

Analisis Efektivitas Pelatihan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan

Supriyanto

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah
supriyantodaswan@gmail.com

ARTICLE INFO ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:
Februari 23, 2021

Revised:
Maret 15, 2021

Accepted:
Juni 18, 2021

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah efektivitas pelatihan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (paten) dan penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor efektivitas pelatihan paten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kecamatan. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara yang mendalam kepada penyelenggara pelatihan, instansi pengirim peserta pelatihan, instansi pembina program paten. Temuan penelitian efektivitas pelatihan paten terkait dengan faktor (1) Penyelenggara Pelatihan: a) penyelenggara tidak menyiapkan surat pernyataan yang harus diisi oleh instansi pengirim peserta mengenai jaminan keefektifan pelatihan paten, b) penyelenggara tidak tegas menolak peserta yang tidak sesuai dengan kriteria persyaratan, dan c) materi pelatihan paten belum berbasis kemajuan teknologi informasi. (2) Instansi Pengirim Peserta Pelatihan: a) dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan memegang peranan penting dalam pengiriman peserta pelatihan dan penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja, b) mutasi pegawai yang tidak sinkron dengan pembinaan pegawai, sehingga alumni peserta pelatihan tidak menerapkan hasil pelatihan di tempat kerjanya, c) terbatasnya anggaran dan sarana prasarana pendukung paten, dan d) harapan pengembangan pelatihan paten berbasis teknologi informasi. (3) Instansi Pembina Program Paten: program paten menjadi referensi materi pelatihan paten. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan efektivitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan sehingga lebih efektif dan efisien.

The problem discussed in this study is the effectiveness of training in integrated administrative services in the sub-district (paten) and this study aims to explore the factors of the effectiveness of paten training in improving the quality of public services in the sub-district. This research uses qualitative research methods with a case study approach, data collection through in-depth interviews with training providers, training participants sending institutions, patent program supervisory agencies. The findings of the research on the effectiveness of patent training are related to the following factors: (1) the training organizer: a) the organizer does not prepare a statement letter that must be filled in by the participant sending agency regarding the guarantee of the effectiveness of the patent training, b) the organizer does not firmly reject participants who do not meet the requirements criteria, and c) patent training materials have not been based on advances in information technology. (2) Training Participant Sending Agencies: a) support and commitment of sub-district leadership plays an important role in sending training participants and implementing training results in the work environment, b) employee mutations that are not in sync with employee coaching, so that the training participant alumni do not apply the results of training in the work environment. the workplace, c) limited budget and infrastructure for supporting patents, and d) expectations of developing information technology-based patent training. (3) Patent Program Supervisory Agency: the patent program becomes a reference for patent training materials. The results of this study can be used as input for the Regional Human Resources Development Agency of Central Java Province in increasing the effectiveness of training in accordance with the needs of the field so that it is more effective and efficient.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Kata Kunci: Efektivitas pelatihan, kecamatan, pelatihan paten

Keywords: Training effectiveness, district, paten training

1. Pendahuluan

Pelayanan publik merupakan amanat undang-undang yang harus dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik sesuai dengan Undang-Undang nomor 25 tahun 2009. Mempertegas maksud tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai amanat Undang-Undang nomor 23 tahun 2014. Selain menyelenggarakan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan mengoordinasikan penerapan dan penegakan. Kecamatan juga mendapatkan pelimpahan kewenangan dari Bupati/Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan tentang pelayanan administrasi terpadu Kecamatan. Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 4 tahun 2010 tentang pedoman penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu kecamatan, untuk melaksanakan tugas pembantuan yang meliputi pelayanan administrasi perizinan dan non perizinan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, kecamatan belum memberikan secara optimal, hal ini masih terdapat keluhan dari masyarakat dikarenakan sikap dari petugas kecamatan dalam melayani, keterampilan yang kurang mumpuni dan pengetahuan yang kurang dalam memberikan pelayanan administratif, kurangnya sarana dan prasarana pendukung program paten, kepastian waktu penyelesaian pelayanan dan tarif belum jelas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dalam menerima pelayanan dari kecamatan.

Penelitian pelaksanaan program pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang diselenggarakan oleh kecamatan telah dilakukan oleh (Hakim, 2014) menyimpulkan bahwa pelayanan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga di Kecamatan Giri, Kabupaten Banyuwangi secara resmi pelayanan maksimal adalah 15 menit, dilapangan ternyata pelayanan KTP dan KK dilakukan selama 2 atau 3 hari. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas layanan di Kecamatan Giri adalah : kepemimpinan, kualitas sumberdaya aparatur, kesadaran masyarakat, sarana prasarana, keterbukaan dan responsifitas aparatur, guna meningkatkan kompetensi pegawai perlu adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menunjang pelaksanaan tugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, disamping itu juga mempunyai dampak positif terhadap lembaga tempat pegawai tersebut bekerja, dengan demikian diharapkan pelatihan meningkatkan produktivitas pegawai dan ujung ujungnya dapat juga meningkatkan produktivitas lembaga. Hal ini sesuai pendapat (Arghode, 2013) bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang sangat membutuhkan bantuan khusus dalam mengasah atau mengembangkan keterampilan- keterampilan profesional. Salah satu program yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang sistematis artinya kegiatan pelatihan harus dilaksanakan secara kontinyu dan berulang dengan pentahapan yang terencana dan teratur.

Pelatihan paten adalah pelatihan pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang mempunyai sasaran aparatur kecamatan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelatihan paten bertujuan meningkatkan kompetensi aparatur kecamatan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, pelatihan paten disusun melibatkan antara lain: Biro Pemerintahan Sekda Provinsi Jawa Tengah, akademisi, widyaiswara, bidang penyelenggara pelatihan, bidang pengendalian pelatihan dan praktisi yang menyelenggarakan program paten di kecamatan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah menyelenggarakan pelatihan paten sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 tahun 2011 tentang pedoman umum pembinaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, tujuan pelatihan paten: meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap aparatur kecamatan dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Pelatihan paten yang telah diselenggarakan mulai tahun 2012 sampai tahun 2018 dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Daftar penyelenggaraan pelatihan paten

No	Tahun	Jumlah Peserta	Keterangan
1	2012	35 orang	1 angkatan
2	2013	70 orang	2 angkatan
3	2014	70 orang	2 angkatan
4	2015	70 orang	2 angkatan
5	2016	70 orang	2 angkatan
6	2017	35 Orang	1 angkatan
7	2018	35 orang	1 angkatan
Jumlah		385 orang	11 angkatan

Sumber: BPSDMD PROVINSI Jawa Tengah

Dari tabel diatas BPSDMD Provinsi Jawa Tengah telah menyelenggarakan pelatihan paten sebanyak 11 angkatan atau aparatur yang telah mengikuti sebanyak 385 orang, berdasarkan penyelenggaraan pelatihan paten tersebut apakah pelatihan paten tersebut efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kecamatan? Pelayanan publik yang diharapkan memperkuat pelayanan yang dilakukan kecamatan sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan public dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 yang meliputi: a) pelayanan yang terbuka yang dapat diakses oleh siapa saja, b) pelayanan yang memberikan kejelasan kepada masyarakat mengenai kepastian prosedur, waktu penyelesaian, tarif yang dikenakan, c) pelayanan yang sederhana tidak berbelit-belit yang mudah dilakukan, d) pelayanan yang mudah diakses dari mana saja sehingga memudahkan masyarakat memperoleh pelayanan tersebut, e) pelayanan yang memberikan aman kepada masyarakat. Sedangkan materi pelatihan paten dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2.Materi pelatihan paten

No	Materi	Uraian
1	Kebijakan Pemerintah mengenai Paten	Peraturan dan Perundangan-undangan yang melandasi pelaksanaan Paten
2.	Ruang Lingkup Paten	a. Maksud dan Tujuan Paten b. Syarat-syarat pelaksanaan Paten
3	Visi & Misi Pelayanan	Arah tujuan dan langkah cara mencapainya
4	Standar Pelayanan dan SOP Pengembangan Pelayanan	Pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur dan Instruksi sederhana berupa langkah2 kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yg optimal & terstandar Paten
5	Etika Pelayanan	Nilai-nilai perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang / suatu organisasi tertentu dalam interaksinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
6	Desain Pelayanan dan Proses Penyusunan Tupoksi personil Paten	Gambaran mengenai langkah-langkah dalam merancang desain/lay out dan pesonil dalam pelayanan administrasi terpadu Kecamatan
8	Monitoring Pelayanan Mutu	Teknik monitoring dan evaluasi pelaksanaan standar pelayanan SOP, SKM dan manajemen Pengaduan
9	Praktek Paten	Melakukan praktek pelayanan administrasi di kecamatan yang direkomendasi.
10	Observasi Lapangan Paten	Melakukan Observasi lapangan <i>best practice</i> pada Kecamatan yang sukses melaksanakan paten
11	Rencana Tindak Lanjut	Membuat rencana kegiatan pengembangan Paten di lingkungan kerja pasca diklat

Sumber: BPSDMD PROVINSI Jawa Tengah

Guna mengetahui efektifitas pelatihan paten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, telah berhasil diperoleh informasi dan data dari beberapa sumber antara lain: a) hasil monitoring pasca pelatihan terhadap alumni pelatihan paten menyimpulkan bahwa sebagian besar alumni pelatihan paten mengalami mutasi dan promosi. Hal ini karenakan program mutasi pegawai tidak sinkron dengan program pengembangan

kompetensi pegawai, sehingga peserta yang telah mengikuti pelatihan paten tidak dapat mengimplementasi hasil pelatihan secara maksimum dan tidak memberikan kontribusi peningkatan kualitas pelayanan public kemasayarakat, b) wawancara dengan camat dan alumni peserta pelatihan, camat selaku pimpinan kecamatan dalam mengirim peserta pelatihan, pertimbangan yang menjadi dasar dalam pengiriman peserta pelatihan paten, camat menyatakan bahwa pengiriman peserta hanya memenuhi permintaan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten, yang dikirim pegawai yang tidak lagi sibuk melaksanakan pekerjaan, karena waktu kesibukan kantor cukup padat sehingga yang dikirim mengikuti pelatihan paten tidak sesuai dengan kriteria persyaratan yang ditentukan, dan bagaimana menerapkan hasil pelatihan selanjutnya camat mengemukakan bahwa penerapan kurang optimal karena tuisi pegawai tersebut berbeda dengan materi yang diberikan selama mengikuti pelatihan. Dan hasil wawancara dengan camat yang lain menyatakan bahwa implementasi hasil pelatihan paten tidak optimal karena terbatasnya sarana prasarana pendukung program paten dan minimal anggaran program paten. Sedangkan hasil wawancara dengan alumni pelatihan paten mengenai implementasi hasil pelatihan, alumni tersebut menyatakan bahwa penerapan hasil pelatihan tidak optimal karena pegawai tersebut dimutasi ke unit kerja lain. Dari data dan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan paten belum efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kecamatan, hal ini dikarenakan: a) alumni peserta pelatihan mengalami mutasi ke tempat kerja yang baru, b) kriteria peserta pelatihan yang tidak sesuai persyaratan karena penunjukkan peserta yang asal-asalan mengirim dikarenakan kesibukan kantor kecamatan yang padat, c) terbatasnya sarana prasarana dan anggaran program paten yang terbatas.

Penelitian mengenai keefektifan pelatihan yang terdahulu sudah dilakukan dan diterbitkan dalam jurnal, penelitian dilakukan oleh (Arum, 2016) menyimpulkan bahwa suatu pelatihan dapat dikatakan efektif apabila sudah dilakukan pengukuran efektifitas pelatihan, walaupun dalam penyelenggaraan pelatihan berjalan lancar sesuai perencanaan. dan (Santoso, 2018) menyimpulkan bahwa factor materi pelatihan sangat menentukan efektifitas pelatihan disbanding dengan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan pelatihan. sedangkan penelitian yang dilakukan (Madyunin, 2016) menyimpulkan bahwa faktor sarana prasana dan media pembelajaran sangat mempengaruhi efektifitas pelatihan.

Penelitian-penelitian tersebut diatas menggunakan metode kuantitatif sehingga hasil analisisnya kurang mendalam pengungkapan faktor-faktor keefektifan pelatihan dilakukan, berdasarkan penelitian tersebut maka belum ada penelitian mengenai keefektifan pelatihan pelayanan administrasi terpadu kecamatan dalam meningkatkan kualitas program pelayanan publik di kecamatan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor efektifitas pelatihan administrasi terpadu kecamatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan.

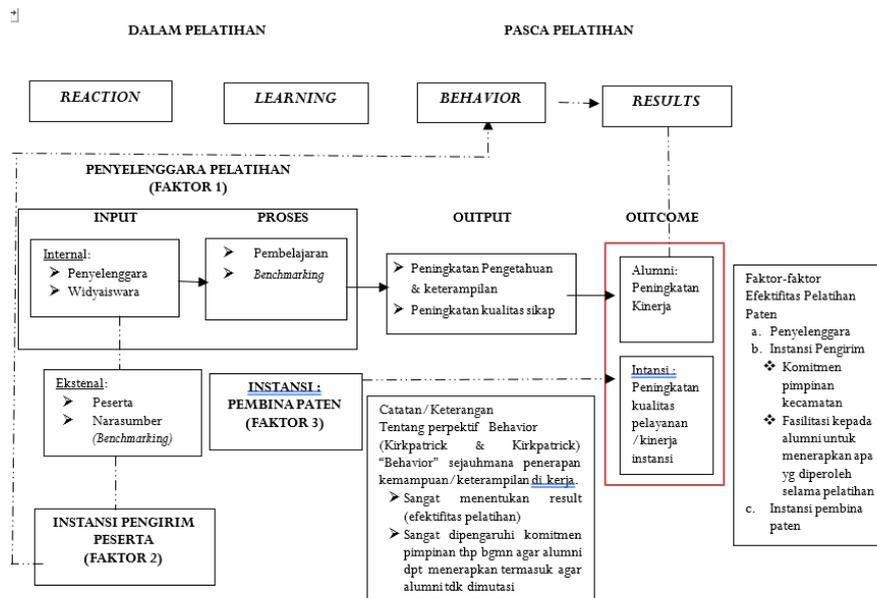
Penelitian ini bermanfaat antara lain: a) bagi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai referensi guna menyusun dan meningkatkan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan dengan melakukan evaluasi efektifitas pelatihan sehingga pelayanan publik semakin efektif dan efisien, b) bagi pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) kecamatan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat yang berkualitas, pelatihan paten mempunyai sasaran meningkatkan kompetensi ASN kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan pelatihan paten yang efektif yang dapat meningkatkan pengetahuan pelayanan publik yang diberikan pemerintah kepada masyarakat yang mengutamakan kepuasan pelanggan, meningkatkan keterampilan dalam memberikan pelayanan sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dan meningkatkan kualitas sikap dan perilaku ASN kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ramah, simpati dan pro aktif, dan c) bagi widyaiswara meningkatkan pengetahuan dan wawasan widyaiswara dalam penyusunan pelatihan yang berkualitas dan mendorong widyaiswara untuk mengembangkan pelatihan yang tepat sasaran, terukur dan mempunyai dampak dan impact yang luas bagi lembaga pemerintah maupun masyarakat.

Tinjauan teori guna mengetahui efektifitas pelatihan paten meliputi: a) pelatihan dalam (UU NO 5, 2014) tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa setiap ASN berhak mendapat pengembangan kompetensi minimum 20 jam pelajaran per tahun dan (Permendagri No2, 2013) tentang pedoman pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menegaskan bahwa sasaran diklat adalah mewujudkan pegawai negeri sipil untuk memiliki kompetensi sesuai persyaratan jabatan masing-masing baik diklat kepemimpinan, diklat teknis dan fungsional. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Gomes dalam (Soekijo, 1992) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya, pelatihan merupakan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan harus dikelola dengan baik sehingga memberi manfaat yang positif terhadap peserta pelatihan dan kemajuan organisasi yang mengirimnya. Secara garis besar fungsi manajemen terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi mengorganisasikan, fungsi pelaksanaan dan fungsi pengawasan. Keempat fungsi manajemen akan saling terkait bahkan fungsi pengorganisasian akan melekat pada

fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dimana fungsi tersebut merupakan elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen pembelajaran sebagai bahan acuan oleh pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai capaian pembelajaran. Menurut (Noe, 2009) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Sedangkan (Arghode, 2013) berpendapat bahwa program yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang sistematis dengan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara kontinyu dan berulang dengan pentahapan yang terencana dan teratur. Dengan demikian pelatihan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang spesifik. Pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada individu akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, b) Efektifitas pelatihan merupakan hasil akhir suatu pelatihan berupa meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan sehingga dapat bekerja lebih baik, dan mempunyai dampak positif terhadap lembaga/organisasi tempat peserta tersebut bekerja. Evaluasi didefinisikan sebagai kegiatan untuk menentukan tingkat efektifitas suatu programn pelatihan (Kirkpatrick, 1998) menyatakan bahwa evaluasi dilakukan melalui empat tahap evaluasi atau kategori yaitu: *reaction, learning, behavior, dan result*. 4 (empat) level evaluasi meliputi; level 1 - reaksi (*reaction*) yaitu mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan, indikator-indikator pengukuran dalam level ini antara lain: materi, fasilitas, konsumsi dan pelatih pada saat pelatihan, dengan kata lain pengukuran reaksi biasanya terfokus pada perasaan para peserta pelatihan terhadap materi pelatihan dan pelatih, saran perbaikan dalam program dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaannya secara lebih baik, level 2 - pembelajaran (*learning*) yaitu mengukur kemampuan peserta dalam menerima materi yang diberikan pelatih, data evaluasi ini diperoleh dengan membandingkan hasil dari tes awal sebelum pelatihan dengan hasil dari tes akhir sesudah pelatihan, dengan kata lain pembelajaran menilai sejauh mana peserta pelatihan menguasai konsep, informasi dari keahlian yang coba ditanamkan selama proses pelatihan, level 3 – perilaku (*behavior*) yaitu mengetahui seberapa besar pengetahuan, keahlian dan sikap yang diajarkan dalam pelatihan dapat dimanfaatkan dan diimplementasikan dalam perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/kompetensi di unit kerja masing-masing, atau dengan kata lain evaluasi perilaku dari pimpinan pengirim peserta pelatihan terhadap peserta pelatihan dengan mengindikasikan adanya perubahan perilaku dalam pekerjaannya, dan level 4 – hasil (*result*) yaitu mengetahui seberapa besar peningkatan performansi atau kinerja organisasi setelah pelatihan, tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini untuk menguji dampak terhadap organisasi, atau dengan kata lain pemimpin lembaga pengirim peserta mengevaluasi hasil-hasil dengan mengukur hubungan pelatihan pada pencapaian peningkatan efektivitas organisasional, c) Faktor-faktor efektifitas pelatihan dipandang dari instansi pengirim peserta pelatihan menurut (Haywood, 1992) bahwa efektifitas pelatihan bagi organisasi pengirim peserta pelatihan meliputi indikator-indikator sebagai berikut: 1) dukungan organisasi terhadap tujuan dan kurikulum pelatihan, 2) komitmen dan kepercayaan yang kuat terhadap pendidikan, pelatihan, dan pengembangan individu. 3) pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis 4) formulasi dan implementasi dari strategi bisnis 5) peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan 6) menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan 7) Adanya spesifikasi dalam pelatihan 8) evaluasi menyeluruh atas efektifitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan, d) sedangkan efektifitas pelatihan dipandang dari penyelenggara pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013) bahwa indikator-indikator efektifitas keberhasilan penyelenggaraan pelatihan meliputi: 1) jenis pelatihan yaitu pelatihan disusun berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, 2) tujuan pelatihan yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan, 3) materi yaitu materi pelatihan yang mendukung sesuai tujuan pelatihan, 4) metode yang digunakan yaitu metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan antara lain: teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain, peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding), 5) kualifikasi peserta yaitu peserta pelatihan yang memenuhi kualifikasi persyaratan sesuai tujuan pelatihan, 6) kualifikasi pelatih yaitu pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif, dan 7) waktu melaksanakan pelatihan.

Dengan demikian efektivitas pelatihan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting, efektivitas pelatihan pegawai bisa dilihat dari meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai yang sudah dilatih dan dampaknya terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Pelatihan yang efektif akan berdampak kepada lembaga organisasi peserta bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sukses

akan membentuk pandangan cara berfikir pegawai menjadi sesuai dengan visi ataupun misi organisasi. Kerangka Berfikir Evaluasi (efektifitas) Pelatihan Paten dapat dilihat dalam gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka berfikir evaluasi (efektivitas) pelatihan paten (Kirkpatrick , 1998)

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus penyelenggaraan pelatihan paten yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, menurut (Sugiyono, 2011) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positive digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purpose. Peneliti melakukan eksplorasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan efektifitas pelatihan paten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kecamatan. Dalam proses memperoleh data dilakukan wawancara mendalam terhadap penyelenggara pelatihan, intansi pengirim peserta pelatihan, dan intansi pembina penyelenggaraan program paten.

Telaah dokumen meliputi: a) tujuan pelatihan, b) sasaran pelatihan, c) kriteria persyaratan peserta pelatihan, d) kualifikasi pengajar, e) dukungan dan komitmen pimpinan terhadap pelatihan paten, f) evaluasi pelatihan dan g) dampak pelatihan terhadap organisasi. Setelah wawancara kemudian dilakukan pembuatan transkrip wawancara dan menjadi data yang berupa teks yang lebih mudah untuk diproses selanjutnya. Kemudian dilakukan analisis data dengan mereduksi data sehingga lebih mudah dipahami dan didukung dengan dokumen yang terkait, analisis keterkaitan data setiap kategori dan hubungannya dengan kategori yang lain. Instansi pengirim peserta pelatihan dan penyelenggara program paten dapat dilihat dalam tabel 3 dibawah ini

Tabel 3.Instansi pengirim peserta dan penyelenggara program paten

No	Kecamatan	Kabupaten/Kota
1	Bergas	Kab. Semarang
2	Bener	Kab. Purworejo
3	Bagelen	Kab. Purworejo
4	Alian	Kab. Kebumen
5	Bulus Pesantren	Kab. Kebumen
6	Kedungbanteng	Kab. Tegal
7	Bendosari	Kab. Sukoharjo

Sedangkan informan yang berhasil diwawancarai guna dalam pengumpulan data efektifitas pelatihan dari faktor: penyelenggara pelatihan, intansi pengirim peserta pelatihan, intansi pembina program paten dan masyarakat. Daftar informan dari faktor penyelenggara pelatihan dapat dilihat dalam tabel 4 dibawah.

Tabel 4.Daftar informan dari faktor penyelenggara pelatihan

NO	Kode	Nama Informan	Jabatan
1	Wwcr-1	Andik Arif Asyafii, SH, MH	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis (Kepala bidang 2)
2	Wwcr-2	Hermoyo Widodo, SH, MH	Kepala Sekretariat BPSDMD Provinsi Jateng
3	Wwcr-3	Heru Sanyoto, SH, M.Si	Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu (Bidang 1)
4	Wwcr-4	Mohammad Said, SH	Kepala Subbidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama
5	Wwcr-5	Suharto, SE, M.Si	Kasubid Pelatihan Penjejjangan jabatan fungsional
6	Wwcr-6	Syamsi Hadi, SKM, M.Kes	Widyaiswara
7	Wwcr-7	Dr. Nugroho In Saputro, MM	Widyaiswara
8	Wwcr-8	Drs. Heru Gunawan, MM	Widyaiswara
9	Wwcr-17	Jati Wiyono, SH,MH	Kasubid Pengembangan Perangkat Pembelajaran & Tenaga Pengb. Kompetensi

Daftar informan dari faktor intansi pengirim peserta pelatihan dapat dilihat dalam tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5.Nama informan dari instansi pengirim peserta

NO	Kode	Nama Informan	Jabatan
1	Wwcr-9	Drs. Bambang Budoto, M.Si	Camat Kecamatan Bagelen
2	Wwcr-10	Drs. Lalu Maladi, MM	Camat Kecamatan Bergas
3	Wwcr-11	Drs. Sukito, MM	Sekretaris Kecamatan Bendosari
4	Wwcr-12	Andrianto, S.STP, MM	Kasie Pelayanan di Kecamatan Alian
5	Wwcr-13	Sutiyono, S.Sos	Kasie Pelayanan di Kecamatan Kedung Banteng
6	Wwcr-14	Drs. Agus Pujiyanto, MM	Camat Kecamatan Bener
7	Wwcr-16	Drs. Suparno	Kasie Pelayanan di Kecamatan Bulus Pesantren
8	Wwc-18	Suwanto, SIP	Kasubid Pelatihan Teknis dan Fungsional BKPPD Kab. Kebumen

Daftar informan dari intansi pembina program paten dapat dilihat dalam tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6.Nama informan dari instansi pengirim peserta

No	Kode	Nama Informan	Jabatan
1	Wwcr-15	Drs. Budi Sucipto, M.Si	Kepala Bagian Pemerintahan Setda Kab. Semarang

Teknik pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan telaah dokumen meliputi: a) tujuan pelatihan, b) sasaran pelatihan, c) kriteria persyaratan peserta pelatihan, d) kualifikasi pengajar, e) dukungan dan komitmen pimpinan terhadap pelatihan paten, f) evaluasi pelatihan dan g) dampak pelatihan terhadap organisasi. Setelah wawancara kemudian pembuatan transkrip wawancara menjadi data yang berupa teks yang lebih mudah untuk diproses selanjutnya. Analisis data dengan mereduksi data sehingga lebih mudah dipahami dan didukung dengan dokumen yang terkait, analisis keterkaitan data untuk setiap kategori dan hubungannya dengan kategori yang lain. Dalam penelitian ini analisis data kualitatif dilakukan secara interatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2011) teknik analisis data meliputi data reduction, data display, dan data conclusion drawing/verification.

3. Hasil dan Pembahasan

Guna mengetahui efektifitas pelatihan paten telah dilakukan wawancara yang mendalam dengan beberapa sumber informasi dari faktor-faktor antara lain: penyelenggara pelatihan (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, instansi pengirim peserta pelatihan, dan intansi pembina penyelenggara program paten (Bagian Pemerintahan Sekretaris Daerah Kabupaten Semarang).

3.1. Penyelenggara pelatihan

Berdasarkan wawancara dengan penyelenggara pelatihan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari unsur: bidang sertifikasi kompetensi dan penjamin mutu (bidang 1), kepala sekretariat, bidang pengembangan kompetensi teknis (bidang 2) dan widyaiswara, dan hasil wawancara secara terperinci sebagai berikut:

Dalam penyusunan pelatihan paten yang berorientasi sesuai kebutuhan di lapangan telah dilakukan wawancara dengan informan wwcr-3 dan wwcr- 17, yang mengemukakan bahwa:

“penyusunan pelatihan paten yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian pelatihan yang merupakan penerapan dari fungsi-fungsi manajemen sehingga pelatihan paten diharapkan dapat mencapai tujuan dan sasaran pelatihan”, penyusunan pelatihan paten diawali melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan kepada penyelenggara program paten di kecamatan, kemudian melakukan analisis kebutuhan guna menyusun kurikulum dan materi pelatihan paten yang melibatkan antara lain: akademis, penyalenggara program paten, penyelenggara pelatihan dan pengajar”

Pelatihan paten merupakan pelatihan sistimatis dan terapan untuk menanggulangi permasalahan teknis dalam penyelenggaraan program paten di kecamatan, penyusunan materi pelatihan yang melibatkan penyelenggara pelatihan, akademisi, widyaiswara dan praktisi penyelenggara paten, oleh karena itu pelatihan paten diharapkan dapat menjawab permasalahan pelayanan publik di kecamatan.

Sedangkan penyusunan sasaran dan tujuan pelatihan paten diperoleh data dari wawancara dengan responden wwcr -2 menyatakan bahwa:

“sasaran pelatihan paten adalah pegawai atau staf yang bertugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan tujuan pelatihan paten meningkatkan kompetensi petugas melalui peningkatan pengetahuan mengenai pelayanan administrasi, peningkatan keterampilan pelayanan administrasi dan perubahan sikap yang lebih baik dalam memberikan pelayanan”.

Kemudian dilanjutkan dalam penyelenggaraan pelatihan diperoleh informasi melalui wawancara dengan responden wwcr-1 menyatakan bahwa:

“penyelenggaraan pelatihan paten mempunyai tujuan meningkatkan kompetensi aparatur kecamatan dalam melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian” sesuai dengan Peraturan Kepala LAN nomor 13 tahun 2011 tentang pedoman umum pembinaan penyelenggaraan pelatihan teknis.

Pada prinsipnya pelatihan paten mempunyai sasaran aparatur kecamatan dan tujuan pelatihan paten meningkatkan kompetensi aparatur kecamatan dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, hal ini sesuai pendapat (Noe, 2009) bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan (*knowledge*), peningkatan kemampuan keterampilan (*skill*) dan perubahan sikap (*attitude*) yang lebih baik dari pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam menyelenggarakan pelatihan paten menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan pembelajaran orang dewasa, hal tersebut telah diperoleh data melalui wawancara dengan responden wwcr-1 dan wwcr-5 yang bertindak sebagai penyelenggara pelatihan paten menyatakan bahwa:

“pelatihan paten diselenggarakan menggunakan metode pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang digunakan dalam pembelajaran teori didalam kelas dan praktek di lapangan sehingga proses belajar mengajar berjalan lancar”, dan lanjutnya bahwa “pengajar yang memberikan materi dalam pelatihan paten terdiri dari pejabat struktural dari bagian pemerintahan setda provinsi jawa tengah dan widyaiswara yang telah mengikuti dan lulus tot pelatihan paten serta yang menyusun modul pelatihan paten, sehingga menguasai teori dan permasalahan paten”.

Sedangkan guna meningkatkan kualitas materi pelatihan menurut responden wwcr-6, wwcr-7 dan wwcr-8 selaku pengajar dalam pelatihan paten menyatakan bahwa:

“pelatihan paten sudah bagus karena penyusunan kurikulum dan materi melibatkan stakeholder yang terkait antara lain akademisi, pengajar dan kecamatan sebagai penyelenggara program paten dan pengembangan pelatihan paten berorientasi pada penggunaan digitalisasi dalam pelayanan publik di kecamatan artinya berbasis teknologi informasi”.

Dalam penyusunan materi pelatihan paten berdasarkan dengan kebutuhan yaitu meningkatkan kompetensi aparatur kecamatan dalam menjalankan tugas keseharian yang menjadi tanggung jawabnya, oleh karena itu pelatihan paten berorientasi meningkatkan keterampilan secara teknis peserta pelatihan, hal ini sesuai dengan pendapat (Arghode, 2013) bahwa pelatihan merupakan usaha mengasah atau mengembangkan keterampilan-keterampilan profesional dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dalam pengendalian pelatihan dilakukan evaluasi pasca pelatihan telah berhasil mewawancarai secara mendalam dengan responden wwcr-4 mnyatakan bahwa

“evaluasi pelatihan dilakukan 2 kali yaitu pertama evaluasi diakhir pelatihan yang mengukur kemampuan peserta dalam menerima materi pelatihan, evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan yang meliputi: konsumsi & akomodasi peserta, sarana dan prasarana pendukung pelatihan, kualitas pengajar, kualitas panitia. kedua evaluasi pasca diklat yang dilakukan setelah pelatihan berakhir dengan mendatangi tempat kerja alumni peserta pelatihan paten dan dalam evaluasi monitoring di lapangan dikemukakan fakta peran pimpinan lembaga pengirim sangat penting dalam pengiriman peserta dan penerapan hasil pelatihan, pimpinan yang mempunyai dukungan dan komitmen yang tinggi akan mengirimkan peserta yang sesuai dengan kriteria persyaratan, dan sebaliknya pimpinan yang tidak mempunyai dukungan dan komitmen yang tinggi terhadap pelatihan

akan mengirimkan peserta yang asal asalan” dan lanjutnya “ dalam penerapan hasil pelatihan sangat tergantung dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan, untuk pengembangan pelatihan paten di masa depan berbasis teknologi informasi”

Evaluasi pelatihan paten untuk melihat atau mengukur keefektifan pelatihan yang berpengaruh terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh (Rustina, 2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut antara lain: reaksi, pembelajaran, dan perilaku, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arum, 2016) menyimpulkan bahwa faktor materi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pelatihan sedangkan pendapat (Madyunin, 2016) dalam penelitian menyimpulkan bahwa efektifitas pelatihan sesuai dengan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Pembahasan efektifitas pelatihan paten dari instansi penyelenggara pelatihan dapat disimpulkan bahwa: a) pelatihan paten disusun dengan didahului melakukan analisis kebutuhan pelatihan pada kecamatan selaku pengguna pelatihan dilapangan, b) menyusun materi dan kurikulum pelatihan yang melibatkan beberapa stakeholder antara lain: bidang penjamin mutu dan evaluasi pelatihan (bidang 1), bidang 4 selaku penyelenggara pelatihan paten, akademisi, widyaiswara, kecamatan, dan bagian pemerintahan, kegiatan ini diharapkan materi dan kurikulum pelatihan paten dapat menyelesaikan permasalahan program paten dilapangan, c) menyusun kriteria pengajar pelatihan paten, menekankan pada kemampuan menguasai materi dengan memiliki *Training of Trainer (TOT)* pelatihan paten, d) metode yang digunakan menggunakan pendekatan pembelajaran orang dewasa (*andragogic*) sehingga diharapkan pembelajaran berlangsung menyenangkan dan meningkatkan motivasi belajar peserta, e) kriteria peserta pelatihan paten tidak sesuai dengan kriteria persyaratan karena panitia pelatihan tidak tegas menolak peserta yang tidak sesuai dengan kriteria persyaratan, f) implementasi hasil pelatihan kurang maksimum karena alumni peserta pelatihan dimutasi di tempat yang baru, g) Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah tidak menyiapkan surat pernyataan yang ditandatangani oleh instansi pengirim peserta pelatihan guna mewujudkan efektifitas pelatihan paten, tujuan surat pernyataan meliputi: 1) memudahkan proses pembatalan suatu kesepakatan, 2) sebagai ikatan yang sifatnya sementara, 3) sebagai pertimbangan dalam kesepakatan. Sedangkan manfaat surat pernyataan tersebut meliputi: peserta pelatihan paten sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, program mutasi sinkron dengan pembinaan pegawai, hasil pelatihan diterapkan dalam lingkungan kerja, tersedianya sarana & prasarana pendukung program paten dan anggaran program paten tersedia, h) materi pelatihan paten belum berbasis informasi teknologi.

Dengan demikian pelatihan paten yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2013) yang menyatakan bahwa indikator-indikator efektifitas pelatihan antara lain: a) analisis kebutuhan pelatihan, b) tujuan pelatihan yang akan dicapai, c) materi pelatihan untuk mewujudkan tujuan, d) metode pembelajaran yang digunakan, e) kualifikasi peserta sesuai dengan sasaran pelatihan, f) kualifikasi pengajar yang menyampaikan materi mempunyai kemampuan dan kriteria persyaratan, dan g) penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan berhubungan dengan waktu.

3.2. Instansi Pengirim Peserta Pelatihan

Guna menggali faktor-faktor efektifitas pelatihan paten telah dilakukan wawancara mendalam dengan beberapa responden dari faktor instansi pengirim peserta pelatihan yang terdiri dari: camat, sekretaris kecamatan, dan staf atau alumni peserta pelatihan, dan hasil wawancara secara terperinci sebagai berikut:

Peranan pimpinan kecamatan dalam menentukan dukungan terhadap pelatihan paten yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas keseharian memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, Informasi mengenai dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan terhadap pelatihan paten dan hasil wawancara dengan responden wwcr-9 menyatakan bahwa:

“Mendukung sekali terhadap pelatihan paten untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mengirim peserta dalam pelatihan tersebut sesuai dengan kriteria persyaratan yang ditentukan”.

Sedangkan hasil wawancara dengan responden wwcr-10 perihal tujuan pelatihan paten dan pengirim peserta menyatakan bahwa:

“pengiriman peserta hanya memenuhi permintaan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, kurang mendukung terhadap pelatihan tersebut karena kesibukan kantor yang padat sehingga akan kekurangan pesonil apabila dikirim pegawai yang bertugas melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, maka dikirim pegawai yang kurang aktifitasnya walaupun tidak sesuai dengan kriteria persyaratan yang ditentukan”.

Hasil wawancara dengan responden wwcr-11 mengenai dukungan pimpinan organisasi kecamatan terhadap pelatihan menyatakan sebagai berikut:

“materi pelatihan sebaiknya memasukan kemajuan teknologi informasi sehingga penerapan di lapangan lebih cepat, kalau masih seperti konvensional kurang respek”.

Tanggapan terhadap materi pelatihan yang bermanfaat terhadap organisasi kecamatan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, hasil wawancara dengan responden wwcr-12 mantan peserta pelatihan menyatakan bahwa:

"materi pelatihan paten yang diikuti sangat menarik dan bermanfaat baginya dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sehari-hari, dan hasil pelatihan paten mudah diimplementasikan sehingga berdampak pada kinerja kecamatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat".

Sedangkan dalam penerapan hasil pelatihan diperoleh informasi melalui hasil wawancara dengan wwcr-13 dan wwcr-17 mantan peserta pelatihan mengemukakan bahwa:

"Penerapan hasil pelatihan juga terkendala adanya program mutasi pegawai yang tidak sinkron dengan pengembangan kompetensi pegawai, hal ini terjadi pada peserta yang telah mengikuti pelatihan mengalami mutasi tugas ke tempat kerja lain sehingga tidak dapat menerapkan hasil pelatihan di tempat tugas yang baru, disamping itu terbatasnya anggaran dan sarana prasarana pendukung paten yang terbatas sehingga tidak bisa menerapkan hasil pelatihan secara optimal".

Hal tersebut juga dikuatkan dengan pendapat responden wwcr-14 selaku pimpinan kecamatan dalam penerapan hasil pelatihan menyatakan bahwa:

"penerapan hasil pelatihan terkendala dengan skala prioritas terbatasnya anggaran dan sarana pendukung program paten, sehingga efektifitas hasil pelatihan kurang maksimal"

Sedangkan mengenai kebijakan pengembangan kompetensi dan mutasi pegawai negeri sipil yang berhubungan dengan pelatihan paten, telah dilakukan wawancara responden wwcr-18 selaku pejabat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen menyatakan bahwa:

"siap membuat surat pernyataan untuk menjamin efektifitas pelatihan paten yang meliputi: peserta, penerapan hasil pelatihan, dan tidak melakukan mutasi kepada peserta pelatihan dalam kurun waktu tertentu"

Dengan demikian pelatihan paten bagi instansi pengirim peserta pelatihan peranan dukungan dan komitmen pimpinan lembaga pengirim peserta sangat penting hal ini sesuai dengan pendapat (Wayan, 2016) dalam penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen pimpinan organisasi, dan penelitian yang dilakukan (Nurdiana, 2014) menyimpulkan bahwa transfer pelatihan karyawan mekanik mendapat dukungan supervisor berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan (Dhita, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efektifitas pelatihan dapat meningkatkan perubahan sikap dan perilaku pegawai akan tetapi pelatihan sangat dipengaruhi anggaran yang tersedia untuk membiayai pelatihan tersebut.

Materi pelatihan paten berorientasi dengan kebutuhan yang diperlukan di lapangan meningkatkan kompetensi pegawai dari instansi pengirim peserta pelatihan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arum, 2016) menyimpulkan bahwa materi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disamping itu faktor komunikasi pelatih juga mempengaruhi efektivitas pelatihan. Harapan pengembangan materi pelatihan paten di masa yang akan datang dapat mengakomodasi perkembangan teknologi informasi hal ini sesuai dengan penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik dalam mendukung peningkatan keterpaduan dan efisiensi penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018.

Efektifitas pelatihan paten bagi instansi pengirim peserta pelatihan dapat disimpulkan bahwa: a) dukungan dan komitmen pimpinan lembaga sangat penting terhadap pelatihan paten dan penerapan hasil pelatihan yang diperoleh karyawannya, b) penentuan waktu penyelenggaraan pelatihan paten yang bersamaan dengan kesibukan yang cukup padat dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik, c) program mutasi alumni yang tidak sinkron dengan pengembangan kompetensi pegawai, hal ini dialami peserta pelatihan dimutasi ke tempat tugas yang baru, d) rendahnya anggaran dan terbatasnya sarana dan prasarana pendukung paten.

Dengan demikian efektifitas pelatihan paten sesuai dengan pendapat (Kirkpatrick, 1998) dalam level 1 - reaksi peserta terhadap pelatihan yang meliputi : materi, pengajar dan sarana prasarana pendukung pelatihan paten peserta mempunyai reaksi yang bagus atau positif, hal ini berarti efektifitas pelatihan paten sangat baik dalam meningkatkan kompetensi pegawai, dalam level – 2 peserta telah mengikuti pembelajaran dengan baik, diharapkan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap lebih baik yang ditanamkan pada saat pembelajaran, level -3 perilaku yang dipengaruhi oleh materi yang diajarkan dalam pelatihan dapat diimplementasikan di tempat kerja menjadi lebih baik, Sedangkan pada level – 4 hasil penerapan pelatihan berdampak positif terhadap kualitas kinerja organisasi kecamatan.

Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam menyelenggarakan pelatihan paten tidak menyiapkan surat pernyataan yang ditandatangani oleh instansi pengirim peserta pelatihan guna mewujudkan efektifitas pelatihan paten, tujuan surat pernyataan meliputi: a) memudahkan proses pembatalan suatu kesepakatan, b) sebagai ikatan yang sifatnya sementara, c) sebagai pertimbangan dalam kesepakatan. Sedangkan manfaat surat pernyataan tersebut meliputi: peserta pelatihan paten sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, adanya jaminan peserta pelatihan paten tidak dimutasi dalam kurun waktu tertentu, hasil pelatihan diterapkan dalam lingkungan kerja, tersedianya anggaran, sarana & prasarana pendukung program paten dan h) materi pelatihan paten belum berbasis informasi teknologi.

Sedangkan efektifitas pelatihan paten dari faktor instansi pengirim peserta sesuai dengan pendapat (Haywood, 1992) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan meliputi : a) pelatihan mendapat dukungan organisasi, b) komitmen dan kepercayaan pimpinan organisasi yang kuat terhadap pendidikan, pelatihan, dan pengembangan individu. c) pelatihan dan pengembangan sinergi dengan strategi dan tujuan bisnis d) hasil pelatihan menghasilkan formulasi dan implementasi dari strategi bisnis f) kriteria peserta pelatihan, g) tujuan dan hasil pelatihan h) spesifikasi pelatihan, dan i) evaluasi efektivitas pelatihan dan komitmen peserta

3.3. Instansi Pembina Program Paten

Dalam menggali faktor-faktor efektifitas pelatihan paten telah dilakukan wawancara yang mendalam terhadap Kepala Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang selaku instansi yang bertugas melakukan pembinaan penyelenggaraan program paten yang diselenggarakan oleh Kecamatan.

Tujuan pembinaan program paten diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan responden wwcr-15 selaku kepala bagian pemerintahan menyatakan bahwa :

“Tujuan pembinaan penyelenggaraan program paten yang dilakukan oleh kecamatan dengan melakukan penilaian lomba paten dilaksanakan setiap 2 tahun sekali sebagai ajang peningkatan kualitas penyelenggaraan program paten oleh kecamatan”

Selanjutnya menambahkan perihal materi penilaian penyelenggaraan program paten pernyataan bahwa:

“Sebaiknya materi penilaian penyelenggaraan program paten di Kabupaten Semarang menjadi model materi pelatihan paten diharapkan lebih mudah diimplementasi di kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Materi teknis yang berhubungan dengan program paten meliputi persyaratan yang harus memenuhi: substantif, administratif, dan teknis”.

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Semarang selaku pembina penyelenggara program paten di kecamatan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2016) menyimpulkan bahwa Bupati/Walikota di Jawa Tengah melimpahkan kewenangannya kepada camat untuk memperkuat peran dan fungsi Kecamatan guna menyelenggarakan pelayanan administrasi terpadu kecamatan dengan persyaratan paten antara lain syarat substantif, administratif dan teknis.

Dengan demikian maka analisis faktor faktor efektivitas pelatihan paten terdiri dari: penyelenggaraan pelatihan, instansi pengirim peserta, dan instansi Pembina program paten dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan efektifitas pelatihan paten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kecamatan meliputi: 1) Penyelenggara pelatihan: a) tidak menyiapkan surat pernyataan kesediaan untuk memenuhi beberapa persyaratan antara lain: kriteria peserta, penerapan hasil pelatihan, tidak memutasi alumni pelatihan dalam kurun tertentu, surat pernyataan tersebut untuk menjamin antara lain: peserta pelatihan paten sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, program mutasi sinkron dengan pembinaan pegawai, hasil pelatihan diterapkan dalam lingkungan kerja, tersedianya sarana & prasarana pendukung program paten dan anggaran program paten tersedia, b) panitia pelatihan tidak tegas menolak peserta yang tidak sesuai kriteria persyaratan, c) pelatihan paten belum berbasis informasi teknologi. 2) Instansi pengirim peserta pelatihan: a) dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan sangat penting terhadap pelatihan paten dalam menentukan peserta pelatihan dan penerapan hasil pelatihan b) Setuju membuat surat pernyataan terkait dengan menjamin keefektifan pelatihan paten yang berisi antara lain: kriteria peserta, penerapan hasil pelatihan, tidak memutasi alumni peserta pelatihan dalam waktu tertentu, c) program mutasi tidak sinkron dengan pembinaan kompetensi pegawai sehingga penerapan hasil pelatihan kurang maksimum, d) terbatasnya anggaran dan sarana prasarana pendukung program paten, e) harapan pengembangan materi pengembangan pelatihan berbasis teknologi informasi. 3) Instansi pembina program paten: model program paten mendukung materi pelatihan paten.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor efektifitas pelatihan paten dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kecamatan meliputi sebagai berikut: 1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah: a) dalam menyelenggarakan pelatihan paten panitia tidak menyiapkan surat pernyataan kesediaan instansi pengirim peserta pelatihan untuk menjamin keefektifan pelatihan paten yang berisi antara lain: kriteria persyaratan peserta, menerapkan hasil pelatihan, tidak memutasi alumni peserta pelatihan dalam kurun waktu tertentu, menyiapkan sarana prasarana paten, b) penyelenggara tidak tegas menolak peserta yang tidak sesuai dengan kriteria, c) materi pelatihan paten belum berbasis teknologi informasi. 2) Instansi Pengirim Peserta Pelatihan: a) dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan memegang peranan penting dalam pengiriman peserta pelatihan dan penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja, b) setuju membuat surat pernyataan terkait dengan menjamin keefektifan pelatihan paten yang berisi antara lain: kriteria peserta, penerapan hasil pelatihan, tidak memutasi alumni peserta pelatihan dalam waktu tertentu, c) program mutasi

tidak sinkron dengan pembinaan pegawai sehingga alumni peserta pelatihan tidak maksimum menerapkan hasil pelatihan, d) terbatasnya anggaran dan sarana dan prasarana pendukung paten, dan e) harapan pengembangan pelatihan paten berbasis teknologi informasi., 3) Intansi Pembina Program paten: program pembinaan paten mendukung materi pelatihan paten.

4.2. Rekomendasi

Guna meningkatkan efektifitas pelatihan paten maka kami merekomendasikan sebagai berikut: 1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah: a) membuat surat pernyataan terkait jaminan keefektifitas pelatihan paten yang ditandatangani oleh instansi pengirim peserta pelatihan yang meliputi sbb: kriteria peserta pelatihan, tidak memutasi alumni pelatihan dalam kurun waktu tertentu, menyiapkan sarpras paten, dan menerapkan hasil pelatihan, b) meningkatkan kualitas sosialisasi dan sinkronisasi program BIP (biaya instansi pengirim) sehingga intansi pembina kompetensi ASN akan tertarik melakukan kerjasama, dan c) pengembangan materi pelatihan paten berbasis teknologi informasi. 2) Bagi Intansi Pengirim peserta pelatihan: a) menandatangani surat pernyataan terkait keefektifitas pelatihan paten yang berisi sbb: kriteria peserta pelatihan, tidak memutasi peserta pelatihan dalam kurun waktu tertentu, dan menerapkan hasil pelatihan, b) dukungan dan komitmen pimpinan kecamatan terhadap penentuan peserta pelatihan dan penerapan hasil pelatihan paten, c) sinkronisasi program mutasi dan pengembangan pegawai, d) menyediakan anggaran yang cukup dan sarana prasarana pendukung program paten yang lengkap, e) guna meningkatkan keterpaduan dan efisiensi penyelenggaraan sistem pemerintahan tata kelola dan manajemen sistem pemerintahan sebaiknya pelayanan publik dilakukan berbasis informatika teknologi, sehingga pelayanan *online* lebih efektif dan efisien. 3) Bagi Instansi pembina program paten: a) Menjadikan materi pembinaan program paten menjadi referensi materi pelatihan paten, b) Meningkatkan kualitas pembinaan evaluasi penyelenggaraan program paten dengan menggunakan kemajuan teknologi informasi

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terimakasih kepada bapak pimpinan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, para camat, sekcama, mantan peserta pelatihan paten, kepala bagian pemerintahan sekda Kabupaten Semarang dan pembimbing bapak Dr. Drs. RN Afsdy Saksono, M.Sc (Lembaga Administrasi Negara) serta bapak Dr. Ir. Nugroho In Saputro, MM (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah) atas masukan dan dukungan sehingga selesai penelitian ini.

Daftar Referensi

- Arghode, L. V. (2013). Teacher Empathy and Science Education: A Collective Case Study. *EurasiaJournal of Mathematics, Science & Technology Education*, 89-99.
- Arum, C. A. (2016). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 38, No 2*.
- Dhita, A. (2018). Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Hakim, R. Y. (2014). Pelayanan Publik di Kecamatan Giri Kabupaten Banyuwangi (Studi Pada Penyelenggaraan Pelayanan Kependudukan). *Jurnal Administrasi Publik Vol 2, No 3, 518-524*.
- Haywood, M. K. (1992). *Effective Training: Toward & Strategic Approach*. Quarterly: The Cornell H.R.A.
- Kirkpatrick, D. K. (1998). *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Barrett-Koehler.
- Madyudin. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Perikanan Budidaya: Studi Kaus di Wilayah Kerja Balai Diklat Perikanan Banyuwangi. *Jurnal Florea Volume 3 No 1 tahun 2016*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Noe, G. W. (2009). *Human Resource Management*. New York: The Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Nugroho, S. A. (2016). Reformasi Administrasi Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Administrasi TerpaduKecamatan Jawa Tengah. *Gema Publika Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh dukungan Supervisor dan dukungan rekan kerjaterhadap tranfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume Nomor 2*.
- Rustina, A. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1, No 2, 137-143*.
- Santoso, J. B. (2018). *Analisa Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*.
- Soekijo, I. (1992). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipto.
- Perkalan Nomor 13 tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Permendagri Nomor 4. tahun 2010. Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan.
Perpres Nomor 95 . (2018). Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
PP No 17. (2018). Tentang Kecamatan.
Undang Undang Nomor 25 tahun 2009. Tentang Pelayanan Publik.
Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

[Halaman ini sengaja dikosongkan]