
PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM KABUPATEN KUTAI

Rusdiana Rizeria¹

¹Alumni Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

Alamat Korespondensi : jurnal.adm.reform.mianunmul@gmail.com

Abstract

The purpose of this study to describe and analyze the role of education and training in developing IKMs and explain the factors supporting and inhibiting at the Department of Industry, Pergadangan, Cooperatives and SMEs Kutai Barat. The research focused on the role of education and training of personnel in developing IKMs. This study is qualitative descriptive. Data was obtained through interviews, observation and document, and then analyzed using an interactive model. The results of the study explained that education and training can be increased knowledge, abilities, skills and work attitude of employees so instrumental in the development of IKMs include increased quality of programming development of IKMs, improve the effectiveness of programs, improve facilitation and improving product marketing IKMs, although the role of education and training has been applied with good but with limited results..

Keyword: Education and Training, Civil Servants, IKM Development.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendiskripsikan dan menganalisis peran diklat dalam mengembangkan IKM serta menjelaskan faktor pendukung dan penghambatnya di Dinas Perindustrian, Pergadangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini difokuskan pada peran pendidikan dan pelatihan pegawai dalam mengembangkan IKM. Jenis penelitian ini termasuk deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumen, kemudian di analisis dengan menggunakan model interaktif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatnya pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap kerja pegawai sehingga berperan dalam pengembangan IKM diantaranya meningkatnya kualitas penyusunan program pengembangan IKM, meningkatkan efektifitas pelaksanaan program, meningkatkan fasilitasi dan meingkatkan pemasaran produk IKM, walaupun peran diklat telah teraplikasikan dengan baik namun hasilnya belum optimal.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Pegawai Negeri Sipil, Pengembangan IKM

Pendahuluan

Urgensinya pengembangan usaha industri kecil, dapat menjadi sumber penghasilan andalan masyarakat, hal ini dapat dilihat dari peranan industri kecil dalam perekonomian nasional yang cukup diperhitungkan, dimana sektor industri kecil mampu mengatasi terjadinya krisis perekonomian.

Mengingat peranannya yang begitu besar pada pembangunan ekonomi kerakyatan maka perlunya diberikan pembinaan agar usaha industri kecil dan menengah dapat lebih berkembang. Dalam hal pembinaan bagi pelaku usaha industri kecil dan menengah tentunya tidak terlepas dari peran pemerintah, dan dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Barat, maka Tugas Pokok Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UKM adalah melaksanakan urusan perindustrian, urusan perdagangan dan urusan Koperasi dan UKM berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Mencermati fenomena yang terkait dengan terbatasnya pegawai yang kompetensi professional, sementara dengan tugas dan volume pekerjaan yang terus meningkat maka diperlukan pembinaan kepegawaian secara simultan dan salah satu upaya yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan Siagian (2005 : 162) bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai penting, sebab melalui cara tersebut akan diperoleh pegawai yang cakap dan kerampil, sehingga .dapat dijadikan modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas.

Di lingkungan kerja instansi pemerintah, bahwa sebagai dasar untuk melakukan pendidikan dan pelatihan diatur melalui, Undang-undang nomor 43 tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kemudian dijabarkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 5 (ayat 1) dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini yang dimaksud pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian serta kecakapan pegawai negeri sipil (PP 101 Tahun 2000).

Pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan kerja Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat diperlukan untuk mengimbangi beban kerja dan tuntutan pelaku usaha industri kecil dan menengah yang terus berkembang, karena itu melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai inilah, diyakini akan mampu mengatasi permasalahan yang selama ini menjadi kendala lembaga dalam melakukan pembinaan pada pelaku usaha industri kecil dan menengah di Kabupaten Kutai Barat.

Hasil observasi di objek penelitian menunjukkan terbatasnya pegawai yang memenuhi kualifikasi sebagai pegawai pembina usaha industri kecil dan menengah terindikasi oleh : 1). tidak semua pegawai yang bertugas sebagai pembina usaha industri kecil dan menengah mempunyai legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya, 2) masih adanya pegawai yang bekerja tidak didukung dengan keterampilan dan keahlian, dan 3) kemampuan pegawai dalam memberikan pelatihan pada pelaku usaha industri kecil dan menengah

kurang optimal, dan 4) kurangnya penguasaan dalam transformasi materi pelatihan pada pelaku usaha industri kecil dan menengah.

Mencermati fenomena yang terjadi, di lokasi penelitian maka pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan pilihan strategis dalam rangka mengantisipasi permasalahan yang terus berkembang. Mengingat urgensi dari pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu bukan hanya sekedar untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai tetapi juga dapat membentuk kepribadian pegawai agar berperilaku yang baik.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Kepegawaian

Manajemen Kepegawaian merupakan bagian dari Manajemen Umum, karena itu perlu terlebih dahulu mengemukakan tentang pengertian manajemen secara umum. Beberapa ahli dalam bidang manajemen mengemukakan pendapat tentang pengertian manajemen. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja atau pegawai maka Moekijat (2001:7) menggunakan istilah manajemen kepegawaian sebagai terjemahan dari *Personnal Management* dan memberikan artinya dengan mengutip pendapat Edwin B Flippo bahwa "*Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals.*" (Manajemen kepegawaian merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat).

Simamora (2004:5), cenderung menggunakan istilah manajemen sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga-kerjaan yang baik. Alasan kesamaan istilah antara manajemen kepegawaian dengan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora mengacu pada "proses yang sama". Keduanya berusaha untuk membina, mengarahkan, memanfaatkan, mendayagunakan dan mengembangkan manusia agar menjadi sumber tenaga yang produktif. Secara terminologi antara sumber daya manusia dengan manajemen kepegawaian terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut bahwa manajemen sumber daya manusia memperlihatkan ruang lingkup yang lebih luas sedangkan manajemen kepegawaian lebih terfokus pada lingkup yang lebih kecil. Perbedaan berbagai istilah di atas terletak pada penekannya. Sebagai contoh, istilah fungsi kepegawaian (*personalia*) yakni untuk fungsi lini maupun staf digunakan untuk memberikan aksentuasi terhadap fungsi

manajemen pada hal-hal seperti itu, sedangkan istilah manajemen sumber daya manusia dipakai untuk memperlihatkan ruang lingkup yang lebih luas.

Adapun yang menjadi fungsi manajemen kepegawaian meliputi: (1) Analisis Jabatan, (2) Penilaian Jabatan, (3) Klasifikasi Jabatan, (4) Kompensasi, (5) Pengadaan Tenaga Kerja dan Sumbernya, (6) Selektif Pegawai, (7) Induksi dan Latihan, (8) Penilaian Kecakapan Pegawai, (10) Penyesuaian Status/Kedudukan, (11) Pengawasan Pegawai, (12) Moril dan Disiplin Pegawai, (13) Pelayanan Pegawai, dan (14) (Moekijat, 2001:31) Dengan demikian jelaslah, manajemen kepegawaian merupakan suatu tindakan yang bertumpu pada pemanfaatan dan mendayagunakan sumberdaya manusia mulai dari penerimaan hingga yang bersangkutan pensiun atau meninggal dunia. Apabila hal tersebut diterapkan secara tepat niscaya dapat diperoleh pegawai yang cakap terampil sesuai yang dibutuhkan organisasi.

Konsep Peranan

Friedmen(1998:286), mengatakan bahwa peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan, baik secara formal maupun informal. Friedmen menambahkan mengenai peran yang didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang harus dilakukan seseorang dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain yang berkenaan dengan tugas dan fungsinya, sehingga dapat memberikan nilai manfaat pada suatu organisasi.

Dalam kehidupan berkelompok akan terjadi interaksi antara kelompok satu (pelaku usaha industri kecil dan menengah) dengan kelompok lain yang tergabung dalam jenis usaha yang sama maupun jenis usaha yang berbeda. Atas interaksi yang dilakukan diantara mereka ada saling ketergantungan satu sama lain dalam dunia usaha, dan dari interaksi itulah maka muncul apa yang dinamakan peran (*role*).

Menurut bentuk dan macamnya maka peran atau *role* menurut Cohen (dalam Arikunto, 2001 : 25) memiliki beberapa bagian yaitu :

1. Peran Nyata (*Anacted Role*) adalah suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang dalam menjalankan suatu peranan.
2. Peran yang dianjurkan (*Prescribed Role*) adalah cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
3. Konflik peran (*Role Conflict*) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
4. Kesenjangan Peran (*Role Distance*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional.
5. Kegagalan peran (*Role Failure*) adalah kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
6. Model peran (*Role Model*) adalah seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru dan diikuti.

7. Rangkaian atau lingkup peran (*Role Set*) adalah hubungan seseorang dengan individu lainnya pada saat dia sedang menjalankan perannya.
8. Ketegangan peran (*Role Strain*) adalah kondisi yang timbul bila seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas maka peranan tidak lepas dari seseorang yang memiliki peran atau sebagai aktor, juga mencakup pada obyek yang dilakukan agar subyek selaku pemain dapat memainkan tugas dan fungsinya sebagai pemeran dan dalam pelaksanaannya dapat terjadi peran tersebut tidak terlaksana dengan baik seperti munculnya konflik peran, kegagalan peran, ketegangan peran dan sebagainya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan khususnya bagi pegawai negeri sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, pasal 2 dan 3 disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan instansi, b) Menciptakan aparatur yang kreatif dan mampu berperan sebagai pemberharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, c) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Siagian (1984:175) menjelaskan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan structured. *Structured* artinya pendidikan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau sekelompok orang yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi

yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Wursanto (1991:103) mengemukakan bahwa tujuan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Penambah pengetahuan pegawai
2. Menambah keterampilan pegawai
3. Mengubah dan membentuk sikap pegawai
4. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerja dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
5. Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
6. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
7. Mempertinggi stabilitas pegawai.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (2001:65) antara lain :

- a. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman dan pimpinan.

Peranan Pendidikan dan Pelatihan

Ditinjau dari segi manfaat dilakukan, pendidikan dan pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan, dan keahlian, tetapi juga membentuk kepribadian seseorang agar berperilaku yang baik. Atas dasar pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dijadikan sebagai modal kerja. Karena itu pentingnya pendidikan dan pelatihan selain untuk menciptakan sumberdaya manusia cakap dan terampil, juga dapat membentuk manusia yang berbudi luhur dan bertanggung jawab.

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan pegawai cukup beralasan dilakukan karena mempunyai tujuan tertentu. Menurut Wursanto (2001:128) dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Penambah pengetahuan pegawai
2. Menambah keterampilan pegawai
3. Mengubah dan membentuk sikap pegawai
4. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
5. Mengembangkan semangat, kemauan kerja pegawai
6. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai
7. Mempertinggi stabilitas pegawai.(Wursanto, 2001 : 103).

Manullang, (2001:182) mengatakan, bahwa manfaat dilaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran

- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan dan serba guna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik. (Manulang, 2001 : 83).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berfokus pada peran pendidikan dan pelatihan pegawai dalam pengembangan IKM beserta faktor pendukung dan penghambatnya.

Lokasi penelitian di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat. Data di peroleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode analisis interaktif (Milles, Huberman dan Saldana, 2014)

Hasil Penelitian

Meningkatkan Program Pengembangan IKM

Disusunnya rencana kegiatan-kegiatan pengembangan IKM bertujuan mewujudkan visi dan misi Lembaga (Dinas). Penyusunan rencana pengembangan IKM oleh Disperindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat memiliki dimensi strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan ekonomi pelaku IKM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki legalitas diklat memiliki peran cukup penting dalam penyusunan program pengembangan IKM. Program pengembangan IKM yang tersusun dari tahun-ketahun telah mengalami perkembangan, diantaranya lebih responsif terhadap kualitas, aspek penggunaan teknologi dan penanganan pencemaran limbah, strategi pemasaran, kerjasama industrial dan kelembagaan IKM di Kutai Barat.

Peningkatan aspek-aspek dalam program pengembangan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pegawai terhadap visi dan misi lembaga semakin baik, sehingga pegawai mampu menerjemahkan kebijakan pemerintah daerah melalui penyusun program sesuai dengan kebutuhan. Hal ini disadari oleh para pegawainya bahwa kemampuan dalam penyusunan program telah meningkat karena mereka mendapatkan materi dalam pelaksanaan diklat yang mereka telah ikuti. Pemberian bekal ilmu dan pengetahuan kepada pegawai selama diklat, diaplikasikan secara nyata

dalam dunia kerja pegawai, dimana salah satunya dalam penyusunan program dalam pengembangan IKM di Kutai Barat.

Pimpinan lembaga juga menyadari bahwa pegawai yang telah memiliki legalitas diklat memiliki pemahaman tentang arah kebijakan pemerintah yang lebih baik daripada pegawai yang belum memiliki legalitas,

Menunjang Efektifitas Pelaksanaan Program IKM

Terlaksananya berbagai program pengembangan IKM merupakan implementasi dengan rencana pengembangan yang telah disusun. Mengingat bahwa meskipun rencana telah disusun dengan baik, namun jika tidak optimal dalam pelaksanaannya tentu saja hal ini akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Untuk itu dalam pelaksanaannya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang mendukung pelaksanaan program yang efektif.

Dalam melaksanakan berbagai program pengembangan IKM sangat diperlukan tersedianya SDM yang berkualitas. Salah satunya diperoleh dari keikutsertaannya pada kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis, karena pada umumnya pegawai yang memiliki legalitas diklat memiliki kemampuan dan ketrampilan yang sangat berguna dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan.

Hasil penelitian telah menjelaskan bahwa peran diklat bagi pegawai terlihat dari kemampuan pegawai dalam sosialisasi, penyuluhan, pembinaan dan monitoring terhadap IKM di Kutai Barat. Kemampuan beradaptasi pegawai sangat bagus, hal ini terlihat dari penerimaan pelaku IKM terhadap kunjungan kerja pegawai.

Pegawainya merasakan bahwa kemampuan komunikasi mereka lebih meningkat setelah mereka mengikuti diklat, seperti diklat manajemen IKM dan Komunikasi Niaga. Namun demikian hasil penelitian juga menemukan bahwa kurangnya pegawai yang memiliki legalitas diklat keuangan/perbendaharaan menyebabkan penyusunan laporan keuangan pelaksanaan kegiatan seringkali mengalami keterlambatan. Fakta ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dikirim mengikuti diklat masih kurang mempertimbangan aspek kebutuhan organisasi.

Meningkatkan Fasilitasi Pengembangan IKM

Terjalannya hubungan lembaga dengan berbagai pihak sangatlah penting, demikian pula hubungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat dengan kelompok usaha (masyarakat) yang menjadi sasaran dari berbagai program pengembangan IKM. Keberhasilan meningkatkan hubungan tersebut diantaranya terindikasi karena pegawai berhasil dengan baik melaksanakan peran fasilitasi/hubungan dengan pelaku usaha. Sedangkan keberhasilan tersebut karena kemampuan pegawai yang terbentuk melalui pendidikan dan pelatihan yang telah ikutinya.

Fungsi fasilitasi IKM oleh pemerintah daerah, terwujud dari penguatan hubungan pemerintah dengan para pelaku IKM di Kutai Barat. Terlaksananya kegiatan fasilitasi ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu mengaplikasikan diklat kerja dalam kegiatan tersebut.

Dari hasil penelitian legalitas diklat dirasakan dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini adalah tugas memfasilitasi atau menjembatani antara pelaku IKM dengan pemerintah/disperindkop dan UKM dengan cara yang telah pegawai dapatkan selama mengikuti diklat. Hal ini berarti peran diklat sangat besar dalam memberi materi yang secara aplikatif dapat diterapkan di lapangan kerja pegawai. Hasilnya, pelaku IKM dapat merasakan kontribusi fasilitasi dari pegawai dalam program pengembangan IKM.

Meningkatkan Pemasaran Produk IKM Kutai Barat

Pemasaran produk IKM menjadi penting bagi keberlangsungan usaha IKM di Kabupaten Kutai Barat karena sementara ini dapat dikatakan bahwa pemasaran produknya masih bersifat lokal. Dengan kondisi tersebut, maka peningkatan produksi IKM kurang dapat berkembang, bahkan dapat menyebabkan terjadi kemandekan. Oleh karena itu perlu dilakukan perluasan orientasi agar produk IKM dapat dikenal dan digunakan lebih banyak pengguna sehingga dapat meningkatkan produksi.

Hasil temuan di lapangan dapat dijelaskan bahwa perluasan pemasaran produk IKM masyarakat Kutai Barat telah mulai berkembang ke wilayah Kabupaten/Kota lain di provinsi Kalimantan Timur, seperti Kabupaten Kutai Kartanegara, Kota Samarinda dan Balikpapan. Perluasan pemasaran produk IKM tersebut tidak terlepas dari peran pegawai dalam perluasan pemasaran seperti dengan mengikutsertakan produk lokal dalam pameran.

Peran lainnya dari upaya peningkatan pengetahuan yang pegawai dapatkan dari pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan IKM di Kabupaten Kutai Barat adalah meningkatkan pemasaran produk IKM masyarakat Kutai Barat. Aplikasi dari kemampuan pegawai yang diperoleh dari mengikuti diklat, ditunjukkan melalui perannya dalam membantu perluasan pemasaran produk IKM sehingga menimbulkan iklim yang mendukung meningkatnya investasi masyarakat dalam IKM dan penyerapan tenaga kerja.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Dari hasil penelitian mengungkapkan adanya beberapa faktor pendukung dalam peningkatan peran diklat dalam pengembangan SDM, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah memberikan kewenangan lebih luas kepada daerah untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki melalui upaya peningkatan sumber daya aparatur diantaranya dengan mengirim pegawai mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan kerja.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 101, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, serta Kepmenpan Nomor 42 tahun 2008, tentang Kinerja Pegawai menjadi pedoman dan arahan yang jelas bagi peningkatan kinerja PNS, meliputi akuntabilitas, responsivitas, peningkatan kemampuan, keahlian dan sikap perilaku yang mendukung pencapaian tupoksi sesuai dengan kompetensi kerja.
3. Adanya komitmen yang kuat dari Pimpinan Dinas beserta jajarannya untuk melakukan peningkatan kemampuan sumberdaya aparatur agar lebih bersikap professional dalam menjalankan tugasnya.
4. Kondusifnya kondisi dan situasi kerja serta sifat kekeluargaan yang mendalam lingkungan Kantor Diperindagkkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat dalam upaya mendukung kerjasama antar pegawai sehingga memungkinkan program-program pengembangan IKM dapat dilaksanakan dengan baik.

Sedangkan faktor yang menghambatnya adalah:

1. Terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti diklat keuangan/perbendaharaan telah berimplikasi terhadap kurangnya tenaga ahli di bidang keuangan sehingga proses pelaporan keuangan seringkali mengalami keterlambatan.
2. Terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan peningkatan kemampuan sumber daya aparatur, sehingga upaya untuk menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan professional belum menyentuh kepada semua pegawai dan pada akhirnya upaya untuk meningkatkan kinerja kurang optimal.
3. Masih adanya aparatur yang kurang berminat untuk mengikuti diklat dan meningkatkan pendidikan formal mereka.
4. Sarana pendukung kerja terutama untuk operasional lapangan masih terbatas sehingga menghambat mobilisasi pegawai dalam melakukan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan secara intensif ke tiap kecamatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan kerja yang telah diikuti oleh pegawai di Lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kutai Barat meningkatnya pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap kerja pegawai sehingga berperan dalam pengembangan IKM diantaranya meningkatnya kualitas penyusunan program pengembangan IKM, meningkatkan efektifitas pelaksanaan program, meningkatkan fasilitasi dan meningkatkan pemasaran produk IKM, walaupun peran diklat telah teraplikasikan dengan baik namun hasilnya belum optimal.
2. Faktor pendukung optimalisasi peran diklat pegawai adalah (1). Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah

memberikan kewenangan lebih luas kepada daerah untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki melalui upaya peningkatan sumber daya aparatur diantaranya dengan mengirim pegawai mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan kerja; (2) Peraturan Pemerintah Nomor 101, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, serta Kepmenpan Nomor 42 tahun 2008, tentang Kinerja Pegawai menjadi pedoman dan arahan yang jelas bagi peningkatan kinerja PNS; (3) Adanya komitmen yang kuat dari Pimpinan Dinas beserta jajarannya untuk melakukan peningkatan kemampuan sumberdaya aparatur agar lebih bersikap professional dalam menjalankan tugasnya; (4). Kondusifnya kondisi dan situasi kerja serta sifat kekeluargaan yang mendalam lingkungan Kantor Diperindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat dalam upaya mendukung kerjasama antar pegawai sehingga memungkinkan program-program pengembangan IKM dapat dilaksanakan dengan baik. Sedangkan faktor penghambatnya adalah: (1) terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti diklat keuangan/perbendaharaan telah berimplikasi terhadap kurangnya tenaga ahli di bidang keuangan sehingga proses pelaporan keuangan seringkali mengalami keterlambatan; (2) Terbatasnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan peningkatan kemampuan sumber daya aparatur, sehingga upaya untuk menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan professional belum menyentuh kepada semua pegawai dan pada akhirnya upaya untuk meningkatkan kinerja kurang optimal; (3) Masih adanya aparatur yang kurang berminat untuk mengikuti diklat dan meningkatkan pendidikan formal mereka; 4) sarana pendukung kerja terutama untuk operasional lapangan masih terbatas sehingga menghambat mobilisasi pegawai dalam melakukan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan secara intensif ke tiap kecamatan.

Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengenai keterbatasan pegawai yang memiliki legalitas diklat keuangan/perbendaharaan, pimpinan hendaknya memberikan prioritas bagi pegawai yang belum memiliki legalitas diklat untuk mengikuti diklat tersebut namun dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian pada tupoksinya.
2. Dalam hal terbatasnya anggaran dalam pengiriman diklat pegawai, hendaknya dalam menyusun Renstra Lembaga dapat melakukan perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang dengan mempertimbangkan aspek pendanaan sehingga dapat mengantisipasi kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia kedepannya
3. Dalam hal masih adanya pegawai yang kurang berminat mengikuti diklat, pimpin dapat memotivasi pegawai dan mengarahkan pegawai agar mau

mengikuti diklat. Pendekatan human relation lebih disarankan melalui pendekatan personil.

4. Dengan masih kurangnya dukungan prasarana bagi pegawai dalam melaksanakan tugas operasional di lapangan sehingga menjadi kendala dalam melaksanakan perannya, maka lembaga dapat mengalokasikan anggaran untuk melengkapi fasilitas tersebut atau untuk sementara penggunaannya ditentukan berdasarkan skala prioritas berdasarkan pentingnya pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2000. Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil*
- Manullang. 2001. *Management Personalia*. Cetakan ke-12. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Milles, M. B, A.M. Huberman and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook Methods*. Third Edition, Arizona State University.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1984. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Spencer dan Spencer . 1993. *Competence at Work*. Wiley: New York.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Suharsimi, Arikunto. 2001. *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Wursanto, Ig. 1991. *Etika Komunikasi Kantor*. Kanisius: Yogyakarta