

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

THRESIA NATALIA TUPAN

FLORENCE. D.J LENGKONG

BURHANUDDIN KIYAI

In accordance with the issues raised then this study aims as follows: To determine the effect of education and training on the performance of civil state employment at the Regional Personnel Board Education and Research town bitung.

Education and Training is substantially understood as a process of increasing the potential or ability, competence, and career of the employee / employee concerned. The dimensions of development, in addition to increasing the potential ratios (thought, logic, IQ, competence), also include the improvement of ethics and morality or spiritual quotient (SQ).

The general objectives of education and training programs should be directed towards improving organizational productivity. This general objective can be achieved if a specific goal can be realized first.

This research is explorative. The results of the study show a significant association of education and training on ASN work performance in the Regional Personnel Board, PP Kota Bitung. It can be seen from the correlation value of $R = 0.68$ is close to the maximum correlation coefficient (1.00) and the coefficient of determination (R-square) 0,46 has significant development / improvement of ASN work performance in Badan Kepegawaian Kota Bitung 46 or 0, 46% is determined / influenced by education and training variables, while the remaining 54% is determined / influenced by other variables. This means that the higher the education and training are done later the ASN work performance is higher. The conclusions of education and training have been significant on the performance of ASN in Regional Personnel Agency, PP Kota Bitung. Education and training influences on ASN attitudes and behaviors that perform their office tasks.

Keywords: Education and training, job performance, State civil apparatus (ASN)

PENDAHULUAN

Peranan aparatur dalam birokrasi pemerintah sebagai unsur pembaru harus memiliki kemampuan untuk mendesain strategi usaha berencana yang mendorong kearah pembaruan dan pembangunan dalam berbagai kebijaksanaan atau dalam suatu rencana maupun dalam realisasi pelaksanaannya. Juga kemampuannya untuk melihat saling berkaitan dari berbagai segi yang perlu ditumbuhkan

dengan tidak kehilangan prioritasnya. Namun dalam realisasinya seringkali terjadi inefisiensi yang dapat timbul karena faktor kelembagaan, prosedural, kurangnya keahlian dan keterampilan, serta karena perilaku negatif para pelaksana.

Untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk

jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini terjadi pula pada birokrasi pemerintah, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung, dimana aparatur kurang menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam birokrasi pemerintahan, sehingga menimbulkan penurunan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan kurangnya motivasi dari diri sendiri, maka prestasi kerja seorang pegawai juga akan menurun. Indikator masalah lainnya dari penurunan prestasi kerja yaitu: kurangnya kualitas pegawai, kurangnya kuantitas, kurang bertanggung jawab, kurangnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Bertitik tolak pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, masalah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka penyusunan skripsi sarjana strata satu (S-1) dengan mengangkat judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Penelitian Kota Bitung).

A. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja aparatur sipil Negara. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka penelitian ini hendak menjawab pertanyaan – pertanyaan (masalah penelitian) yang dirumuskan sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja aparatur sipil Negara pada badan kepegawaian daerah pendidikan dan penelitian kota Bitung ?

KERANGKA TEORI

A. Konsep Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara atau disingkat menjadi ASN adalah istilah baru dalam dunia pemerintahan yang sudah cukup lama diperkenalkan di Indonesia. Saya yakin masih banyak dari masyarakat kita terutama bagi PNS yang belum mengenal apa itu ASN. Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri sedang dibuat rancangan Undang-Undang yang hingga sekarang masih dalam pembahasan antara pemerintah dan Komisi II DPR RI. Diharapkan Rancangan UU ASN ini bisa rampung pada akhir tahun 2013 ini (Murad Maulana 2013:12)

Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Menurut Widjaja, 1995) aparatur adalah pejabat negara atau organ pemerintahan yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan oleh Negara kepadanya. Ada dua istilah yang memiliki makna yang hampir sama akan tetapi penggunaannya sering dipertukarkan dan dianggap sama dalam pembicaraan sehari-hari yaitu istilah aparat dan aparatur. Istilah aparat memiliki pengertian yang lebih umum meliputi alat atau perlengkapan untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, istilah aparatur lebih khusus ditunjukkan untuk menyebut perangkat atau alat Negara dan pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan urusan Negara dan pemerintahan. Contohnya pegawai negeri sipil yang bertugas untuk kepentingan Negara dan pelayanan pada masyarakat. Menurut Widjaja Aparatur Sipil Negara adalah profesi dari orang yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai

pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi pemerintah dan digaji sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Salah satu hal yang membedakan keduanya adalah hak menerima jaminan pensiun dan hari tua. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tidak berhak menerima jaminan pension dan hari tua.

B. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sudarmanto (2009), dalam arti luas pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan) secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau spiritual quotience (SQ). dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, skill, konsep diri, dorongan, sifat, dan motif. Kompetensi ini merupakan salah satu komponen pembentuk professional yaitu kesanggupan melakukan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

C. Konsep Tentang Prestasi Kerja

Mangkunegara (2005 : 67), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

D. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Broom (1985:25) berpendapat bahwa fungsi pendidikan adalah agar terjadi proses transmisi budaya, selain itu juga untuk mengembangkan kepribadian, meningkatkan persatuan atau integrasi social masyarakat, serta

mengadakan seleksi dan alokasi tenaga kerja. Semua fungsi menurut Broom tersebut memang suatu proses yang sangat penting agar kehidupan bermasyarakat terus bertahan dan berkembang menjadi jauh lebih baik lagi.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulisan merumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga “Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dilihat dari segi tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Seperti dikatakan oleh bahwa penelitian yang bersifat eksploratif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Arikunto, 2002); dengan kata lain penelitian yang bersifat eksploratif adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan ataupun pengaruh variabel-variabel bebas dan variabel terikat (Singarimbun & Effendy, 2003).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu akan tampak kalau variabel itu dibuat tingkatan-tingkatannya atau dibuat definisi operasionalnya (Malo, dalam Danim, 2000). Variabel-variabel dalam penelitian ini ialah “Pendidikan dan Pelatihan” (sebagai variabel bebas), dan “Prestasi Kerja” (sebagai variabel terikat).

C. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ialah para Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung yang sesuai daftar nominatif pegawai ada sebanyak 37 orang. Penarikan sampel dilakukan secara purposive sebanyak 37 orang ASN Badan Kepegawaian Daerah.

Tabel 3.1

Sampel Responden Penelitian

No.	Unit Populasi	Besar Populasi	Besar Sampel
1.	Pejabat Struktural Eselon II	1	1
2.	Pejabat Struktural Eselon III	5	5
3.	Pejabat Struktural Eselon IV	11	11
4.	Fungsional	20	20
Jumlah		37	37

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variable Penelitian

1. Variable Pendidikan dan Pelatihan

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab metodologi penelitian diatas bahwa variable pendidikan dan pelatihan didefinisikan secara operasional sebagai sarana dalam jabatan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang akan atau telah menduduki jabatan sktruktural, untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Variable Pendidikan dan Pelatihan diamati dari beberapa indikator sebagai berikut: (a) Peserta

pendidikan dan pelatihan; (b) Pelatih/Instruktur; (c) Fasilitas pendidikan dan peltihan; (d) Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan; (e) Dana yang digunakan dalam proses belajar mengajar.

2. Variabel Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel prestasi kerja didefinisikan secara operasional sebagai kemampuan individual para ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik dan berhasil. Secara operasional atau konkrit variabel prestasi kerja diamati dan diukur dari beberapa indikator: (a) Kualitas kerja pegawai (ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja); (b) Kuantitas kerja (kecepatan kerja); (c) Displin kerja (mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran); (d) Inisiatif, selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan; (e) Kerjasama, kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis regresi sederhana dengan bantuan computer program *SPSS versi 20 for windows* (lihat lampiran analisis data), diperoleh persamaan regresi tentang hubungan fungsional/pengaruh variabel bebas “pendidikan dan pelatihan” (X) terhadap variabel terikat “prestasi kerja” (Y), yaitu $Y = 12,05 + 0,815 X$.

Selanjutnya, hasil analisis regresi sederhana tersebut didapat koefisien contant “a” sebesar 12,05. Ini mempunyai pengertian atau makna bahwa tanpa adanya pendidikan dan pelatihan, maka prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung hanya ada sebesar 12,05 skala; dengan kata lain apabila pendidikan dan pelatihan bersifat konstan/tetap atau tidak perubahan/peningkatan,

maka prestasi kerja ASN akan tetap atau bersifat konstan pada 12,05 skala.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pola hubungan fungsional atau pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung sebagaimana yang ditunjukkan pada persamaan regresi linier/ sederhana tersebut, setelah dilakukan uji keberartian regresi dengan uji-F (ANOVA) ternyata sangat nyata atau signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan statisti-F (lihat lampiran analisis data) didapat nilai F-hitung = 30,120 yang ternyata berada jauh lebih besar dari nilai F-kritik pada taraf signifikan 0,01 (1%) atau taraf keyakinan 0,99 (99%). Sesuai aturan dalam uji-F bahwa makin tinggi nilai F-hitung dibanding nilai F-kritik, maka hal ini berarti makin tinggi taraf signifikan pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap prestasi kerja ASN Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung adalah positif dan sangat signifikan atau sangat berarti (tidak bisa diabaikan).

Jadi, apabila nilai variabel pendidikan dan pelatihan ASN di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung yang ada seperti sekarang dapat ditingkatkan sebesar nilai maksimum variabel tersebut hasil pengamatan, yakni = 75 (lihat lampiran analisis data), maka peningkatan prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah, PP Kota Bitung dimasa depan dapat dihitung seperti berikut ini:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 12,05 + 0,815 (75) \\ &= 12,05 + 61,125 \\ &= 73,175\end{aligned}$$

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan:

Pendidikan dan Pelatihan punya hubungan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung. Ini artinya bahwa semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang diikuti/diperoleh ASN maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja dari ASN yang bersangkutan. Pendidikan dan Pelatihan punya daya determinasi/penentu yang signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung. Ini artinya bahwa tingkat prestasi kerja ASN secara signifikan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diikuti/diperoleh. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan dan perilaku dari ASN dalam menjalankan tugas/jabatan mereka.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Pendidikan dan Pelatihan ASN perlu ditingkatkan pelaksanaannya, karena sebagian besar ASN belum pernah memperoleh/mengikuti pendidikan dan pelatihan. Proses seleksi dan penetapan ASN yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara obyektif, sehingga semua ASN yang ada di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bitung yang memenuhi syarat akan dapat kesempatan yang sama mengikuti pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong. 2000, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.

Arikunto, 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Broom. 1985, Publik Efektif Hubungan, Ed 6. New Jersey: Englewood Cliffs.

Cushway. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elex Media Kumputindo, Jakarta.

Denim, S. 2000. Pengantar Studi Penelitian Kebijakan, Bumi Aksara, Jakarta.

Dessler G, 2000. Human Resource Management, Tenth Edition, New Jarsey: Prentice Hall.

Handyaningrat, 1982. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Handoko Hani. T. (2007). Mengukur kepuasan kerja, Erlangga, Jakarta.

Ivancevich. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2, Erlangga, Jakarta.

Langgulong Hasan, 1989, Manusia dan Pendidikan, Pustaka Al-Husna, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Perilaku dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung.

Moekijat, 1991. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta.

Nasution, 2000. Metode Research, Bumi Aksara, Jakarta.

Nindyati, 2006. Kepribadian dan Motivasi Berprestasi Kajian, Jurnal Psikodinamik, Malang.

Sedarmayanti, 2009. Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama, Bandung.

Sumber Lain:

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 20 Tentang Pokok – pokok Kepegawaian
<http://www.muradmaulana.com/2013/12/mengenal-apa-itu-asn-aparatur-sipil.html>