

**PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA Di KECAMATAN ESSANG
SELATAN KABUPATEN TALAUD**

NONA SISKA RORONG

ARIE RORONG

ALDEN LALOMA

Abstract

Unsur-unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan didalam organisasi. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif Moleong (2006), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian (misalnya, perilaku, persepsi, tindakan dan lainnya), secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka yang menjadi fokus penelitian adalah: “Pelaksanaan Program Pendidikan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menurut Sadarmayanti (2007: 176) hal ini dapat dikaji melalui 4 dimensi yaitu: penentuan kebutuhan diklat, tujuan diklat, isi program diklat, prinsip belajar mengajar.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Program, Pendidikan, Kinerja, Aparatur, Sipil, Negara, dan Kecamatan Essang Selatan, Kabupaten Talaud.

PENDAHULUAN

Unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan didalam organisasi. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih

mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar dan kinerja yang telah ditetapkan (kompetensi). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Salah satu cara untuk pengembangan SDM yaitu

dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Simamora, 2009 : 175).

Untuk menjalankan mesin birokrasi kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan Nasional, baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang– Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan cita – cita tersebut dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekwen, bersih, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan serta memiliki semangat pengabdian dan kemampuan profesionalisme dalam penyelenggaraan (Wardono, 2011:54).

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Meskipun upaya organisasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, tidak serta merta meningkatkan kinerja pegawai karena permasalahan yang terjadi dilapangan sehingga pelaksanaan metode dan materi pendidikan dan pelatihan yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta diklat, karena setiap orang memiliki kemampuan untuk menyerap materi dan metode belajar yang berbeda – beda sehingga dapat menimbulkan ketertarikan terhadap program diklat tersebut. Disamping itu, tenaga pengajar diklat juga harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara professional agar kualitas SDM yang lulus dari diklat dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Namun kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena

tuntutan organisasi, setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan materi yang diberikan selama proses diklat berlangsung. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Demikian halnya yang terjadi dalam lingkungan Pemerintahan Kecamatan Essang selatan Kabupaten Talaud, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan hanya sebagai formalitas saja tanpa ada implemementasi lebih lanjut untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kepada pelayanan publik serta meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dari total jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kecamatan Essang selatan Kabupaten Talaud yaitu sebanyak 9 orang, hampir sebagian besar belum memberikan kontribusi berupa peningkatan kinerja dan partisipasi pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, meskipun upaya pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan kepada para aparatur negara khususnya di lingkungan Pemerintahan Kecamatan Essang selatan Kabupaten Talaud namun pandangan publik terhadap kinerja para pegawai masih sangat rendah.

Kondisi tersebut diatas disebabkan masih banyaknya pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaannya karena latar belakang pendidikan akhir yang tidak sesuai dengan jabatan yang dimiliki serta pegawai yang ditempatkan pada instansi tersebut tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan instansi itu sendiri seperti misalnya seorang pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang ilmu sains tetapi ditempatkan dalam bidang pendapatan yang belum memahami regulasi, peraturan daerah serta teknik pengelolaan Pendapatan Asli Daerah yang maksimal untuk Kecamatan Essang Selatan. Demikian halnya untuk Pengelolaan Anggaran Belanja Kecamatan Essang Selatan yang dalam pelaksanaannya dibutuhkan SDM dengan keterampilan yang tinggi khususnya dibidang teknologi9 dan

aplikasi dalam pengelolaan SIMDA (Sistem Informasi Keuangan Daerah) pada kenyataannya masih sangat kurang dan belum memenuhi standar keterampilan yang dibutuhkan sehingga berdampak pada penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten yang tidak tepat waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dimulai dari pengadaan, pengembangan, karir, pemotivasian dan pemutusan hubungan kerja/pensiunan. Salah satu fungsi operasional yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang aparatur yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi sudah memiliki aparatur dengan kualifikasi tertentu.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Jadi yang dilakukan aparatur sipil negara adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saha menduduki jabatan yang ditawarkan oleh lembaga. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara berjenjang misalnya dari eselon IV ke III dari eselon III ke II atau ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial.

Ivancevich, dkk (2008:351) mengatakan pelatihan adalah sebagai “usaha

untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Dengan demikian pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Notoatmodjo (2009 : 269) pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997:311) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Konsep Dimensi - dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan kerja yang dipilih hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diterima karyawan sebagai peserta pendidikan dan pelatihan. Menurut Handoko (2001: 114) ada 2 kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*). Menurut Thaif et al. (2015) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini.

- 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi.
- 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan

Konsep Metode Pendidikan Dan Pelatihan

Sesungguhnya langkah dalam program pelatihan adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan sesungguhnya merupakan landasan dari pokok – pokok lainnya, sebab berdasarkan tujuan itulah ditetapkan metode pelatihan yang mana akan dianut. Menurut Hasibuan (2007:239) metode pelatihan yang dapat diberikan pada pegawai antara lain :

- On The Job Training (Pelatihan di Tempat Kerja) System ini terutama memberikan tugas pada atasan langsung dari karyawan untuk melatih mereka. Metode pelatihan ini dibedakan dalam 2 cara yaitu:
 - 1) Cara Informal, yaitu cara pelatihan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian dia disuruh untuk mempraktekkannya.
 - 2) Cara Formal, yaitu pelatih menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan itu sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior

Konsep Pelaksanaan Diklat

Program Diklat perlu dipersiapkan secara matang oleh tenaga yang berwenang dengan bantuan tenaga ahli dalam bidangnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari Diklat itu dicapai dengan maksimal. Hamalik (2008)

menyatakan ada 7 (tujuh) faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan pelaksanaan program Diklat yaitu :

- a. Kebutuhan pelatihan, berdasarkan peninjauan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
- b. Cara penyelenggaraan pelatihan, cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis, kegiatan, materi dan peserta pelatihan yang bersangkutan.
- c. Biaya pelatihan, tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan dan sumber dana yang tersedia.
- d. Hambatan–hambatan, pertimbangan hambatan/rintangan yang mungkin terjadi terhadap pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.
- e. Peserta pelatihan, tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk dapat mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau mungkin keluar/pindah.
- f. Fasilitas pelatihan, pertimbangkan fasilitas – fasilitas pelatihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut agar para peserta dapat mengikuti pelatihan sebaik mungkin.
- g. Pengawasan pelatihan, pertimbangkan hal–hal yang perlu mendapat pengawasan (misalnya: biaya, nama peserta, hasil ujian) dan teknik pengawasan yang diperlukan.

Metode Penelitian

penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Penelitian ini berusaha untuk mencari jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tersebut maka peneliti akan menjelaskan atau menggambarkan suatu pokok pembahasan

dalam penelitian sehingga data yang diperoleh bukan berupa angka atau nominal yang bersifat matematis serta disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian dan hanya terdapat satu variable. Memerlukan jawaban bersifat deskriptif yang menggambarkan tentang masalah-masalah sebagaimana ada interpretasi yang rasional dari temuan dilapangan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud selaku pihak yang memiliki sumber daya aparatur yang akan didiklatkan memusatkan perhatiannya pada sistem kediklatan yang ada di Kabupaten Kepulauan Talaud dengan memperhatikan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Undang – Undang serta peraturan pemerintah tersebut. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud melakukan berbagai strategi diantaranya menyusun program kerja pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bekerjasama dengan pemerintah provinsi untuk meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara melalui pengembangan kompetensi yang selama ini dapat dikatakan masih kurang mendapat perhatian dari pemerintah daerahnya terutama dalam hal teknis serta mekanisme pelaksanaannya selama ini masing-masing SKPD ingin mengelola sendiri anggaran pendidikan dan pelatihan bagiannya sendiri tanpa harus berkordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara maupun Badan Diklat Kabupaten Minahasa.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bahwa belum adanya acuan analisis kebutuhan diklat disetiap SKPD atau unit kerja lainnya menyebabkan

penyelenggaraan diklat untuk meningkatkan kinerja ASN Kecamatan Essang Selatan Kabupaten Kepulauan Talaud menjadi efisien dan efektif dilihat dari asas manfaatnya sehingga kinerja ASN di Kabupaten Talaud tidak dapat ditingkatkan secara signifikan demi memaksimalkan pelayanan publik yang prima.

2. Bahwa belum terakreditasinya badan diklat Kabupaten Kepulauan Talaud adalah salah satu faktor yang menyebabkan diklat peningkatan kinerja ASN tidak dapat dilaksanakan oleh Badan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud tapi dikerjasamakan dengan Badan Diklat Provinsi yang telah terakreditasi sehingga apa yang menjadi tujuan Badan Diklat Kabupaten Talaud tidak dapat diwujudkan akibatnya hingga saat ini masih banyak ASN di Kabupaten Kepulauan Talaud belum dapat mengikuti diklat.
3. Pelaksanaan diklat daerah yang dikerjasamakan dengan diklat provinsi belum dapat mengakomodir kepentingan ASN secara keseluruhan di Kabupaten Talaud terutama dalam hal peningkatan kinerja ASN karena dilihat dari isi materi diklat yang diberikan menurut para ASN yang pernah mengikuti diklat tidak semuanya dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas disuatu organisasi tempat mereka bertugas dimana setiap daerah mempunyai budaya kerja yang berbeda.
4. Metode belajar mengajar yang diterapkan dalam penyajian materi diklat dinilai tidak efektif oleh peserta diklat karena mereka tidak memahami apa yang disajikan oleh para instruktur dan menurut mereka hal ini berdampak buruk terhadap kinerja ASN di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Dari kesimpulan yang ada maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Badan Diklat Daerah disarankan agar segera merumuskan analisis kebutuhan diklat bekerjasama dengan badan diklat provinsi sebagai Pembina, agar segala kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur sipil negara dapat terlaksana secara efektif dan efisien.
2. Kepada pihak pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud disarankan agar memberikan arahan kepada Badan Diklat Daerah untuk segera melaksanakan akreditasi Badan Diklat Daerah melalui lembaga administrasi negara (AN) sebagai instansi Pembina dan pelaksana akreditasi yang ditunjuk pemerintah.
3. Kepala Badan Diklat daerah diharapkan dapat mengoptimalkan pelaksanaan diklat dan melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) agar seluruh perangkat aparatur sipil negara yang ada mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan kapasitas kemampuannya melalui pengembangan kompetensi ASN.
4. Disarankan juga agar penerapan metode mengajar dalam penyajian materi diklat agar memperhatikan atau disesuaikan dengan kebutuhan kerja ASN sehingga materi tersebut dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas di instansi tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafiaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. New Jersey : Prentice Hall.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2009. *Organizational : Behavior, Structure, Process*, New York : Mc. Graw Hill.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Jakarta Bumi Aksara.

Ivancevich, Jhon M. Rober Konopaske, and Michael T. Matteson. 2008. *Behaviour and Management*. New York : Mc Graw Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung : Refika Aditama.

Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Gramedia.