



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PIMPINAN IV TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GARUT

Imas Astri M¹; Ikeu Kania²

¹ Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut

² Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut

Abstrak

Rendahnya kinerja pegawai disinyalir akibat dari tidak optimalnya pendidikan dan pelatihan pimpinan IV di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan pimpinan IV terhadap Kinerja Pegawai. Kegunaannya untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi Negara khususnya tentang pendidikan dan pelatihan pimpinan IV terhadap kinerja Pegawai.

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Lokasi penelitian adalah di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut dengan jumlah responden sebanyak 84 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk penyelenggaraan kinerja pegawai secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan

Kata kunci: Pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai, hubungan dari Diklatpim IV dengan kinerja pegawai.

1 Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 ayat 1 Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan

Namun kinerja birokrasi pegawai di instansi pemerintahan daerah akhir-akhir ini banyak menjadi sorotan masyarakat. Rakyat mulai mempertanyakan atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Khususnya di daerah antara lain dicirikan oleh pelayanan masyarakat yang berbelat-belit, pemborosan, dan tidak efisien serta lambatnya birokrasi dalam mengantisipasi permasalahan yang timbul dalam pemenuhan tuntutan masyarakat.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pendidikan setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu (Notoatmodjo, 2011 : 30).

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan pimpinan IV terhadap kinerja pegawai dikarenakan setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Penulis melakukan penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut dikarenakan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang seharusnya bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Salah satunya dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai serta pengaruh pendidikan dan pelatihan pimpinan IV Terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

2 Kajian Teori

Pendidikan dan Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga Diklat secara professional untuk menjawab kebutuhan kompetensi aparatur yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang belum mengikuti Diklat masih banyak yang tidak mempunyai keahlian dalam segi pengetahuan keterampilan ataupun sikap, sedangkan yang sudah mengikuti Diklat diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan karena tujuan Diklat sendiri adalah meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

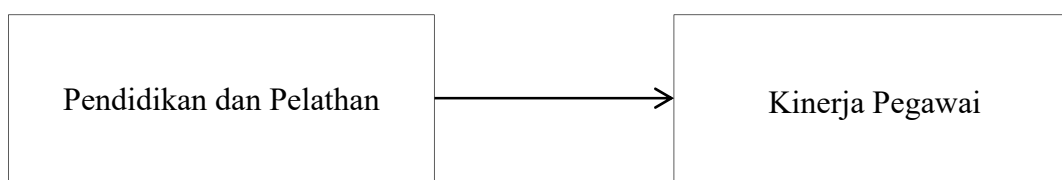
Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. (Mangkunegara 2007 : 67).

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, maka penulis menggunakan angket sebagai alat ukur penelitian yang terdiri dari 20 pernyataan yang masing-masing disertai 5 jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan responden. Hal ini dilakukan sesuai dengan teori Hasibuan (2014:56) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Agar kinerja pegawai bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan reward atau punishment terhadap pegawai yang bersangkutan. .

Peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. (Robbins 2011;82) Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, terlihat jelas bahwa Diklat sangat mempengaruhi Kinerja pegawai. Diklat yang baik bertujuan untuk memberikan peningkatan kinerjabagipegawai . Sehingga memberikan efek positif bagi pegawai agar memberikan kepuasan kepada masyarakat selaku konsumen.

Selanjutnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut. Adapun model penelitian disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1: Gambar Model Penelitian

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu Pendidikan dan Pelatihan dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu Kinerja Pegawai. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
pendidikan dan pelatihan	Menambah pengetahuan dan wawasan	a. Buku teks
		b. Presentasi materi
		c. Permainan
		d. Diskusi terpadu
		e. Tayangan
	Meningkatkan keterampilan	a. <i>Role play</i>
		b. <i>Simulasi</i>
		c. <i>On the job training</i>
		d. Aktivitas sesuai arahan
	Menumbuhkan sikap (perilaku)	a. Diskusi terpadu
		b. Diskusi kelompok
		c. Debat
d. Studi kasus		
Kinerja Pegawai	Kesetiaan	a. Memiliki Loyalitas
	Prestasi Kerja	a. Kualitas yang handal
		b. Volume kerja yang baik
	Kedisiplinan	a. Taat pada aturan
		b. Tepat waktu dan kehadiran
	Kerjasama	a. Mampu bekerja sama
	Kecakapan	a. Penyelesaian pekerjaan
		b. Ketelitian dalam bekerja
		c. Berpengalaman kerja
	Tanggung jawab	a. Berani memikul resiko

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah mengikuti Diklat Pimian IV di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Garut berjumlah 84 orang. Selanjutnya, dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2010) pada tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel sejumlah 46 orang.

3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk mengkuaitatifkan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduan, 2003). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Riduan, 2003)

3.4 Teknik Analisis Data

Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden. Data tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan pendekatan Koefisien Korelasi Rank Spearman. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja pegawai terhadap peningkatan pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Intan Kabupaten Garut dalam persentase, maka digunakan koefisien penentu atau koefisien determinan (KD).

4 Hasil dan Implikasi

1. Pendidikan dan pelatihan pimpinan IV (Diklatpim) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Diklatpim kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan pegawai pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan struktural (PP No 101 2000 Bab III Pasal 9). Diklatpim bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural eselon IV secara professional dan Etika PNS sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut melaksanakan Diklatpim IV pada tahun 2013-2015 berlangsung selama 36 hari salah satunya di Hotel Augusta dengan kredit waktu 285 jam yang meliputi kurikulum kajian sikap dan perilaku, kajian manajemen public, kajian pembangunan, aktualisasi dan lain-lain.

Untuk mengetahui kondisi Variabel Pendidikan dan pelatihan IV (Diklatpim) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 18 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan yang dianggap sesuai dengan menurut responden. Hal ini sesuai dengan teori Najib (2015.29) yang mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Secara ringkas strategi diklat terdiri atas menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, menumbuhkan sikap (perilaku)

2. Kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut

Pendidikan dan Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga Diklat secara professional untuk menjawab kebutuhan kompetensi aparatur yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang belum mengikuti Diklat masih banyak yang tidak mempunyai keahlian dalam segi pengetahuan keterampilan ataupun sikap, sedangkan yang sudah mengikuti Diklat

Diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan karena tujuan Diklat sendiri adalah meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

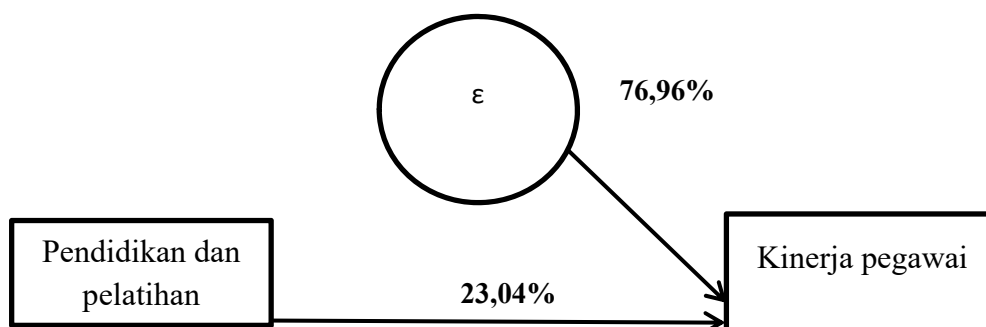
Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, maka penulis menggunakan angket sebagai alat ukur penelitian yang terdiri dari 20 pernyataan yang masing-masing disertai 5 jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan responden. Hal ini dilakukan sesuai dengan teori Hasibuan (2014:56) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Agar kinerja pegawai bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan reward atau punishment terhadap pegawai yang bersangkutan. .

3. Besaran Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklatpim IV) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut

Berdasarkan pemaparan kondisi pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) sebagai mana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) berada pada kriteria yang baik yaitu dengan *presentase* 69%, sementara itu Kinerja pegawai pun berada pada tataran yang baik pula dengan *presentase* 74% . Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program *Microsoft excel* 2010 untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Dari uraian tersebut di atas dapat penulis gambarkan besarnya pengaruh variabel (X) pendidikan dan pelatihan pimpinan IV (Y) Kinerja pegawai adalah sebagai berikut sebagai berikut:

Gambar 1.2
Gambaran Besarnya Pengaruh Variabel (X) pendidikan dan pelatihan Terhadap Variabel (Y) kinerja pegawai



Berdasarkan uraian pada gambar di atas (3.1) maka dapat di simpulkan besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut sudah sangat baik, dengan besaran pengaruh 23,04% sedangkan 76,96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Dengan demikian untuk

meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut maka pendidikan dan pelatihan harus dibuat dengan baik karena pendidikan dan pelatihan harus memiliki pengaruh yang cukup dalam kinerja pegawai.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variable pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi sudah baik yaitu dengan hasil persentase sebesar 69% hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut yang dilakukan telah dilaksanakan secara optimal, namun masih tetap saja masih ada kekurangan dalam pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) tersebut meskipun sudah berjalan dengan baik apa yg sudah di laksanakan sebagai mestinya.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut , hasil tanggapan responden berada pada posisi sangat baik dengan persentase sebesar 74%. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa pada Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut sudah baik. Namun masih ada beberapa yang harus di tingkatkan lagi dalam upaya menunjang pada Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut supaya lebih meningkat lagi. Serta dapat lebih maksimal serta pencapaian tujuan yang tepat sasaran.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 2,212596 > t_{tabel} = 2,015368$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh cukup besar antara variable pendidikan dan pelatihan (Diklatpim IV) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.
KD = 23,04% $\xi = 76,96\%$

6 Rekomendasi

Berlatarbelakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagaiberikut :

1. Secara umum pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja, namun masih ada hal yang membuat pegawai kurang puas, antara lain mengenai adanya penyelesaian pekerjaan yang tidak

dibantu oleh atasan sehingga membuat pegawai kewalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk itu atasan hendaknya lebih memperhatikan pegawai yang kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan dengan demikian akan membuat pegawai merasa puas dan nyaman dalam bekerja dan pekerjaan akan berjalan dengan baik.

2. Meningkatkan komunikasi dan konsultasi dengan berbagai pihak, karyawan, pemerintah dan masyarakat untuk mensosialisasikan gagasan, konsep dan tujuan dari pelaksanaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bimbingan, bantuan, koreksi dan saran-saran kepada semua pihak selama berlangsungnya penyusunan penelitian artikel ini.

Daftar Pustaka

- Malayu, S. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2007). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia, catatan ketiga*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nazib, M. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2011). *Pendidikan dan Prilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduan. (2003). *Dasar-Dasar Statistika* (Edisi Revisi ed.). Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistika Edisi Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S. (2011). *Organisations Behaviour Edisi ke 9*. Jakarta: Selamba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 ayat 1 Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negri Sipil (PNS)