

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN BAGI PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA SEBERANG

Annisa Hariani¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang, serta untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu *software* diklat yang meliputi kurikulum, metode belajar mengajar, tenaga pengajar, dan *hardware* diklat meliputi fasilitas, alat bantu pendidikan, anggaran/pendanaan, dan faktor pendukung serta faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri atas Camat sebagai *key informan*, dan pegawai yang telah mengikuti Diklat sebagai *informan*. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *software* Diklat kepemimpinan bagi pegawai meliputi kurikulum yang masih kurang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan masa kini, metode belajar mengajarnya masih monoton karena hanya berupa ceramah dan kurang ada simulasi-simulasi kreatif, serta kompetensi tenaga pengajar belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini. Sedangkan dilihat dari *hardware*, fasilitas sudah cukup memadai. Beberapa faktor yang menyebabkan Diklat kepemimpinan tidak berjalan sesuai yang diharapkan yaitu adanya keterbatasan dana yang tersedia pada kecamatan, sehingga hanya beberapa pegawai saja yang dapat ikut kegiatan Diklat, keterbatasan kemampuan individu dalam penggunaan alat diklat, dan tim pengajar yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini dalam memberikan materi.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik,

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas sehingga daya saing organisasi semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, peranannya disetiap negara menjadi penting, sangat penting dan sangat menentukan. Hal ini diatas secara umum ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada Pasal 3 Ayat 1 bahwa “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”.

Melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ini aparatur pemerintah dapat berpikir kreatif dan kritis dimana dalam melaksanakan tugas kelak sangat diharapkan tenaga dan pikirannya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kantor Kecamatan Samarinda Seberang ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi atau instansi, pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Diklat Kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Pelatihan Diklatpim yang dilakukan selain sebagai modal kerja bagi yang bersangkutan juga sebagai investasi lembaga untuk mempertahankan kredibilitas lembaga. Memang cukup beralasan jika pelatihan untuk pegawai yang akan menduduki jabatan/eselon diberikan pelatihan agar memudahkan

pegawai tersebut menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang pemimpin. Diklatpim memang tepat digunakan sebagai jalur pembinaan bagi pemegang jabatan struktural, dapat membentuk sikap mental dan perilaku pegawai kearah hasil kerja yang lebih baik.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.
2. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2001:5) yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sutrisno (2009:6-8) menyatakan manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif didalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Persaingan ini organisasi di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Oleh karena itu manajemen dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang atau manusia sebagai aktor atau pelaku sangatlah dibutuhkan agar pekerjaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik.

Rosidah (2003:9) menyatakan sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Pengembangan dalam organisasi secara umum, sebagaimana penjelasan pengertian pengembangan menurut pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagai Pedoman dalam Pengembangan Organisasi Sektor Publik adalah upaya untuk meningkatkan kualitas, seperti kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kadarisman (2013:5) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Kadarisman (2013 : 53) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Berkaitan dengan bahasan tentang manfaat pengembangan SDM, Kadarisman (2013:39-40) menyatakan manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM adalah bisa dilihat dari secara makro dan mikro. Secara makro penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang efektif. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Namun demikian juga dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pujirahayu (2008:18) menyatakan bahwasuatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi agar pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai, mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sasaran pendidikan dan pelatihan

Pegawai Negeri Sipil adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Notoatmodjo (2009:41) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dimana tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran. Sesuai dengan tujuan dan arahan pembangunan, tujuan pendidikan adalah berusaha membangun manusia Indonesia yang sadar perlunya membangun hari esok yang lebih baik, yang percaya pada dirinya sendiri bahwa ia dapat memperbaiki kehidupannya dan memiliki kemampuannya serta kecakapan yang diperlukan untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik.

Notoatmodjo (2003:31-33) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Diklat. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran Diklat. Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari *input* (sasaran Diklat) dan *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Dalam teori Diklat faktor yang mempengaruhi proses diklat itu dibedakan menjadi dua, yakni apa yang disebut perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).

Perangkat lunak dalam proses Diklat mencakup antara lain: kurikulum, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses Diklat ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*man, money, materiil, dan methods*). Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Di dalam manajemen, sumber daya (4M) dimasukkan dalam *input*, sehingga hanya ada tiga unsur yakni: *input*, proses, dan *output*.

Definisi Konsepsional

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konsepsional dan moral pegawai yang dilakukan melalui berbagai tindakan yang dalam penelitian ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yaitu diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat

kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini dikaji melalui perangkat lunak dalam proses Diklat mencakup antara lain: kurikulum, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses Diklat ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sugiyono (2009:11) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Fokus Penelitian

Adapun fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai :
 - a. *Software* (Perangkat lunak)
 - 1) Kurikulum
 - 2) Metode belajar mengajar
 - 3) Tenaga pengajar
 - b. *Hardware* (Perangkat keras)
 - 1) Fasilitas
 - 2) Alat bantu pendidikan
 - 3) Anggaran / pendanaan
2. Faktor penghambat dan pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia melalui Diklat kepemimpinan bagi pegawai.

Sumber Dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan sekunder dengan uraian sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang peroleh langsung dari responden atau ada hubungannya dengan objek melalui tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis teliti. *Key informan* adalah Ansarullah, SE selaku Camat Samarinda Seberang. *Informan* adalah pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang yang telah mengikuti Diklat kepemimpinan tingkat PIM III dan PIM IV yaitu Ansarullah, SE selaku Camat, Fahrudin, S.Sos selaku Sekretaris Camat, Dra. Turinah selaku Kasubbag Keuangan & Perencanaan, Ida Purnamawati, S.Sos selaku Kasi

PMK & Kesejahteraan, Iskandar, S.Sos selaku Kasi Pelayanan Umum. Dalam penelitian ini, sumber data primer yakni *Key Informan* dan *Informan* ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan penelitian menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Tujuan dari pemilihan *Purposive Sampling* sumber-sumber informasi yang diinginkan peneliti benar-benar sesuai.

2. Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yaitu :
 - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengembangan SDM melalui Diklat kepemimpinan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.
 - b. Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
yaitu pemanfaatan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, teori dan konsep dari kepustakaan berupa buku-buku ilmiah dengan mempelajari bahan literatur yang terkait dengan judul ini.
2. Peneliti Lapangan (*Field Work Research*)
Pengumpulan data-data, informasi dan bahan secara langsung kelapangan lokasi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data di lapangan antara lain yaitu : Observasi, Wawancara, Dan Dokumentasi.

Teknik Analisis Data dan Pembahasan

Teknik analisis data sangat diperlukan untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Di dalam analisis data kualitatif terdapat empat kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu : pengumpulan data (*Data Collection*) kondensasi data (*Data Condensation*), penyajian data (*Data Display*), penarikan kesimpulan (*Conclusions Drawing/verifying*).

Hasil Penelitian

Pengembangan SDM melalui Diklat bagi Pegawai

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diartikan secara makro dan mikro. Secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau

kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan dan pengolahan Sumber Daya Manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan unit kerja (Departemen atau organisasi yang lain), maka Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang telah mengikuti Diklat PIM IV dan PIM III yang diadakan di dalam ataupun diluar daerah selama dua bulan. Disana mereka dibekali untuk menjadi seorang pemimpin. Serta yang menjadi pertimbangan dalam mengikuti Diklat adalah setiap pegawai yang mau memiliki jabatan atau yang sudah memiliki jabatan itu diharuskan melakukan pendidikan dan pelatihan, sehingga pegawai itu menjadi lebih bertanggungjawab dalam hal pekerjaan setelah mengikuti diklat PIM.

Software

Software atau perangkat lunak yaitu suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan. Perangkat lunak dalam proses Diklat mencakup antara lain yaitu kurikulum, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar, dengan sajian hasil penelitian sebagai berikut:

Dilihat dari UU No. 20 Tahun 2003, kurikulum merupakan seperangkat rencana dan sebuah pengaturan berkaitan dengan tujuan, isi, bahan ajar dan cara yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai sebuah tujuan pendidikan nasional. Untuk lebih mengetahui tentang kurikulum ini, maka peneliti melakukan wawancara kepada Camat Samarinda Seberang selaku *key informan* serta pegawai yang telah mengikuti Diklat sebagai *informan*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari segi kurikulum atau materi pembelajaran yang diberikan sudah dilakukan namun belum maksimal karena kurikulum yang diberikan kurang *update* dan kurang komunikatif, serta kurikulumnya masih kurang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan masa kini. Sehingga peserta diklat masih kurang memahami dengan kurikulum tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 18 yaitu metode diklat disusun sesuai dengan tujuan dan program diklat bagi orang dewasa. Mengingat peserta diklat telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tertentu maka digunakan metode diklat bagi orang dewasa yang sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta, bersifat interaktif antara peserta dengan Widyaiswaradan antar peserta, berlangsung dalam

suasana belajar yang bebas, dinamis, dan fleksibel. Metode pembelajaran ini memiliki peran yang penting dalam proses pembelajaran, selain agar proses belajar mengajar tidak membosankan, peserta didik juga akan semakin mudah mencerna materi yang diberikan. Untuk itulah ketika memilih sebuah metode, pendidik harus memperhatikan karakteristik peserta didik. Pendidik dapat menggunakan metode yang berbeda untuk tiap kelasnya disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa metode belajar mengajarnya masih monoton karena hanya berupa ceramah dan kurang ada simulasi-simulasi kreatif, sehingga peserta diklat merasa bosan dengan apa yang telah diberikan materi oleh narasumbernya.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 1). Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 2). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi tenaga pengajarnya sudah baik namun belum maksimal, karena tenaga pengajarnya belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini, cara penyampaiannya monoton dan kurang komunikatif, sehingga peserta Diklat kurang mengerti dengan apa yang diajarkannya.

Hardware

Hardware atau perangkat keras yaitu suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan. Perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses Diklat mencakup antara lain yaitu fasilitas, alat bantu pendidikan dan anggaran/pendanaan, dengan sajian hasil penelitian sebagai berikut:

Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 20 mengenai fasilitas diklat yaitu sarana dan prasarana diklat ditetapkan sesuai dengan jenis diklat dan jumlah peserta diklat, dan instansi pembinaan menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana diklat. Yang dimaksud standar kelengkapan sarana dan prasarana diklat adalah persyaratan minimal yang menyangkut kualitas dan kuantitas fasilitas dan peralatan diklat sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam persyaratan akreditasi diklat. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda

maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu. Contohnya fasilitas Diklat yang berarti segala sesuatu yang disediakan yang mempermudah dan memperlancar terlaksananya kegiatan Diklat demi tercapainya proses belajar mengajar yang baik. Ada banyak contoh fasilitas Diklat diantaranya gedung, meja, kursi, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa fasilitasnya sudah cukup baik, karena semua fasilitas yang dibutuhkan sudah disediakan yaitu gedung, transportasi dan konsumsi. Walaupun ruangan yang disediakan bukan ruang pendidikan dan pelatihan pada Bandiklat.

Permendikbud No. 22 Tahun 2016 menyatakan bahwa media pembelajaran, berupa alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pelajaran yang dimaksud dengan alat bantu pendidikan adalah alat-alat yang digunakan oleh seorang pendidik dalam menyampaikan materi atau bahan pendidikan atau pengajaran. Dalam prakteknya alat bantu ini lebih sering disebut sebagai peraga karena berfungsi untuk membantu atau memperagakan sesuatu didalam proses pendidikan atau pengajaran. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa alat bantu yang disediakan yaitu modul sehingga peserta diklat dapat mempelajarinya sendiri. Peserta diklat yang kurang paham dengan isi modul dapat bertanya ketika mengikuti diklat serta disediakannya alat bantu lainnya seperti ATK (Alat Tulis Kantor) dan transportasi untuk kegiatan diluar selama mengikuti diklat.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Diklat Kepemimpinan bagi Pegawai

Dari hasil penelitian yang diperoleh penulis, ditemukan beberapa hal yang menjadi pendukung dan penghambat dalam pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Diklat kepemimpinan bagi pegawai sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung

Ada beberapa faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan ini maka dapat membawa pengaruh positif bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi.

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa adanya dukungan kepemimpinan, maka proses pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan pegawai tidak akan berjalan dengan baik. Sebagai faktor penting maka dalam proses pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan pegawai harus didukung oleh kepemimpinan yang baik. Karena kemampuan dari kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai suatu penggerak sehingga dapat mendorong pegawai dalam bekerja. Dengan adanya sikap pengarahan yang baik yang diturunkan oleh pemimpin maka

pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik.

2) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang disediakan yang mempermudah dan memperlancar terlaksananya kegiatan Diklat demi tercapainya proses belajar mengajar. Dengan adanya fasilitas yang cukup mendukung dalam pelaksanaan Diklat ini maka telah disediakan gedung yang cukup nyaman untuk digunakan, tersedianya transportasi untuk kegiatan diklat, serta dijaminnya konsumsi tiga kali sehari untuk peserta Diklat.

2. Faktor Penghambat

Ada beberapa faktor yang menyebabkan Diklat tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Faktor penghambat tersebut berasal dari dalam individu maupun luar individu, faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Keterbatasan Anggaran

Indonesia khususnya Kalimantan Timur khususnya Kota Samarinda telah mengalami Defisit Anggaran yang memberikan dampak kurang efektifnya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau tidaknya pengembangan adalah dana. Jika dana tersedia maka pengembangan dapat berjalan dengan lancar tetapi sebaliknya jika tidak pengembangan akan terhambat. Pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang mengalami persoalan tersebut, hal ini dikarenakan dana untuk pendidikan dan pelatihan masih mengandalkan dana APBD. Keterbatasan APBD membuat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersendat, sehingga hanya beberapa pegawai saja yang dapat ikut dalam kegiatan Diklat. Selain itu kesempatan pegawai di kantor kecamatan untuk mengembangkan kualitasnya melalui diklat terbatas, sehingga tidak semuanya pegawai yang telah mengikuti diklat.

2) Narasumber atau pemateri yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini.

Narasumber atau pemateri yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini atau profesionalitas merupakan cerminan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Profesional mencakup bagaimana tingkat kemampuan keterampilan kerja mengenai sikap, perilaku, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan, apakah ada kebijakan untuk memotivasi semangat kerja para pegawai. Upaya untuk meningkatkan pertanggungjawaban kinerja mengenai profesionalitas adalah dengan diberikannya pelatihan para pegawai tiap jabatannya, pelatihan yang dilakukan tersebut dapat membantu pegawai untuk

semakin mengasah kemampuan mereka dalam menangani tugasnya masing-masing. Masalah yang ada di sini tentang narasumber atau pemateri yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini yaitu sudah baik namun belum maksimal, karena tenaga pengajarnya belum profesional dalam disiplin waktu, dan cara penyampaiannya monoton dan kurang komunikatif, sehingga peserta Diklat kurang mengerti dengan apa yang diajarkannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Software* (Perangkat Lunak) pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang mengenai kurikulum masih kurang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan masa kini, metode belajar mengajarnya masih monoton karena hanya berupa ceramah dan kurang ada simulasi-simulasi kreatif, dan kompetensi tenaga pengajarnya yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini.
2. *Hardware* (Perangkat Keras) pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang sudah cukup baik, karena semua fasilitas yang diberikan sudah disediakan walaupun menggunakan ruangan instansi lain dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta alat bantu pendidikan berupa modul sebelum kegiatan sudah diberikan sehingga hal yang tidak dimengerti dapat ditanyakan ketika mengikuti diklat.
3. Faktor pendukung pengembangan SDM melalui diklat kepemimpinan bagi pegawai harus didukung oleh kepemimpinan yang baik, karena kemampuan dari kepemimpinan dapat dijadikan sebagai suatu penggerak sehingga dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik. Dan jika dilihat dari fasilitas diklat yang dibutuhkan sudah tersedia seperti gedung, transportasi dan konsumsi. Sehingga diharapkan bisa mendukung kegiatan diklat yang ada.
4. Faktor penghambat pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yaitu berasal dari faktor *internal* maupun *eksternal*. Adapun faktor *internal* tersebut yaitu berasal dari individu itu sendiri yang tidak mampu mengikuti diklat dikarenakan anggaran yang terbatas sehingga hanya beberapa pegawai saja yang dapat ikut dalam kegiatan diklat, selain itu keterbatasan kemampuan individu dalam penggunaan alat diklat, fasilitas ruangan yang kurang dan tidak memadai. Selain itu faktor *eksternal* yaitu berasal dari tim pengajar yang belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini memberikan materi.

Saran-Saran

1. Pengajar sebaiknya memberikan materi yang terbaru atau *update* agar peserta mudah mengerti dan memperbaharui metode mengajar agar tidak menggunakan teknik-teknik yang monoton.
2. Kantor Kecamatan Samarinda Seberang sebaiknya lebih mendahulukan kepada pegawai yang belum mengikuti diklat, agar semua pegawai di kantor tersebut memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat kepemimpinan.
3. Untuk peserta diklat diharapkan lebih berinisiatif dalam bertanya mengenai materi diklat yang tidak dipahaminya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rosidah, Ambar T dan Sulistiani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*. Bandung : CV. Alfabeta.

Peraturan Perundangan:

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 *tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Citra Umbara.