

EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI UPT.INSPEKSI PENDIDIKAN KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Ahmat Harahap ; Jamaludin
Ahmatharahap76@gmail.com

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian berikut adalah adanya isu bahwa Pendidikan dan Pelatihan tidak efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT.Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung maka dari latarbelakang tersebut maka penulis merumuskan permasalahan apakah Pendidikan dan Pelatihan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya penelitian ini diharapkan kita dapat mengetahui sejauh mana efektifnya Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan dengan Metode yang di gunakan dalam penelitian adalah melalui pengumpulan data dan metode kepustakaan serta metode lapangan, pendekatan secara kualitatif dan dengan tipe penelitian deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, serta menggunakan angket, dan diambil sampel penelitian kemudian di analisa secara kualitatif – deskriptif, data yang terkumpul kemudian di sajikan dalam bentuk paparan mengenai efektivitas Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung dengan hasil cukup efektif berdasarkan hasil penelitian yakni 30,17% (tiga puluh koma tujuh belas persen) responden menjawab cukup efektif.

Kata Kunci : Efektivitas ; Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ; Inspeksi Pendidikan ; Tanjung ; Tabalong

EFFECTIVENESS OF EDUCATION AND TRAINING UPT. EMPLOYEES. EDUCATION INSPECTION OF TANJUNG DISTRICT TABALONG

ABSTRACT

The background of the following study is the issue that education and training are ineffective to improve the performance of the Pagawai in the UPT office. Education inspection of Tanjung subdistrict then from the lateral then the author formulates the problem of whether education and training is effective to improve the performance of employees with the research is expected that we can know the extent of effective education and training to improve the performance of UPT employees. District education inspection with methods used in research is through data collection and literature method as well as field method, qualitative approach and with deskriptif research type, while the data collection technique used is through observation, as well as using poll, and then taken samples of research then in a qualitative – deskriptif analysis, Data collected then presented in the form of exposure to the effectiveness of education and training to improve the performance of employees in the office UPT. Education inspection of Tanjung sub-district with results is quite effective based on the results of the study 30.17% (thirty coma seventeen percent) respondents answered quite effectively.

Keywords: effectiveness; Employee education and training; Educational inspections; Tanjung Tabalong

PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui bahwa suksesnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan diharapkan, apabila organisasi tersebut dapat memanfaatkan secara maksimal dan berhasil mendayagunakan segala sumber daya yang ada. Untuk itu sangatlah diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang memadai sebagai penggerak organisasi. Pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pada suatu lembaga organisasi agar mereka mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya ke arah usaha pencapaian tujuan organisasi khususnya pada UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut, maka diharapkan akan tercipta pegawai yang mempunyai kecakapan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang mendapat pendidikan dan pelatihan akan memiliki motivasi kerja dan keterampilan kerja dan merasa bahwa kebutuhan pribadinya dapat lebih terpenuhi dengan cara bekerja dengan maksimal di tunjang dengan keterampilan yang di dapat dari pendidikan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai di UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung maka perlu adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sangat sesuai dengan keadaan organisasi modern sekarang ini yang mana dalam kegiatannya sangat memerlukan pegawai yang ahli dan terampil. Keahlian itu erat kaitannya dengan

penyediaan tenaga kerja yang cakap dan berkualitas tinggi yang nantinya akan sangat berguna dan membantu bagi kelancaran pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan publik yang baik, tentunya tak lepas tanpa peranan semua pihak, baik aparatur pemerintah yang pada hal ini adalah pegawai/karyawan sebagai pelaksana serta masyarakat sebagai penikmat pelayanan tersebut, Dalam kesempatan kali ini objek penelitian hanya dibatasi pada Pendidikan dan Pelatihan pegawai pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun perumusan masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah Pendidikan dan Pelatihan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung ?

LANDASAN TEORI

1. Efektivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Efektifitas (berjenis kata sifat) berasal dari kata dasar efektif (kata sifat). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga tahun 2003, halaman 284 yang disusun oleh Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, Efektif adalah ada efeknya' (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); manjur atau mujarab; dapat membawa hasil; berhasil Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai

pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Menurut Emerson dalam buku Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen yang ditulis Soewarno Handyaningrat (1989 : 158) “menyebutkan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (ISPANI.S.AP,2011:24) H.Soekarno K, 1983 : 120 “ Efektif adalah berhasil guna (ukuran hasil). Sehingga yang dimaksud efektifitas adalah suatu ukuran tentang bagaimana sebaiknya melaksanakan suatu system, itu adalah suatu perbandingan antara system yang ada dengan system yang dikehendaki dan harus dipelihara pada tingkatan menengah” (ISPANI.S.AP, 2011 : 24).

2. Pendidikan

a. Teori Tabularasa (John Locke dan Francis Bacon) Teori ini mengatakan bahwa anak yang baru dilahirkan itu dapat diumpamakan sebagai kertas putih yang belum ditulis (a sheet of white paper void of all characters). Jadi, sejak lahir anak itu tidak mempunyai bakat dan pembawaan apa-apa. Anak dapat entuk sekehendak pendidiknya. Di sini kekuatan ada pada pendidik. Pendidikan dan lingkungan berkuasa atas pembentukan anak. Pendapat John Locke seperti di atas dapat disebut juga empirisme, yaitu suatu aliran atau paham yang berpendapat bahwa segala kecakapan dan pengetahuan manusia

itu timbul dari pengalaman (empiri) yang masuk melalui alat indera. Kaum behavioris juga berpendapat senada dengan teori tabularasa itu. Behaviorisme tidak mengakui adanya pembawaan dan keturunan, atau sifat-sifat yang turun-temurun. Semua Pendidikan, menurut behaviorisme, adalah pembentukan kebiasaan, yaitu menurut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam lingkungan seorang anak.

b. Teori Navitisme (Schopenhauer)

Lawan dari empirisme ialah nativisme. Nativus (latin) berarti karena kelahiran. Aliran nativisme berpendapat bahwa tiap-tiap anak sejak dilahirkan sudah mempunyai berbagai pembawaan yang akan berkembang sendiri menurut arahnya masing-masing. Pembawaan anak-anak itu ada baik dan ada yang buruk. Pendidikan tidak perlu dan tidak berkuasa apa-apa. Aliran Pendidikan yang menganut paham nativisme ini disebut aliran pesimisme. Sedangkan yang menganut empirisme dan teori tabularasa disebut aliran optimisme. Kedua teori tersebut ternyata berat sebelah. Kedua teori tersebut ada benarnya dan ada pula yang tidak benarnya. Maka dari itu, untuk mengambil kebenaran dari keduanya, William Stern, ahli ilmu jiwa bangsa Jerman, telah memadukan kedua teori itu menjadi satu teori yang disebut teori konvergensi.

c. Teori Konvergensi (William Stern)

Menurut teori konvergensi hasil pendidikan anak dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu

pembawaan dan lingkungan. Diakui bahwa anak lahir telah memiliki potensi yang berupa pembawaan. Namun pembawaan yang sifatnya potensial itu harus dikembangkan melalui pengaruh lingkungan, termasuk lingkungan pendidikan.

3. Pelatihan

- a. Prof. Dr. S.P.Siagian, MPA.,Ph.D. dalam bukunya pengembangan sumberdaya insani mengemukakan pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu.
- b. Drs. Dann Sugandha, MPA dalam bukunya Manajemen Administrasi menjelaskan latihan adalah usaha yang sistematis dan berencana untuk meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan pegawai.
- c. Menurut Hamalik dalam bukunya Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan tahun 2001 Pelatihan adalah sesuatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

4. Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri juga termasuk dalam Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, tentang badan pertimbangan kepegawaian yang dimuat dalam Lembar Negara Republik Indonesia (LNRI) Nomor 55, dan penjelasannya dalam Tambahan Lembar Negara (TLN) Nomor 3041 dikemukakan pula pengertian Pegawai Negeri, ternyata PP tersebut memberikan 2 (dua) perumusan tentang Pegawai Negeri, yaitu :

Yang pertama , ini dinyatakan dalam pasal 3 yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan pemerintah menyelenggarakan tugas Pemerintah dan Pembangunan.

Sedangkan rumusan yang kedua ini adalah : Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Perundangan yang berlaku, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahkan tugas dalam suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan yang berlaku. (Muchsan, SH, 1994 : 6).

Dengan demikian jelaslah sudah bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan tugas-tugas umum tetapi juga Pemerintah harus mampu menyelenggarakan ketertiban. Pemerintah dalam menelenggarakan suatu Pembangunan yang mana semuanya ini ditujukan seluruh rakyat banyak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan adalah tipe penelitian diskriptif atau dengan mendeskripsikan data-data yang ada secara akurat berdasarkan fakta – fakta atau fenomena yang di dapat di Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Penelitian ini digunakan adalah tipe penelitian diskriptif atau dengan mendeskripsikan data-data yang ada secara akurat berdasarkan fakta – fakta atau fenomena yang di dapat di Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada, artinya penelitian menggunakan sampel total pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung, yaitu sebanyak 18 orang.

Karena jumlah pegawai Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung tersebut relatif sedikit, maka seluruhnya dijadikan objek penelitian / sampel penelitian, yakni sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|---------|
| a. Kepala. | 1 orang |
| b. Pengawas TK / SD. | 7 orang |
| c. Penilik PLS | 4 orang |
| d. Bagian Tata Usaha | 6 orang |

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dari hasil dan data sekunder serta hasil observasi lapangan berupa fakta- fakta, selanjutnya di analisis secara kualitatif dengan pemberian penjelasan yang mendalam terhadap masalah yang diteliti dan tidak memakai alat statistik, tetapi penelitian hanya

menggunakan tabulasi persentasi. untuk mengukur tingkat efektifitas Pendidikan dan Pelatihan pegawai maka penulis menggunakan alat ukur berupa indikator yang mana di dalam indikator tersebut memuat poin-poin yang akan dijadikan bahan pertanyaan angket dan dari jawaban responden yang dijadikan sampel akan memperlihatkan hasil sejauh mana efektifnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung. Sebagai ukuran efektifitas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka disini penulis menggunakan katagore Tidak Efektif, Kurang Efektif, Cukup Efektif, Efektif dan Sangat Efektif dari katagore tersebut penulis akan melihat kategori mana yang paling dominan dan yang paling dominan itulah tingkat efektifitas pendidikan dan pelatihan pegawai pada kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan

A. Indikator Efektivitas

Beberapa Indikator efektivitas dalam Skripsi Ispani (2011: 24) :

1. “Efektifitas adalah suatu ukuran tentang bagaimana sebaiknya melaksanakan suatu system, itu adalah suatu perbandingan antara system yang ada dengan system yang dikehendaki dan harus dipelihara pada tingkatan menengah” (H. Soekarno K, 1983 : 120)
2. “efektivitas adalah “pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Soewarno Handyaningrat 1989 : 158)

B. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa indikator Pendidikan dan Pelatihan menurut Drs. Dann Suganda, MPA (1986) mengemukakan sebagai berikut :

1) Indikator Pendidikan

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam memperlancar pelaksanaan tugas.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Tercapainya tujuan organisasi tanda yang nyata mengenai pengaruhnya terhadap organisasi.

2) Indikator Pelatihan

- a. Tingkat reaksi; pada tingkat ini ingin diketahui reaksi atau pendapat peserta Diklat terhadap penyusunan program Diklat meliputi sasaran, kebijaksanaan, prosedur, metode, kurikulum, pelatih/instruktur, dan waktu pelaksanaan.
- b. Tingkat perilaku dalam pekerjaan; pada tingkat ini ingin diketahui perubahan perilaku peserta sesudah dan sebelum mengikuti Diklat yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap
- c. Tingkat hasil; pada tingkat ini ingin diketahui bagaimana penerapan Diklat di tempat kerja terhadap aktivitas instansi.

HASIL/PEMBAHASAN

Rekapitulasi Tentang Analisis Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung

No	Indikator	Alternatif pilihan				
		Tidak Efektif	Kurang Efektif	Cukup Efektif	Efektif	Sangat efektif
1.	Keikutsetaan Pegawai	-	-	70	17	17
2.	Tujuan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	-	-	28	72	-
3.	Keterampilan dan Kemampuan Kerja	-	-	50	28	22
4.	Memperlancar Pekerjaan	-	-	10	80	10
5.	Kinerja Pegawai	-	-	10	10	80
6.	Tujuan Organisasi	-	-	11	11	78
7.	Produktifitas Kerja	28	17	33	22	-
8.	Administrasi	11	11	22	33	22
9.	Perilaku Kerja	39	28	11	11	11
10.	Perubahan Prilaku	11	17	17	39	17
11.	Pengetahuan	28	-	39	17	17
12.	Penerapan Pengetahuan	17	28	28	17	11
13.	Membantu Pekerjaan	-	-	33	33	33
14.	Aktifitas Kantor	-	17	33	44	11
	Jumlah	134	118	395	434	329
	Rata - rata	9.5	8	28	31	23.5

Dari rekapitulasi tabel di atas maka penulis dapat dengan mudah melihat hasil dari jawaban – jawaban responden serta menarik kesimpulan seberapa efektifnya Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung, dari daftar rekapitulasi di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan rata-rata persentasi yakni : 31% responden menyatakan efektif, 28% responden menyatakan cukup efektif, 23.5% menyatakan sangat efektif dan 9,5% menyatakan Tidak efektif dan 8% responden menyatakan kurang efektif.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian terhadap efektivitas pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor UPT. Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong maka di dapat hasil bahwa pendidikan dan pelatihan bisa dikatakan cukup efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini berdasarkan dari jawaban responden yang paling dominan yakni 30,17% (tiga puluh koma tujuh belas persen) menyatakan cukup efektif.

SARAN

Sebagai saran untuk kedepannya agar tujuan dari pendidikan dan pelatihan lebih efektif dan lebih mengenai sasaran maka penulis di sini memiliki 3 (tiga) saran,sarannya adalah :

1. Pegawai lebih mendalami makna dari pendidikan dan pelatihan agar timbul motivasi diri untuk lebih semangat dan memperhatikan apa-apa yang bakalan di jumpai ketika mengikuti atau menempuh pendidikan dan pelatihan.
2. Pegawai hendaknya menerapkan apa yang telah di dapat dari pendidikan dan pelatihan sehingga kualitas kerja meningkat dan tujuan dari organisasi bisa tercapai.
3. Adanya pemerataan pelatihan bagi pegawai agar keahlian dari setiap pegawai merata dengan demikian pekerjaan dapat di selesaikan lebih cepat serta kualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Hamalik, O. 2001. Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Ispani, S.AP,2011,Efektifitas Motivasi Pegawai UPT.Inspeksi Pendidikan Kecamatan Tanjung (skripsi), Tanjung, STIA Tabalong
- Notoatmodjo, S.2003 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta; Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S.1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Prof. Dr.Tirtarahardja, Umar dan Drs. S.La Sulu,2005. *Pengantar Pendidikan* Jakarta ; PT. RINEKA CIPTA
- Sastrohadiwiryo, S.2002, *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian,S.P. Prof. Dr MPA.,Ph.D.1987, *Pengembangan Sumberdaya Insani*.Jakarta; PT.Gunung Agung,1987
- Siagian, S.P. Prof. Dr MPA.,Ph.D.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subagyo,P.1995.*Manajemen Kepegawaian*.Jakarta; Ghalia Indonesia
- Sugandha, Dann. Drs,MPA,1986. *Manajemen Administrasi*, Bandung; C.V. Sinar Baru Bandung
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suhartono Suparlan, M.Ed.,Ph.D.2007, *Filsafat Pendidikan*, Jogyakarta: AR-RUZZ MEDIA

[Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/PubBis](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/PubBis)



Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun
1999. 2000. Jakarta: Sinar Grafika