

# **Pembinaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kantor Bptp Jawa Timur Di Malang)**

Willy Tri Hardianto

PS. Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi

*Abstract: Government's official (PNS) of BPTP East Java plays an important role in government's organizational development; therefore improvement of public service needs to be continued along with technology development. This study was aimed to describe training and education programs undergone by PNS of the BPPTP and their impact on job performance of the PNS, as a part of human resource management program run by the BPPTP. Research method used was qualitative approach, with research focus was to figure up the existing situation of the BPPTP employees to evaluate the implementation of education and trainings programs directed to BPPTP staff. Results of this study showed that training and education is still needed in for upgrading of the BPTP staff.*

*Keywords: government's official (PNS), Education, Training, Job Performance*

Pemerintah merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang mantap dan dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara.

Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan, hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan di tentukan oleh kualitas dan kemampuan orang-orang yang berada di dalamnya. Pembinaan menurut Moeliono (1990) " adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna lebih lanjut ia mengatakan berdaya guna dan berhasil guna adalah kemampuan untuk mendatangkan hasil dan manfaat."

Ditinjau dari sudut organisasi, manusia adalah sumber daya yang dinamis. Seperti yang dikutip oleh Nimran (2000) " *Assets make thing possible, people make thing happen.* Memang benar oranglah yang membuat barang-barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil yang bernilai itulah yang menentukan kesejahteraan dan tarafhidup suatu masyarakat. "Sosok pegawai negeri sipil yang di harapkan dalam rangka upaya mencapai tujuan nasional menurut UU No.43 Tahun 1999 pasal 1 tentang pokok-pokok kepegawaian pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Sudiman (2000) "pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang di tentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku," lebih lanjut menurut Moeliono (1990) "pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang

---

## **Alamat Korespondensi:**

Willy Tri Hardianto, PS. Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tungadewi

berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi pada intinya pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas negara dan bukan tugas politik dan berdasarkan pada perundang-undangan yang berlaku, juga unsur-unsur yang dapat kita pahami bahwa seseorang itu pegawai negeri adalah (1) seseorang yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, (2) di angkat oleh pejabat yang bersangkutan mengenai masalah tersebut, dan (3) digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan social, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai.

Menurut Soesiana (1999) "manusia harus *learning* yaitu proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah dari keadaan semula". Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas perlu di bina melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada (1) meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat, dan (2) meningkatkan mutu dan kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya.

Pendidikan dan Pelatihan jabatan PNS sebagaimana di ungkapkan oleh Sudiman (2000) "adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Pada intinya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar untuk menjadikan seseorang menjadi baik dan penuh tanggungjawab." Seperti dikemukakan oleh Andrew E. Sikula yang di terjemahkan oleh Martoyo (1987) tentang latihan, adalah "*training is a short term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which no managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purposes*" Istilah tersebut berarti latihan

adalah merupakan pendidikan jangka pendek yang dimaksudkan untuk melatih penguasaan tentang berbagai ketrampilan dan teknik pekerjaan dengan waktu yang singkat. Lebih lanjut menurut Andrew E. Sikula tentang definisi pendidikan seperti dikutip oleh Martoyo (1987) adalah, "*development is a long term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes*" Hal tersebut berarti bahwa pendidikan merupakan proses yang sangat panjang yang mengkhususkan pada pembelajaran yang bersifat filosofis dan teori yang berguna untuk menambah pengetahuan pada umumnya. Pendidikan dan pelatihan menurut Hadipoernomo (1982) dapat dilakukan dengan cara antara lain: sekolah, latihan, lursus-kursus periodik, ceramah-ceramah ilmiah, pertemuan-pertemuan seperti seminar dan sebagainya.

Keadaan karyawan pada kantor BPTP Jawa Timur pada saat ini masih belum bekerja sesuai dengan bidang tugasnya atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya hal itu di karenakan bahwa banyak karyawan yang belum mengenal bidang tugasnya masing masing dengan baik. Dengan adanya pembinaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan para pegawai akan bisa memahami tentang penyimpangan-penyimpangan yang telah dilakukannya sehingga di harapkan masalah-masalah tersebut bisa dikurangi dan bahkan dihilangkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) pelaksanaan pembinaan pendidikan dan pelatihan pada Kantor BPTP Jawa Timur, (2) persoalan-persoalan apa sajakah yang timbul dalam usaha pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dan (3) hasil yang telah dicapai dalam pembinaan PNS.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan fokus penelitian adalah masalah yang dalam hal ini adalah sesuatu yang ini dapat berupa data empiris, konsep, pengalaman, atau unsur-unsur yang lain yang apabila di tempatkan secara berkaitan akan menimbulkan persoalan atau kesukaran. Penelitian dilakukan di BPTP Jawa Timur karena pada kantor BPTP adalah suatu tempat

yang potensial dalam melakukan penelitian tentang pembinaan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan karena pada kantor BPTP yang sesuai dengan namanya pasti ada suatu kegiatan yang berdampak pada kemajuan teknologi pada umumnya dan teknologi pertanian pada khususnya. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dari Kantor BPTP Jawa Timur, dan data sekunder yang berupa peraturan perundangan, catatan resmi, dokumen-dokumen yang ada pada kantor BPTP Jawa Timur. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah pengamatan, wawancara dan dokumentasi, untuk mendapatkan data tentang:

- Gambaran umum keadaan PNS, yang meliputi: keadaan umum BPTP dan potensi PNS yang ada di lingkungan BPTP di lihat dari pangkat/golongan/tingkat pendidikan, jumlah jabatan struktural, dan susunan organisasi dan fata kerja
- Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil di lingkungan BPTP Jawa Timur di Malang yang meliputi organisasi yang menyelenggarakan pembinaan pegawai di lingkungan setempat, jenis pendidikan dan serta pelatihan, dan materi yang di berikan dalam proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang meliputi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, volume pekerjaan (beban kerja) pada BPTP Jawa Timur, dan kesesuaian jenis pendidikan dan pelatihan dengan bidang tugas.

Proses analisa data di mulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan.

## Hasil

### Gambaran umum BPTP Jawa Timur

Kecadaan pegawai negeri sipil pada BPTP Jawa Timur, jika dilihat dari jumlahnya dapat dikatakan cukup memadai, yang mana ini dapat dilihat dari jumlah pegawai negeri sipil yang berada pada kantor BPTP Jawa Timur per bagian, yang mana setiap bagian atau bidang termasuk kelompok fungsional memiliki 105 karyawan dengan jumlah tersebut mereka diharapkan mampu memenuhi tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang di embankan kepada mereka sehingga di harapkan mereka mampu untuk

memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, disampingjuga memenuhi tugas-tugas perkantoran dan juga melakukan penelitian bagi kelompok fungsional.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah suatu pemerintahan itu bisanya berbentuk kerucut dimana semakin ke bawah maka karyawannya semakin banyak sedangkan semakin ke atas maka jumlah karyawannya akan semakin sedikit.

### Gambaran Umum Pegawai dan Fungsi Tugasnya pada Kantor Bptp Jawa Timur

Dalam ruang lingkup kantor BPTP Jawa Timur terdapat bagian-bagian seperti pada gambar 1 di atas yaitu tentang struktur organisasi dari kantor BPTP itusendiri yang mana terdiri dari Kepala Balai, kemudian ada Ka Subag Tata Usaha yang membawahi Ur Keuangan dan Rencana Keuangan serta Ur Kepegawaian dan Rumah Tangga lalu kemudian ada Ka Sie Pelayanan Teknis yang membawahi dua Sub Sie yaitu Sub Sie Informasi dan Sub Sie Sarana dan Prasarana serta ada juga anggota kelompok fungsional yang mana terdapat bagian-bagian sebagai berikut (1) Kelompok Pasca Panen, (2) Kelompok Budidaya, (3) Kelompok Sosial Ekonomi, dan (4) Kelompok Sumber Daya. Mereka ini disamping merupakan kelompok fungsional juga merupakan kelompok peneliti yang bertugas meneliti demi perkembangan kemajuan teknologi pertanian.

Jika dilihat dan jumlah pegawai yang terdapat dalam tiap-tiap bagian yang terdiri dari Bagian Tata Usaha yang berjumlah 31 orang termasuk dari kelompok pengemudi dan satpam, kemudian dari bagian Seksi Pelayanan Teknis yang berjumlah 7 orang sedangkan dari kelompok peneliti atau fungsional berjumlah sebagai berikut: kelompok Pasca Panen 12 orang, kelompok Budidaya 26 orang, kelompok Sosial Ekonomi 11 orang, kelompok Sumber Daya 19 orang.

Melihat dari kenyataan yang ada di atas dalam kelompok fungsional yaitu kelompok Budidaya yang berjumlah 26 orang sebaiknya di bagi dengan kelompok Sosia Ekonomi yang berjumlah 11 orang agar supaya pekerjaan yang dilakukanya bisa terselesaikan secara efektif karena jika dalam satu ruangan itu terlalu banyak orang atau pegawai tentunya ruangan itu akan menjadi semakin tidak efektif. Begitu pula dengan Bagian Tata Usaha yang berjumlah 21 orang

minus kelompok pengemudi dan satpam yang berjumlah 10 orang sebaiknya di bagi dengan Seksi Pelayanan Teknis yang cuma berjumlah 7 orang dengan adanya pembagian itu bagian yang banyak akan dirasa cukup dalam hal pegawainya sedangkan bagian yang kurang pegawainya akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mendapat tambahan dan bagian lain. Dengan adanya pendistribusian tugas dan fungsi dalam kantor BPTP Jawa Timur maka harapan yang besar adalah terlaksananya dan tercapainya tujuan segala urusan, baik urusan suatu pemerintahan, pembangunan dan juga pelayanan pada masyarakat.

## Pembahasan

### Pembinaan pegawai negeri sipil

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

Dari data jumlah pejabat struktural dengan jumlah pejabat yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan perjenjangan/jabatan struktural sebagian dari mereka masih belum mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan. Hanya 6 orang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

Sedikitnya jumlah pejabat eselon IV yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan, di samping masalah seperti yang telah di sebutkan di atas lebih banyak di sebabkan karena banyak para pejabat baru yang mengisi formasi dalam BPTP Jawa Timur sehingga yang lainnya masih harus menunggu giliran untuk dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan jabatan struktural.

### Program Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada BPTP Jawa Timur

Melihat kembali pada tinjauan pustaka tentang tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moenir (1983) adalah (a) memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun pekerjaan baru, baik dan segi peralatan maupun dari segi metode, dan (b) menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan pada mereka.

Berpedoman pada masalah di atas maka BPTP Jawa Timur melalui bagian kepegawaianya telah berupaya untuk melakukan pembinaan pegawai negeri sipil di lingkungan BPTP Jawa Timur itu sendiri agar para pegawai tersebut dapat menjadi pegawai negeri sipil yang berkualitas yaitu memiliki kemampuan, pengetahuan, kecakapan, keahlian yang mendukung untuk bekerja pada instansinya serta loyal dan taat serta mengabdikan pada pemerintah dan atasannya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Semua hal di atas di lakukan dengan harapan dapat terciptanya pegawai negeri sipil yang berkualitas seperti yang telah di sebutkan di muka, maka kinerja pegawai negeri sipil yang baik dan memuaskan pelayanannya pada para masyarakat bukan hanya sekedar angan-angan semata namun akan dapat terwujud secara nyata.

### Proses Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam usahanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil salah satu cara yang di tempuh adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan ADUM, ADUMLA, SPAMA, SPAMEN, dan SPATI adapun sasaran yang ingin di capai adalah melihat kembali tinjauan pustaka di atas menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 sasaran yang ingin di capai dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini adalah tersedianya pegawai negeri sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk di angkat dalam jabatan tertentu.

Sesuai dengan sasaran tersebut, maka tujuan pendidikan dan pelatihan sangat sesuai dengan tujuan pembinaan pegawai negeri sipil yaitu menambah pengetahuan, ketrampilan dan merubah sikap pegawai negeri sipil kearah yang lebih baik agar dapat menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna dan berhasil guna. Manfaat atau hasil yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tata tertib kerja yang ada hubungannya dengan tugas-tugas yang terdapat di kantor.

### Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kinerja pegawai negeri sipil sangat berkaitan erat dengan keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas kantor baik itu yang bersifat melayani masyarakat ataupun yang berkaitan dengan urusan instansi itu sendiri. Telah di sebutkan di atas bahwasanya sebelum adanya penyelenggaraan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan ini banyak para pegawai yang masih kurang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu begitu juga dengan hasilnya masih kurang sempurna.

### Hambatan yang Terjadi dalam Proses Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan

Hambatan-hambatan yang muncul dalam penyelenggaraan pembinaan pendidikan dan pelatihan pegawai

negeri sipil pada kantor BPTP Jawa Timur ini masih memerlukan adanya suatu pengawasan yang terus-menerus dan berkesinambungan agar supaya hambatan yang terjadi itu bisa dihilangkan atau paling tidak bisa dikurangi supaya tujuan dari pembinaan pegawai negeri sipil bisa tercapai sesuai dengan harapan.

### Kesimpulan

Pembinaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pada kantor BPTP Jawa Timur telah berjalan dengan baik namun perlu ada keterkaitan dengan pihak lain untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan pelatihan

### DAFTAR RUJUKAN

- Hadipoerwono. 1982. *Tata Personalia (Personnel Management)*, Bandung: Djambatan.
- Martoyo, S. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Moeliono, A.M. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nimran, U. 2000. *Sumber Daya Manusia arti penting dan kecenderungannya*. Makalah Seminar di Universitas Brawijaya.
- Soesiana, E. 1999. *Pengembangan SDM*. Diklat Propinsi Jawa Timur.
- Sudiman. 2000. *Kepegawaian*. Lembaga Administrasi Indonesia. Jakarta