

URGENSI PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Rosa Anggraeny¹, Rena Noviera², Mahmudah³

¹Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul

^{2,3}Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul

Alamat Korespondensi : susiloheri@ymail.com.

Abstract: Education and training is a necessity and is part of efforts to develop human resources as well as one solution to solving problems that occur in an organization, bureaucracy or government agency. Especially for the East Kalimantan Provincial Personnel Agency which has the main task of carrying out the preparation and implementation of staffing policies at the government level at the provincial level, then the development of employees through education and training is a necessity. This study found that education and training had been carried out for employees of the East Kalimantan Provincial Personnel Agency by presenting good instructors with good material, but the methods applied in training were still not appropriate. So that the goals and objectives of education and training are still not optimally achieved as expected, and require improvements related to the updating of the learning method.

Keywords: education and training.

Abstrak: Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi, birokrasi ataupun instansi pemerintah. Khususnya bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian pada lingkup pemerintahan di tingkat provinsi, maka pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan. Penelitian ini menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan telah terselenggara bagi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan menghadirkan para instruktur yang baik dengan materi yang baik pula, namun metode yang diterapkan dalam diklat masih kurang sesuai. Sehingga sasaran dan tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum tercapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan, dan memerlukan pembenahan yang terkait dengan kemutakhiran metode pembelajaran.

Kata Kunci : pendidikan dan pelatihan.

Pendahuluan

Potret pegawai pemerintah di Indonesia sekarang ini sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah serta penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten.

Melihat hal tersebut, pegawai pemerintah sebagai sumberdaya manusia (SDM) adalah orang-orang dalam organisasi yang mempunyai peranan sentral dan merupakan penentu sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi itu sendiri. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki SDM dengan kemampuan yang sesuai strategi, kebijakan

dan program kerja yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dimana tujuan dan sasaran organisasi akan tercapai, jika organisasi terus berusaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kebutuhan terhadap ketersediaan pegawai yang cakap dan terampil bagi instansi pemerintahan begitu jelas dan nyata dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Sedangkan kebutuhan keterampilan di instansi pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan masyarakat tidak begitu jelas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pegawai dari instansi pemerintah tersebut adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Nasution (2003:18) mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Selain itu Samsudin (2006:110) mengatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dapat di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Suatu pelatihan berupaya untuk menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Pada lingkungan birokrasi atau instansi pemerintah, pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Seiring dengan perkembangan organisasi maka kebutuhan pendidikan dan pelatihan baik diklat fungsional maupun teknis sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumberdaya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi sebagaimana misi yang telah ditentukan. Maka diperlukan adanya keseimbangan antara orientasi organisasi yang akan dituju dengan kinerja yang seharusnya diekskusi oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal.

Dengan demikian, maka adanya pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi dapat memungkinkan terjadinya peningkatan prestasi kerja yang dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan instansi atau organisasinya.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur sebagai sebuah instansi pemerintahan yang memiliki peran dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Melihat hal tersebut, pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur tentu membutuhkan pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan tugas-tugas dan juga untuk menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing, sehingga diharapkan dalam mengemban tugasnya tidak lagi menemui permasalahan atau kendala yang berarti.

Penelitian ini mengkaji penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan bagi pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur, untuk menganalisis hambatan maupun kelemahan yang masih ditemukan dalam rangka memenuhi kebutuhan urgensi pengembangan sumberdaya manusia pada institusi pemerintahan tersebut, mengingat peran dan kedudukan pentingnya dalam menunjang pemerintahan daerah.

Kerangka Teori

Kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah bukan semata-mata ditentukan oleh sumberdaya yang tersedia saja. Akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas dan pengalaman kerja sumberdaya manusia yang sangat berperan merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumberdaya manusia sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Gomes (dalam Fathoni, 2006:143) mendefinisikan Sumberdaya Manusia merupakan satu diantara sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Pendidikan dan pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada instansi pemerintahan maupun kepada pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi instansi pemerintahan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas instansi dan pegawainya. Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggungjawabnya. Tuntutan akan prestasi pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua instansi pemerintah.

Ranupandoyo (dalam Suwatno, 2014:70) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja, membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukam oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Pendidikan dan pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu instansi pemerintah. Instansi tersebut perlu melaksanakan hal tersebut bagi pegawainya, baik pegawai lama, maupun pegawai baru guna mencapai tujuan.

Steers (dalam Sutrisno, 2009:169) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah pengembangan kemampuan kerja bukan saja untuk penanganan pekerjaan pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tenaga mereka di masa mendatang. Syamsudin (2008:18) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, tujuan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Terkait dengan urgensi pendidikan dan pelatihan bagi suatu birokrasi atau instansi pemerintah, efisiensi organisasi manapun tergantung secara langsung pada bagaimana baiknya para anggota dilatih. Pegawai baru biasanya memerlukan sedikit pelatihan sebelum mereka memulai pekerjaannya, pegawai lama juga memerlukan pelatihan untuk tetap siap menghadapi tuntutan pekerjaan sekarang dan perlu mempersiapkan diri untuk pemindahan dan kenaikan pangkat.

Metode Penelitian

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dikaji pada kombinasi indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2009:47) yang meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran, dengan menurut Rivai (2005:224) yang meliputi materi, metode, pelatih (instruktur), peserta, sarana dan evaluasi diklat. Lokasi penelitian adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur, sehingga informan Penelitian adalah unsur pimpinan dan para pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara terhadap informan terkait dengan pendidikan dan pelatihan yang telah dijalani oleh para pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur. Studi dokumen juga dilakukan terhadap sumber-sumber data sekunder untuk memperoleh data yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan alat analisis model interaktif yang dikemukakan oleh Milles, Huberman dan Saldana (2014:31-33).

Hasil dan Pembahasan

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai BKD

Pada era otonomi daerah, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan penataan organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang tercermin dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2001 yaitu dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur sebagai salah satu lembaga perangkat daerah Provinsi Kalimantan Timur dan menempatkan fungsi manajemen kepegawaian yang semula dilaksanakan Biro Kepegawaian pada Sekretariat Daerah, dialihkan kepada lembaga tersendiri yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian secara otonom, yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD). BKD Provinsi adalah Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Kaltim dalam bidang Kepegawaian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang telah dijalani oleh pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur, diketahui bahwa instruktur diklat dapat dikategorikan sebagai instruktur yang baik sebab mumpuni di bidangnya karena memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenis diklat yang dilaksanakan, sehingga di dalam penyampaian materi instruktur memiliki keahlian yang dapat memudahkan para peserta dalam memahami materi diklat. Sejumlah jawaban yang diberikan oleh informan dari pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, antara lain diketahui bahwa instruktur memiliki kompetensi keilmuan yang baik sehingga menguasai materi diklat, kemampuan komunikasinya pun baik, bersifat terbuka terhadap pertanyaan maupun saran dan masukan dari peserta,

Selanjutnya terkait aspek materi diklat diketahui dapat dikategorikan sebagai materi yang baik karena sesuai dengan keperluan pekerjaan serta manfaatnya sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Sejumlah jawaban yang diberikan oleh informan dari pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, antara lain diketahui bahwa materi yang diberikan pada saat diklat sesuai dengan bidang kerja mereka, mudah dipahami, berbeda tergantung dengan jenis diklatnya, dan bermanfaat bagi mereka karena materi diklat dapat menjadi pedoman bagi pelaksanaan pekerjaan mereka di unit kerjanya masing-masing.

Kemudian terkait aspek metode, dapat diketahui bahwa metode diklat termasuk dalam kategori kurang baik. Sebab instruktur mempergunakan metode pembelajaran yang kurang sesuai dengan pelaksanaan teknis pekerjaan para pegawai di unit kerjanya, walaupun materi diklat yang diberikan sudah sesuai dan mudah dipahami oleh para peserta diklat. Sejumlah jawaban yang diberikan oleh informan dari pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, antara lain diketahui bahwa metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur cenderung membosankan, kurang interaktif dan kurang kreatif, sehingga dinilai oleh peserta diklat kurang berkesuaian dengan kebutuhan dan perkembangan masa kini.

Berikutnya terkait aspek sarana dan prasarana atau fasilitas diklat, dapat diketahui termasuk dalam kategori baik. Sebab sarana dan prasarana diklat yang tersedia bagi pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur yang menjadi peserta diklat telah tersedia dengan baik sehingga mendukung kelancaran penyelenggaraan diklat. Adapun sarana dan prasarana atau fasilitas diklat yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk kepada setiap fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pendidikan dan pelatihan seperti ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya.

Mengulas hasil temuan tersebut, peneliti mengutip pendapat Mangkunegara (2009:47) yang menyatakan bahwa mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

Sebagaimana Rivai (2005:224) menyatakan bahwa sesuai dengan materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pendidikan dan pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Penentuan pelatih atau instruktur diklat pun harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pendidikan dan pelatihan.

Indikator-indikator pendidikan dan pelatihan di dalam penyelenggaraannya harus saling mendukung satu sama lain dan berkesesuaian. Siagian (2004:225) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka keberhasilan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terletak pada kesatuan dan kesinambungan aspek-aspek diklat tersebut. Sehingga apabila salah satu aspek masih mengandung kelemahan, maka tujuan atau sasaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum dapat tercapai secara optimal. Terkait temuan di dalam penelitian ini maka pendidikan dan pelatihan telah terselenggara dengan menghadirkan para instruktur yang baik dengan materi dan dukungan sarana dan prasarana diklat yang baik pula, namun metode yang diterapkan dalam diklat masih kurang sesuai.

Dengan demikian, sasaran dan tujuan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur masih belum tercapai secara optimal. Temuan semacam ini, memerlukan pembenahan di masa yang akan datang dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan lainnya, baik bagi peserta yang sama maupun bagi peserta yang berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Robinson (dalam Atmodiwirio, 2002:37) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang

dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Dengan mendapatkan program tersebut maka pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan instansi tercapai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Maka daripada itulah, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perlu lebih dioptimalkan agar program pendidikan dan pelatihan tersebut bermanfaat bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, khususnya di BKD Provinsi Kalimantan Timur yang memang memiliki tugas pokok yang terkait dengan kebijakan kepegawaian di lingkungan Provinsi Kalimantan Timur.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Sasaran dan tujuan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur masih belum tercapai secara optimal sebagaimana yang diharapkan, sebab pendidikan dan pelatihan telah terselenggara dengan menghadirkan para instruktur yang baik dengan materi dan dukungan sarana dan prasarana diklat yang baik pula, namun metode yang diterapkan dalam diklat masih kurang sesuai. Metode penyampaian materi oleh instruktur sudah seharusnya mengalami pembaharuan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dihadapi dalam tantangan kerja birokrasi atau instansi pemerintah. Berdasarkan temuan tersebut, maka peneliti merekomendasikan kepada penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi pegawai secara umum, maupun bagi pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur secara khusus, para instruktur yang mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang interaktif kepada para peserta diklat, tidak monoton dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan masa kini. Metode pembelajaran yang dipergunakan oleh instruktur memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan bagi peserta dalam memahami materi diklat yang diikuti dan akan diterapkan pada unit kerjanya.

Daftar Pustaka

- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Milles, Matthew B., A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Third Edition. SAGE Publications Inc. Arizona, USA.
- Nasution, Mulia, 2003. *Manajemen Personalia*. Djambatan. Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Suwatno, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.