

**PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALEMBANG**

JURNAL

**BAGAS PUTRA NUH GRAHA
1911186
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the role of education and training in improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees at the Palembang City Education Office. To determine the factors inhibiting education and training in improving the performance of State Civil Service Employees (ASN) at the Palembang City Education Office. Research methods are the methods used by researchers to conclude their research data, according to Arikunto (2006: 160). The method used in this research is a qualitative descriptive method to create a systematic, factual and accurate picture of the object under study. From the method used, a clear picture will be obtained of the function of education and training in improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees at the Palembang City Education Office.

Based on the results of the research obtained by researchers, namely the role of education and training in improving the performance of Civil Servant (ASN) employees at the Palembang City Education Service has been going well. This can be seen from the concept of education and training which consists of three (3) indicators: Assessment of training needs, Development of training programs, Evaluation of training programs and the concept of Employee Performance which consists of six (6) indicators: Quality of Work, Quantity of Work, Knowledge of Work, Discipline in The work, initiative, responsibility that the author puts forward are only for quality and quantity indicators that need to be further improved. Compliance with the rules that have been set.

Keywords: Education and Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi maupun instansi sehingga banyak organisasi menyadari bahwa

unsur manusia dalam berorganisasi maupun instansi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber

daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi maupun instansi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan organisasi atau instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energy atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Organisasi atau instansi harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia (PSDM) tidak lepas dari faktor Pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun instansi. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi (Anwar Prabu Mangkunegara, AA 2014). Dalam organisasi Pemerintahan, kinerja Pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi yang dapat berakibat

tidak baik bagi organisasi Pemerintahan, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik sehingga banyak Pegawai beranggapan bahwa bekerja di instansi Pemerintahan itu tidak perlu bekerja dengan maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan.

Selain itu fenomena yang ada masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada suatu instansi Pemerintahan, karena perhatiannya terhadap pekerjaan sudah terbagi oleh hal yang lain di luar kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja Pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing Pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan adanya pelaksanaan diklat kepada para Pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta prestasi kerja Pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan sesungguhnya adalah tanggung jawab bersama antara Pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya kedepan. Sementara itu, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi Peggawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu untuk efektifnya pelatihan maka manajemen puncak, manajer departemen sumber daya manusia, supervisor, serta Pegawai itu sendiri, haruslah duduk bersama dan menjalankan peran masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan Pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Secara makro, pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan Pegawai agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut. Sedangkan secara mikro, pendidikan dan pelatihan disuatu organisasi atau institusi adalah

pengembangan Pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (B. Uno, Hamzah dan Lamatenggo, Nina 2014).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai yang berkerja pada instansi pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun daerah. ASN dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berkerja pada instansi pemerintah. Aparatur Negara merupakan Unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok apartur negara yang diharapkan dalam upaya mencapai tujuan nasional yakni Pegawi Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesioanl, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa factor sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber

daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja

Kinerja Pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Pegawai Negeri dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur Negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan: “Bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan

wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh”. Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan Pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental Pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari Pegawai (Daryanto dan Bintoro 2014). Dinas Pendidikan Kota Palembang, salah satu fungsinya yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, Pemerintah dan pembangunan (diklat) Pegawai. Maka badan diklat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepegawaian di bidang kediklatan aparatur meliputi pengumpulan bahan dan menyelenggarakan Diklat Prajabatan, Diklat Dalam Jabatan serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Palembang, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan internal bidang Kepegawaian di Dinas Pendidikan yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

serta berupaya untuk meningkatkan kualitas Pegawai.

Peningkatan Pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan Pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja Pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan Pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kota Palembang, harus ditingkatkan melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, studi banding, seminar, diskusi atau kegiatan lain yang relevan dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan observasi awal pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang ditemukan indikasi masalah pada kualitas dan kuantitas kinerja yang masih terlihat biasa saja serta ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada masih ada yang melanggar aturan tersebut.

Berdasarkan fakta di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis penelitian lebih lanjut dalam bentuk Skripsi dengan judul **“Peran Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang”

LANDASAN TEORI

A. PERAN

Berdasarkan kamus ilmiah populer yang disusun oleh Tim Prima Pena memberikan pengertian peran dan peranan sebagai berikut: “Peran yakni hal berlaku atau bertindak: pemeran, pelaku: pemain (film atau drama). Sedangkan peranan adalah fungsi, kedudukan: bagian kedudukan.” Berbicara tentang peranan, maka kita tidak menghindarkan diri dari persoalan status atau kapasitas seseorang atau suatu lembaga karena setiap status sosial atau jabatan yang diberikan kepada setiap orang atau kepada suatu institusi pasti disertai dengan kewenangan. Kewenangan atau peran yang harus dilaksanakan oleh orang atau institusi tersebut. Menurut Selo Sumarjono (2005), peran (role) adalah aspek dinamis dari kehidupan (status) atau pola tingkah laku yang ada hubungannya dengan kehidupan sosial seseorang, antara status dan role sangat sukar dipisahkan. Tidak ada kedudukan tanpa peran, dan tidak ada peran tanpa kedudukan. Menurut pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Balai Pustaka, menyebutkan pengertian peranan sebagai berikut:

- a. Peran adalah pemain yang diandaikan dalam sandiwara maka dia adalah pemain sandiwara atau pemain utama.
- b. Peran adalah bagian yang dimainkan seorang pemain dalam sandiwara, ia berusaha bermain dengan baik dalam semua peran yang dibebankan kepadanya.
- c. Peran adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.

Lebih lanjut lagi, M. Rusli Karim memberikan batasan tentang peran di antaranya sebagai berikut:

1. Peran adalah norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau kedudukan seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peran adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam kehidupan masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat diartikan sebagai perilaku penting bagi struktur sosial.
3. Peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran (Soeharto 2002).

Analisis terhadap perilaku peranan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:

- a. Ketentuan peranan
- b. Gambaran peranan
- c. Harapan peranan

Ketentuan peranan adalah pernyataan formal dan terbuka tentang perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam membawa perannya. Gambaran peranan adalah suatu gambaran tentang perilaku yang secara aktual ditampilkan seseorang dalam membawakan perannya. Dari berbagai pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian peranan dalam hal ini peran Pemerintah dalam melaksanakan fungsi dan tujuannya dalam pelayanan, pembangunan, pemberdaya, dan pengatur masyarakat. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sarjono Sukanto (2004) bahwa peranan adalah

merupakan aspek dinamis dari kedudukan apabila seseorang melaksanakan hal-hal serta kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka ia telah melakukan sebuah peranan. Menilik dari beberapa pernyataan mengenai peranan diatas tergambar bahwa peranan menyangkut pelaksanaan sebuah tanggung jawab seseorang atau organisasi untuk berprakarsa dalam tugas dan fungsinya. Hal lain yang menggambarkan mengenai peranan, adalah Horoepoetri, Arimbi dan Santosa (2003), yang mengemukakan beberapa dimensi peran sebagai berikut:

1. Peran sebagai suatu kebijakan. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
2. Peran sebagai strategi. Penganut paham ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (public supports).
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa Pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan responsible.
4. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa, peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi atau meredam konflik melalui usaha pencapaian konsesus

dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan (mistrust) dan kerancuan (biasess).

5. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran dilakukan sebagai Upaya “mengobati” masalah-masalah psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan (sense of powerlessness), tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Menurut Toha (2003:10) pengertian peranan dapat dijelaskan bahwa “suatu peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.” Selanjutnya menurut Thoha (2007:80) “Dalam bahasa organisasi peranan diperoleh dari uraian jabatan. Uraian jabatan itu merupakan dokumen tertulis yang memuat persyaratan-persyaratan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan”. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hak dan kewajiban dalam suatu organisasi diwujudkan dalam bentuk uraian jabatan atau uraian tugas. Oleh karena itu, maka dalam menjalankan peranannya seseorang atau lembaga, uraian tugas atau uraian jabatan merupakan pedomannya. Menurut Ralph Linton dalam Soekanto (2009:14) membedakan peranan dalam dua bagian yakni “peranan yang melekat pada diri seseorang dan peranan yang melekat pada posisi tepatnya dalam pergaulan masyarakat”. Menurut Soekanto (2000:268) mendefenisikan

peranan: “Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (statis) seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya maka ia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan”. Menyimak pendapat tersebut dapat ditarik beberapa pokok pikiran mengenai peranan yaitu adanya kedudukan yang bersifat statis, adanya hak dan kewajiban serta adanya hubungan timbal-balik antara peranan dan kedudukan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa istilah peranan mengandung beberapa pengertian, antara lain:

- a. Peranan adalah suatu konsep perilaku.
- b. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau kedudukan seseorang dalam masyarakat.
- c. Peranan dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang dapat mendatangkan manfaat bagi masyarakat dan berkaitan dengan hak dan kewajiban.

Melihat dari beberapa pengertian peranan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian peranan dalam hal ini peranan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya yang sesuai dengan tanggung jawab organisasi tersebut, untuk dapat melaksanakan sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan.

B. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:143) setiap kegiatan dibidang

pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*), atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi. Agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (*diklat*) dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan manajerial (*managerial skill*). Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup, sepanjang kegiatan manusia, yang dilakukan secara sadar. Proses pendidikan sebagai proses pembelajaran tidak berhenti atau selesai setelah tamat sekolah atau pendidikan formal. Setiap yang kita lakukan mengandung unsur belajar. Apa yang kita pikirkan dan dilakukan di masa lalu, apa yang kita pikirkan dan lakukan pada saat ini dan apa yang kita pikirkan dan rencanakan untuk masa mendatang, semuanya menunjukkan proses belajar.

Selama ini kita tidak melihat atau menganggap hal itu sebagai suatu “pengalaman belajar” atau suatu “situasi belajar” karena pemahaman kita tentang belajar atau proses diklat telah dibatasi dengan pandangan sempit, yaitu identik dengan sekolah atau pelatihan didalam kelas (*in the class room training*).

Pandangan yang benar tentang proses belajar, serta pergeseran paradigma diklat, harus menjiwai pengelolaan diklat atau manajemen diklat. Dalam pelaksanaannya, sejak awal program diklat harus sudah dirancang untuk pemenuhan kebutuhan

learner. Hal ini sejalan juga dengan prinsip mutu, yaitu orientasi pada pemenuhan kebutuhan pelanggan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa “Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”. Pendidikan dan pelatihan Kepegawaian juga merupakan bagian dari sebuah sistem pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang bermakna pada pengembangan Kepegawaian. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

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

Menurut Nitisemito (2000:54) ada beberapa sasaran yang ingin

dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Salah satu sasaran yang diharapkan dapat dicapai dengan diklat adalah agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat dan baik. Dengan melaksanakan petunjuk-petunjuk cara melaksanakan pekerjaan dalam pelatihan diharapkan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih cepat dan lebih baik dari pada sebelumnya.
2. Dengan pendidikan dan pelatihan para Pegawai juga diajarkan bagaimana cara agar menghemat bahan baku penunjang dan juga bahan pembantu kegiatan pekerjaan dengan baik.
3. Dalam pendidikan dan pelatihan juga diajarkan bagaimana cara agar penggunaan sarana dan prasarana kantor dengan baik agar peralatan itu juga tahan lama dan memperpanjang umur peralatan itu sendiri.
4. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga diajarkan bagaimana menekan angka kecelakaan kerja dengan sekecil-kecilnya.
5. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat juga diberikan pendidikan yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap Pegawai, maka dalam pendidikan dan pelatihan ditekankan bahwa suatu keberhasilan harus disertai rasa tanggung jawab yang besar.

Menurut Siswanto (2003:220), evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh

peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.

2. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
3. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
4. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Thoha (2004:31) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi. Hasibuan (2000:13) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan Pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar Pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar

mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (2007:77), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu Pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003:27) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Perbedaan antara latihan dan pendidikan dikemukakan dengan baik sekali Oleh J.C. Denyer dalam bukunya Moekijat (2001:7) bahwa “Pendidikan berhubungan dengan mengetahui “Bagaimana?” dan “Mengapa?” dan lebih banyak

berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat Pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan.

C. KINERJA

Organisasi Pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja Pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Mohamad Mahsun (2006:25) bahwa: Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”. Sedangkan Suradji (2003:2) menyatakan bahwa: Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu Tika (2010:121) bahwa “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah cara yang digunakan peneliti dalam menyimpulkan data penelitiannya, menurut Arikunto (2006 : 160). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif untuk membuat gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai objek yang diteliti. Dari metode yang digunakan akan diperoleh gambaran yang jelas tentang Fungsi Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

PEMBAHASAN

1. Pendidikan Dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2019:223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

a. Penilaian kebutuhan pelatihan

Yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.

Berdasarkan wawancara diatas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan guna menunjang kinerja pegawai agar lebih baik. menurut teori Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2019) agar kedepannya dalam

mengembangkan diri menjadi lebih baik. Tujuan dari penilaian kebutuhan pelatihan untuk melihat manfaat dari pendidikan dan pelatihan apakah masih efektif atau tidak lagi.

b. Pengembangan program pelatihan (development)

Bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

.Berdasarkan wawancara diatas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan guna menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab, bermoral, profesional, dan berwawasan luas sehingga dapat menjadi contoh bagi masyarakat menurut teori Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2019) dengan pengembangan program pelatihan pegawai akan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas.

c. Evaluasi program pelatihan (evaluation)

Mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan

.Berdasarkan wawancara diatas pelaksanaan evaluasi program pelatihan perlu dilakukan guna menjaga agar tetap konsisten menurut teori Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2019) dalam pelaksanaanya program pelatihan seperti pelatihan dibidang penguasaan informasi dan teknologi yang semakin lama sangat dibutuhkan.

2. Kinerja Pegawai

Aspek penilaian kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67), diantaranya adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

Berdasarkan wawancara diatas selalu menjaga kualitas kerja ini bertujuan untuk menjaga kinerja pegawai dalam memiliki kualitas kinerja yang baik dengan selalu menjaga kualitas kerja maka akan berdampak positif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

Berdasarkan wawancara diatas masi ada Pegawai Negeri Sipil tidak menjaga kuantitas kerja seperti pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya ini menggambarkan kuantitas kinerja masih rendah jika kuantitas kinerja menurun maka akan berdampak negatif dalam proses pemberian pelayanan kepada Masyarakat.

c. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan wawancara diatas setiap pegawai telah diberikan pelatihan serta pengetahuan guna mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah dengan

pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak pada aspek pelayanan.

d. Disiplin dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja adalah Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara diatas tingkap disiplin kerja yang masih rendah sehingga dirasakan kurang dikarenakan masi ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak bekerja sesuai tugasnya disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

.Berdasarkan wawancara diatas setiap pegawai telah memiliki inisiatif yang baik dalam mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

f. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesediaan Pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan wawancara diatas setiap pegawai telah memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan suatu pekerja dimana rasa tanggungjawab harus dimiliki oleh setiap pegawai guna menjaga agar pelayanan yang diberikan dapat dipertahankan kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian sesuai pada bab penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil simpulan antara lain:

1. Peranan Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah berjalan baik. Ini terlihat dari pada konsep pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari tiga (3) indikator Penilaian kebutuhan pelatihan, Pengembangan program pelatihan, Evaluasi program pelatihan dan konsep Kinerja Pegawai yang terdiri dari enam (6) indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Disiplin dalam bekerja, Inisiatif, Tanggung Jawab yang penulis kemukakan, hanya untuk indikator kualitas dan kuantitas yang perlu ditingkatkan lagi Ketaatannya terhadap aturan yang telah ditetapkan
2. Faktor yang menjadi pendorong dan penghambat pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang adapun yang menjadi faktor pendorong dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah instruktur yang berkompeten, materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, metode pelatihan yang mudah dipahami, dan sarana pelatihan yang lengkap dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah layak untuk dapat dipergunakan adapun yang menjadi faktor penghambat adalah kuantitas dan kualitas dari pegawai yang masih bermalas-malasan dalam

mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat memberikan tindakan yang tegas terhadap pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang bagi pegawai yang tingkat kualitas dan kuantitas kerja masih rendah seperti Pegawai Negeri Sipil yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada suatu instansi Pemerintahan.
2. Agar Faktor yang menjadi pendorong dan penghambat pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Palembang seperti instruktur yang berkompeten, materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, metode pelatihan yang mudah dipahami, dan sarana pelatihan yang telah lengkap dimiliki dapat dijaga dan bagi pegawai yang masih terlihat bermalas-malasan agar dapat diberikan pengarahan guna menjaga kuantitas kualitas kinerja menjadi lebih baik.