

**Evaluasi Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Pengadaan Barang
Dan Jasa Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Surabaya**

*Evaluation of Education and Training (DIKLAT) Procurement of Goods
and Services at the Surabaya City Personnel and Human Resources
Development Agency*

Satrio Adji Syahidillah, Yuni Lestari

Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: satrioadji.19006@mhs.unesa.ac.id

Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: yunilestari@unesa.ac.id

Abstrak

Evaluasi diklat pengadaan barang/jasa mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan diklat pengadaan barang/jasa, karena kegiatan evaluasi diklat pengadaan barang/jasa berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan diklat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan evaluasi diklat pengadaan barang/jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya dengan menggunakan teori Suhariadi (2013) Evaluasi Model Kirkpatrick 4 level yaitu: Evaluasi Reaksi, Evaluasi Pembelajaran, Evaluasi Prilaku, dan Evaluasi Hasil. Penelitian ini menemukan kejadian di lapangan bahwa sebagian pegawai yang mempunyai wewenang dalam mengelola keuangan serta melakukan kegiatan pengadaan barang dan jasa belum mempunyai sertifikasi dan keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pengadaan barang/jasa dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini yaitu melalui pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Evaluasi reaksi sudah berjalan dengan baik, dimana materi serta fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan. Evaluasi pembelajaran telah memberikan dampak yang baik seperti adanya perubahan pengetahuan yang dimiliki oleh peserta, hal ini juga ditunjukkan pada evaluasi perilaku dimana peserta merasakan adanya perubahan pada perilakunya. Evaluasi hasil menunjukkan hasil yang kurang baik karena masih banyak peserta yang tidak lulus sertifikasi. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu seperti Pimpinan dari setiap instansi mewajibkan pegawai yang mempunyai tugas dalam melakukan pengelolaan keuangan dan pengadaan barang/jasa, Penyelenggara diklat dapat memberikan materi dan soal yang bervariasi, alumni diklat dapat mempertahankan perilakunya yang baik, peserta diberikan jeda waktu yang dapat dimanfaatkan untuk mereview materi.

Kata Kunci: Evaluasi Diklat, Pengadaan Barang dan Jasa

Abstract

Evaluation of goods/services procurement training has a very important role in goods/services procurement training activities, because goods/services procurement training and training evaluation activities function as a benchmark for the success of the training. This research aims to describe the evaluation of training and training for the procurement of goods/services at the Personnel and Human Resources Development Agency of the Surabaya City Government using Suhariadi's (2013) 4level Kirkpatrick Model Evaluation theory, namely: Reaction Evaluation, Learning Evaluation, Behavioral Evaluation, and Results Evaluation. This research found incidents in the field that some employees who have the authority to manage finances and carry out goods and services procurement activities do not yet have certification and delays in completing the administration of goods/services procurement are due to the lack of knowledge and expertise possessed by employees. The qualitative research method is descriptive and uses observation, interview and documentation techniques. The technique used to analyze data in this research is through data collection, data reduction and drawing conclusions. The reaction evaluation has gone well, where the materials and facilities provided are in accordance with the specified specifications. The learning evaluation has had a good impact such as a change in the knowledge possessed by the participants. This is also shown in the behavioral evaluation where the participants feel a change in their behavior. The evaluation of the results showed poor results because there were still many participants who did not pass the certification. The suggestions given by researchers in this study are that the leadership of each agency requires employees who have duties to carry out financial management and procurement of goods/services, training organizers can provide varied materials and questions, training alumni can maintain good behavior, participants are given time lag that can be used to review the material.

Keywords: *Training Evaluation, Procurement of Good and Services*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai individu yang produktif dalam suatu organisasi yang mempunyai kompetensi serta peranan yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Ndraha et al., 2022) sumber daya manusia merupakan suatu keilmuan atau mekanisme untuk menyusun antara hubungan dan tugas sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seseorang, yang dimana ketika dilaksanakan secara teratur dan sistematis, maka tujuan bersama perusahaan, karyawan maupun masyarakat dapat tercapai dengan optimal, sehingga dalam upaya untuk mengarahkan sumber daya dapat sesuai dengan keinginan organisasi maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Pendidikan adalah sebuah upaya atau usaha dalam melaksanakan suasana belajar atau proses belajar dan mengajar agar peserta didik mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada diri. Pendidikan juga dapat menumbuhkan kekuatan kerohanian, pengendalian diri, kepribadian, intelektual, moral, serta keterampilan yang bermanfaat bagi dirinya maupun bagi masyarakat. Pendidikan menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan negara.

Diklat Pengadaan Barang dan Jasa diselenggarakan dengan tujuan untuk menambah wawasan dan keahlian yang dapat diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari. Temuan yang terjadi yaitu kurangnya kompetensi pegawai terhadap tugas yang harus dikerjakan akan menghambat proses kegiatan, dikarenakan satu pekerjaan tersebut masih belum banyak dimengerti dan beberapa pegawai yang mempunyai tugas untuk memenuhi kegiatan pengadaan barang dan jasa belum mempunyai sertifikasi pengadaan barang dan jasa. Sehingga hal tersebut menyebabkan menjadi salah satu aspek penghambat dalam penyelesaian pekerjaan. Kegiatan pengadaan barang dan jasa semakin hari semakin bervariasi karena selalu ada pembaruan peraturan yang menjadi pedoman, sehingga pegawai membutuhkan keahlian khusus untuk dapat menyelesaikan tugasnya yang tercantum dalam Peraturan LKPP No 4 Tahun 2020 tentang Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa, dalam peraturan tersebut menjelaskan tentang pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Surabaya yang membawahi 4 bidang yaitu: Sekretariat, Bidang Pengelolaan Administrasi dan Informasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai, Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai menjadi fasilitator bagi pegawai negeri sipil (PNS) Kota Surabaya untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk mencapai tujuan organisasi serta menunjang kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terdapat hal yang paling penting yaitu, meningkatnya keahlian dan keterampilan pegawai serta dapat mengimplementasikan pendidikan dan pelatihan yang pernah dilaksanakan.

Meningat pentingnya evaluasi dalam pengembangan kompetensi pegawai serta pengimplementasian pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Surabaya yang mana dalam Diklat Pengadaan Barang dan Jasa terdapat berbagai pembekalan yang berfungsi untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diterima. Maka Penulis tertarik melakukan penelitian untuk memenuhi Tugas Akhir dengan judul “Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Pengadaan Barang dan Jasa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai pendekatan pada penelitian ini yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Evaluasi Diklat Pengadaan Barang dan Jasa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya. Metode kualitatif sendiri merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengamati kondisi secara nyata. Dalam penelitian ini peneliti sebagai instrumen kunci (Abubakar, 2021). Penulis merupakan instrumen kunci dalam sebuah penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran kejadian dilapangan yang sesungguhnya dan

gambaran kejadian tersebut digunakan untuk data penyusunan laporan.

Fokus penelitian pada Tugas Akhir Evaluasi Diklat Pengadaan Barang dan Jasa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya berdasarkan teori menurut Kirkpatrick dalam (Suhariadi, 2013) yang terdiri dari empat level yaitu level 1 merupakan evaluasi reaksi, level 2 evaluasi pembelajaran (*Learning*), level 3 evaluasi perilaku (*Behavior*), dan level 4 adalah hasil (*Result*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada tiga jenis menurut (Abubakar, 2021) yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, meliputi observasi yang merupakan pedoman keilmuan berlandaskan sebuah data yang berupa fenomena mengenai kondisi yang sebenarnya yang dihasilkan melalui kegiatan observasi (pengamatan). Wawancara yaitu perbincangan mengenai persoalan tertentu antara pihak pewawancara dengan pihak yang terwawancara, serta dokumentasi yang merupakan proses menghimpun data atau informasi melalui pengkajian sumber tertulis seperti buku, makalah, catatan diskusi, catatan harian dan sebagainya yang berisikan data atau informasi yang dibutuhkan peneliti.

Teknik analisis data merupakan sebuah metode atau strategi yang digunakan untuk menganalisa data pada sebuah penelitian. Konsep analisis Miles dan Huberman yang dikutip (Sugiyono, 2016) adalah sebuah konsep teknik analisa data yang terdapat tiga tahapan meliputi pengumpulan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Reduksi data merupakan tahap pengumpulan data melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan serta penarikan data dan verifikasi data yang dimana data yang telah direduksi kemudian dilakukan penarikan data untuk disajikan dalam bentuk narasi dan disesuaikan dengan kategori permasalahannya.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi diklat merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan diklat. Evaluasi yang digunakan oleh penulis merupakan evaluasi model Kirkpatrick yang dibagi menjadi 4 level yaitu:

1. Reaksi (*Reaction*)

Tahap pertama ini merupakan tahap yang digunakan untuk melihat seberapa jauh tingkat kepuasan peserta diklat pengadaan barang/jasa yang telah diikuti. Tingkat kepuasan peserta ditinjau melalui bagaimana pemateri menyampaikan materi, sarana dan prasana yang telah diberikan untuk menunjang kegiatan diklat pengadaan barang/jasa, dan pengimplementasian keilmuan yang telah diberikan pada saat kegiatan diklat pengadaan barang/jasa terhadap pekerjaan sehari-hari.

Reaksi yang dapat ditunjukkan peserta kepada pengajar yaitu terdiri dari beberapa faktor seperti pengetahuan dan keterampilan mengajar yang dimiliki pengajar, dari strategi dan penerapan sarana bantu dalam proses pembelajaran yang dilakukan pengajar, sarana dan prasana. Pelaksanaan diklat pengadaan barang/jasa tentunya diperlukan tenaga pengajar yang mumpuni dan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan (Hasibuan, 2016) pelatih atau instruktur yang memenuhi syarat yang ditetapkan untuk mengajar setiap materi bertujuan untuk mencapai sasaran atau tujuan. Materi yang diberikan oleh pengajar

dibagi menjadi dua yaitu muatan dasar dan muatan pokok. Muatan dasar yakni materi yang berhubungan dengan dasar hukum atau peraturan yang berkaitan dengan kegiatan pengadaan barang/jasa, yang dimana materi tersebut bermanfaat bagi peserta diklat dalam menjalankan tugasnya dan sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku. Muatan pokok yaitu materi yang berhubungan dengan teknis dan mekanisme kegiatan pengadaan barang/jasa.

Kesimpulan dari evaluasi reaksi dalam pelaksanaan Diklat Pengadaan Barang/Jasa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya sudah baik, dapat dilihat dari keikutsertaan peserta diklat diklat pengadaan barang/jasa. Pengajar yang dipilih sangat menguasai materi dan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dalam memberikan substansi ajar yang maksimal. Substansi yang disampaikan oleh pengajar sesuai dengan pekerjaan sehari-hari peserta diklat, yang dimana keilmuan yang diterima dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan diklat juga sangat baik karena sudah sesuai yang diharapkan oleh peserta diklat.

2. Pembelajaran (*Learning*)

Tahap kedua yaitu evaluasi pembelajaran (*learning*) yang bertujuan untuk mengetahui perubahan pengetahuan peserta diklat pada saat sebelum mengikuti kegiatan diklat dan sesudah mengikuti kegiatan diklat. Berdasarkan pengalaman yang dirasakan oleh peserta setelah mengikuti kegiatan diklat, peserta mengalami perubahan pengetahuan keilmuan dan keterampilan yang berhubungan dengan kegiatan pengadaan barang/jasa.

Metode yang dilakukan oleh pengajar dalam memberikan pelatihan bervariasi yaitu ceramah menjelaskan materi secara lisan dengan menunjukkan melalui *power point*, setelah melakukan penjelasan materi selalu akan dibuka forum tanya jawab terkait materi yang telah dijelaskan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) *Lecture* (ceramah) merupakan strategi pembelajaran yang diajarkan kepada peserta yang hampir seluruh pengajar menerapkan strategi tersebut di dalam kelas. Pelatihan mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedang yang dilatih mencatatnya serta mempresepsikannya.

Materi yang diberikan oleh pengajar dapat diterima secara maksimal oleh peserta diklat hal tersebut dapat dilihat melalui keseriusan peserta dalam mengikuti diklat. Peserta diklat mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman baru yang berkaitan dengan kegiatan pengadaan barang/jasa, perencanaan pengadaan barang/jasa, pemilihan penyedia barang/jasa, dan pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa. (Suhariadi, 2013) menyatakan Level 2 evaluasi pembelajaran yaitu penilaian untuk meninjau seberapa jauh perubahan pengetahuan peserta pelatihan setelah peserta tersebut mengikuti diklat. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan diklat Pengadaan Barang/Jasa memberikan dampak yang baik terhadap keilmuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh peserta diklat. Materi yang diberikan yaitu materi yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh peserta diklat sehari-hari. Sehingga, dapat implementasikan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Selain itu peserta diklat mampu mengerjakan tugas atau tes tulis yang diberikan oleh pengajar,

namun pada tahap sertifikasi masih banyak peserta diklat yang masih belum lulus.

3. Perilaku (*Behaviour*)

Tahap ketiga dalam melakukan evaluasi diklat adalah tentang evaluasi perilaku. Evaluasi Perilaku dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan perilaku setelah mengikuti kegiatan diklat. Peserta diklat pengadaan barang/jasa BKPSDM Pemerintah Kota Surabaya merasa telah mengalami perubahan perilaku yang sangat signifikan. Sesuai dengan temuan di lapangan yang diungkapkan oleh rekan kerja peserta diklat, dapat diketahui evaluasi perilaku peserta diklat pengadaan barang/jasa mengalami perubahan yang sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat ketika peserta diklat melayani dan berkomunikasi dengan rekan kerja atau pimpinan kerja, sehingga tercipta kondisi yang harmonis dalam bekerja. Terciptanya suasana yang harmonis dapat menimbulkan suasana pekerjaan dengan nyaman.

Perubahan perilaku positif yang dialami peserta diklat dapat meningkatkan kualitas dan mutu bagi instansinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Hasibuan, 2016) dengan moral pengembangan, moral pegawai akan lebih selaras, dikarenakan kemahiran dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan adanya antusias pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila moral dan perilaku pegawai menunjukkan sikap yang baik, maka dapat berdampak baik pula terhadap pekerjaan yang diterima. Peserta diklat juga merasakan perubahan perilaku dalam kegiatan pengadaan barang/jasa dan mampu mencari solusi ketika mengalami kendala dalam penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan (Suhariadi, 2013) menyatakan bahwa Level 3 perilaku yaitu evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh perubahan peserta tingkah laku peserta setelah mengikuti diklat.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa setelah kegiatan diklat pengadaan barang/jasa berlangsung peserta mengalami perubahan perilaku yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan cara interaksi peserta diklat dengan rekan kerja maupun pimpinan kerja menjadi lebih ramah dan sopan. Kegiatan Diklat Pengadaan Barang/Jasa diharapkan mampu meningkatkan motivasi diri bagi peserta diklat dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Hasil (*Result*)

Tahap terakhir dalam melakukan evaluasi terhadap diklat yaitu hasil untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan dan pelatihan pengadaan barang/jasa yang telah diikuti terhadap hasil keseluruhan diklat. Berdasarkan hasil yang dirasakan oleh peserta diklat pengadaan barang/jasa BKPSDM Pemerintah Kota Surabaya ini untuk meningkatkan kualitas kinerja dan sebagai sertifikasi dalam melakukan pengadaan barang/jasa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sertifikasi adalah lembaran yang berisi keterangan (pernyataan) tertulis dan tercetak dari orang yang berwenang yang dapat digunakan sebagai bukti kepemilikan.

Perubahan peserta diklat menjadi lebih berhati-hati dalam bertindak merupakan dampak dari perubahan terhadap kinerja yang di dapat setelah kegiatan diklat, hal tersebut disampaikan oleh rekan kerja peserta diklat. Dengan adanya ketelitian dalam penyelesaian tugas yang diterima oleh peserta diklat memungkinkan tidak terjadinya

kesalahan yang membuat peserta diklat mendapatkan teguran atau sanksi dan tentunya pekerjaan yang diterima juga cepat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Selain itu peserta diklat juga mengalami perubahan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Riniwati, 2016) Manfaat pendidikan dan pelatihan salah satunya adalah efisiensi dalam hal jam belajar agar lebih maksimal dalam kinerjanya. Berdasarkan pengamatan dilapangan peserta diklat terjadi sebuah perubahan yang signifikan, yang dimana peserta diklat sebelum adanya diklat pengadaan barang/jasa sering mengalami kendala dalam penyelesaian pekerjaan yang diterima. Pada saat setelah mengikuti kegiatan diklat, peserta diklat mampu mengatasi kendala yang dulu pernah dialami, karena dalam kegiatan diklat pengadaan barang/jasa sudah dijelaskan dalam materi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya diklat tersebut peserta mendapatkan banyak pengetahuan baru. Perilaku yang baik terhadap kinerja peserta diklat, yang dulu sebelum mengikuti diklat masih banyak kendala dalam penyelesaian tugasnya dan setelah mengikuti diklat pengadaan barang/jasa peserta dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Peserta diklat dapat menyelesaikan pekerjaan yang diterima dengan baik dan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam penyelesaian kerjanya. Dampak yang baik terhadap kinerja dapat mengurangi beban kerja yang diterima pegawai. Dalam tahap sertifikasi pengadaan barang/jasa masih banyak peserta diklat yang belum lulus.

Penutup

Simpulan

Berlandaskan hasil dan pembahasan penelitian maka hal ini dapat ditarik sebuah simpulan bahwa Evaluasi Diklat Pengadaan Barang/Jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Reaksi

Evaluasi reaksi peserta Diklat Pengadaan Barang/Jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya sudah cukup baik, dapat dilihat dengan keikutsertaan peserta diklat yang mengikuti diklat dengan sungguh-sungguh. Pengajar yang memberikan materi sudah baik dapat dilihat dari *track record* dan evaluasi diklat pengadaan barang/jasa tahun sebelumnya. Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan sehari-hari, dengan adanya materi yang sesuai dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan keilmuan yang diperoleh dapat terimplementasikan. Fasilitas yang digunakan diklat pengadaan barang/jasa sudah sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.

2. Evaluasi Pembelajaran (*Learning*)

Evaluasi Pembelajaran (*Learning*) kepada peserta Diklat Pengadaan Barang/Jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya memberikan dampak yang baik terhadap perubahan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peserta. Materi yang diberikan berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peserta sehari-hari. Cara pengajar dalam menyampaikan materi menggunakan metode yang variatif, sehingga peserta diklat tidak bosan dalam

menerima materi. Waktu pembelajaran yang diberikan oleh penyelenggara cukup panjang, sehingga pengajar dapat menyampaikan materinya dengan maksimal.

3. Evaluasi Perilaku (*Behavior*)

Evaluasi perilaku (*Behavior*) kepada peserta Diklat Pengadaan Barang/Jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya, peserta merasakan adanya perubahan perilaku dalam penyelesaian pekerjaan menjadi lebih berhati-hati dan lebih teliti. Perilaku peserta diklat pengadaan barang/jasa mengalami perubahan yang sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat ketika peserta diklat melayani dan berkomunikasi dengan rekan kerja atau pimpinan kerja.

4. Evaluasi Hasil (*Result*)

Evaluasi Hasil (*Result*) Diklat Pengadaan Barang/Jasa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya dapat disimpulkan bahwa setelah adanya diklat tersebut peserta mendapatkan banyak pengetahuan baru, perubahan perilaku semangat bekerja, dan mendapatkan dampak yang baik, karena dapat meningkatkan kualitas kinerja peserta diklat. Tahap sertifikasi menunjukkan hasil yang kurang baik karena masih banyak peserta yang belum lulus sertifikasi. Penyebab dari peserta tidak lulus tahap sertifikasi karena tingkat kualitas peserta diklat dalam memahami materi cukup rendah sehingga waktu yang diberikan pada tahap sertifikasi terasa singkat dan nilai kelulusan yang ditetapkan cukup tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap diklat Pengadaan Barang/Jasa yang telah penulis lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya.

1. Pimpinan dari setiap instansi mewajibkan pegawai yang mempunyai tugas dalam melakukan pengelolaan keuangan dan pengadaan barang/jasa untuk mengikuti diklat pengadaan barang/jasa dan penyelenggara diklat pengadaan barang/jasa harus memiliki kualifikasi peserta diklat sebelum diklat pengadaan barang/jasa dilaksanakan.
2. Penyelenggara diklat pengadaan barang/jasa dapat memberikan materi dan soal yang bervariasi setiap tahunnya, sehingga peserta diklat mampu mengembangkan kualitas dalam memahami materi dan tidak menjadikan pedoman materi dan soal pada diklat pengadaan barang/jasa tahun sebelumnya.
3. Alumni diklat Pengadaan Barang/Jasa mempertahankan perilaku yang sudah baik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjadi contoh bagi rekan kerjanya.
4. Sebelum memasuki tahap sertifikasi pengadaan barang/jasa, peserta diberikan jeda waktu yang dapat dimanfaatkan untuk mereview materi dan soal yang telah diberikan, sehingga peserta diklat dapat maksimal dalam memahami materi dan banyak peserta diklat pengadaan barang/jasa yang lulus.

Referensi

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Cetakan Pe). SUKA-Press UIN SunanKalijaga.
- Ali, R., & Harahap, R. H. (2021). *Evaluation of Education and Training Program At Medan*

- Religious Training Center. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 75–85. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2014>
- Alsyabany, R. R. (2019). The evaluation of effectiveness on education and training program. *Journal of Educational and Learning Studies*, 2(1), 56. <https://doi.org/10.32698/0662>
- Busono, G. A. (2015). *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. I(01), 81–114.
- Djuanda, I. (2020). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process Dan Output). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 3(1), 37–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara. LKPP No.14 Tahun 2020 Tentang Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa.
- Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y., Toyib, H., Beniah Ndraha, A., Telaumbanua, Y., & Manajemen, J. (2022). *Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias*. 10(4), 1508–1516.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(2), 170–187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>
- Raharjo, D. D. A. S. (2022). *Sumber daya manusia* (M. K. Edwin Zusrony, SE., M.M. (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu Puri Nita Kadek, & Maradona Fredy Agus. (2020). Sertifikasi konstruksi tenaga kerja: antara mengikuti peraturan pemerintah dan membangun kompetensi bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol 17(No 1 (2020)), 1–7.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : dalam pendekatan Teori Praktis* (B.Wardiyanto (ed.); Issue June). Airlangga University Press.
- Undang-undang No.20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.