagai upaya praktis untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi perannya di masa depan melalui manajemen, pendidikan, dan pelatihan.

2. 2. 2 Pelatihan Ranupandoyo dan Husnan (2002:77) mengartikan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: 'Pendidikan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang meliputi mengetahui pengetahuan dan keterampilan memilih mata pelajaran yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai sesuatu dengan sengaja. Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam kegiatan perekonomian. Pelatihan membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan menerapkannya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. "Sedangkan menurut Andrew E. Simula i Mangkunegara

(2003: 50), pendidikan adalah suatu proses sementara yang dipergunakan secara sistematis dan sistematis. Pelatihan adalah proses pelatihan jangka pendek dengan menggunakan program terstruktur dan terorganisir, karyawan tidak terstruktur dan terorganisir, dimana manajer mempelajari ide dan keterampilan konsep untuk mencapai tujuan keseluruhan manajemen, keterampilan teknis dan teknik dalam tujuan. Pengembangan proses penggunaan jangka panjang.

2. 2.3 Pendidikan dan pelatihan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kalau ada sesuatu atau sesuatu yang khusus, pastilah itu bagian atau pada mulanya. Soejono Menurut Soekanto (2012: 212), merupakan unsur lokasi yang terlihat. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban

sesuai dengan kedudukannya, maka ia berbuat sesuatu, yang membedakan kedudukan dan kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya. Terlebih lagi, ia tidak bisa ada tanpa atau tanpa ruang. Seperti halnya ruang, ia juga memiliki dua arti; Masing-masing makna memiliki arti yang berbeda dibandingkan hubungan dalam hidup. Ini juga berarti bahwa dia mengetahui apa yang dia lakukan untuk masyarakat, peluang apa yang ditawarkan masyarakat kepadanya. Menurut Miftah Thoha (2012:10), ada sekumpulan perilaku normal yang timbul dari suatu kedudukan atau fungsi tertentu yang mudah dikenali. Kepribadian seseorang juga dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap

cara seseorang melakukan sesuatu; Sebab, ia merasa tidak bekerja sendirian di lingkungan yang membutuhkan interaksi terus-menerus. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman pegawai (karyawan) dalam segala kegiatan. Pendidikan terdiri dari dua unsur, yaitu pendidikan dan pelatihan, yang masing-masing mempunyai arti berbeda namun mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kami percaya bahwa dengan mengikuti pelatihan, organisasi dapat memberdayakan tenaga kerja (SDM) untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk

mencapai tujuannya. Sesuai dengan Pasal 2 dan 3 Peraturan Negara Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Terkait Jabatan Pegawai (Diklat), pendidikan/pelatihan (Diklat) ini bertujuan untuk: a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan kualifikasinya, Reformator lahir tahanan menciptakan alat yang bisa menjadi perekat persatuan bangsa. Memantapkan sikap dan semangat terhadap pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat, hal. Menciptakan kesamaan visi dan pemikiran yang kuat dalam penyelenggaraan pekerjaan pemerintahan dan

pembangunan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik.

2. 2. 3 Konsep pendidikan dan pelatihan pegawai

Dalam rangka meningkatkan jumlah pegawai negeri di sektor publik, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan peralatan negara, yang kemudian disebut DIKLAT. Hardiansyah (2012:56) : ‘Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyiapan dan pembelajaran untuk mengembangkan kemampuan calon-calon pada lembaga negeri maupun swasta. Menurut Anggara (2016:84-85), jenis pendidikan dan pelatihan pada lembaga publik adalah: a. Pelatihan pra kerja Pelatihan pendahuluan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang kewarganegaraan, struktur dan perilaku lembaga publik, tempat

tanggung jawab dan budaya organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pejabat publik. Jenis pelatihan sebelumnya meliputi: pelatihan pendahuluan sebagai persyaratan ASN Kelas I, pelatihan persiapan sebagai persyaratan ASN Kelas II, dan pelatihan persiapan sebagai persyaratan ASN Kelas III. Lahir pada tahun Pendidikan dan luar angkasa Pelatihan lebih lanjut diberikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan pemerintahan dan berkembang sebaik-baiknya. Pelatihan lanjutan meliputi: pelatihan manajemen, pelatihan operasional dan pelatihan teknis. (Anggara, 2012:88), tujuan pelatihan PNS mempunyai parameter sebagai berikut: 1.

Mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap untuk melaksanakan tugas profesional berdasarkan perilaku yang sesuai dengan sifat ASN dan kebutuhan perusahaan.2. Penciptaan instrumen yang dapat menjadi perekat persatuan dan reformasi bangsa.3. Memperkuat sikap dan semangat pelayanan yang mengarah pada pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat.4. Terwujudnya tata pemerintahan yang baik.Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pegawai di Tempat Kerja, Pasal 8(2) Pelatihan lebih lanjut diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilakunya agar dapat bekerja di sektor publik . studi studi dan pengembangan. tapi ada

juga kemungkinan. Pelatihan lanjutan terdiri dari dimensi sebagai berikut: pelatihan manajemen, pelatihan operasional dan pelatihan teknis.

2. 2. 4 Tujuan dan manfaat pembelajaran dan pendidikan

Simamora (2010: 29) mengatakan banyak sekali manfaat mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat):a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas proses bisnis. lahir tahunb Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai efisiensi operasional.c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama sangatlah menguntungkan.hal. Memenuhi persyaratan SDM.e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.ayat. Bantu karyawan mengembangkan merek pribadi

Anda dan mempromosikan diri
Anda

2.2.5 prinsip pendidikan dan pelatihan

Menurut Sikula i Mangkunegara (2011: 49-52) disebutkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat terjamin. Ini harus didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

1. Setiap orang dapat belajar, orang-orang dari segala usia dengan kemampuan intelektual yang berbeda-beda mampu mempelajari perilaku-perilaku baru.
2. Individu harus mempunyai motivasi untuk memotivasi diri sendiri, maju dan termotivasi secara finansial.
3. Belajar aktif memang tidak mudah

.4. Peserta dapat dengan cepat memperoleh informasi dan bimbingan

.5. Peralatan yang sesuai harus disediakan. Guru harus memilih bahan dan peralatan yang tepat.

6. Waktu harus diberikan untuk mempelajari pelajaran.6. Gaya belajar harus berbeda.

2.3 Kinerja personel Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut standar tertentu yang diterapkan pada jabatan tertentu.

2.3. 1 Wawasan tentang kinerja karyawan Menurut Tasmara (2016:67), Ethos berasal dari kata Yunani etika yang berarti sikap, watak, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sedangkan behavior dalam bahasa Inggris dapat diartikan dengan berbagai cara, antara lain dari mana awalnya,

seperti apa, bagaimana berperilaku, dan bagaimana hal itu akan berakhir menjadi sebuah karakter. Menurut Tanjung (2002:64), kinerja pegawai adalah semangat atau watak seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Weber, Suseno (2002:64) kinerja pegawai adalah suatu keyakinan yang bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan perilaku seseorang, suatu kelompok atau suatu lembaga (guiding keyakinan seseorang, suatu kelompok atau suatu lembaga). Menurut Sinamo (2008:8), kinerja karyawan adalah seperangkat perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan inti, disertai dengan komitmen yang kuat untuk mencapai suatu tugas penting. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu perusahaan mengikuti suatu paradigma bisnis,

meyakininya, dan menganut paradigma bisnis tersebut, maka semua itu akan menghasilkan sikap dan perilaku bisnis yang khas

2. 3. 2 Karakteristik kinerja pegawai Tasmara (2016:73)

menyatakan dalam artikelnya bahwa kinerja pegawai didasarkan pada perilaku dan nilai-nilai pribadi yang akan tercermin dalam perilaku: 1. Disiplin Disiplin dapat diartikan sebagai menggunakan diri pada saat yang tepat untuk mencapai tujuan karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tujuan tersebut. 2. Jujur Integritas adalah sikap bertanggung jawab atas perbuatannya. 3.

Konfirmasi Keyakinan menghasilkan kekuatan, keberanian dan keteguhan dalam berperilaku. Keyakinan mengacu pada tindakan atau

perilaku dan keyakinan seseorang dalam memulai dan menyelesaikan tugas yang ada.⁴ Tanggung jawab Kewajiban adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai suatu keyakinan. Tugas adalah suatu tugas atau tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.² 3. 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Anoraga (2001:52), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: 1. Agama Pada dasarnya agama adalah seperangkat nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan kehidupan pemeluknya. Cara berfikir, bertindak laku, dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia tertarik pada kehidupan beragama.² Kebudayaan Sikap mental, komitmen, disiplin dan etos kerja

masyarakat disebut juga perilaku moral, dan dalam praktiknya perilaku moral tersebut disebut juga kinerja pegawai. Kualitas kinerja pegawai ditentukan oleh sistem nilai sosial budaya yang bersangkutan.³ Kebijakan sosial Tingkat kinerja pekerja di masyarakat bergantung pada ada tidaknya institusi politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan memanfaatkan sepenuhnya hasil kerja keras mereka. Lingkungan/Lanskap: Lingkungan alam mendukung partisipasi masyarakat dan mendapatkan manfaat dari bisnis dan juga dapat mengundang imigran untuk berpartisipasi dalam menghasilkan uang di lingkungan ini.⁴ Pendidikan Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari kualitas pegawai. Peningkatan jumlah staf akan menjamin kinerja staf yang

lebih baik.5. Keadaan perekonomianTingkat kinerja pekerja dalam masyarakat tergantung pada ada tidaknya kondisi perekonomian yang memberdayakan masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja kerasnya.2.3. 4 Kinerja stafMenurut Sinamo (2003:2), pegawai mempunyai fungsi yang berbeda-beda:a. Kinerja karyawan merupakan kekuatan pendorong di balik kinerja. Lahir tahunKaryawan berperan sebagai investor di perusahaan.c. Kinerja pegawai sebagai penggeraknya.2. 3. 5 Perbedaan PNS dan PNSAparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua kategori: PNS dan PPPK. Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat tetap menjadi pegawai

ASN oleh Badan Pembinaan Pelayanan Publik untuk melaksanakan tugas pemerintahan.a. agensi pemerintahan Instrumen Hukum No.UU No.5 Tahun 2014Bangsa yang disingkat ASN merupakan pekerjaan profesionalPNS dan pegawai kontrak di antaranya bekerja di lembaga publik. pegawai negri Sipildi antaranya (atau disingkat pegawai ASN) adalah PNS danPNS mempunyai kontrak kerja yang dikeluarkan pemerintahDiangkat pada pekerjaan pemerintah atau pekerjaan pemerintah lainnya dan dibayar sesuai dengan ituperaturan dan ketentuan.Menurut Widjaja (2006: 113), pekerja adalah tenaga manusia yang bersifat jasmani dan rohani (mental dan intelektual) yang selalu dibutuhkan dan oleh karena itu merupakan salah satu sumber

modal terpenting dalam kerja kolaboratif untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Pegawai Negeri Sipil lahir pada tahunPejabat menurut undang-undang nomor 5 tahun iniWarga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tahun 2014orang diangkat menjadi pegawai tetap dan auditor ASNkaryawan untuk mengisi pekerjaan pemerintah. Sesuai dengan Undang-Undang Pokok Nomor 43 Tahun 1999, NomorPasal 1 PrinsipPegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa pegawai negeri akan mencakup seluruh negara.warga negara Republik Indonesia berhakditetapkan, ditetapkan dan memuat tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang Dinegara lainnya, biaya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku.sah.2. 2. 6 Standar

PNSKinerja pegawai dalam penelitian ini akan diukur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Sasaran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Ayat 3 Ayat (1) huruf b meliputi:a. Nomor Nomor(untuk keperluan ekspor) dokumen, gagasan, naskah, surat rekomendasi, paket, laporan, dll. Itu mungkin dalam bentuk. lahir tahunKecantikanMutu (Target Mutu) adalah mutu hasil usaha yang terbaik, sasaran terbaik mempunyai nilai maksimal 100 (persen)c. WaktuDurasi (waktu tetap) adalah lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan; misalnya bulanan, triwulanan, triwulanan, triwulanan, dan tahunan.hal. HargaBiaya (Target Cost) adalah biaya yang diperlukan

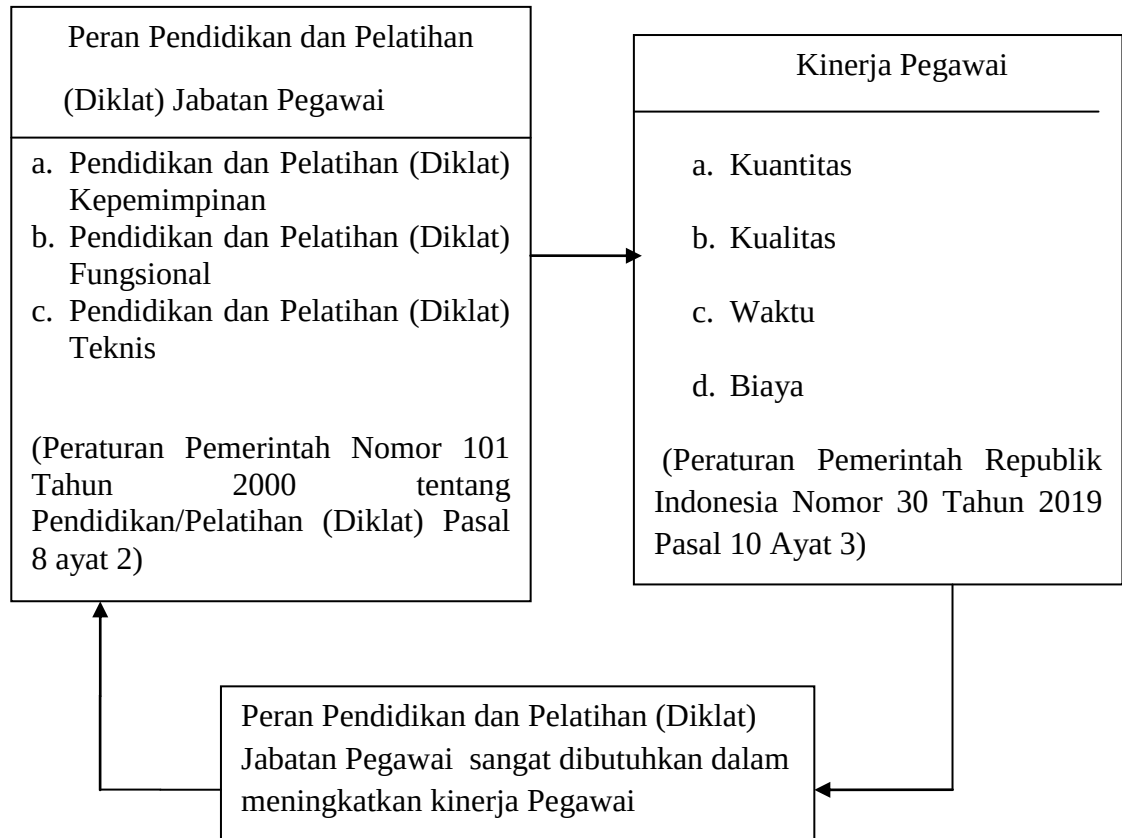
untuk menyelesaikan pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, milyaran, dan seterusnya. Walaupun pengisian harga hanya dilakukan oleh pejabat pemerintah yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut, dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat) 2. 4 Investigasi awal Banyak penelitian yang dilakukan mengenai manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun karena studi kasus tidak akan berdiri sendiri dan dapat mengacu pada sumber dan literatur, maka diharapkan studi kasus dapat saling melengkapi. Seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Sedangkan penelitian ini fokus pada peran Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dalam meningkatkan kinerja lembaga publik di lingkungan Dinas

Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang. 2. 3 tingkat berpikir Kerangka gagasan dan model bagaimana gagasan dikaitkan dengan berbagai hal diidentifikasi sebagai isu penting Anggara (2015: 61). Semua karyawan harus menyadari tugas dan tanggung jawab mereka, serta posisi mereka dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Di mana ia ditugaskan, apa yang wajib dilakukannya, apa yang dilakukannya, dan bagaimana keterkaitan tugas dan fungsinya menurut wilayah kerjanya. Tingkat refleksi peran pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dalam meningkatkan kinerja lembaga publik di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang adalah sebagai berikut:

Bagan 1

Kerangka Berpikir



BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

3. 1 Metodologi penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:8), metode penelitian kualitatif adalah “suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat

postpositivisme, dimana peneliti merupakan alat utama, yang digunakan untuk menyelidiki proses fenomena alam”; Hal ini dilakukan untuk mengungkap fenomena atau aspek berbeda dari tujuan penelitian. Proses pengumpulan data berpedoman pada temuan yang

diperoleh selama penelitian. Hal ini memudahkan penulis memperoleh informasi yang relevan untuk mengetahui dan memahami Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang.

3.2 Penjelasan konsep Kata sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan peristiwa dan situasi kelompok atau individu. Menurut Tangkilisan (2005:115), konsep adalah “kata-kata dan konsep yang digunakan untuk menggambarkan entitas abstrak, benda, kelompok atau individu yang menjadi fokus pengetahuan umum”. Idiom digunakan oleh penulis untuk mengungkapkan ide dan pemikiran. Penelitian ini terdiri dari dua hipotesis;1. Pendidikan dan

pelatihan adalah proses penyiapan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka yang hendak memasuki bidang administrasi negara dan lembaga publik.2. Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut standar tertentu yang diterapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

3.3 Uraian tindakan Definisi operasional adalah pedoman penerapan suatu metode pengukuran variabel sehingga parameter dapat diukur dan diamati; oleh karena itu, setiap gagasan dalam hipotesis harus digunakan dalam definisi fungsi variabel. Menurut Sugiyono (2004:73), pengertian kerja adalah pedoman penerapan metode pengukuran variabel. Untuk lebih memahami penelitian yang akan

penulis lakukan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam meningkatkan kinerja lembaga publik bidang jasa lingkungan (DLH), penulis menjelaskan informasi yang terdapat pada struktur tabel 2. Ini digunakan sebagai berikut:

Tabel 2

No	Konsep	Indikator
1	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pasal 8 ayat 2	a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Fungsional c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis
2	Kinerja Pegawai (Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya

Definisi Operasional

1.4 Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh, memiliki pengetahuan luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang bermanfaat

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi penelitian adalah paninformasi, yang relevan dan berkompeten dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Informan penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 orang
2	Sekretaris Dinas	1 orang
3	Kasubag Umum	1 orang
4	Kepegawaian	2 orang
	Jumlah	5 orang

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup (DLH) 2024

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah penelitian yang paling penting karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data tanpa mengetahui teknik pengumpulan datanya, sehingga penelitian tidak dapat memperoleh data yang dipahami. kriteria yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informasi yang diperoleh dengan metode sebagai berikut:

1. Observasi adalah suatu teknik sistematis yang digunakan untuk mengamati dan mencatat pokok-pokok yang diselidiki. Observasi dilakukan secara sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian yang dikembangkan untuk memperoleh informasi dan data serta tanda atau gejala (peristiwa atau kejadian).

2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara mengajukan pertanyaan dan tanggapan orang yang diwawancara dicatat atau dicatat. Informasi yang diberikan dapat digunakan untuk mengajukan pertanyaan, secara langsung atau tidak langsung. Wawancara langsung dilakukan tanpa perantara dengan orang yang menjadi sumber informasi baik bagi dirinya sendiri maupun segala sesuatu yang berkaitan dengan pengumpulan informasi yang diperlukan. Pertanyaan diajukan langsung kepada orang yang mempunyai informasi tentang orang lain.

3. Mempelajari literatur dan membawa buku serta sumber (referensi) lain yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas

pada saat penulisan proposal penelitian ini.

4. Teknik dokumentasi dan pengumpulan data disajikan melalui dokumentasi, bukan secara eksplisit dalam penelitian. Dokumen adalah suatu dokumen tertulis yang dibuat oleh seseorang atau suatu lembaga dengan tujuan untuk menilai suatu peristiwa, yang isinya berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis, dan berguna sebagai sumber keterangan, bukti, dan informasi alam yang sulit didapat. adalah mencari dan membuka peluang untuk lebih memperluas pengetahuan tentang subjek yang diamati. 3. Metode analisis data Menurut Mudjiarahardjo dalam Sujarweni (2012:34), analisis data kualitatif adalah tindakan mengorganisasikan, menyortir, mengelompokkan, memberi kode dan memberi label

serta mengkategorikannya untuk mencari jawaban berdasarkan aspek atau pertanyaan yang ingin dijawab. Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini: Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013:249), langkah-langkah analisis kualitatif adalah:

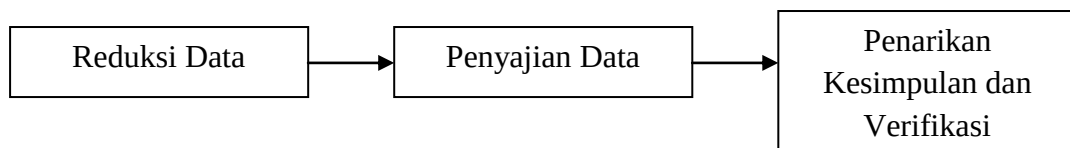
1. Reduksi data adalah suatu proses selektif yang menitikberatkan pada penyederhanaan, penggalan, dan transformasi informasi abstrak dari dokumen tertulis yang diperoleh di lapangan.

2. Pengumpulan data adalah pengumpulan data yang memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan selama proses penelitian agar dapat mencapai hasil yang lebih banyak dalam penelitian.

3. Menyimpulkan dan membedakan, yaitu memahami informasi dan menemukan makna dalam penjelasan, melengkapi penataan penataan, alur sebab akibat dan gagasan.

proposal agar sistematis disajikan pada tabel 4 berikut :

Adapun gambar langkah-langkah analisa data dalam penelitian dapat di lihat dari gambar 2. dibawah ini



*Sumber: Adaptasi dari
Miles, Huberman, & Sadana
(2014:110)*

3.7 Jadwal Kegiatan

Berikut ini Adalah Jadwal Kerja yang akan dilakukan di penelitian pelaksanaan penulisan proposal penelitian mulai dari workshop Proposal penelitian, pengajuan judul, penyusunan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil penelitian

Penelitian ini fokus pada peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pelayanan lingkungan pada lembaga publik di kota Palembang. Hasil penelitian berupa observasi dan survei. Wawancara dengan Direktur Pelayanan Publik, Menteri Pekerjaan Umum, dan Kepala Departemen Utilitas dan Utilitas menjadi dasar penelitian ini. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara, tinjauan pustaka dan dokumen digunakan sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian yang penulis sampaikan berdasarkan kriteria yang diambil dari ide-ide yang dikemukakan penulis pada bab

pertama. Hasil penelitian penulis diuraikan sebagai berikut:

5.1.1 Peran Ruang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pegawai di Tempat Kerja, Pasal 8(2) Pelatihan lebih lanjut diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilakunya agar dapat bekerja di sektor publik . studi studi dan pengembangan. tapi ada juga kemungkinan. Pelatihan lanjutan terdiri dari: pelatihan manajemen, pelatihan operasional dan pelatihan teknisa. Pendidikan dan pelatihan manajemen (Diklat).Kajian bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, perilaku, sikap, keterampilan, kemampuan dan pengetahuan di bidang manajemenInformasi dikumpulkan berdasarkan petikan wawancara dengan

Direktur Pelayanan pada tanggal 15 Maret 2024. “Pendidikan dan Pelatihan Manajemen (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan pemahaman staf (pegawai) di seluruh tempat kerja.” (Wawancara 15 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan Sekretaris Dinas dalam wawancara pada 15 Maret 2024. Informasi ditemukan (Wawancara 15 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan perkataan Direktur Departemen Umum berikut ini dalam wawancara tanggal 15 Maret 2024: “Menegaskan bahwa pelatihan manajemen dan manajemen pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai negeri agar dapat melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai yang diyakini oleh lembaga. memperkuat jiwa kemanusiaan untuk melayani, melindungi dan memberdayakan masyarakat” (Wawancara tanggal 15 Maret 2024). “Hal ini juga sesuai dengan pernyataan pejabat yang diwawancarai pada tanggal 15 Maret 2024: “Ditegaskan bahwa pelatihan manajemen dan pengelolaan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar PNS dapat melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai yang juga dianut oleh lembaga tersebut. Penguatan jiwa kemanusiaan untuk melayani, melindungi dan memberdayakan masyarakat” (wawancara tanggal 15 Maret 2024). Berdasarkan hasil pembahasan, Pelatihan Manajemen (Diklat) pada

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Pegawai (Diklat); Posisi mengenai ayat 2 Pasal 8 Pendidikan dan pelatihan aktif (Diklat), lahir pada tahun. Pelatihan diberikan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi sesuai jenjang fungsional. Informasi dikumpulkan berdasarkan petikan wawancara dengan Direktur Pelayanan pada tanggal 15 Maret 2024. “Pemberian pendidikan dan pelatihan (Diklat) aktif pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang menciptakan struktur yang dapat berperan sebagai pembaharu dan memperkuat persatuan dan kesatuan.” (Wawancara 15 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan Sekretaris Dinas dalam wawancara pada 15 Maret 2024.

Informasi ditemukan “Pendidikan dan Pelatihan Aktif (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk menciptakan kesamaan visi dan pemikiran yang runtut dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik.” (Wawancara 15 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Bagian Umum dalam wawancara kami tanggal 15 Maret 2024: “meneguhkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.” (Wawancara 15 Maret 2024). ”Hal ini juga sesuai dengan pernyataan pejabat yang diwawancarai pada tanggal 15 Maret 2024: “meneguhkan bahwa

pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.” (Wawancara 15 Maret 2024). ”Berdasarkan hasil wawancara, ditetapkan bahwa Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Pegawai (Diklat). ; Posisi mengenai ayat 2 Pasal 8c. Keterampilan dan pelatihan teknis (Diklat).Pelatihan diberikan untuk memperoleh kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas negara. Informasi dikumpulkan berdasarkan petikan wawancara dengan Direktur Pelayanan pada tanggal 15 Maret 2024. ” (Wawancara 15 Maret 2024)Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan Sekretaris Dinas dalam wawancara pada 15 Maret 2024. Informasi ditemukan. (Pidato 15 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Bagian Umum dalam wawancara kami tanggal 15 Maret 2024:”Menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman staf (pegawai) di seluruh tempat kerja.” (Wawancara 15 Maret 2024). ”Hal ini juga sesuai dengan pernyataan pejabat yang diwawancarai pada tanggal 15 Maret 2024:”Meneguhkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Teknik (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman pekerja

(pegawai) di seluruh tempat kerja.” (Wawancara 15 Maret 2024). ”Berdasarkan hasil wawancara, Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Diklat) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Pegawai (Diklat); Posisi mengenai ayat 2 Pasal 8.

Maret 2024. “Pekerja Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang masih lamban dalam memberikan pelayanan.” (Wawancara pada 18 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan Sekretaris Dinas dalam wawancara pada 18 Maret 2024. Informasi ditemukan “Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang masih mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan karena kesalahpahaman

1.1.2 Kinerja Pegawai

Sesuai Peraturan Umum (PP) Republik Indonesia, kriteria Nomor 30 Pasal 10(3) Tahun 2019 meliputi penilaian kinerja berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan lembaga sebagai berikut: a. Nomor Hanya menentukan konsekuensi dari lapangan kerja publik yang memadai. Informasi dikumpulkan berdasarkan petikan wawancara dengan Direktur Pelayanan pada tanggal 18

petugas, yang jelas berdampak pada buruknya kinerja staf.” (Wawancara pada 18 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan perkataan Direktur Departemen Umum berikut ini dalam wawancara tanggal 18 Maret 2024: “Verifikasi bahwa tingkat kepegawaian seperti pelaporan, penulisan dan pemberian masukan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang perlu ditingkatkan karena

tampaknya strukturnya kurang baik.” (Wawancara 18 Maret 2024). ”Hal ini juga sesuai dengan pernyataan pejabat yang diwawancarai pada tanggal 18 Maret 2024:”Verifikasi bahwa tingkat kepegawaian seperti pelaporan, penulisan dan pemberian masukan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang perlu ditingkatkan karena tampaknya strukturnya kurang baik.” (Wawancara 18 Maret 2024). ”Berdasarkan hasil rapat tersebut, ditetapkan bahwa tingkat kinerja Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang perlu ditingkatkan, hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.Si cantik lahir pada tahunPenetapan hasil kerja terbaik dalam pelaksanaan fungsi lembaga publik. Informasi dikumpulkan berdasarkan petikan wawancara dengan Direktur Pelayanan pada tanggal 18 Maret 2024.”Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang mempunyai tujuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, meskipun terkadang menghadapi kendala seperti ketidakmampuan menggunakan media pendukung seperti komputer dalam menyiapkan dokumen, memelihara data dan menghasilkan laporan, terbukti efisiensinya (wawancara pada bulan Maret 18 Agustus 2024)Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan Sekretaris Dinas dalam wawancara pada 18 Maret 2024. Informasi ditemukan “Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang masih mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan karena kesalahpahaman petugas, yang jelas berdampak pada buruknya kinerja staf.” (Wawancara pada 18 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan perkataan Direktur Departemen Umum berikut ini dalam

wawancara tanggal 18 Maret 2024: pencatatan. pencatatan dan pelaporan”
 “Meskipun terkadang terdapat kendala (Wawancara 18 Maret 2024).
 seperti kurangnya dukungan media Berdasarkan hasil pembahasan
 seperti komputer, namun kualitas kerja ditetapkan bahwa kualitas
 pegawai Dinas Lingkungan Hidup penyelenggaraan usaha pada Dinas
 (DLH) Kota Palembang menegaskan Lingkungan Hidup (DLH) Kota
 bahwa kualitas pekerjaan dalam Palembang adalah baik, sesuai
 menyelesaikan pekerjaan dilakukan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun
 dengan baik pada bidang penyiapan 2011.c. Waktu Penetapan waktu yang
 dokumen, pencatatan. pencatatan dan diperlukan untuk menyelesaikan
 pelaporan” (Wawancara 18 Maret berfungsi lembaga-lembaga publik.
 2024). Hal ini juga sesuai dengan Informasi dikumpulkan berdasarkan
 pernyataan Kementerian Pekerjaan petikan wawancara dengan Direktur
 Umum dalam wawancara tanggal 18 Pelayanan pada tanggal 18 Maret 2024.
 Maret 2024: “Meskipun terkadang “Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
 terdapat kendala seperti kurangnya (DLH) Kota Palembang masih
 dukungan media seperti komputer, menggunakan waktunya secara efektif
 namun kualitas kerja pegawai Dinas karena pegawai masih terlambat masuk
 Lingkungan Hidup (DLH) Kota kerja sehingga mengakibatkan kinerja
 Palembang menegaskan bahwa kualitas yang buruk.” (Wawancara pada 18
 pekerjaan dalam menyelesaikan Maret 2024)Hal ini juga sesuai dengan
 pekerjaan terlaksana dengan baik pada apa yang dikatakan Sekretaris Dinas
 bidang penyiapan dokumen, dalam wawancara pada 18 Maret 2024.

Informasi ditemukan “Iya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik, misalnya ada pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga menyebabkan kinerjanya terlihat buruk.” (Wawancara pada 18 Maret 2024) Hal ini juga sesuai dengan perkataan Direktur Departemen Umum berikut ini dalam wawancara tanggal 18 Maret 2024: “Menetapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik, misalnya ada pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga kinerjanya terkesan buruk; misalnya masih ada perangkat Pemprov yang menegaskan dirinya selalu terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir.” (Wawancara 18 Maret 2024). “Hal ini juga sesuai dengan pernyataan pejabat yang diwawancarai pada tanggal 18 Maret 2024: “Menetapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik, misalnya ada pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga kinerjanya terkesan buruk; misalnya masih ada perangkat Pemprov yang menegaskan dirinya selalu terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir.” (Wawancara 18 Maret 2024). “Berdasarkan hasil pembahasan ternyata kualitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang belum efisien dalam penggunaan waktu, karena masih terdapat pegawai yang masuk kerja lembur sehingga membuat pekerjaan tidak berjalan dengan baik. terlihat buruk. Tidak sesuai dengan Peraturan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Pasal 10 Ayat 3 hal. Harga, yaitu penghitungan jumlah uang yang diperlukan untuk menyelesaikan

berfungsinya pemerintahan menggunakan anggaran yang sipilInformasi dikumpulkan dialokasikan untuk kebutuhannya berdasarkan petikan wawancara dengan dalam menyelesaikan pekerjaan Direktur Pelayanan pada tanggal 18 5. 2. Diskusi Temuan Penelitian dan Maret 2024.“Pegawai Dinas Pembahasan Peran Pendidikan dan Lingkungan Hidup (DLH) Kota Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Palembang secara rutin menyiapkan Instansi Publik Bidang Lingkungan anggaran yang diperlukan untuk Hidup dan Sanitasi di Kota penyelesaian pekerjaan, seperti Palembang.5.2. Peran pendidikan dan anggaran tahunan kendaraan yang pelatihan (Diklat) JabatanSesuai berfungsi atau digunakan di bidang dengan Peraturan Pemerintah Nomor pertanian, biaya penyediaan jasa 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pegawai pajak dan perizinan, yaitu , anggaran di Tempat Kerja, Pasal 8(2) Pelatihan 1.300.304.010,00 sebanyak 980.856 lebih lanjut diberikan kepada pegawai terjadi. 565,00 atau 75,43% (Sumber untuk meningkatkan keterampilan, RENJA 2023) dapat dihitung. pengetahuan dan perilakunya agar (wawancara 18 Maret 2024)Hal ini dapat bekerja di sektor publik . studi juga sesuai dengan apa yang dikatakan studi dan pengembangan. tapi ada juga Sekretaris Dinas dalam wawancara kemungkinan. Pelatihan lanjutan terdiri pada 18 Maret 2024. Informasi dari dimensi sebagai berikut: pelatihan ditemukan“Ya, Staf Dinas Lingkungan manajemen, pelatihan operasional dan Hidup (DLH) Kota Palembang selalu pelatihan teknis.a. Pendidikan dan

pelatihan manajemen (Diklat). Kajian peraturan 2 peraturan pemerintah 101 bertujuan untuk meningkatkan tahun 2000 tentang pemahaman, perilaku, sikap, Pendidikan/Pelatihan (Diklat) tugas keterampilan, kemampuan dan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pengetahuan di bidang manajemen aktif (Diklat), lahir pada Berdasarkan hasil pembahasan tahun. Pelatihan diberikan untuk mengenai pendidikan dan pelatihan memenuhi kebutuhan kompetensi pemimpin (Diklat) pada Dinas sesuai jenjang fungsional. Berdasarkan Lingkungan Hidup (DLH) Kota jawaban atas pertanyaan di atas Palembang, indikator menunjukkan mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang bertujuan untuk bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) meningkatkan pengetahuan dan pemimpin (Diklat) dihormati dan keterampilan pegawai, maka sangat dilaksanakan oleh semua orang. penting dilaksanakan untuk Semuanya dari pimpinan Dinas mendukung peningkatan kinerja Lingkungan Hidup (DLH) Kota bersama dan dilaksanakan oleh setiap Palembang, mengenai manfaat orang di lingkungan Dinas Keamanan pelatihan dan pelatihan manajemen Negara. (ASN) perusahaan.) pada adalah untuk meningkatkan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota kemampuan memantau kinerja Palembang berdasarkan Peraturan bawahan dalam melaksanakan tugas, Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 agar tidak melanggar peraturan tentang Pendidikan/Pelatihan perundang-undangan yang dilanggar. . (Diklat) untuk jabatan pegawai Pasal 8 Kegiatan ini sesuai dengan pasal 8

ayat 2c. Keterampilan dan pelatihan teknis (Diklat). Pelatihan diberikan untuk memperoleh kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas negara Berdasarkan hasil pendidikan dan pelatihan teknis (Diklat) yang telah dibahas di atas, diamati dan dilaksanakan oleh setiap Aparat Aparatur Keamanan Negara (ASN) di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang guna memberikan pengetahuan dan informasi kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Negeri Sipil (ASN), pembinaan jabatan/pendidikan pegawai negeri sipil (Diklat) dalam melaksanakan tugasnya untuk mengembangkan kualifikasinya sesuai dengan Peraturan Negara Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pasal Pasal 8 Ayat 2.5. 1. 3 Kinerja personel Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Republik Indonesia, Pasal 10(3), kriteria penilaian kinerja berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan lembaga meliputi:a. NomorHanya menentukan konsekuensi dari lapangan kerja publik yang memadaiBerdasarkan hasil pertanyaan diatas, maka ruang lingkup kegiatan Badan Keamanan Nasional (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang perlu ditingkatkan lagi karena ruang lingkupnya berkaitan dengan hasil kinerja personel yang dapat ditinjau oleh pengelola. . Karena dalam pasal tersebut terdapat pegawai yang masih lambat menyelesaikan tugasnya karena hasil yang dicapai kurang baik, hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap Pasal 10 Ayat 3 Tahun 2019 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahuntentang 2019.Si cantik lahir pada tahunPenetapan hasil kerja terbaik

dalam pelaksanaan fungsi lembaga publik. Berdasarkan hasil survei di atas terlihat bahwa kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang baik. Anda mempunyai sikap yang ramah dan sopan ketika menyapa semua tamu. Sikap tersebut tampaknya sesuai dengan Pasal 10 ayat 3 Peraturan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019.c. Waktu Penetapan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan berfungsinya lembaga-lembaga publik. Berdasarkan hasil pembahasan di atas mengenai masa kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pusat Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, masih belum cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga mengakibatkan penilaian yang kurang baik. Hal ini menyebabkan manajer menganggap karyawan tersebut berkinerja buruk.

Nilai minimum tersebut tidak sesuai dengan Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.hal. Harga , yaitu penghitungan jumlah uang yang diperlukan untuk menyelesaikan berfungsinya pemerintahan sipil Berdasarkan hasil pembahasan biaya di atas, Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang menggunakan dan mengelola anggaran semaksimal mungkin dan memastikan sumber daya tidak disalahgunakan untuk menjamin terlaksananya hal-hal yang diperlukan. Pekerjaan tersebut dapat diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik untuk mencapai hasil yang sesuai dan diinginkan sesuai dengan Pasal 10 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019dan juga tidak mempengaruhi undang-undang ini.

BAB VI

HASIL DAN KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Badan Kesejahteraan Sosial Negara bidang pelayanan lingkungan hidup di Kota Palembang secara keseluruhan, setiap bukti menunjukkan adanya peran Badan Kesejahteraan Sosial Negara. Badan Kesejahteraan. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terlaksana dengan baik, hanya saja kinerja pegawai tidak ditinjau dari indikator dan waktu.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil penelitian di atas, peneliti memberikan masukan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang yang dapat dijadikan saran dan evaluasi dalam membantu para staf mencapai tujuan kerja mengenai standar yang diterapkan secara efektif di seluruh organisasi. Permasalahan seperti kualitas dan waktu yang belum terlaksana dengan baik dan perlu ditingkatkan lebih lanjut.