

## PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BENGKULU

OLEH :  
**Rafles Tiara Sakti<sup>1</sup>**  
**Mulyadi<sup>2</sup>**

### ABSTRAKSI

Pendidikan dan pelatihan merupakan penggerak di dalam upaya pengembangan akan kemampuan berpikir rasional dan berkeperibadian yang baik dengan nilai interitas yang tinggi akan emban amanat jabatannya. Oleh karenanya, program pendidikan dan petihan di instansi pemerintahan, harus menjadi perhatian yang besar, sehingga nantinya dapat menjadi poin penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang berdasarkan pengamatan peneliti, ada beberapa pertimbangan dan syarat yang meliputi: 1) Sistem pengembangan dalam mengoptimalkan peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah berfungsi untuk memperbaiki suasana organisasi/instansi yang berupa penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja sehingga pengembangan suatu pegawai dianggap sangat penting; 2) Sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memberikan tanggapan yang baik dari pegawai bahwa lembaga/instansi betul-betul memperhatikan kebutuhan akan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya; dan 3) Pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepadanya. Namun dalam pelaksanaan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh yang disebabkan oleh beberapa yang dipisahkan sebagai faktor pendukung dan faktor penghambat, diantaranya diuraikan sebagai berikut: 1) Faktor Pendukung yang meliputi: a) Faktor kepemimpinan, pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ini seorang pemimpin harus mampu menggunakan kekuasaannya untuk bertindak dalam meningkatkan kemampuan pegawai atau bawahannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai; b) Faktor motivasi, pendidikan dan pelatihan (Diklat) senantiasa memotivasi pegawai oleh karena keinginan untuk menambah kemampuan/kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Meskipun sudah menjadi suatu tuntutan organisasi tetapi melalui pendidikan dan pelatihan kita dapat mempelajari kemampuan diri; c) Faktor komitmen, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) setiap tindakan pelaksanaan pengembangan pegawai membutuhkan adanya komitmen dan persepsi berupa kesiapan dan kecukupan sehingga dalam pelaksanaan nantinya bisa berjalan baik dan lancar. 2) Faktor Penghambat yang meliputi: a) Prestasi kerja yang cenderung rendah, prestasi kerja pada pegawai tergambar pada tugas yang dikerjakan sangat lambat sehingga pertanggungjawaban yang dibutuhkan tidak efektif dan efisien; b) Kondisi kerja yang kurang memadai, pengembangan pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terdapat berbagai macam kondisi kerja yang dianggap sangat mempengaruhi yaitu dari segi waktu, tenaga, pekerjaan, sasaran dan prasarana. Kondisi sarana dan prasarana dianggap sangat menghambat oleh karena ketersediaan lokasi pengadaan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan tidak mendukung; dan c) Komunikasi organisasi yang kurang efektif, dalam pengembangan pegawai melalui pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sangat dipengaruhi dari bagaimana cara penyampaian informasi. Adapun penyampaian informasi tentang Diklat di Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu dipengerahui atas factor transmisi, kejelasan dan konsisten

**Keywords:** *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Bengkulu*

<sup>1</sup> Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fisip Unihaz Bengkulu

<sup>2</sup> Dosen Tetap Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unihaz Bengkulu

### A. Pendahuluan

Suatu organisasi modern diharapkan menjadi aplikasi manajemen perkantoran saat ini, dimana kelangsungan pekerjaan di dalam organisasi tersebut diperlukan adanya sistem yang baik dengan di dukung oleh sumber daya manusia yang cakap dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang terdapat di organisasinya.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan pegawai dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga mereka para pegawai menjadi terampil di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penggerak di dalam upaya pengembangan akan kemampuan berpikir rasional dan berkeperibadian yang baik dengan nilai interitas yang tinggi akan emban amanat jabatannya. Oleh karenanya, program pendidikan dan pelatihan di instansi pemerintahan, harus menjadi perhatian yang besar, sehingga nantinya dapat menjadi poin penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Program peningkatan kemampuan dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu dengan melakukan pengembangan pegawai berdasarkan pendekatan formal, yaitu dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan jabatan yang mengarah pada sikap dan pengabdian aparatur yang berorientasi pada kepentingan publik, sehingga nantinya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang diembannya dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Simpulannya adalah dalam pencapaian hasil yang optimal untuk menjalankan tugasnya, maka diperlukan adanya peningkatan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan jabatan, dengan harapan nantinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelum mengikuti program pendidikan dan pelatihan jabatan yang diselenggarakan oleh pemerintahan provinsi Bengkulu secara keseluruhan.

Adapun rumusan di dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Pelaksanaan

Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu?”.

### B. Kajian Teoritis

#### 1. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (1992:27) mengatakan bahwa pendidikan (formal) didalam suatu organisasi merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu bagian yang tidak terpisahkan di dalam pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif, dimana Martoyo Susilo (1999: 341) berpendapat pendidikan adalah proses pemberian tambahan pengetahuan yang dilakukan oleh sebuah organisasi terhadap pegawainya. Sedangkan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang diarahkan kepada nilai-nilai keterampilan dan keahlian pegawai sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diemban pegawai tersebut.

Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi setiap organisasi, oleh karenanya setiap organisasi yang berkembang melakukan atau memfasilitasi proses pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya dengan memberikan perhatian yang sangat besar terhadap proses tersebut. Sehingga meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, maka secara otomatis akan meningkat pula kinerja para pegawainya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, maka pendidikan dan pelatihan atau yang disebut dengan Diklat bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk 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.
- 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

dinamikapola piker dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu upaya di dalam peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

## 2. Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2003: 223). Suyadi (1992: 2) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal dengan tidak melanggar hukum dan berkesesuaian akan nilai-nilai moralitas maupun etika.

Anwar (2005: 67-68) berpendapat bahwa terdapat beberapa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

### a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Menurut Suyadi (1999:193) secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Menurut Siswanto (2003:236), kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*).
- 2) Kuantitas kerja (*quantity of work*).
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*).
- 4) Kerja sama (*cooperation*).
- 5) Pengambilan Keputusan (*judgement*).

### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut David C. McClelland dalam Anwar P.M. (2005:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Menurut Sagir dalam Siswanto (2003:269), mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

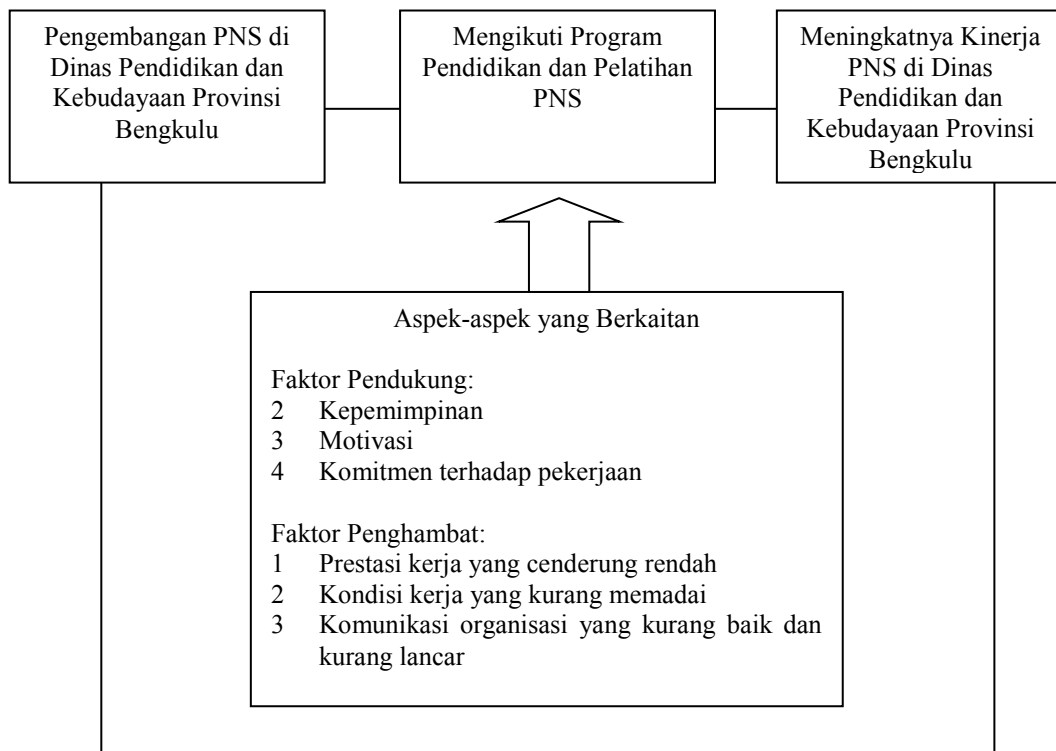
## 3. Kerangka Pikir

Aparatur pemerintah atau yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan instansi pemerintah di dalam penyelenggaraan urusan maupun permasalahan publik.

Melakukan program pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka penulis mengajukan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir



### C. Metode Penelitian

#### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Hal ini sesuai dengan pengertian metode deskriptif kualitatif, deskriptif yang diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Hadari Nawawi, 1993: 63)

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu data dikumpulkan langsung dari lapangan yang berupa data primer dan data sekunder..

#### 2. Penentuan Informan Penelitian

Penentuan informan menggunakan metode *purposive* menurut pendapat Moleong, (2000) metode *purposive* menghendaki seorang peneliti memilih informan yang dianggap tahu (*key infoman*) dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap dan mengetahui masalahnya secara mendalam.

Adapun informan di dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang telah mengikuti Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan III dan IV dari tahun 2013 s/d 2014 yang berjumlah 26 orang.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan di dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Observasi

Tehnik ini digunakan untuk mengamati objek penelitian secara langsung serta meninjau lokasi-lokasi yang menjadi objek penelitian, dalam tehnik atau kegiatan pencatatan tentang berbagai hasil pengamatan, gejala-gejala ataupun gambaran-gambaran yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

##### b. Wawancara

Tehnik pengumpulan data melalui cara ini, dilakukan dengan mengajukan Tanya jawab secara langsung dengan sejumlah narasumber yang dianggap layak atau relevan dengan penelitian ini. Tehnik wawancara ini dilakukan secara terbuka dan mendalam untuk memberi kesempatan kepada yang diwawancarai untuk menjawab secara bebas.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis, yang berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip serta data-data tertulis lainnya yang berhubungan, serta mendukung penelitian ini.

#### 4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan tentang suatu obyek sesuai dengan kriteria serta hal-hal yang diperlukan dalam pendataan dan penyajian. Metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2005:90).

Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

#### D. Hasil Analisis dan Pembahasan

##### 1. Hasil Analisis

##### a. Sistem Pengembangan SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut dapat dipandang dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, pemerintah dan Negara Republik Indonesia, yang mempunyai mental yang baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih dari kolusi, korupsi dan nepotisme, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Meningkatkan nilai-nilai produktivitas pada pegawai, maka diperlukan suatu sistem. Sistem yang dimaksud adalah suatu sistem yang mampu mendorong kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai taraf efisiensi dan efektifitas serta produktivitas yang tinggi, maka pemimpin/kepala mengusahakan untuk mengetahui dan melayani kebutuhan pegawaiannya. Karena tidak dapat

dipungkiri bahwa besar kecilnya prestasi yang dapat dicapai pegawai tergantung pada bagaimana pemimpin memberikan kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas mereka yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa peranan pengembangan pegawai dalam instansi/perusahaan sangatlah mutlak diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai keberhasilan instansi/perusahaan tersebut.

Upaya untuk membentuk sosok pegawai negeri yang mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, maka dipandang perlu untuk dilakukannya pemberdayaan melalui pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada:

- a. Peningkatan kepribadian dan semangat dan pengabdian dalam pelayanan masyarakat
- b. Peningkatan kualitas kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan
- c. Peningkatan semangat kerjasama dan tanggung jawab yang tinggi dalam implementasi tugas yang sesuai dengan lingkungan kerja dan misi instansinya

Berkenaan dengan pengembangan sumber daya pegawai melalui pendidikan dan pelatihan tersebut, maka berikut salah seorang eselon yang berada di Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu memberikan pernyataannya bahwa:

“Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan memang sangat perlu diikuti oleh setiap instansi. Hal ini dapat menjadi metode yang efektif dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih cepat menyelesaikan tugas-tugas kantor” (Hasil Wawancara, April 2015)

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dipahami bahwasannya pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat penting untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam rangka penyelesaian tugas-tugas kantor yang lebih cepat. Oleh karena itu setiap instansi/lembaga perlu memperhatikan pelaksanaan pengembangan pegawai sebagai bentuk perhatian pada pegawai yang dimilikinya karena akhirnya juga akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.



Pengembangan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan lebih lanjut dijelaskan oleh Ka. Sub. Bag Umum dan Kepegawaian bahwa:

“kebijaksanaan pimpinan dalam pengembangan kepegawaian dilakukan atas tuntutan akan kebutuhan dalam organisasi. Adapun mekanisme pelaksanaannya pun telah tersusun secara baik dan diharuskan untuk diberlakukan bagi pegawai sipil, jadi dapat disimpulkan kalau pendidikan dan pelatihan merupakan keharusan untuk diprogramkan kepada pegawai sebagai bentuk pengembangan sumber daya pegawai di setiap instansi pemerintah.” (hasil Wawancara, Maret 2014)

Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai secara umum dapat dilakukan dalam dua situasi sebagai berikut:

a. Pada saat pekerjaan mewajibkan individu-individu untuk memiliki keahlian-keahlian pengetahuan atau sikap yang berbeda dari yang saat ini dimilikinya.

b. Ketika kemajuan di dalam organisasi/lembaga mengisyaratkan individu agar memiliki keahlian, pengetahuan, atau sikap yang berbeda, atau yang baru.

Hal diatas, mengharuskan agar setiap pendidikan dan pelatihan terdiri atas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dari para pegawai yang dapat diukur pada pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku sosial.

Pendidikan dan pelatihan struktural merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu untuk mengirim pegawainya mengikuti pelatihan yang akan menduduki jabatan structural, mengapa hal ini menjadi sangat penting? Karena jabatan structural merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam memimpin suatu organisasi. Berikut beberapa pegawai Diknas Provinsi Bengkulu yang telah mengikuti Diklat Struktural dari tahun 2012 s.d 2014:

Tabel 2. Data Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang Telah Mengikuti Pelatihan Struktural dari Tahun 2012 s.d 2014

No	Nama	Gol	Pelatihan PIM yang Diikuti	Tahun Mengikuti Pelatihan
1	Hj. Leli Azwarni, SE., MM	IV/a	PIM IV	2012
2	Hasan Basri, SE	III/d	PIM IV	2012
3	Budiman, SH	III/d	PIM IV	2012
4	Dra. HURufiah	III/d	PIM IV	2012
5	Ir. Sri Suryantini	III/d	PIM IV	2012
6	R. Valentina, SH	III/d	PIM IV	2012
7	Fajri Auskarni, S.Sos	III/d	PIM IV	2012
8	Zaimarni, B.Pa	III/d	PIM IV	2012
9	Selamet, SE	III/d	PIM IV	2012
10	Mardiah Astuti, SE	III/d	PIM IV	2012
11	Tasman, S.Sos	III/d	PIM IV	2012
12	Sugeng Pujiyanto	III/b	PIM IV	2012
13	Ardin Sayudi, S.Pd	IV/b	PIM III	2013
14	Cukup, S.Pd	IV/a	PIM IV	2013
15	Suharman, SE	IV/a	PIM IV	2013
16	Dasimun, M.Pd	IV/a	PIM IV	2013
17	Nopian, S.Pd	III/c	PIM IV	2013
18	Yuliawarman, S.Pd	IV/a	PIM IV	2013
19	Dra. Siti Aisyah	IV/a	PIM IV	2013
20	Pisdi Muchrim, S.Pd	III/d	PIM IV	2013
21	Hindun	III/c	PIM IV	2013
22	May Sudarta, M.Pd	III/d	PIM IV	2013
23	Khairudin, S.Sos	III/c	PIM IV	2013
24	Dedi Supinno, S.IP., MM	III/b	PIM IV	2013
25	Herlina, A.Md	III/c	PIM IV	2014
26	Khairudin, S.Sos	III/c	PIM IV	2014

Sumber: Data Sekunder, April 2015

Selanjutnya dari hasil penelusuran peneliti kepada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan perlu untuk dilakukan, karena bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta membentuk dan mengembangkan sikap kepribadian setiap individu dalam mengembangkan kemampuan dirinya.

Berikut salah seorang pegawai menyatakan bahwa:

“untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan hanya diperbolehkan bagi mereka yang telah memenuhi syarat kepegangatan, jadi masih dirasa kurang bagi pegawai yang mengikuti proses Diklat tersebut. (Hasil Wawancara, Maret 2015)

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan struktural belum optimal, dikarenakan hanya aparatur tertentu saja yang dapat mengikuti Diklat tersebut, dan tidak semua jenis Diklat yang bisa diikuti oleh setiap pegawai

#### **b. Relevansi Hasil Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu**

Pendidikan dan pelatihan jabatan merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Dari hasil penelitian di atas menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan sangat diperlukan untuk diadakan dalam meningkatkan kualitas pegawai sehingga pegawai memiliki kompetensi jabatan yang lebih baik dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Pendidikan dan pelatihan jabatan juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, hampir semua pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan menyatakan bahwa Diklat yang diikuti mereka dapat mendorong kepekaan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan secara baik, dimana tumbuh rasa keingintahuan akan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan dari dorongan sendiri, bukan adanya paksaan dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai tersebut benar-benar mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan guna menambah pengetahuannya.

Namun pada kenyataannya, masih adanya beberapa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karena hanya ingin meningkatkan karier mereka, tanpa berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya sehingga dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan kurang memperhatikan jalannya diklat tersebut. Hal ini disebabkan karena kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan sangat bermanfaat bagi para aparatur negara, dimana terdapat manfaat yang dapat mereka ambil sebagai modal untuk meningkatkan nilai-nilai produktivitas di dalam menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Manfaat dari mengikuti Diklat tersebut diantaranya adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan stabilitas pegawai
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja
- c. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai mampu bekerja lebih efisien
- d. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat
- e. Dengan pelatihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik
- f. Dengan pelatihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.
- g. Pelatihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur sejauh mana aparatur negara dapat melaksanakan dan mengaplikasikan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah diikutinya, diantaranya adalah:

#### a. Motivasi

Manusia berbuat atau bertindak pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan

sesuatu atau untuk berbuat yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedangkan ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia, yang dapat berupa gaya kepemimpinan alasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi, dan sebagainya.

- b. Kesiagaan  
Yaitu suatu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa individu-individu di dalam organisasi mampu menyelesaikan suatu tugas khusus dengan baik jika diminta.
- c. Kualitas  
Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi ini mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama dicantumkan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- d. Adaptasi diri dengan pekerjaan  
Faktor yang paling mempengaruhi proses penyesuaian diri seseorang dengan pekerjaannya adalah sikap pekerja itu sendiri.
- c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi di dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu**

Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu merupakan usaha yang membawa pengaruh positif bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Dengan bertitik tolak dari masalah yang akan dibahas yakni faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan pegawai, maka sebagai berikut ini akan dibahas aspek yang paling dominan yang mempengaruhi pengembangan pegawai sebagai berikut:

- a. Faktor Pendukung
  - 1) Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa adanya dukungan

kepemimpinan, maka proses pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai tidak akan berjalan dengan baik. Sebagai faktor penting maka dalam proses pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai harus didukung oleh kepemimpinan yang baik, yang dapat dijadikan contoh oleh bawahannya. Berikut Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu menyatakan bahwa:

“kepemimpinan merupakan hal yang penting di dalam pergerakan sebuah organisasi, kepemimpinan dijadikan sebagai suatu penggerak yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih baik.”  
(Hasil Wawancara, 2015)

Dari hasil wawancara diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kepemimpinan merupakan suatu penggerak yang mampu menggerakkan pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Karena kemampuan dari kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai suatu penggerak sehingga dapat mendorong pegawai dalam bekerja. Dengan adanya sikap pengarah yang baik yang diturunkan oleh pemimpin maka pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik.

- 2) Motivasi  
Motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk meningkatkan keinginan seorang pegawai untuk mengubah dirinya menjadi lebih baik. Motivasi yang dimiliki oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi sangat berpengaruh pada kemampuan pegawai yang dimilikinya. Karena pegawai akan termotivasi apabila pemimpin senantiasa mendorong pegawainya untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. simpulkan bahwa pendidikan dan



pelatihan senantiasa memotivasi pegawai oleh karena keinginan untuk menambah kemampuan/kecakapan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Meskipun sudah menjadi suatu tuntutan bagi organisasi tetapi melalui pendidikan dan pelatihan kita dapat mempelajari kemampuan diri. Hal ini juga pada nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

- 3) **Komitmen**  
Komitmen/inisiatif serta kesungguhan pelaksana menjalankan program pengembangan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu melalui pendidikan dan pelatihan ini juga sangatlah penting karena tanpa hal ini pelayanan publik tidak akan pernah terwujud. Yang ada hanyalah perencanaan tanpa disertai pembuktian berupa kegiatan. Adanya komitmen atau intensif dalam pengembangan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu melalui pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh karena setiap tindakan pelaksanaan membutuhkan adanya komitmen berupa kesiapan dan kecukupan sehingga dalam pelaksanaan nantinya bisa berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu tersedianya dana yang mencukupi untuk pengadaan pendidikan dan pelatihan ini juga sangatlah penting khususnya yang ditujukan pada pegawai. Komitmen dalam pengembangan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu melalui pendidikan dan pelatihan tidak akan terlaksana tanpa sebelumnya adanya persepsi yang sama antar pelaksana ( baik pemimpinteringgi maupun pimpinan bagian) dan pihak yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan. bahwa dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam hal ini pengembangan pegawai perlu adanya kesamaan persepsi masing-masing pelaksana yaitu dari mulai pusat, pihak provinsi hingga ke masing-masing daerah sehingga dalam hal ini tidak ada salah satu

pelaksana yang nantinya merasa tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakannya. Karena nantinya juga akan berdampak pada produktivitas kerja para pegawai yang selanjutnya mengakibatkan pelayanan pemerintahan yang lambat.dari pernyataan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa keikutsertaan pegawai dalam menyumbangkan pendapat tidak terlalu diperhatikan. Tuntutan yang telah dikeluarkan atau dihasilkan dari hasil rapat perusahaan antar pelaksana pada akhirnya tetap harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

b. **Faktor Penghambat**

1) **Prestasi Kerja yang Cenderung Rendah**

Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja terbatas pada pegawai yang memangku jabatan maupun struktural tetapi yang kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut diatas maka diadakannya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu program pengembangan pegawai. Hal ini seperti diungkapkan oleh Ka.Sub.Bag Perencanaan bahwa:

“salah satu penyebab diadakannya pendidikan dan pelatihan, yaitu karena prestasi kerja pegawai yang dinilai cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan kantor yang selalu terhambat dan menumpuk sehingga mengakibatkan penundaan laporan pertanggungjawaban” (Hasil Wawancara, Maret 2015)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat kita lihat bahwa salah satu faktor yang menyebabkan

terhambatnya pengembangan pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang cenderung rendah. Menurunnya prestasi kerja pada pegawai tergambar pada tugas yang dikerjakan sangat lambat sehingga pertanggungjawaban yang dibutuhkan tidak efektif dan efisien. Tidak efektif dan efisiennya tugas yang dikerjakan menyebabkan produktivitas kerja menurun.

- 2) Kondisi yang Kurang Memadai  
Kondisi kerja merupakan kesesuaian situasi yang dimiliki dalam melakukan suatu kegiatan. Dalam penyelenggaraan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah kondisi kerja yang memungkinkan selama kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kondisi kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan proses pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak memungkinkan, akan sangat mengganggu pelaksanaan program yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Berdasarkan data dari lapangan berupa hasil wawancara dengan narasumber, bahwa kondisi kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai. Kondisi kerja yang baik maka akan memungkinkan proses pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan terlaksana. Kondisi kerja yang tidak efektif seharusnya diperhatikan oleh kepala Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu, khususnya dalam hal ini sarana prasarana. Karena kondisi sarana dan prasarana yang tidak memadai pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan pegawai, selanjutnya akan menghambat waktu yang dibutuhkan untuk bekerja. Kondisi sarana dan prasarana dalam pengadaan pendidikan dan pelatihan akan menjadi penghambat khususnya dalam proses konsentrasi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang pada

akhirnya produktivitas kerja tidak sesuai apa yang diharapkan.

- 3) Komunikasi Organisasi yang Kurang efektif

Keberhasilan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan ini mengisyaratkan agar pelaksanaan mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran program pendidikan dan pelatihan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) yang dalam hal ini adalah pegawai yang akan mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu program tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran (pegawai) maka akan membuat pegawai kurang berminat untuk mengikutinya. Komunikasi organisasi dalam hal ini menyangkut tentang cara atau upaya dalam proses penyampaian informasi. Selain pentingnya informasi sebagai pendukung dalam komunikasi, informasi juga perlu didukung dengan adanya transmisi, kejelasan dan konsistensi.

## 2. Pembahasan

Tujuan setiap organisasi dapat tercapainya dengan baik, apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisiensi sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang mampu dan trampil. Serta memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan atau menambah pengetahuan, keterampilan, maupun sikap pegawai terhadap tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang tugasnya akan menemui banyak hambatan dalam proses pekerjaan dan melakukan pemborosan waktu, bahan dan faktor

produksi yang lain. Oleh karena itu pengetahuan pegawai harus ditambah.

Pengembangan karir untuk menduduki jabatan dari penjenjangan Diklat PIM khususnya Diklat PIM III dan IV dalam kenyataannya tidak selamanya menjadi prasyarat untuk menduduki jabatan tertentu, bagi seorang pegawai karena persyaratan lain sifatnya non teknis atau lebih menjurus pada nilai-nilai politis, seperti perekrutan pegawai yang akan menduduki jabatan strategis dengan mengikuti system nepotisme atau pola tradisional di dalam tubuh birokrasi kita hari ini.

Realita di lapangan dalam menempatkan pegawai dalam eselon III dan IV sering kali terjadi kesenjangan antara kompetensi individu dan tugas yang diemban. Oleh sebab itu, maksud diupayakannya Diklat bagi setiap pegawai diharapkan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi.

Efektivitas pelaksanaan Diklat PIM III dan IV bagi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu adalah sebagai upaya dalam meningkatkan sumber daya manusianya, diantaranya dapat diuraikan manfaat Diklat sebagai berikut:

- a. Dari segi meningkatkan wawasan pengetahuan Diklat mengajarka diri yang tidak tahu menjadi individu yang tahu, sehingga terjadinya peningkatan akan pengetahuan baru, misalnya pengetahuan yang berkenaan dengan bagaimana cara seseorang menjadi pemimpin yang baik.
- b. Dari segi keterampilan, Diklat mengajarkan kepada individu pegawai dalam kemampuannya kelak untuk memimpin bawahannya, mampu mendelegasikan tugas kepada bawahannya sesuai kemampuan yang dimiliki bawahan dan yang terpenting dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik.
- c. Dari sikap, Diklat mampu mengajarkan bagaimana cara dari seorang calon pemimpin untuk dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya dengan cara memberikan contoh yang teladan bagi bawahannya.

Akhirnya dapat kita pahami bahwasannya Pendidikan dan Pelatihan merupakan manifestasi untuk membuat aparat menjadi lebih berdaya guna dalam melaksanakan

tugas-tugas bagaimanapun beratnya. Hal ini dapat dilihat adanya kerja sama dengan atasan maupun koordinasi bersama instansi lain dalam menyelesaikan tugas-tugas apabila dirasakan diluar kemampuan.

#### E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu membawa suatu pengaruh positif, baik bagi pihak pegawai itu sendiri maupun instansi.

Sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa pertimbangan dan syarat sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan dalam mengoptimalkan peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah berfungsi untuk memperbaiki suasana organisasi/instansi yang berupa penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja sehingga pengembangan suatu pegawai dianggap sangat penting.
2. Sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memberikan tanggapan yang baik dari pegawai bahwa lembaga/instansi betul-betul memperhatikan kebutuhan akan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya.
3. Pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepadanya.

Adapun di dalam pelaksanaan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, terdapat pengaruh yang disebabkan oleh faktor pendukung dan faktor penghambat, dimana:

1. Faktor Pendukung, meliputi:
  - a. Faktor kepemimpinan
  - b. Faktor motivasi
  - c. Faktor komitmen
2. Faktor Penghambat, meliputi:
  - a. Prestasi kerja yang cenderung rendah
  - b. Kondisi kerja yang kurang memadai
  - c. Komunikasi organisasi yang kurang efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Paktek*, Edisi Revisi III. Jakarta: Rineka Cipta.

HB. Sutopo, 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.

Lexy J Moleong, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Susilo, Martoyo, 1999, *Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

**Sumber Lain:**

Undang-undang No.43 Tahun 1999 pasal 31 tentang Perubahan Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 Tentang pelatihan dan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil