

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II SAMARINDA

Yunita Febriani¹

Abstrak

Yunita Febriani, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Adam Idris, M. Si selaku Dosen Pembimbing Pertama dan Ibu Dra. Rosa Angraeny, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Kedua.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maupun kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Serta untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.

Jenis penelitian yang digunakan adalah mix metode yaitu menggabungkan kedua metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini adalah: 1. Pendidikan dan pelatihan yang terbagi menjadi diklat prajabatan, diklat kepemimpinan, dalam jabatan maupun teknis. 2. Kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner. Data primer diperoleh melalui jawaban seluruh responden dalam penelitian ini adalah 29 pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Selanjutnya, dianalisis dengan menggunakan Analisis Data Statistik Parametris melalui Korelasi Product Moment dan Regresi Sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan(x) dan kinerja pegawai (y) diketahui tidak terdapat pengaruh berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (kepercayaan 95%) diperoleh harga t hitung 1,23 lebih kecil dari t tabel, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, bahwa tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sehingga hendaknya perlu analisis yang tepat guna penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, selain itu, pegawai harus lebih meningkatkan disiplin pegawai yang merupakan salah satu tolak ukur penilaian kualitas kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai, Product Moment dan Regresi Sederhana.*

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : sisiliafisipolunmul@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang di perlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa Diklat bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS serta menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan pada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, Kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda dihadapkan pada beberapa masalah mengenai pendidikan dan pelatihan maupun kinerja pegawainya yaitu terindikasi dari:

1. Masih terdapat beberapa pembimbing kemasyarakatan pada Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan mengenai dasar-dasar pembimbing kemasyarakatan, Sehingga tingkat kompetensi pembimbing kemasyarakatan pada Balai Pemasarakatan kelas II samarinda belum merata.
2. Letak Geografis Kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda yang sangat rendah dari badan jalan dan tidak adanya sistem drainase yang mumpuni sehingga sering terjadi banjir saat hujan deras. Hal ini tentu mengganggu kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi atau kantor menjadi tertunda dikarenakan pegawai harus membersihkan sisa-sisa genangan air akibat banjir tersebut.
3. Sarana dan Prasarana di Balai Pemasarakatan masih kurang sehingga kualitas kerja juga tidak optimal dan sebenarnya kinerja di Balai Pemasarakatan sudah cukup baik hanya saja pembimbing kemasyarakatan terkesan kurang aktif dan kurang menjiwai pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang batasan masalah diatas, agar sasaran penelitian ini lebih terarah, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Kota Samarinda?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Kota Samarinda?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka yang jadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian ilmu administrasi negara.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait agar dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dalam meningkatkan keefektivan pendidikan dan pelatihan.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusi

Dalam (Sedarmayanti,2003:1-2) dijelaskan bahwa pada akhir abad XX organisasi publik maupun swasta tampak mulai menaruh perhatian terhadap MSDM. Menurut Bernadin Russel dari banyak studi MSDM dinilai sangat bermanfaat dalam peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan. Khususnya dikalangan usahawan Amerika Serikat MSDM telah menjadi cara pandang umum yang diaplikasikan pada perusahaan. Pelaksanaan MSDM yang baik diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dengan usaha penuh persaingan.

Asal mula MSDM merupakan hasil penemuan dari Peter Drucker dan Douglas Mc. Gregor pada tahun 1950an. Karya Drucker *The Practice of Manajemen* (1955) mengetengahkan manajemen melalui sasaran (*Manajemen Objectif*). Menurutnya manajemen yang efektif harus mengarah pada pan dangan dan usaha semua manajer ke arah tujuan bersama. Konsep tersebut menjadi dasar bagi sumber daya manusia (SDM) yang dimasukkan sebagai sasaran dan rencana strategis dari perusahaan yang hendaknya diarahkan untuk melibatkan semua orang dalam mencapai tujuan dan reencana tersebut.

Berangkat dari pemahaman definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa konsep kunci manajemen adalah bekerja melalui orang lain. Walaupun demikian pengertiannya, manajemen bukan berarti pasif sementara orang lain yang digerakkan bersifat aktif, tetapi manajemen itu memiliki pengertian fungsional. Dalam arti fungsional tersebut pekerjaan baru dapat dilaksanakan apabila ada kerjasama untuk mengerahkan dan mengelola berbagai sumber daya yang ada di organisasi melalui metode atau cara dalam rangka mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Kemudian, pengertian Pelatihan menurut (Sunnyoto, 2013:137), yaitu pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Sebagai upaya pemerintah dalam mewujudkan hal tersebut, maka dikeluarkan Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 31 disebutkan bahwa: “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran agar para pegawai dapat mengembangkan potensi diri dan memperbaiki performa dalam setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Dan dari pada itu diperoleh pemahaman bahwa pendidikan merupakan suatu proses perkembangan daya berpikir dan merangsang pertumbuhan pola pikir, maka dari itu pendidikan mempunyai arti yang sangat luas terutama dalam pengembangan kompetensi pegawai/aparatur agar dapat menyesuaikan diri dengan tugas pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat guna.

Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya secara yuridis mengenai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (dalam Pasolng,2010:170) Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa pada intinya latihan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: Latihan pra jabatan (*pre service training*), dan Latihan dalam jabatan (*in service training*)

Sedangan jenis Pendidikan dan Pelatihan menurut (Thoha, 2005:69) dijelaskan bahwa jenis pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi empat, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan
2. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan
3. Diklat fungsional
4. Diklat Teknis

Pengertian Kinerja

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja” atau “prestasi”.

Konsep kinerja menurut Pasolong (dalam Keban (2008: 209) menjelaskan istilah kinerja ini menunjukan bahwa “*the execution or fulfillment of a duty*” artinya yaitu pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau *a person’s achievement under test condition etc* yang berarti pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji, dsb.

Selanjutnya dalam studi administrasi publik, kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Wilson menekankan aspek efisiensi dalam desain sistem administrasi dan sejak F. W. Taylor mendorong pegawai bekerja dengan efisien. Dewasa ini, kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil.

Dalam Suwatno dan Priansa (2013: 196) dijelaskan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise.* yang berarti hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Maka dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam periode tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perlu diketahui agar menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi bawahan. Dalam teorinya menurut (Mangkunegara, 2005:16-17) ada 2 faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah)

dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Gibson (dalam Pasolong, 2007:176) mengatakan bahwa “kinerja seseorang itu ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemauan dan motivasi”.

Berbeda pula dengan pendapat diatas, menurut Gibson ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*)”.

Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Keban, 2008: 212) disebutkan bahwa parameter atau kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja meliputi :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Penghematan biaya,
5. Kemandirian atau otonomi dalam bekerja (tanpa selalu disupervisi),
6. Kerjasama.

Menurut (Dharma, 2003:24) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas : mutu yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu : sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Hipotesis

Berdasarkan Uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho : Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.
- Ha : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.

Definisi Konsepsional

1. Pendidikan dan pelatihan adalah proses pembelajaran agar para pegawai dapat mengembangkan potensi diri dan memperbaiki performa dalam setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi melalui latihan pra-jabatan tingkat I, II, dan III.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja seseorang atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran, atau kriteri yang telah ditentukan melalui beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, maupun kehadiran dan ketepatan waktu.

Definisi Operasional

Indikator-indikator yang digunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Variabel X) dalam penelitian ini diukur melalui sub indikator sebagai berikut:
 - a. Diklat Pra jabatan
 - b. Diklat Jabatan
 - c. Diklat Kepemimpinan
 - d. Diklat Fungsional
 - e. Diklat Teknis
2. Kinerja Pegawai (Variabel Y) dalam penelitian ini di ukur melalui sub indikator sebagai berikut :
 - a. Kualitas kerja,
 - b. Kuantitas kerja,
 - c. Kehadiran dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *mix metode* antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini metode penelitian kualitatif dan kuantitatif tidak akan dipakai bersama-sama, namun dapat digunakan dengan bergantian atau digabungkan. Dimana metode penelitian kualitatif digunakan untuk menemukan hipotesis, sedangkan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis data yang digunakan yaitu: Data Primer yang diperoleh langsung oleh pengumpul data (peneliti) dari objek penelitiannya dan Data Sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda yang berjumlah 29 orang yang tebagi dalam 3 bidang kerja sesuai dengan kebutuhan serta tugas dan fungsi yang diperlukan pada Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi: teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan secara langsung, tanpa mediator, melihat secara dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut, metode observasi di sini adalah bagian awal untuk menentukan seberapa besar sampel untuk melakukan penelitian pada Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda .
2. Wawancara (*interview*) : teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui teknik tanya jawab lisan dengan sumber keterangan yang dianggap layak untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yakni pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda.
3. Kuesioner : penulis membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang ditunjukkan kepada responden, untuk diisi sebagai sampel dari peneliti dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan akan penulis sebarakan kepada responden.
4. Dokumentasi : teknik pengumpulan data yang dilakukan dari pengumpulan dokumen-dokumen yang tersedia, baik berupa arsip-arsip, keputusan-keputusan serta pengumpulan foto-foto sebagai bentuk dokumentasi dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis sehingga mempermudah peneliti untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini penulis akan mempergunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan metode likert dan menetapkan skor terhadap jawaban responden dengan menggunakan skala jenjang 5 (1,2,3,4,5) dengan kriteria sebagai berikut :

- | | | |
|---------------------|--------------|---|
| a. Sangat Puas | diberi skor | 5 |
| b. Puas (P) | diberi skor | 4 |
| c. Cukup puas (CP) | diberi sekor | 3 |
| d. Tidak puas (TP) | diberi skor | 2 |

e. Sangat Tidak Puas diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.

Dalam teknik penulisan penelitian berupaya menggambarkan atau melukiskan serta menjabarkan tentang data dari fakta mengenai objek penelitian tanpa memberikan hipotesis, maka analisis dari penulisan dapat di katagorikan deskriptif kualitatif.

Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Menurut (Sugiyono, 2009:173) adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi sederhana.

Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah yang digunakan dalam analisis ini dengan menentukan persamaan regresi. Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda

Balai Pemasarakatan (BAPAS) sebelumnya dan tercantum dalam Sistem Pemasarakatan sekaligus merupakan pengembangan dari sistem Kepenjaraan yang pertama kali dicetuskan oleh Dr.Sahardjo,SH, pada konferensi Pemasarakatan di Lembang – Bandung pada Tahun 1966 dikenal dengan sebutan Balai Bimbingan Kemasyarakat dan Pengentasan Anak (Balai BISPA).

Visi

“Memulihkan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan WBP / Klien Pemasarakatan sebagai mahluk individu, mahluk sosial dan mahluk Tuhan (Manusia Mandiri).”

Misi

1. Melaksanakan Pembimbingan dan Pengawasan terhadap WBP(Klien Pemasarakatan) dan Anak Didik Pemasarakatan yang memperoleh Asimilasi, Pembebasan Bersyarat (PB), Cuti Menjelang Bebas (CMB) dan Cuti Bersyarat (CB), dengan melaksanakan Home Visit, After Care dan Terminasi;
2. Melaksanakan Pembimbingan, Pengawasan dan Pendampingan terhadap Anak Negara yang berdasarkan Penetapan Pengadilan Pembinaan/Bimbingannya diserahkan kepada Orang Tua, Wali atau Badan Sosial;

3. Melaksanakan Penelitian Kemasyarakatan (Litmas) dan pendampingan terhadap Anak yang Berhadapan dengan Hukum (ABH);
4. Melaksanakan Penelitian Kemasyarakatan (Litmas) untuk program Pembinaan Luar dan dalam bagi Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) untuk Rutan/Lapas;

PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan ada Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh penyelenggara maupun kebutuhan diklat pegawai. Serta pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan para pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda dapat mengikutinya dengan baik, hanya saja terkendala jarak pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan tidak di lingkungan Kota Samarinda menjadi kendala pegawai mengikuti diklat tersebut, selain hal tersebut kendala dalam peningkatan kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda adalah tidak meratanya diklat yang diberikan kepada pegawai sehingga masih terdapat pegawai yang belum menerima diklat sesuai dengan kebutuhan kerjanya.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diterima oleh pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda telah berusaha untuk secara maksimal agar dapat mengikuti seluruh kurikulum yang disampaikan pada penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Seperti yang diketahui dapat proses pembelajaran agar para pegawai dapat mengembangkan potensi diri dan memperbaiki performa dalam setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Dan dari pada itu diperoleh pemahaman bahwa pendidikan merupakan suatu proses perkembangan daya berpikir dan merangsang pertumbuhan pola pikir, maka dari itu pendidikan mempunyai arti yang sangat luas terutama dalam pengembangan kompetensi pegawai/aparatur agar dapat menyesuaikan diri dengan tugas pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat guna. Namun pada hasil wawancara penulis bersama beberapa narasumber menyimpulkan bahwa tidak semua pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengertian tersebut. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk formalitas yang dilakukan instansi pemerintahan seperti halnya bahwa pegawai beranggapan pendidikan dan pelatihan hanya kegiatan yang wajib diikuti pegawai dan tidak semua kurikulum yang diterima oleh pegawai dapat diterapkan pada lingkungan kerja. setiap pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda telah berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, khususnya lagi sebagai tugas sosialisasi kepada narapidana yang menjadi tanggung jawab Bapas, hanya saja tingkat wawasan maupun pendidikan setiap pegawai berbeda dalam menjalankan tugasnya, hal tersebutlah yang menyebabkan adanya perbedaan kinerja yang ada di Bapas.

Selanjutnya, pada indikator penilaian kinerja menurut saya selaku pimpinan pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda para pegawai telah menjalankan

tugasnya dengan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pegawai telah mengetahui tugas pokok fungsinya masing-masing bidang, dan dapat menjalankannya sesuai dengan standar yang telah ada dalam setiap pekerjaannya. Namun dari segi kuantitas tidak semua pekerjaan secara maksimal dapat terselesaikan mengingat jumlah rasio antara pegawai dan masyarakat yang menerima pelayanan masih belum seimbang. Maupun dalam hal ketepatan waktu terkadang masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti datang terlambat saat kembali makan siang. Untuk itu, peran pimpinan selalu aktif dalam mengawasi setiap pekerjaan bawahan dengan menerapkan beberapa perjanjian sanksi apabila pegawai bekerja tidak sesuai dengan koridor yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian juga disampaikan bahwa lokasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang jauh menjadi kendala pegawai mengikuti diklat, hal tersebut dianggap tidak efektif dengan penyelenggaraan diklat yang jauh namun tidak memberikan perubahan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Balai Pemasaryakatan Kelas II Samarinda.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ternyata positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,23$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,20 - 0,399$ yang termasuk dalam kategori rendah.

Adapun analisis data yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana $Y = a + bx$, dimana nilai $a = 48,39$ dan nilai $b = 0,16$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 49,39 + 0,16x$. Jadi interpretasinya adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada pendidikan dan pelatihan maka nilai kinerja pegawai sebesar 48,39. Jika terjadi atau ada peningkatan pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 48,55.

Namun, pada taraf signifikansi 5% (tingkat kesalahan 95%) maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan rumus $dk = n - 2$ diperoleh t tabel sebesar 2,052. Ternyata harga t hitung 1,23 lebih kecil dari t tabel, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi antara pendidikan dan pelatihan yang rendah yaitu sebesar 0,23 maka dari hasil uji signifikansi dengan nilai $r = 0,23$ tersebut diperoleh hasil t hitung (1,23) yang lebih kecil dari t tabel (2,052) sehingga hasil koefisien tersebut tidak dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut tidak mencerminkan keadaan populasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pembahasan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai

Pemasyarakatan Kelas II Samarinda, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda dapat cukup baik karena pegawai dapat mengikuti rangkaian kegiatan diklat yang diselenggarakan. Namun belum secara maksimal dapat diaplikasikan di lingkungan kerja.
2. Kinerja Pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda berdasarkan hasil penelitian masih terdapat beberapa kekurangan diantaranya yaitu kurang disiplinnya pegawai dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, akan tetapi dari segi kuantitas pegawai Balai Pemasyarakatan kelas II Samarinda sudah cukup baik dalam pekerjaannya karena dalam penyelesaian pekerjaan pegawai telah sesuai dengan beban kerjanya masing-masing.
3. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (kepercayaan 95%) diperoleh harga t hitung 1,23 lebih kecil dari t tabel, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda sehingga hasil koefisien tersebut tidak dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil atau data tersebut tidak mencerminkan keadaan populasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pembahasan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini hendaknya pendidikan dan pelatihan diberikan kepada pegawai yang benar-benar memerlukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki agar tepat sasaran dan pegawai yang bersangkutan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan.
2. Berdasarkan penelitian pada variabel kinerja sebaiknya disiplin pegawai lebih ditingkatkan karena disiplin pegawai merupakan salah satu tolak ukur kualitas kinerja yang dimiliki pegawai. Sehingga semakin tinggi disiplin pegawai maka kualitas kinerja pun semakin baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda. oleh Karena itu, perlu adanya analisis mengenai kebutuhan pelatihan pegawai dengan benar serta menuangkannya pada pendidikan dan pelatihan maupun partisipasi karyawan Balai Pemasyarakatan Kelas II Samarinda khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang profesional dan mampu bersaing dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan dan pelatihan

yang dilakukan tidak harus pada pendidikan dan pelatihan secara formal, Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda dapat mengembangkan sistem pelatihan berbasis mandiri yaitu dengan memberikan referensi buku-buku, CD, diskusi rutin yang disampaikan disela-sela briefing oleh Pimpinan Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda yang dapat menunjang kegiatan pekerjaan, maupun wawasan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- . 2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi ketiga, Cetakan I*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Cardoso G, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Danim, Sudarma, Prof.Dr. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1995. *Perilaku Organisasi Edisi Ketujuh Terjemahan*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irfan. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Keban, T Yarimias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan dan Akdon. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2010.*Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Zauhar, Soesilo. 2007. *Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi dan Strategi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Negeri Sipil. 2001. Citra Umbara. Bandung

SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 58 Tahun 2002