Vol 5 No.2 (2026) - Mei, pp 2031-2037 https://www.doi.org/10.59025/8bsvzf14

Jurnal Masyarakat Madani Indonesia
e-ISSN: 2829-6702
https://syadani.onlinelibrary.id/

Pelatihan dan Pendampingan Fungsi Pengendalian dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Nopita sari[1], Titi Hasanah[1], Indra Hartini[1], Markus[1]

[1]*Universitas Serelo Lahat*

INFO ARTIKEL

Diserahkan 02/05/2026
Direvisi 14/05/2026
Diterima 23/05/2026
Diterbitkan 12/06/2026

***Kata Kunci*:**

Pengendalian,
Pelatihan,
Pendampingan,
kinerja pegawai,
instansi pemerintah

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat yang dilatarbelakangi oleh belum optimalnya penerapan fungsi pengendalian dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek pengukuran kinerja, evaluasi hasil kerja, dan tindak lanjut program yang belum tercapai. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian secara efektif. Upaya yang dilakukan berupa pelatihan dan pendampingan yang dirancang untuk memberikan pemahaman konseptual sekaligus praktik penerapan pengendalian kerja. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilaksanakan secara langsung di lokasi kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pegawai telah mampu memahami konsep pengendalian, melaksanakan pembagian tugas sesuai fungsi, serta mengarahkan aktivitas kerja sesuai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai mulai mampu mengidentifikasi penyimpangan kerja dan pentingnya evaluasi kinerja. Kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai, meskipun masih diperlukan penguatan dalam aspek evaluasi dan tindakan perbaikan secara berkelanjutan.

Corresponding author email:
nopitasari406@gmail.com

Copyright@ Author (2026). Published by Alesha Media Digital. This is an open access article under the CC BY SA license. All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

1. PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat sebagai organisasi sektor publik memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang pendidikan dan kebudayaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama program kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, masih ditemukan permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Data menunjukkan bahwa dari 45 pegawai, masih terdapat pegawai dengan capaian kinerja pada kategori kurang dan sangat kurang, yaitu masing-masing sebanyak 10 orang dan 5 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, dari aspek sumber daya manusia, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 71%, sementara pegawai dengan pendidikan pascasarjana hanya sebesar 23%. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi masih diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Permasalahan lain yang dihadapi mitra adalah belum optimalnya penerapan fungsi pengendalian, khususnya dalam aspek pengukuran kinerja, evaluasi hasil kerja, serta tindak lanjut terhadap program yang belum terealisasi. Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian dalam pembagian tugas pegawai serta belum

maksimalnya perencanaan kegiatan kerja. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya efektivitas kerja organisasi.

Dalam perspektif manajemen, fungsi pengendalian merupakan salah satu fungsi penting yang berperan dalam memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan perbaikan kinerja. Melalui pengendalian yang efektif, organisasi dapat mengidentifikasi penyimpangan, meningkatkan efisiensi kerja, serta memastikan pencapaian tujuan secara optimal.

Namun demikian, dalam praktiknya, fungsi pengendalian seringkali belum dilaksanakan secara maksimal, terutama dalam hal pengukuran kinerja dan tindakan korektif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep pengendalian yang ideal dengan implementasinya di lapangan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka akan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual sekaligus keterampilan praktis dalam penerapan pengendalian kerja.

Melalui kegiatan ini, pegawai diharapkan mampu menetapkan standar kerja, melakukan pengukuran dan evaluasi kinerja, serta menyusun langkah perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, kegiatan ini memiliki urgensi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan kegiatan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian secara efektif guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah pendekatan community based melalui pelaksanaan pelatihan (workshop) dan pendampingan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Pendekatan ini dipilih karena berorientasi pada kebutuhan mitra serta melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan terkait fungsi pengendalian. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi permasalahan yang dilakukan melalui observasi dan wawancara untuk mengetahui kondisi awal serta kendala dalam penerapan fungsi pengendalian dan kinerja pegawai; perencanaan kegiatan dengan menyusun materi pelatihan yang mencakup konsep fungsi pengendalian, tahapan pengendalian, pengukuran kinerja, serta evaluasi dan tindakan perbaikan, sekaligus penjadwalan dan strategi pendampingan; pelaksanaan pelatihan (workshop) melalui metode ceramah, diskusi, dan studi kasus guna memberikan pemahaman tentang pentingnya pengendalian dan penerapannya dalam pekerjaan; serta pendampingan secara langsung untuk memastikan materi dapat diimplementasikan secara efektif dalam aktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, evaluasi kegiatan dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan berdasarkan perubahan yang terjadi setelah pelatihan dan pendampingan. Pengukuran hasil kegiatan dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui observasi untuk melihat perubahan perilaku kerja, wawancara untuk mengetahui peningkatan pemahaman, serta dokumentasi sebagai bukti pelaksanaan kegiatan. Tingkat ketercapaian keberhasilan diukur melalui beberapa indikator, yaitu perubahan

pengetahuan (pemahaman konsep fungsi pengendalian dan evaluasi kinerja), perubahan sikap (peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, dan kesadaran kerja), perubahan keterampilan (kemampuan menerapkan fungsi pengendalian seperti penetapan target dan evaluasi kerja), serta perubahan sosial organisasi (peningkatan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas). Secara keseluruhan, keberhasilan kegiatan ditandai dengan meningkatnya pemahaman, perubahan sikap kerja, serta kemampuan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian secara lebih efektif.

3. HASIL & PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada pendekatan community based, dimana seluruh tahapan kegiatan dirancang berdasarkan kebutuhan nyata mitra, yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Tahap awal dimulai dengan identifikasi permasalahan melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa fungsi pengendalian sebenarnya telah diterapkan, namun belum berjalan secara optimal, terutama dalam aspek pengukuran kinerja, evaluasi hasil kerja, serta tindak lanjut terhadap program yang belum terealisasi . Permasalahan ini berdampak pada belum maksimalnya efektivitas kerja pegawai dan pencapaian target organisasi.

Tahap perencanaan kegiatan dilakukan dengan menyusun materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan mitra. Materi yang diberikan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis, meliputi konsep dasar fungsi pengendalian, tahapan pengendalian (penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan hasil, dan tindakan perbaikan), serta teknik evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, tim juga menyusun strategi pelaksanaan kegiatan yang melibatkan partisipasi aktif peserta agar proses pembelajaran lebih efektif dan aplikatif.

Pelaksanaan pelatihan (workshop) dilakukan melalui metode ceramah, diskusi interaktif, dan studi kasus. Dalam kegiatan ini, pegawai tidak hanya menerima materi, tetapi juga dilibatkan dalam menganalisis permasalahan nyata yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pegawai terhadap fungsi pengendalian, khususnya dalam memahami pentingnya standar kerja, pengukuran kinerja, serta evaluasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, tahap pendampingan dilakukan sebagai upaya untuk memastikan bahwa materi yang telah diberikan dapat diimplementasikan secara nyata dalam pekerjaan. Pendampingan dilakukan secara langsung dengan memberikan bimbingan kepada pegawai dalam menyusun target kerja, melakukan monitoring kegiatan, serta mengevaluasi hasil kerja. Pada tahap ini terlihat adanya perubahan perilaku kerja pegawai, seperti meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan dalam mengidentifikasi dan memperbaiki penyimpangan kerja.

Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan program pengabdian. Pengukuran dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Indikator keberhasilan kegiatan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Indikator Keberhasilan Kegiatan

No	Indikator	Kondisi Sebelum	Kondisi Sesudah
1	Pengetahuan	Pemahaman fungsi pengendalian masih terbatas	Pemahaman meningkat dan lebih sistematis
2	Sikap	Disiplin dan tanggung jawab belum optimal	Disiplin dan tanggung jawab meningkat
3	Keterampilan	Belum mampu menerapkan pengendalian secara terstruktur	Mampu menerapkan pengendalian dalam pekerjaan
4	Sosial Organisasi	Koordinasi dan komunikasi kurang efektif	Koordinasi dan komunikasi meningkat

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa terjadi peningkatan pada seluruh indikator yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga berdampak pada perubahan sikap dan keterampilan pegawai.

Untuk memperjelas tahapan pelaksanaan kegiatan, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



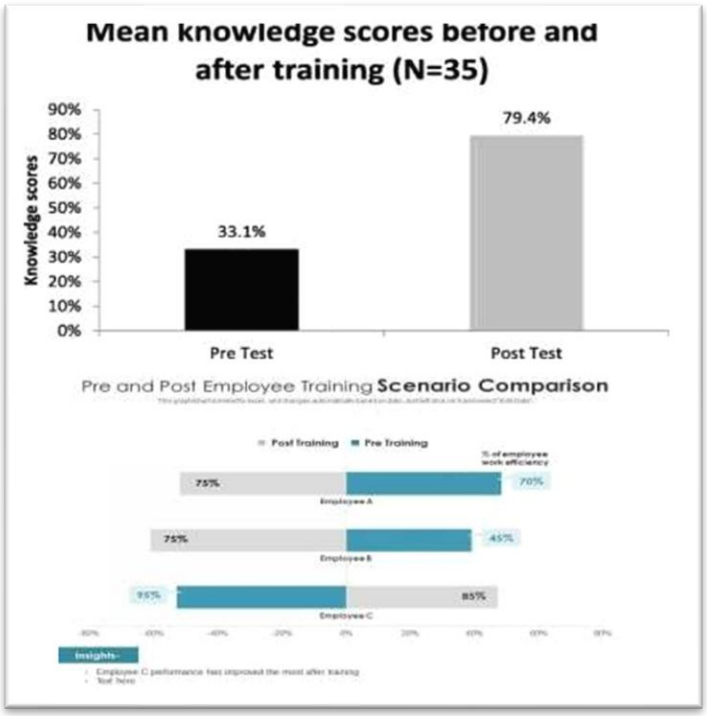
Gambar 1. Alur Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kegiatan dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dokumentasi kegiatan pelatihan dan pendampingan dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pelatihan dan Pendampingan

Dokumentasi tersebut menunjukkan keterlibatan aktif peserta dalam kegiatan, yang menjadi salah satu faktor keberhasilan program. Untuk memperkuat hasil evaluasi, peningkatan hasil kegiatan dapat digambarkan dalam bentuk grafik pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik Peningkatan Hasil Kegiatan

Grafik tersebut menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada aspek pengetahuan, sikap, keterampilan, dan koordinasi setelah kegiatan dilaksanakan.

Dari sisi luaran, kegiatan ini memiliki beberapa keunggulan, yaitu pendekatan berbasis kebutuhan mitra sehingga materi yang diberikan relevan dengan kondisi lapangan, serta adanya kombinasi antara pelatihan dan pendampingan yang mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat beberapa kelemahan, antara lain keterbatasan waktu pelaksanaan yang membuat proses pendampingan belum optimal, serta perbedaan tingkat pemahaman pegawai yang mempengaruhi kecepatan penerapan materi.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini juga menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu pegawai karena beban kerja, serta adanya kebiasaan kerja lama yang sulit diubah dalam waktu singkat. Meskipun demikian, kegiatan ini memiliki peluang pengembangan yang cukup besar ke depan, terutama jika dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan lanjutan, monitoring berkala, serta penerapan sistem pengendalian berbasis kinerja yang lebih terstruktur dan terintegrasi.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan pemahaman, sikap, dan keterampilan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian. Keberhasilan ini ditandai dengan adanya perubahan perilaku kerja yang lebih terarah, peningkatan koordinasi organisasi, serta kemampuan pegawai dalam mengelola dan mengevaluasi kinerja secara lebih efektif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan dan pendampingan berbasis community based mampu meningkatkan pemahaman, sikap, dan keterampilan pegawai dalam menerapkan fungsi pengendalian. Sebelum kegiatan dilaksanakan, penerapan fungsi pengendalian belum berjalan secara optimal, khususnya dalam aspek pengukuran kinerja, evaluasi hasil kerja,

serta tindak lanjut terhadap program yang belum terealisasi. Setelah kegiatan dilaksanakan, terjadi perubahan yang signifikan dimana pegawai telah memahami konsep dan tahapan pengendalian secara lebih sistematis, menunjukkan peningkatan disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja, serta mampu menerapkan fungsi pengendalian dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kegiatan ini memiliki keunggulan pada pendekatan yang berbasis kebutuhan mitra sehingga materi yang diberikan relevan dengan kondisi nyata di lapangan, serta adanya kombinasi antara pelatihan dan pendampingan yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, kegiatan ini juga memiliki keterbatasan, antara lain waktu pelaksanaan yang relatif singkat serta adanya perbedaan tingkat pemahaman antar pegawai yang mempengaruhi kecepatan penerapan materi. Ke depan, kegiatan ini memiliki peluang untuk dikembangkan melalui pelaksanaan pelatihan lanjutan, pendampingan berkelanjutan, serta penerapan sistem pengendalian berbasis kinerja yang lebih terstruktur dan terintegrasi dalam organisasi.Kesimpulan harus mengindikasi secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Pendidikan Universitas Serelo Lahat yang telah memberikan dukungan pendanaan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Serelo Lahat atas fasilitasi kegiatan, serta kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat yang telah bersedia menjadi mitra dalam pelaksanaan kegiatan ini. Tidak lupa, penulis juga mengapresiasi seluruh pegawai yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan dan pendampingan sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2021, doi: 10.31227/osf.io/xyz12.

[2] P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2020, doi: 10.31219/osf.io/abcd1.

[3] Hardiyansyah, Manajemen Pelayanan Publik, Yogyakarta: Gava Media, 2022, doi: 10.31219/osf.io/cdef8.

[4] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2020, doi: 10.31219/osf.io/efgh2.

[5] S. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2019, doi: 10.31219/osf.io/ijkl3.

[6] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: UNDIP, 2020, doi: 10.31219/osf.io/mnop4.

[7] D. Sunyoto, Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung: Refika Aditama, 2018, doi: 10.31219/osf.io/qrst5.

[8] M. Kuncoro, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: Erlangga, 2021, doi: 10.31219/osf.io/uvwx6.

[9] E. T. Sule dan K. Saefullah, Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana, 2019, doi: 10.31219/osf.io/yzab7.

[10] Robbins, Organizational Behavior, New Jersey: Pearson, 2019, doi: 10.4324/9781351264032.

[11] Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2019, doi:

10.31219/osf.io/ghij9.

[12] L. Gulick and L. Urwick, Papers on the Science of Administration, New York: Routledge, 2019, doi: 10.4324/9780203994569.

[13] A. Prasetyo and L. Hidayat, "Pendampingan Berbasis Community Development dalam Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia," Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, vol. 6, no. 3, pp. 210–220, 2023, doi: 10.30653/jpkm.v6i3.7890.

[14] N. F. Rahmawati and D. Kurniawan, "Implementasi Fungsi Pengendalian dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai," Jurnal Administrasi Publik, vol. 10, no. 1, pp. 55–66, 2022, doi: 10.31289/jap.v10i1.6789.

[15] S. R. Wibowo and A. Nugroho, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi," Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, vol. 7, no. 2, pp. 145–156, 2021, doi: 10.32528/jmbi.v7i2.5678.