

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN TEKNIS DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAKALAR

Kamaluddin^{1*}, Abdul Mahsyar², Ihyani Malik³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to determine the results of technical training held by BKPSDM Takalar Regency. This study used quantitative and descriptive quantitative research type. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data were analyzed using quantitative descriptive statistics which were processed using the SPSS application. The population was 60 civil servants and the sampling technique used saturated sampling technique. The results of this study showed that systematic and planned education and training indicators, continuous development, creation of learning organizations, training related to performance and management development and career planning were in a very good category. Also the technical training was needed for employees to support their careers and increase employee competence in the local government of Takalar Regency.

Keywords: *hr development, technical training*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil pelatihan teknis yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Data di analisis secara statistic deskriptif kuantitatif yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Populasi sebanyak 60 orang PNS dan tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator Diklat yang sistematis dan terencana, pengembangan yang berkesinambungan, penciptaan organisasi pembelajar, diklat terkait kinerja dan pengembangan manajemen dan perencanaan karier dalam kategori sangat baik. Penelitian ini menunjukkan diklat teknis dibutuhkan pegawai dalam menunjang karier dan peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: pengembangan sdm, pelatihan teknis

* kamaluddin@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era reformasi sekarang ini masalah yang dihadapi oleh lembaga pemerintah sangatlah kompleks. Salah satu permasalahannya yaitu dari Sumber daya manusia aparturnya itu sendiri. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama penggerak dalam organisasi pemerintah mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan suatu Negara/Daerah.

Bentuk implementasi dari *Good Government* atau pemerintahan yang baik adalah mewujudkan tata kelola pelayanan yang baik (*Good Governance*) pula. Peran Aparatur Sipil Negara sangat dibutuhkan khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayan public yang notabennya selaku pelayan masyarakat. Menurut Mohammad (2003) yang dikutip oleh Abdul Mahsyar (2011) mengatakan bahwa kualitas pelayanan tergantung pada aspek-aspek seperti pola pelaksanaannya, dukungan sumber daya manusia, dan manajemen kelembagaan. Dapat dikatakan bahwa dukungan sumber daya manusia juga mempunyai pengaruh penting dalam mengelola organisasi. Pemerintah disini harus mampu melayani masyarakat dengan

adil, transparan dan tidak membebani masyarakat. Tugas dan fungsi utama seorang pemerintah adalah melayani (*service*) masyarakatnya. Sebagaimana dikemukakan juga oleh Kasmir (2003:216) yang dikutip oleh Abdul Mahsyar (2017) Pelayanan adalah setiap kegiatan yang berorientasi dalam memberikan kepuasan terhadap nasabah, melalui pelayanan yang diberikan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan nasabah.

Sebagai aparatur Negara yang diatur dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang telah melakukan perjanjian kerja yang mengabdikan pada instansi pemerintah serta diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang diberikan amanah atau jabatan dalam pemerintahan serta di gaji berdasarkan Undang-undang. Sebagai mesinnya organisasi, tugas pokok dan fungsi ASN disini adalah untuk melayani masyarakat dengan baik sehingga diperlukan pelatihan peningkatan kompetensi.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mesin penggerak dalam organisasi pemerintah untuk mengabdikan

dan melayani masyarakat (Public) secara adil, jujur dan merata ke semua kalangan tanpa ada keberpihakan. Pegawai Negeri Sipil ini harus memiliki skill yang mumpuni sesuai dengan bidang yang digelutinya dan itu di dapatkan dari pelatihan teknis peningkatan kompetensi.

Sebagai upaya dalam pengembangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar pada tahun 2019 telah melaksanakan pelatihan teknis pengembangan kompetensi yang diikuti oleh PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Pelatihan tersebut dilaksanakan pada tanggal 13 Februari 2019 dan diikuti sebanyak 60 orang PNS pada setiap perwakilan dari semua instansi di Kabupaten Takalar. Beberapa hasil capaian dalam pelatihan tersebut yang dikemukakan oleh Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi BKPSDM Kabupaten Takalar yaitu “peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta meningkatnya motivasi belajar maka perlu dilakukan pelatihan yang berkesinambungan kedepannya”. Dibutuhkan strategi pengembangan yang jelas sebagai indikator

keberhasilan pelatihan teknis yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model pengembangan menurut Michael Armstrong yang dikutip oleh Ati Cahayani (2005) yaitu: Diklat yang sistematis dan terencana, pengembangan yang berkesinambungan, penciptaan organisasi pembelajar, diklat yang terkait dengan kinerja dan pengembangan manajemen dan perencanaan karier.

Kabupaten Takalar adalah salah satu daerah otonom yang diberikan kewenangan untuk mengatur urusan pemerintahan termasuk urusan mengatur sumber daya manusia aparaturnya itu sendiri. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah organisasi pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pada tahun 2019, BKPSDM Kabupaten Takalar melaksanakan pelatihan teknis peningkatan kompetensi sebagai upaya memperbaharui kapasitas pegawai serta memperdalam tugas kelembagaan yang diembannya. Sehingga hasil dari Pelatihan teknis tersebut dapat memberikan pengaruh positif bagi masing-masing aparatur yang mengikuti

pelatihan dan diikuti oleh pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar.

Output dari Pelatihan Teknis ini akan secara otomatis memperbaharui keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai sehingga pelatihan tersebut berdampak pada PNS yang berintegritas, dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia, memiliki prestasi kerja dan mempunyai rasa tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar telah melakukan diklat peningkatan kompetensi yang diikuti oleh semua PNS pada setiap instansi di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar untuk mengikuti pelatihan teknis. Akan tetapi dalam pelaksanaannya hanya perwakilan dari setiap instansi sehingga dampak pelatihan tersebut tidak merata dirasakan oleh semua pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar. Oleh sebab itu fungsi pelatihan teknis ini sangat berpengaruh bagi peningkatan kompetensi jika dilakukan secara berkesinambungan bagi semua pegawai pada setiap instansi di Kabupaten Takalar.

Menurut Siagian (2001) yang dikutip oleh Yosep Satrio Wicaksono

(2016) mengatakan bahwa pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Tujuan diselenggarakan pengembangan SDM Aparatur menurut Simamora (2006:276) Pengembangan dilakukan untuk membekali, meningkatkan kualitas dan pengembangan kompetensi dalam rangka meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan”. Adapun tujuannya tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) Akan memperbaiki kinerja pegawai yang memiliki kualitas kinerja buruk dan tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki. Dengan mengadakan program pelatihan yang berkesinambungan ini dapat membekali pegawai baru untuk memperbaiki kinerjanya dalam mengelola organisasi. (2) Memutakhirkan keahlian para Pegawai/Karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. (3) Meningkatkan minat belajar bagi pegawai agar memiliki kompetensi dalam pekerjaannya. Seorang pegawai baru seringkali tidak menguasai keahlian yang dimiliki sehingga hasil atau standar mutu yang menjadi sasaran, ini dapat membantu memecahkan masalah

operasional. (4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan organisasinya dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologi. (5) Mempersiapkan pegawai untuk promosi jabatan adalah salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitasnya dan ini didapatkan melalui program pengembangan karier yang sistematis. (6) Mengorientasikan PNS terhadap organisasi. Hal ini perlu dilakukan karena kepada pegawai terhadap organisasi yaitu memperkenalkan kepada lingkungan baru tempat ia akan bekerja dengan baik. (7) Akan memenuhi pertumbuhan pribadi pegawai. Yaitu apabila seorang manager dalam sebuah organisasi yang berorientasi pada pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan mendorong kepada pegawai untuk dapat terus belajar hal-hal baru yang akan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Jadi dapat dikatakan bahwa fungsi pengembangan dalam meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola organisasi sangatlah penting.

Pengembangan ini dibutuhkan untuk mengupdate kemampuan kinerja pegawai hari ini dan yang akan datang dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mengelola organisasi dengan tujuan agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Majunya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai tersebut. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dalam mengelola suatu organisasi.

Menurut Siagian (2003:181) yang dikutip oleh Rakhmanto (2008) mengatakan sumber daya manusia sesungguhnya adalah tanggungjawab dari dua pihak yaitu: Pertama, para manajer lini dalam semua jajaran organisasi. Kedua, satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia artinya setiap manajer adalah manajer sumber daya manusia juga.

Selain itu, menurut Nawawi (2007:47) Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tiga pengertian, yaitu: 1) Sumber daya manusia yaitu orang, tenaga kerja, karyawan yang bekerja di dalam lingkungan organisasi. 2) SDM adalah adalah potensi manusia sebagai mesin

penggerak dalam organisasi untuk mewujudkan eksistensinya dan mencapai tujuannya. 3) Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (Non material dan Non financial) dalam organisasi bisnis yang berorientasi kepada hasil akan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan eksistensi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Simamora (1995:19) di dalam konteks Sumber Daya Manusia terdapat juga konsep filosofi, yaitu: (1) Pegawai disini dianggap sebagai investasi bagi organisasi. Jika manajemennya baik dan dikelola dengan perencanaan yang matang maka akan memberikan impact terhadap organisasi dalam bentuk produktivitas. (2) Manager membuat berbagai kebijakan, program serta praktek yang memuaskan bagi kebutuhan ekonomi maupun tingkat kepuasan karyawan. (3) Manager harus mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif agar pegawai terdorong untuk menggunakan keahliannya semaksimal mungkin. (4) Program dan praktek personalia diterapkan dengan tujuan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset berharga dalam sebuah organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang mampu mengelola organisasi tersebut dengan baik. Dalam setiap organisasi harus mampu melahirkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan mampu bertahan dilingkungan organisasi dimanapun ia berada.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal terkait peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur maka diperlukan strategi pengembangan SDM yang jelas sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi aparatur dalam mengelola organisasinya. Menurut Michael Armstrong sebagaimana yang dikutip oleh Ati Cahayani (2005) mengatakan bahwa ada beberapa model pengembangan sumber daya manusia yaitu: 1) Diklat yang sistematis dan terencana. Suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat) dikatakan bersifat sistematis apabila di desain untuk memenuhi kebutuhan tertentu dengan memutuskan jenis diklat dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Oleh Karena itu dibutuhkan trainer atau

Widyaiswara yang berpengalaman untuk merencanakan dan menerapkan diklat., serta dibutuhkan umpan balik dan evaluasi untuk menilai keefektifan diklat.

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa suatu diklat dapat bersifat sistematis apabila ia bersifat terencana, seperti misalnya sasaran diklat pihak yang memerlukan, jenis diklat yang diperlukan, program yang akan diberikan dalam diklat (kurikulum) dan orang yang akan menjadi Widyaiswara. 2)

Pengembangan yang berkesinambungan. Diklat jangan dianggap sebagai upaya kegiatan organisasi terhadap karyawan pada saat-saat tertentu saja, akan tetapi diklat harus dianggap sebagai proses yang berkelanjutan. Dengan adanya paradigma seperti itu maka cara kerja yang ditanyakan ditengah pekerjaan yang sebenarnya juga termasuk dalam proses pengembangan karyawan. Hal ini analog dengan kegiatan belajar dari seorang siswa yang sebenarnya tidak hanya terjadi dalam kelas saja, tetapi siswa tetap belajar walaupun ia sedang upacara, berdarmawisata maupun melakukan kegiatan bakti social. 3) Penciptaan organisasi pembelajar. Pedlar sebagaimana dikutip oleh

Michael Armstrong dan Ati Cahayani mengatakan bahwa organisasi pembelajar adalah lembaga yang memfasilitasi kegiatan pembelajar untuk seluruh anggotanya dan terus melakukan transformasi. Bila suatu perusahaan/lembaga telah menjadi organisasi pembelajar, maka kegiatan belajar dan pengembangan karyawan telah menjadi budaya yang menjelma dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Pihak pimpinan tidak lagi merasa terpaksa memberdayakan karyawannya, serta dilain pihak karyawan tidak lagi merasa diabaikan karena tidak diikutsertakan dalam program pengembangan karyawan. 4) Diklat yang terkait kinerja. Dalam hal ini, Diklat yang akan diberikan disesuaikan dengan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan seperti ini untuk mengisi kesenjangan antara hal yang mereka ketahui dan yang dapat mereka lakukan. Misalnya saja "A" adalah karyawan yang baru menjadi penyunting disebuah penerbitan, dia belum tahu banyak tentang dunia penyuntingan, sehingga harus diberi pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. 5) Pengembangan manajemen dan perencanaan karier. Tujuan pengembangan manajemen adalah untuk memastikan bahwa organisasi

memiliki manajerial yang efektif yang nantinya akan memenuhi kebutuhan organisasi sekarang dan yang akan datang. Pengembangan manajemen dapat ditempuh dengan berbagai macam cara misalnya rotasi kerja, pelatihan formal, umpan balik sehingga tahu kekurangan diri mereka sendiri mendukung manajer untuk menghasilkan rencana pengembangan pribadi dan lain sebagainya. Selain pengembangan manajemen, diperlukan juga perencanaan karier agar organisasi dapat menjawab pertanyaan para karyawannya mengenai jenjang karier yang akan dilaluinya. Karyawan yang bekerja tanpa adanya kepastian tentang jenjang kariernya bisa tidak termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya akan berdampak buruk pada kinerja yang dihasilkannya.

Untuk memahami istilah Pendidikan dan Pelatihan, Dengan melihat peran pendidikan yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai yang menyangkut tentang kegiatan berpikir, peningkatan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting seperti yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2010:4) dalam Edison Siregar (2018) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya

untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau instansi maka harus diketahui jenis-jenis diklat itu sendiri. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:201) pendidikan dan pelatihan apabila dilihat dari targetnya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan dapat memiliki keterampilan dalam melaksanakannya tugas kelebagaannya yang akan diamanahkan kepadanya.

Pelatihan prajabatan ini merupakan pendidikan awal yang dilakukan oleh calon pegawai negeri sipil yang baru sebelum dikukuhkan menjadi aparatur sipil negara. Pelatihan prajabatan tersebut merupakan serangkaian proses yang sebelumnya calon pegawai negeri sipil telah melakukan proses seleksi yang cukup ketat. Kegiatan ini merupakan tahap awal yang dilakukan sebelum calon

pegawai di sebar pada instansi terkait. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada calon pegawai untuk lebih terampil dalam menyelesaikan tugasnya.

Pelatihan prajabatan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pelatihan prajabatan yang bersifat umum dan pelatihan yang bersifat khusus. (1) Pelatihan prajabatan yang bersifat umum Yaitu pelatihan prajabatan yang harus diikuti calon pegawai negeri sipil yang baru mengenai hal-hal umum yang menyangkut seluruh lingkungan organisasi, termasuk peraturan ataupun kebijakan yang berlaku di dalam organisasi tersebut yang bersifat tertulis ataupun tidak tertulis. Pelaksanaan pelatihan prajabatan yang bersifat umum dapat dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu: a) Pelatihan prajabatan tingkat I Yaitu pelatihan prajabatan yang diikuti oleh para pegawai biasa yang tidak akan diberikan jabatan tertentu dalam organisasi tempat mereka bekerja, contohnya operator, pekeja lapangan, dan sebagainya. Pelatihan prajabatan tingkat I ini diikuti oleh CPNS golongan I. 2) Pelatihan prajabatan tingkat II Yaitu pelatihan prajabatan yang diberikan kepada calon pegawai yang akan diberi amanah suatu jabatan tertentu dalam tingkatan *lower*

manager. Misalnya kepala seksi, supervisor, kepala shift dll. Pelatihan prajabatan tingkat II tersebut diikuti oleh CPNS/PNS golongan II. c) Pelatihan prajabatan yang bersifat khusus yaitu pelatihan prajabatan yang diberikan kepada calon pegawai untuk diberikan tugas atau jabatan dalam tingkatan *middle manager*. Atau manager tingkat menengah serta presiden perusahaan. Misalnya kepala bagian, kepala divisi, manajer bidang dll. Pelatihan prajabatan tingkat III tersebut diikuti oleh CPNS/PNS golongan III. 3) Pelatihan prajabatan bersifat khusus yaitu pelatihan prajabatan yang dilaksanakan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan secara khusus. Jadi, pelatihan prajabatan yang bersifat khusus ini sangat terbatas pada kegiatan yang bersifat teknis.

Pelatihan dalam jabatan (*in service training*) Diklat dalam jabatan ini diperuntukkan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga pegawai yang sudah diberikan tugas kelembagaan harus diperbaharui kompetensinya lewat pelatihan. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis atau bimbingan teknis sebagai

wadah untuk memperbaharui kualitas pegawai dalam mengelola organisasi demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Rentang waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih selama dua bulan dan objek penelitian di laksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Takalar. Sesuai dengan latar belakang masalah, untuk meningkatkan kompetensi aparatur diperlukan strategi pengembangan yang jelas dalam meningkatkan sumber daya manusia aparatur yaitu dengan melalui pelatihan teknis. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hasil dari Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun sumber data dari penelitian ini yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Responden dari penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang PNS masing-masing dari seluruh Organisasi Perangkat

Daerah di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu untuk mengetahui hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis dan untuk mengetahui Seberapa efektif pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis yang dilakukan oleh Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar menunjukkan hasil yang sangat baik. Maka untuk mengetahui hasil pelatihan teknis di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar diperlukan strategi pengembangan yang baik dalam meningkatkan kompetensi aparatur. Berikut adalah hasil penelitian indikator instrument Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pelatihan Teknis di Kantor Badan Kepegawaian dan

Pengembangan SDM Kabupaten Takalar: 1) Diklat yang sistematis dan terencana. untuk mengetahui indikator

diklat yang sistematis dan terencana, melalui sub indikator dalam lima pernyataan yaitu pendidikan dan pelatihan di sesuaikan dengan kebutuhan organisasi/instansi, saya mengikuti diklat karena kemauan saya sendiri, program (kurikulum) dalam diklat sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai atau organisasi, Widyaiswara yang ditunjuk harus lebih kompeten

dalam memberikan materi diklat dan jenis diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pegawai/organisasi.

Untuk mendeskripsikan dari Enam Puluh responden terhadap subindikator Diklat yang sistematis dan terencana dapat dilihat dalam pengolahan data melalui hasil *Mean Empiric dan Deviasi Empiric* pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Statistics Indikator 1

		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.58	2.83	3.22	3.77	3.48
Std. Deviation		.497	.827	.490	.427	.537

Analisis data dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 Windows.

Dari penjelasan tabel diatas dengan melihat *Mean* atau rata-rata dari jawaban responden termasuk dalam kategori Sangat baik jika dilihat dari skor penilaian $M + 1,5 (Sd)$ keatas. Itu artinya diklat yang sistematis dan terencana sangat dibutuhkan oleh semua instansi pemerintah di Kabupaten Takalar dan sesuai yang terjadi dilapangan. Diklat yang sistematis dan terencana ini akan terarah

arah tujuan diklat tersebut. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagai strategi yang digunakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar dalam pengembangan sumber daya aparatur untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan melalui diklat teknis. Untuk indikator pertama mengenai diklat yang sistematis dan terencana diperlukan untuk menentukan arah dan tujuan diklat. Sebagai pembawa materi dalam

diklat seorang widyaiswara harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya dalam memberikan materi diklat. Oleh karena itu sebagai sasaran dari BKPSDM Kabupaten Takalar dalam meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar dibutuhkan diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Jika sasaran atau diklat sudah jelas maka kurikulum dalam diklat harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Bagi peserta diklat yang diikuti oleh perwakilan dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar menunjukkan respon sangat baik dalam mengikuti diklat dengan kemauan

sendiri akan tetapi masing-masing pimpinan juga berhak memberikan mandat kepada bawahannya untuk mengikuti diklat teknis peningkatan kompetensi sebagai bentuk persetujuan atau pendelegasian dari instansi terkait.

2) Pengembangan yang berkesinambungan Untuk mendeskripsikan dari Enam Puluh responden terhadap subindikator Pengembangan yang berkesinambungan dapat dilihat dalam pengolahan data melalui hasil *Mean Empiric dan Deviasi Empiric* pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.

Statistics Indikator 2

		X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.38	3.38	2.65	3.58	3.32
Std. Deviation		.585	.490	.685	.561	.537

Analisis data dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 Windows.

Dari hasil penilaian menurut subindikator jawaban responden, jika kita ukur dari Mean atau rata-rata

jawaban responden yaitu M+ 1,5 (Sd) keatas termasuk dalam kategori sangat baik. Itu artinya pengembangan yang

berkesinambungan perlu dilakukan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dari kelima jawaban subindikator pengembangan yang berkesinambungan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk mendapatkan hasil yang maksimal pelatihan teknis ini maka dibutuhkan pelatihan yang berkelanjutan untuk memperbaharui kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

BKPSDM Kabupaten Takalar sudah melakukan diklat teknis peningkatan kompetensi secara berkelanjutan akan tetapi masih belum merata kepada seluruh PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar. Diklat yang berkelanjutan ini secara tidak langsung akan memperdalam pengetahuan pegawai sesuai tugas kelembagaannya dalam mengelola organisasinya. Diklat peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar satu kali dalam setahun yang diikuti oleh PNS perwakilan dari seluruh OPD Di Kabupaten Takalar dan materi diklat yang didapatkan terus mengalami perubahan sesuai kebutuhan pegawai. Adapun diklat teknis peningkatan kompetensi ini BKPSDM Kabupaten Takalar sudah berkelanjutan tetapi

belum berjenjang atau bertingkat sesuai dengan golongan atau pangkat pegawai sesuai dengan beban kerjanya dan pelaksanaan diklat teknis peningkatan kompetensi masih bersifat *Random* dari PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar. 3) Penciptaan organisasi pembelajar. Untuk mendeskripsikan dari Enam Puluh responden terhadap subindikator Penciptaan organisasi pembelajar dapat dilihat dalam pengolahan data melalui hasil *Mean Empiric dan Deviasi Empiric* pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Statistics Indikator 3

		X11	X12	X13	X14	X15
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.13	3.28	2.35	3.13	3.35
Std. Deviation		.566	.524	.709	.536	.515

Analisis data dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 Windows.

Dari hasil penilaian menurut subindikator jawaban responden, jika kita ukur dari Mean atau rata-rata jawaban responden terhadap subindikator pernyataan yaitu $M + 1,5$ (Sd) keatas termasuk dalam kategori sangat baik. Itu artinya penciptaan organisasi pembelajar di lingkungan kerja juga mempunyai dampak terhadap perkembangan kinerja aparatur. Suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, budaya saing serta partner kerja yang sangat mendukung juga berperang penting dalam meningkatkan kinerja. Melihat jawaban responden mengenai indikator penciptaan organisasi pembelajar di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar, dapat kita tarik kesimpulan mengenai kelima sub indikatornya yaitu tentang penciptaan organisasi pembelajar jika kita lihat jawaban dari responden mengenai sub

indikator peningkatan kompetensi pegawai hanya melalui diklat sebanyak 58,3% yang tidak setuju hanya diklat sebagai sarana peningkatan kompetensi. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai jawaban responden mengenai atasan memberikan banyak ruang untuk belajar dalam meningkatkan kompetensi saya jumlah skor yang setuju sebanyak 37 dengan presentase 61,7%, saya banyak belajar dari rekan kerja saya jumlah skor yang setuju sebanyak 45 dengan presentase 75,0%, kendala yang pegawai dapatkan ditempat kerja dapat dijadikan proses pembelajaran jumlah skor yang setuju sebanyak 39 dengan presentase 65,0% dan masalah yang saya temui ditempat kerja saya menurunkan prestasi kerja saya jumlah skor yang tidak setuju 43 dengan presentase 71,7%. Dengan melihat

jawaban responden, maka peningkatan kompetensi PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar tidak hanya dengan melalui diklat. 4) Diklat yang terkait dengan kinerja. Untuk mendeskripsikan dari Enam Puluh responden terhadap

subindikator Diklat yang terkait dengan kinerja dapat dilihat dalam pengolahan data melalui hasil *Mean Empiric dan Deviasi Empiric* pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Statistics Indikator 4

		X16	X17	X18	X19	X20
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.93	2.25	3.15	3.27	3.30
Std. Deviation		.516	.654	.577	.548	.530

Analisis data dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 Windows.

Dari hasil penilaian menurut subindikator jawaban responden, jika kita ukur dari Mean atau rata-rata jawaban responden terhadap subindikator pernyataan yaitu $M + 1,5$ (Sd) keatas termasuk dalam kategori sangat baik. Itu artinya diklat yang dilakukan harus sesuai dengan sasaran organisasi yaitu terkait dengan kinerja aparatur. Diklat dilakukan supaya memiliki dampak yang baik bagi aparatur terkait dalam kerjanya dalam mengelola organisasi.

Jadi dapat kita tarik kesimpulan bahwa BKPSDM Kabupaten Takalar telah mengadakan diklat yang terkait

dengan kinerja yaitu diklat teknis peningkatan kompetensi yang diikuti oleh seluruh OPD di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar. Dari hasil jawaban responden dari kelima subindikator tersebut menunjukkan respon yang sangat baik. Untuk diklat terkait dengan kinerja yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar menunjukkan respon yang sangat baik. Diklat bagi pegawai baru dilingkungan Pemda Kabupaten Takalar sesuai dengan tugas kelembagaannya sangat diperlukan untuk mengetahui pekerjaan apa yang akan dikerjakan dan mengurangi tumpangtindih pekerjaan didalam

organisasi. Sesuai jawaban responden diklat yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar yang diikuti pegawai dilingkungan Pemda Kabupaten Takalar harus mempengaruhi kinerja pegawai yang akan berdampak terhadap majunya organisasi yang dikelola. Sesuai jawaban responden, diklat yang diberikan harus mempengaruhi perkembangan organisasi yang tersebar dilingkungan Pemda Kabupaten Takalar dan yang sesuai hasil observasi peneliti dilapangan yang menjadi kekurangan adalah diklat teknis peningkatan

kompetensi ini masih belum merata kepada seluruh PNS di Kabupaten Takalar. Diperlukan diklat yang merata agar semua PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar memiliki kapasitas kinerja dalam mengelola organisasinya. 5) Pengembangan manajemen dan perencanaan karier. Untuk mendeskripsikan dari Enam Puluh responden terhadap subindikator Pengembangan manajemen dan perencanaan karir dapat dilihat dalam pengolahan data melalui hasil *Mean Empiric dan Deviasi Empiric* pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.

Statistics Indikator 5

		X21	X22	X23	X24	X25
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.28	3.27	3.25	3.30	3.32
Std. Deviation		.739	.446	.508	.462	.567

Analisis data dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 Windows.

Dari hasil penilaian menurut subindikator jawaban responden, jika kita ukur dari Mean atau rata-rata jawaban responden terhadap subindikator pernyataan yaitu $M + 1,5$ (Sd) keatas termasuk dalam kategori sangat baik. Jika kita ukur dari indikator pengembangan manajemen dan perencanaan karier, diperlukan

pengembangan manajemen dan kepastian karier kepada semua PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar.

Dari jawaban responden terhadap kelima subindikator tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan manajemen yang baik seperti adanya rotasi kerja bagi PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar

dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar di lingkungan yang baru dan mengembangkan potensinya. Perencanaan karier juga dibutuhkan bagi pegawai sehingga pegawai akan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasinya sehingga kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan jenjang karier yang bagus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima indikator tersebut berada pada tingkat penilaian yang sangat baik. Pelatihan teknis sangat dibutuhkan oleh PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar dalam mengembangkan tugas kelembagaannya. Diperlukan diklat yang sistematis dan terencana oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Takalar telah melaksanakan diklat teknis pengembangan kompetensi yang memiliki target peningkatan kompetensi PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar dengan kebutuhan pegawai dan kurikulum yang sistematis dan terencana dalam diklat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Adanya pengembangan yang berkesinambungan juga akan akan terus melatih kemampuan pegawai, itu dilihat dari sasaran diklat teknis yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar yang setiap tahunnya melaksanakan diklat sebagai penunjang kinerja pegawai.

Akan tetapi diklat teknis ini belum merata ke semua PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar. Penciptaan organisasi pembelajar juga berperan dalam peningkatan kompetensi pegawai. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya melalui diklat, sesuai jawaban responden yang tidak setuju karena banyak hal yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kompetensi seperti pucuk pimpinan memberikan ruang untuk mengembangkan kompetensi, lingkungan kerja yang baik dan dapat belajar dari rekan kerja.

KESIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi ini melalui rumusan masalah yang telah diajukan, berlandaskan hasil analisis yang telah dilakukan dan melalui pembahasan yang sudah dikemukakan di bab sebelumnya, maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Takalar dikategorikan sangat baik dalam melaksanakan diklat yang sistematis dan terencana dalam pengembangan kompetensi PNS sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kurikulum dalam diklat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. 2) Pelatihan teknis yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar sudah

berkesinambungan akan tetapi belum merata kepada semua PNS pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Pelatihan yang berkesinambungan bagi PNS yang belum mengikuti diklat peningkatan kompetensi diperlukan agar merata dirasakan oleh semua PNS yang tersebar diberbagai instansi pemerintah di Kabupaten Takalar. Peningkatan kompetensi PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar tidak hanya dengan melalui diklat. 3) BKPSDM Kabupaten Takalar dikategorikan sangat baik dalam mengadakan diklat yang terkait dengan kinerja yaitu diklat teknis peningkatan kompetensi, akan tetapi masih belum merata kepada seluruh PNS di Kabupaten Takalar. 4) Pengembangan manajemen seperti rotasi kerja dikategorikan sangat baik karena memiliki kesempatan bagi PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar untuk mengembangkan potensi dan mempelajari hal-hal yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Ati, Cahyani.(2005). *Strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Indeks
Armstrong, M. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Media Kompetindo
Mahsyar, A. (2011). *Masalah Pelayanan Publik di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik*.

Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 1(2).

- Rusman, R. B., Mahsyar, A., & Abdi, A. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001: 2008 Dalam Pelayanan Publik Di Pt. Pln Rayon Mattoangin. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 79-94.
- Rakhmanto, A. (2008). *Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil. Civil Service Juournal*, 2 (1 Juni)
- Simamora.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 3). Yogyakarta:STIE YKPN.
- Siregar, E. (2008). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153-166
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wicaksono, Y. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1)