

Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Barat Tahun 2015

Fransiska Xeviria¹, Achmad Djumlani², Bambang Irawan³

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the implementation of education and training will be undertaken by the office of the Department of Mines and Energy of Kutai Barat in improving the performance of employees. As well as what are the constraints faced by the office of the Department of Mines and Energy of Kutai Barat in improving the performance of employees. The study concluded that the implementation of education and training for the State Civil Apparatus in the West Kutai Distamben left entirely to BKD appoint competent agency organizes. While this type of education and training undertaken by Education and Training Structural and Functional Education and Technical Training. While the material is given in the process of education and training adjusted based on the level that followed.

Keywords: Education and Training, Departement of Mines and Energy, Kutai Barat.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis pelaksanaan pendidikan dan latihan yang di lakukan oleh kantor Dinas Pertambangan dan Energi (Distamben) Kabupaten Kutai Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Serta kendala-kendala apa sajakah yang di hadapi oleh kantor Distamben Kabupaten Kutai Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Distamben Kabupaten Kutai Barat sepenuhnya diserahkan kepada BKD yang menunjuk instansi yang berwenang menyelenggarakan. Sedangkan jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti adalah Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional. Sedangkan materi yang diberikan dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disesuaikan berdasarkan tingkatan yang diikutinya.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Distamben, Kutai Barat.

Menurut PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut diperlukan adanya pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada:

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip - Unmul Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip - Unmul Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip - Unmul Samarinda

Keadaan pegawai pada kantor Kantor Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Barat pada saat ini masih belum bekerja sesuai dengan bidang tugasnya atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya hal itu disebabkan karena banyak pegawai yang belum mengenal bidang tugasnya masing masing secara baik. Hal ini di karenakan para pegawai itu masih terkesan berebut bidang-bidang pekerjaan yang dinilai memiliki rentang tanggungjawab yang besar dan beresiko tinggi, sehingga rentan terjadinya penyimpangan kewenangan.

Secara filosofis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mengandung makna bagaimana sebaiknya para pegawai itu bekerja dengan hasil yang dapat di pertanggungjawabkan baik secara kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh aparatur, maka diharapkan para pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan mereka menjadi mengerti akan tugasnya yang sesuai dengan kemampuan yang telah mereka peroleh. Harapan tersebut berbanding terbalik dengan kondisi di lapangan yang pada awalnya masih ditemukan kondisi pegawai yang belum memahami bidang tugasnya. Sehingga upaya pembinaan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan aparatur dapat memahami secara mendalam akan penyimpangan-penyimpangan yang telah dilakukannya, sehingga masalah-masalah tersebut bisa dikurangi dan atau bahkan dapat dihilangkan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diungkapkan oleh Sudiman (2000:50) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Pada intinya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar untuk menjadikan seseorang menjadi baik dan penuh tanggung jawab. Sedangkan definisi pendidikan dan pelatihan menurut Notoatmodjo (1998:25) adalah upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Memang berat bahwa pendidikan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Dengan demikian ada tiga syarat menurut Moekijat (1991:05) yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan itu disebut dengan latihan, ketiga syarat tersebut adalah:

- 1) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya, maka hal itu tidak bisa disebut dengan latihan.

- 2) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai dan sikapnya terhadap pekerjaan dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- 3) Latihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan, karena hubungan dengan pekerjaan yang sekarang dengan tugas-tugas tertentu untuk mana kemungkinan ia ditunjuk dimasa yang akan datang adalah sedikit atau tidak ada.

Akan tetapi karena keterkaitan antara keduanya sangat erat sekali, perbedaan aksentuasi tersebut bukanlah hal yang perlu untuk ditonjolkan meskipun perlu untuk mendapat perhatian. Dengan kata lain pelatihan adalah investasi jangka pendek, sedangkan pendidikan merupakan investasi jangka panjang. Seperti dikemukakan oleh Andrew E. Sikula yang di terjemahkan oleh Martoyo (1987:57) tentang latihan, adalah *"training is a short term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which no managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purposes*. Istilah tersebut berarti latihan adalah merupakan pendidikan jangka pendek dan latihan itu di maksudkan untuk melatih penguasaan tentang berbagai ketrampilan dan teknik pekerjaan dengan waktu yang singkat. Dari definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif pendek (singkat).

Lebih lanjut menurut Andrew E. Sikula tentang definisi pendidikan seperti dikutip oleh Martoyo (1989:58) adalah :

"Development is a long term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes".

Hal tersebut berarti bahwa pendidikan merupakan proses yang sangat panjang yang mengkhususkan pada pembelajaran yang bersifat filosofis dan teori yang berguna untuk menambah pengetahuan pada umumnya. Hal tersebut juga mengandung pengertian pengembangan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan kegiatan *training* atau latihan meski pada dasarnya bertujuan yang sama. Jadi pada intinya pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pendidikan lebih bersifat filosofi dan teoritis, walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran, di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit, melalui pemahaman karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan menurut Hadipoerwono (1982:81-82) dapat dilakukan dengan cara antara lain Sekolah; Latihan; Kursus-kursus periodik; Ceramah-ceramah ilmiah; dan Pertemuan-pertemuan seperti seminar dan

sebagainya. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan direncanakan berdasarkan atas penyidikan tugas-tugas dalam sesuatu bentuk usaha, tetapi bukan hanya dari sudut teknis saja pendidikan itu dilaksanakan tapi juga ada dari sudut mental juga perlu mendapat perhatian jadi pada intinya meskipun telah mengikuti kegiatan seperti yang tersaji di atas tetapi jika dari segi mentalitas masih rendah tentunya masih membutuhkan pengawasan yang lebih mendalam lagi tentunya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sebelum membicarakan tentang tujuan pendidikan dan pelatihan ada baiknya kita membicarakan tentang bagaimanakah langkah-langkah awal yang harus diambil sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan juga supaya tujuan pendidikan dan pelatihan bisa terlaksana dengan baik dan benar, kita harus memperhatikan tentang persiapan-persiapan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Sering terjadi bahwa strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan latihan. Sasaran-sasaran akan latihan dan pendidikan mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prestasi kerja individu dan efektivitas program dapat diukur dengan tepat dan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan.

Dalam Pasal 2 PP Nomor 101 Tahun 2000, Diklat bertujuan :

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Lebih lanjut menurut Moenir (1983:162) tujuan pendidikan dan pelatihan adalah

- a. Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan baik pekerjaan lama ataupun baru baik dari segi peralatan maupun metode.
- b. Menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa bangga pada mereka.

Sasaran Pendidikan dan Pelatihan

Sasaran pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 pada pasal 3 bahwa sasaran diklat adalah terwujudnya PNS

yang mewakili kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Lebih lanjut menurut Nitisemito (2000:54-56) ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan latihan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik; Salah satu sasaran yang diharapkan dapat dicapai dengan diklat adalah agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat dan lebih baik. Dengan melaksanakan petunjuk-petunjuk cara melaksanakan pekerjaan dalam pelatihan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih cepat dan lebih baik dari pada sebelumnya.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat; Dengan diklat sebenarnya karyawan tidak hanya di ajarkan bagaimana bekerja lebih cepat dan lebih baik tetapi juga diajarkan bagaimana menghemat bahan baku dan bahan pembantu dengan lebih baik.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan dapat lebih tahan lama Dalam diklat diajarkan juga bagaimana menggunakan peralatan dan mesin sehingga mengurangi kerusakan, memperpanjang umur peralatan dan lain sebagainya.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan dapat lebih kecil; Dalam pelatihan seharusnya dapat pula diajarkan bagaimana menekan angka kecelakaan sekecil-kecilnya.
- 5) Tanggung jawab diharapkan dapat semakin besar; Hal ini berarti bahwa dalam diklat dapat pula diberikan pendidikan yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan, maka dalam diklat ditekankan bahwa keberhasilan harus disertai rasa tanggung jawab yang besar.
- 6) Biaya produksi di harapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan akan semakin terjamin.

Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan; Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan pegawai negeri sipil, seperti yang dikatakan oleh Musanef (1982:171) adalah ditegaskan bahwa pendidikan dan latihan pra jabatan diberikan pada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan trampil melaksanakan tugas yang diberikan dan dipercayakan kepadanya.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan; Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan adalah pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, lebih lanjut dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari:

- a. Pendidikan dan pelatihan struktural; Pendidikan dan pelatihan struktural menurut Musanef (1982:159) adalah merupakan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh BAKN yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kepribadian pengetahuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan.
- b. Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional; Pendidikan dan latihan pegawai negeri di bidang teknis fungsional menurut Musanef (1982:170) adalah pada dasarnya menjadi tanggung jawab dari masing masing instansi, disamping mata pelajaran yang bersifat teknis fungsional juga diberikan pula mata pelajaran administrasi dengan perbandingan 4:5.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan konsep analisis data yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) yang menyatakan dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan melalui 3 (tiga) jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat

Pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat sangat menentukan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bagi wilayah Kabupaten Kutai Barat. Keadaan pegawai negeri sipil pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat, jika dilihat dari jumlahnya dapat dikatakan cukup memadai, yang mana ini dapat dilihat dari jumlah pegawai negeri sipil yang berada pada kantor Distamben Kabupaten Kutai Barat per bagian, dengan jumlah tersebut mereka diharapkan mampu memenuhi tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang di embankan kepada mereka sehingga di harapkan mereka mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, disamping juga memenuhi tugas-tugas perkantoran dan juga melakukan penelitian bagi kelompok fungsional.

Dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah pegawai negeri sipil yang berada pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat yang paling banyak berpendidikan sarjana bahwa tingkat pasca sarjana (S2) namun jika dikalkulasi pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA masing mendominasi sehingga kedepannya upaya peningkatan pegawai untuk pendidikan formal memang harus direncanakan oleh pimpinan karena memang pegawai yang berpendidikan sarjanalah yang paling banyak di butuhkan dalam penyelenggaraan tugas-tugas perkantoran.

Kemudian jika dilihat dari pangkat /golongan yang terbanyak adalah dari golongan III dan hal ini juga berkaitan dengan adanya kebutuhan tenaga pelaksana lapangan tetapi tentunya juga diperlukan adanya bantuan dari tenaga-tenaga ahli ataupun juga bantuan dari para peneliti.

Banyak juga yang telah menduduki jabatan penting dalam ruang lingkup Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat dan dengan kondisi seperti yang telah di gambarkan di atas mereka semua khususnya pegawai negeri sipil pada ruang lingkup Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat telah mampu untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan yang di harapkan. Kesimpulan dari uraian di atas adalah suatu pemerintahan itu bisanya berbentuk kerucut dimana semakin ke bawah maka karyawanya semakin banyak sedangkan semakin keatas maka jumlah pegawainya akan semakin sedikit.

Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sangat tergantung dari kesempumaan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara meskipun telah ada rencana pembangunan yang terarah dan realistis, serta tersedianya dana pembangunan yang cukup, tetapi jika para pelaksananya yang antara lain adalah pegawai negeri sipil tidak mampu untuk menjalankan dan melaksanakan tugasnya dengan baik maka rencana pembangunan tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tentunya hal tersebut tidak diinginkan oleh karena itu dalam rangka untuk membentuk pegawai negeri sipil yang dapat diandalkan perlu kiranya untuk terus dilakukan pembinaan.

Salah satu sasaran dari pembinaan pegawai negeri sipil adalah untuk meningkatkan kinerja. Pegawai itu sendiri, karena dengan kinerja atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja yang baik kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan dapat terjamin pelaksanaanya juga dapat berjalan dengan baik. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil salah satunya adalah dengan melakukan pembinaan terhadap pegawai negeri sipil, yang secara operasional dapat dilakukan dengan cara penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus ketrampilan dan ada juga perpindahan pegawai. Seperti halnya pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat. Upaya-upaya pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja yang di lakukan oleh Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat antara lain adalah meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perjenjangan/jabatan struktural dan juga pendidikan dan pelatihan teknis fungsional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga upaya ini adalah upaya yang tepat untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang mampu berkarya lebih baik dan memiliki kinerja tinggi.

Dari data jumlah pejabat struktural dengan jumlah pejabat yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan perjenjangan/jabatan struktural, khususnya pejabat eselon IV telah mengukti diklat sebagaimana ketentuan untuk menduduki jabatan tertentu bahwa diantara mereka ada yang telah mengikuti namun belum duduk pada jabatan. Mengacu pada data tersebut

memang pembinaan pegawai yang ada di kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat telah mengikuti ketentuan dalam pembinaan karier pegawai.

Menurut Moenir (1983:162) tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun pekerjaan baru, baik dari segi peralatan maupun dari segi metode.
2. Menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan pada mereka.

Menyadari akan arti pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut maka bagi para pegawai yang belum, mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan diharapkan dapat segera, mengikuti pada tahun berikutnya. Jenis pendidikan dan pelatihan lainnya yang di programkan oleh Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya antara lain yaitu: pendidikan dan pelatihan teknis fungsional, artinya bahwa pegawai yang akan mengikuti jenis pendidikan dan pelatihan itu adalah benar-benar pegawai yang bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang diikutinya.

Bagi pegawai yang baru masuk dalam kepegawaian berkewajiban untuk mengikuti pelatihan pra jabatan karena pegawai yang baru masuk itu masih berstatus calon pegawai negeri sipil dan wajib untuk mengikuti pelatihan pra jabatan. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintahan, serta kursus-kursus yang berpengaruh tersebut menunjukkan bahwasanya kantor Distamben benar-benar peduli dan memperhatikan kualitas para pegawainya mengingat pegawai merupakan sumber daya manusia yang merupakan faktor utama dalam tercapainya tujuan suatu organisasi karena faktor manusia dapat merupakan perangsang dalam tercapainya tujuan suatu organisasi secara efisien dan tentunya efektif serta bersifat ekonomis, sebaliknya dapat pula menjadi faktor penghalang utama ke arah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan hal ini mempunyai arti bahwa jika para pegawai negeri sipil itu dibina dengan sebaik-baiknya maka tujuan suatu organisasi itu dapat dengan mudah tercapai tetapi jikalau para pegawai negeri sipil itu tidak di bina dengan baik maka pegawai itu sendiri yang dapat menjadi penghambat bagi terciptanya tujuan suatu organisasi.

Berpedoman pada masalah di atas maka Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat melalui bagian kepegawaianya telah berupaya untuk melakukan pembinaan pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat itu sendiri agar para pegawai tersebut dapat menjadi pegawai negeri sipil yang berkualitas yaitu memiliki kemampuan, pengetahuan, kecakapan, keahlian yang mendukung untuk bekerja pada instansinya serta loyal dan taat serta mengabdikan pada

pemerintah dan atasnya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semua hal di tersebut dilakukan dengan harapan dapat terciptanya pegawai negeri sipil yang berkualitas seperti yang telah di sebutkan di muka, maka kinerja pegawai negeri sipil yang baik dan memuaskan pelayanannya pada para masyarakat bukan hanya sekedar angan-angan semata namun akan dapat terwujud secara nyata.

Kemudian dalam usahanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil salah satu cara yang di tempuh adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan PIM IV sampai dengan PIM I adapun sasaran yang ingin di capai adalah menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini adalah tersedianya pegawai negeri sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk di angkat dalam jabatan tertentu.

Jika melihat sasaran yang telah disajikan di atas maka dapat tergambar secara jelas bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan sangat sesuai dengan tujuan pembinaan pegawai negeri sipil yaitu menambah pengetahuan, ketrampilan dan merubah sikap pegawai negeri sipil kearah yang lebih baik agar dapat menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Sedangkan manfaat atau hasil yang telah diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan itu tidak akan memiliki arti apabila tidak dapat mendatangkan manfaat atau hasil tertentu demikian pula halnya dengan pendidikan dan pelatihan. Untuk memperoleh manfaat dan memetik hasil melalui pendidikan dan pelatihan harus dapat mengikuti dan menerima pendidikan dan pelatihan itu dengan baik.

Manfaat atau hasil yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan ini sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ini dan juga dipengaruhi oleh adanya keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan bidang tugas yang dikerjakan sedangkan dorongan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tata tertib kerja yang ada hubungannya dengan tugas-tugas yang terdapat di kantor.

Materi yang di sampaikan dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini kalau dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai pada khususnya dan tujuan pembinaan pada umumnya adalah sudah sesuai dengan keinginan untuk membentuk pegawai negeri sipil yang bermutu karena materi yang ada adalah pendidikan dan pelatihan itu di lengkapi dengan pengetahuan tentang administrasi perkantoran dan ketrampilan, kemampuan serta keahlian. Dengan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut pada akhirnya diharapkan akan dapat menunjang pelaksanaan tugas para pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kinerja pegawai negeri sipil sangat berkaitan erat dengan keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas kantor baik itu yang bersifat melayani masyarakat ataupun yang berkaitan dengan urusan instansi itu sendiri. Yang perlu kita perhatikan bersama adalah masalah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, seperti telah di sebutkan di atas bahwasanya sebelum adanya penyelenggaraan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan ini banyak para pegawai yang masih kurang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu begitu juga dengan hasilnya masih kurang sempurna. Kemudian dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka diharapkan semua jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat teratasi dan hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan serta dapat dipertanggungjawabkan.

Pada pokok yang kedua adalah mengenai beban kerja pada Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat seperti yang telah di sajikan pada data di atas, di mana beban kerjanya telah sesuai dengan keadaan pegawai yang berada di sana juga telah sesuai dengan ilmunya pada tiap bagian tetapi di harapkan dengan telah dilaksanakannya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan maka di harapkan bebarapa kerja pegawai pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat dapat meningkat.

Hambatan Yang Terjadi Dalam Proses Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan

Hambatan-hambatan yang muncul dalam penyelenggaraan pembinaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil pada kantor Distamben Kabupaten Kutai Barat ini masih memerlukan adanya suatu pengawasan yang terus-menerus dan berkesinambungan agar supaya hambatan yang terjadi itu bisa dihilangkan atau paling tidak bisa dikurangi supaya tujuan dari pembinaan pegawai negeri sipil bisa tercapai sesuai dengan harapan.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh Distamben Kabupaten Kutai Barat dalam melakukan pembinaan yang telah diamati oleh penulis adalah:

- 1) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu tentunya membutuhkan banyak biaya dan ini erat kaitannya dengan masalah anggaran dari SKPD ini.
- 2) Dengan menugaskan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan memang akan sedikit mempengaruhi kerja organisasi secara keseluruhan karena tentunya mereka akan meninggalkan sementara waktu hal-hal yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Distamben Kabupaten Kutai Barat sepenuhnya diserahkan kepada BKD yang menunjuk instansi yang berwenang menyelenggarakan. Sedangkan jenis pendidikan dan serta pelatihan yang diikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional. Sedangkan materi yang diberikan dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disesuaikan berdasarkan tingkatan yang diikutinya. Begitu juga dengan lama waktu pelatihannya.
- 2) Materi yang diberikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disesuaikan berdasarkan tingkatan dan bidang tugas yang diikuti oleh aparatur sebagai peserta.
- 3) Kinerja Apartur Sipil Negara yang berkenaan dengan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan harapannya, begitu pula dengan volume pekerjaan bisa diatasi dengan kemampuan pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini juga sesuai dengan jenis pendidikan dan pelatihan dengan bidang tugas yang telah diikutinya.
- 4) Hambatan Yang Terjadi Dalam Proses Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu tentunya membutuhkan banyak biaya dan ini erat kaitannya dengan masalah anggaran dari SKPD ini.
 - b. Dengan menugaskan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, memang akan sedikit mempengaruhi kerja organisasi secara keseluruhan. Karena tentunya mereka yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan meninggalkan sementara waktu hal-hal yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan temuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mewujudkan tujuan dan visi dari organisasi, maka para pegawai haruslah lebih sadar tentang arti pentingnya pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal, hal ini juga tentunya penting untuk para pegawai itu sendiri di masa yang akan datang.
2. Diperlukan adanya bantuan dari berbagai pihak untuk mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan ini karena tanpa bantuan dari berbagai pihak maka tujuan pendidikan dan pelatihan kurang bisa terpenuhi, khususnya mengenai pendanaan/anggaran.
3. Juga dibutuhkan keseriusan dan kemauan para pegawai Distamben Kabupaten Kutai Barat dalam memaknai tujuan pelaksanaan pendidikan

dan pelatihan, agar para Aparatur tidak hanya mengikuti pelaksanaannya saja, melainkan yang utama bagaimana seorang Aparatur mampu mengatualisasikan pengetahuan yang diperolehnya didalam praktek kerja sehari-hari ditempat kerjanya.

Daftar Pustaka

- Anonimous. 2000. *Undang-Undang Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 1999. *Undang-Undang Otonomi Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Martoyo, S. 1987 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael, Saldana, Johnny. 2014. *Qualitative Data Analysis, 3rd Edition: Source book of Bew Methods*. Baverly Hills: SAGE Publications Inc.
- Moenir, AS, 1983 *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef 1982. *Manajemen Kepegawaian D1 Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sudiman. 2000. *Kepegawaian*. Jakarta: Lembaga Administrasi Indonesia.