

EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA APARATUR DI KANTOR CAMAT KAWANGKOAN KABUPATEN MINAHASA

HERMANDO FEDERIKO SERAN

SALMIN DENGO

JOORIE M. RURU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur di Kantor Camat Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Penelitian menggunakan metode kualitatif. Informan penelitian sebanyak delapan orang Aparatur/PNS Kantor Camat Kawangkoan. Pengumpulan data primer dengan teknik wawancara; sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan : (1) Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan pengetahuan aparatur tentang tugas dan jabatan serta organisasinya, sehingga tugas dan jabatan dapat dipahami; (2) Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan keterampilan aparatur khususnya dalam mengambil keputusan, dan keterampilan teknis pelaksanaan tugas pekerjaan, sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat; (3) Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan/mengembangkan sikap kerjasama, semangat kerja, tanggung jawab, dan kejujuran aparatur. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian direkomendasikan : (1) Diklat Jabatan (diklat pim, diklat teknis, diklat fungsional) harus diberikan kepada semua aparatur yang memenuhi persyaratan pada setiap jenjang diklat; (2) Diklat Teknis harus diberikan sesuai atau relevan dengan bidang tugas aparatur yang bersangkutan; (3) Pengembangan sikap aparatur melalui diklat perlu mendapat penekanan pada kurikulum diklat.

Kata kunci : efektivitas, pendidikan dan pelatihan, sumber daya aparatur.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the effectiveness of education and training of the apparatus of at the Kawangkoan Sub-district Office in Minahasa District. Research uses qualitative methods. The research informants were eight apparatus/Civil Servants at the Kawangkoan Sub-district Office. Primary data using interview techniques; while the data analysis techniques from Miles and Huberman. Based on the result of the study, conclusions can be drawn : (1) Education and training apparatus resources effectively increases apparatus knowledge about the tasks and positions and organizations, so that task and positions can be understood; (2) Education and training of apparatus resources effectively improve apparatus skills especially in making decisions and technical skills in carrying out work tasks so that tasks can be carried out quickly and precisely; (3) Education and Training of apparatus resources is effective in improving/developing the attitude of cooperation, work spirit, responsibility and honesty of apparatus. Based on the conclusions of the research it is recommended : (1) Position education and training (leadership education and training, technical education and training, functional education and training) must be given to all qualified personnel at every level of education and training; (2) Technical training must be given according to or relevant to the field of duty of the apparatus concerned; (3) The development of attitude of the apparatus through training needs to be emphasized in the training curriculum.

Keywords : effectiveness, education and training, apparatus resources

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu organisasi dengan baik dan efektif diperlukan sumber daya

manusia yang berkompeten dan memiliki kualitas yang baik pula. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan,

kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia tersebut diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kualitasnya dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah aparatur pemerintah (ASN/PNS); peranan aparatur pemerintah tersebut sangatlah penting karena merekalah yang menggerakkan/menjalankan suatu pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia lembaga/instansi pemerintah; keberhasilan suatu lembaga/instansi pemerintah tergantung pada kecakapan aparatur yang bekerja didalamnya.

Untuk mewujudkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan merupakan jawaban pegawai pemerintah dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan, dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan efektifitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyedia layanan dan juga dapat mengembangkan kemampuan yang telah diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 1 yaitu Pendidikan dan Pelatihan

Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan aparatur/pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kualitas pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan dan mencapai efektivitas pendidikan dan pelatihan sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengamatan selama ini bahwa kelemahan dalam pelaksanaan Diklat sumber daya aparatur antara lain adalah seleksi dan penetapan peserta Diklat yang belum sepenuhnya obyektif, sehingga ada aparatur/PNS yang sudah memenuhi syarat dan seharusnya sudah dapat mengikuti diklat tertentu tidak mendapat kesempatan untuk mengikutinya. Kelemahan lainnya adalah tindaklanjut dari hasil diklat itu juga belum berjalan sebagaimana diharapkan, dimana aparatur/PNS yang setelah selesai mengikuti diklat tertentu tidak diikuti dengan penempatan pada posisi jabatan atau bidang tugas yang sesuai dengan diklat yang sudah diikutinya.

Beberapa kelemahan yang berkenaan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur tersebut dapat

menyebabkan tidak terwujudnya secara optimal tujuan dari diklat itu sendiri untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur. Fenomena indikasi masalah tersebut menarik untuk dikaji melalui penelitian ilmiah, sehingga terdorong untuk memilih topik penelitian “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kawangkoan Kabupaten Minahasa.

Konsep Efektivitas

Istilah efektivitas dalam istilah bahasa Inggris disebut “*effectiivity*” atau “*effectiveness*”. Berelson dalam Handayani (2000) mengartikan *effectivity* atau *effectiveness* sebagai pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Chester Barnard dalam Gibson dkk, (2002) mendefinisikan efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan/sasaran yang telah ditentukan sebelumnya; dengan kata lain tingkat penapaian tujuan/sasaran itulah menunjukkan tingkat efektivitas.

Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Siagian (2000) memberikan perbedaan pengertian terhadap kedua istilah itu : pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya; sedangkan pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Widjaya (2000)

membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan,yaitu : pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya”.waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal; sedangkan pelatihan lebih mengembangkan ketrampilan teknis sehingga pegawai dapat menjakankan pekerjaan dengan sebaik – baiknya. Pelatihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktu lebih singkat dan kurang formal.

Dalam kepustakaan disebutkan bahwa dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi dikenal adanya dua kategori atau metode program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi, yaitu : metode pendidikan dan pelatihan di tempat kerja (*on-the job*), dan metode pendidikan dan pelatihan di luar tempat kerja (*off-the job*). Handoko, (2001) dan juga Sedarmayanti (2009) menyebutkan, metode pendidikan dan pelatihan di tempat kerja (*on-the job*) terdiri dari beberapa jenis :

- (1) Melatih (*coaching*), yaitu latihan bagi bawahan oleh atasan langsung;
- (2) Rotasi pekerjaan / jabatan (*rotation of assignment/job rotation*), yaitu pergeseran pegawai dari suatu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan lain sehingga mereka dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman dan

membiasakan diri dengan berbagai aspek dari operasi organisasi;

(3) Latihan jabatan, yaitu memberikan petunjuk secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para pegawai tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang;

(4) Magang (*apprenticeships*), yaitu merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman;

(5) Penugasan sementara (*temporary assignment*) yaitu penempatan pegawai pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu dalam jangka waktu yang ditetapkan;

(6) Instruksi pekerjaan (*job instruction*).

Konsep Aparatur Sipil Negara

Pada pasal 1 UU.No.5 Tahun 2014 disebutkan pengertian ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Kemudian pada pasal 2 disebutkan yang dimaksud dengan ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 3 UU.No.5 Tahun 2014 disebutkan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat

Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pada pasal 4 disebutkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dari amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut jelas bahwa ASN merupakan “profesi” bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan demikian jelas bahwa pegawaiASN terdiri dari PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Konsep Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa istilah efektivitas mengandung pengertian atau makna sebagai tingkat pencapaian tujuan daripada program dan kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, tingkat pencapaian tujuan itulah yang menunjukkan tingkat efektivitas suatu program atau kegiatan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat efektivitas pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah tingkat pencapaian tujuan/sasaran dari diklat tersebut.

Sehubungan dengan tujuan pendidikan dan pelatihan Moekijat (2003) mengatakan bahwa tujuan umum dari pendidikan dan

pelatihan sumberdaya manusia antara lain: (1) Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; dan (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif-kualitatif. Objek penelitian ini adalah Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Aparatur di Kantor Camat Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Teknik Analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif-kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman dalam Sugiono (2009). Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar penelitian. Informan dari penelitian ini diambil dari usur yang ada di Kantor Camat Kawangkoan Kabupaten Minahasa.

HASIL PEMBAHASAN

Setelah dilakukan hasil wawancara dengan para informan sebagaimana dideskripsikan di atas maka dapat dibuat rangkuman sebagai berikut : (1)Peningkatan Pengetahuan Aparatur ; Semua informan mengatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sangat efektif dalam meningkatkan pengetahuan aparatur tentang tugas-tugas

instansi ataupun tugas pekerjaan dan jabatan aparatur/PNS. Pengetahuan tentang instansi dan tugas/jabatan PNS ini didapat pada Diklat Prajabatan, dan terus berkembang pada Diklat Jabatan (Diklatpim, Diklat Teknis/Fungsional). Semua informan juga berpendapat bahwa Diklat, terutama Diklatpim efektif meningkatkan kemampuan dan kecakapan aparatur dalam mengambil keputusan dan juga dalam memecahkan persoalan yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan jabatan secara lebih baik dan lebih efektif. (2) Peningkatan Keterampilan Aparatur ; Semua informan mengatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) efektif meningkatkan keterampilan aparatur dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan jabatan. Diklat Kepemimpinan (Diklat PIM) diakui dapat meningkatkan keterampilan atau kecakapan aparatur dalam pengambilan keputusan; sedangkan Diklat Teknis/Fungsional dapat meningkatkan keterampilan teknis aparatur dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat dan tepat. (3) Peningkatan Sikap Aparatur ; Semua informan mengatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) efektif dalam mengembangkan atau meningkatkan sikap aparatur. Diklat Prajabatan dikatakan oleh semua informan efektif mengembangkan/meingkatkan sikap kerjasama, semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran aparatur. Sikap-sikap tersebut dikatakan oleh semua informan berkembang atau meningkat setelah memperoleh atau mengikuti Diklat Jabatan

baik Diklat PIM maupun Diklat Teknis/Fungsional. Atas dasar tersebut maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur baik Diklat PIM maupun Diklat Teknis dan Diklat Fungsional. Jika Diklat sumber daya aparatur tersebut dapat diberikan kepada semua PNS yang memenuhi persyaratan maka dapat dipastikan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur/PNS akan lebih baik atau meningkat, sehingga pelaksanaan tugas aparatur/PNS dapat berjalan efektif. Secara khusus dapat dikatakan bahwa jika aparatur di Kantor Camat Kawangkoan yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan dalam Diklat PIM yang dipersyaratkan untuk jabatan struktural eselon III dan IV di Kantor Camat, maka dapat dipastikan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur dapat lebih baik sehingga tugas dan jabatan dapat dijalankan dengan efektif. Demikian pula jika aparatur di Kantor Camat Kawangkoan yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan dalam Diklat Teknis maka kompetensi keterampilan teknis aparatur dapat meningkat atau lebih baik sehingga tugas pekerjaan dapat dijalankan dengan efektif.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah dideskripsikan dan dibahas pada Bab

IV, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan pengetahuan aparatur tentang tugas dan jabatan serta organisasinya, sehingga tugas dan jabatan dapat dipahami.
2. Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan keterampilan aparatur khususnya dalam mengambil keputusan, dan keterampilan teknis pelaksanaan tugas pekerjaan, sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat.
3. Pendidikan dan Pelatihan sumber daya aparatur efektif dalam meningkatkan/mengembangkan sikap kerjasama, semangat kerja, tanggung jawab, dan kejujuran aparatur.

SARAN

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

1. Mengingat pendidikan dan pelatihan efektif dalam meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan aparatur maka diklat jabatan (diklatpim, diklat teknis, diklat fungsional) harus diberikan kepada semua aparatur yang memenuhi persyaratan pada setiap jenjang diklat.
2. Oleh karena diklat efektif meningkatkan keterampilan aparatur maka semua aparatur perlu diberikan diklat teknis/fungsional yang sesuai atau

relevan dengan bidang tugas masing-masing.

3. Pengembangan sikap aparatur melalui diklat perlu mendapat penekanan pada kurikulum diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, L.J. Ivancevich, dan Donnely, 2002, *Organisasi*, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Gie, The Liang, 2000, *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Handoko, H.T., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Handyaningkat, S. 2000, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Stim YKPN.
- Martoyo, S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Moekijat, 2003, *Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Maleong, Lexy, J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Penerbit ; Remaja Rosdakarya.
- Stoner, L.J. dan C. Wankel, 2000, *Manajemen*, (terjemahan), Jakarta, Intermedia.
- Siagian, S.P. 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cetakan Kelima. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Wijaya, A.W. 2000, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta, Rajawali Press.
- Sumber Lain :
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.