

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan

Andi Nurmayadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen Jakarta

A.Nurmayadi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai Maret – Juni 2019. Kegiatan penelitian bertempat di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Katakunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2003, p. 2).

Sumber dayamanusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Saat ini, kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan.

Dari hasil pengamatan peneliti, kinerja pegawai negeri sipil yang buruk disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji, dan tingkat pendidikan yang belum seluruhnya S1. Maka terjadinya kinerja pegawai yang buruk adalah akibat dari lemahnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yaitu melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Sulistiyani & Rosidah, 2003, p. 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2005, p. 67). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjaja, 1995, p. 73).

Sesuai tujuan Nasional sebagai mana tercantum dalam pembukaan Undang-undang dasar 1945, untuk melindungi bangsa Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan, kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan

kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai negeri sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan dan pembangunan. pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional tersebut adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan negara kesatuan republik indonesia. Disamping itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai sikap yang professional, berbudi pekerti luhur, berdaya-guna, berhasil-guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat, dan abdi Negara dalam negara kesatuan republik indonesia.

Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1999, disebutkan bahwa, pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pegawai Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata, dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dan dalam pasal 31 disebutkan bahwa, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan. Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, pegawai negeri sipil harus menyadari terhadap dasar-dasar umum pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu: (1) kognitif (pengetahuan); (2) efektif (sikap); (3) psikomotorik (keterampilan); dan (4) perspektif (perspektif). Dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat), setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena kemampuan yang telah di peroleh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri. Untuk dapat menciptakan sumber daya pegawai pemerintahan yang handal dan professional, diperlukan suatu pengorbanan yang cukup, dan ini harus menjadi komitmen bersama, khususnya membangun sumber daya pegawai pemerintah dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik, bersih, bertanggung jawab, dan berwibawa serta tidak adanya korupsi kolusi dan Nepotisme (KKN). Untuk mewujudkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan jawaban pegawai pemerintah dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan (*service provider*), pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi pegawai negeri sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyedia layanan (*service provider*), dan dapat mengembangkan kemampuan yang telah di perolehnya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

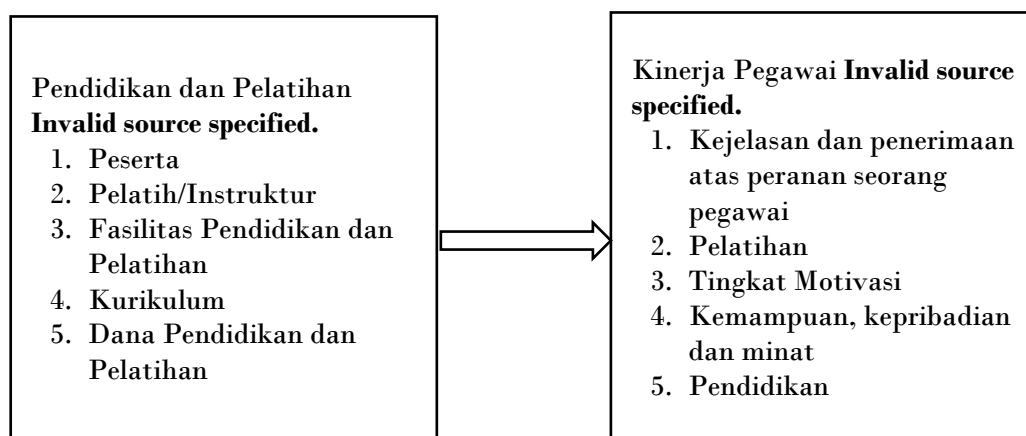
Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya (Suradinata, 2003, p. 211). Hal-hal lain juga perlu di perhatikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah kebijaksanaan mengenai “prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat)” agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil, yang

professional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif produktif, serta tanggung jawabnya.

TINJAUAN LITERATUR

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009, p. 8), yang menyatakan bahwa: salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Darttha, 2010), (Rezita, 2015), dan (Kamrida, 2016). Maka peneliti menggambarkan kerangka penelitian sebagaimana gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kemeterian Pendidikan dan Kebudayaan bagian PLP sebanyak 45 Orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon responden yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan dari kelompok penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,572 + 0,707 \text{ Pendidikan dan Pelatihan}$$

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel Y.

Tabel 1. Hasil Uji-f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,560	1	5,560	30,520	,000 ^b
Residual	5,283	29	,182		
Total	10,843	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai F-hitung = 30,502 sedangkan nilai F-table = 4,18. Jadi $F\text{-hitung} \geq F\text{-table}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan demikian hipotesa satu diterima.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial (Ghozali, 2012). Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,572	,375		1,524	,138
Pendidikan dan Pelatihan	,707	,128	,716	5,524	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,707 dengan nilai t-hitung = 5,524 sedangkan nilai t-table = 2,045 sehingga $t\text{-hitung} \geq t\text{-table}$ dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Koefisien determinasi (R^2) yaitu proporsi dari variasi perubahan total variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi perubahan variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,496	,42682

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah

Besarnya nilai koefisien determinan (Adjusted R square) adalah 0,496, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49,6 % dan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan belajar yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan setelah pelaksanaan diklat akan terjadi peningkatan kinerja pada peserta. Tujuan yang hendak dicapai adalah pertumbuhan kinerja baik pada individu peserta maupun pada lembaga yang ditempati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dinyatakan Simamora (1995) bahwa tujuan pelaksanaan diklat adalah untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar para pegawai baru supaya menjadi kompeten di bidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi.

SIMPULAN

Bahwa peranan pendidikan dan pelatihan di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan cukup baik. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,707. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada variabel Pendidikan dan pelatihan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dari skala korelasi variabel pendidikan memiliki nilai yaitu sebesar 0,716, dimana angka tersebut berada pada posisi kuat. Nilai Fhitung sebesar 30,502 sedangkan Ftabel sebesar 4,18, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki $sig F < 0.05$ yaitu sebesar 0.000 sehingga secara simultan/serentak, variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga hipotesis penulis yang menyatakan bahwa “jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat” dapat diterima.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sudah dijalankan di Bagian PLP Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan hendaknya bisa terus dilaksanakan dengan adanya beberapa peningkatan, baik dari segi metode, materi dan pelatih diklat. Karena materi diklat merupakan variabel yang paling dominan, maka untuk kegiatan selanjutnya penentuan materi diklat dapat dilakukan dengan mengadakan analisis kebutuhan para peserta diklat. Materi diklat berguna untuk mendeteksi kebutuhan peserta diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, W. U., Salim, F., & Sofyan, M. (2019). The Influence of Service Quality and Price on the Interest of Commuterline KRL Passengers. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 13-18. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/29/29>
- Amelia, S., Salamah, H., & Sofyan, M. (2019). Effect of Marketing Strategy and Service Quality Against the Decisions of Parents. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 31-37. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/31/31>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140-160.
- Dharmmesta, B. S., & Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPPFE.
- Fornell, C. (1992). A National Customer Satisfaction Barometer: The Swedish Experience. *Journal of Marketing*, 56(1). doi:<https://doi.org/10.1177/002224299205600103>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

- Kamrida, A. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardalis, A. (2005). *Meraih Loyalitas Pelanggan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rezita, R. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Septya, P. R., Taufik, P. A., & Yusuf, Z. (2019). The Effect of Service Quality and Marketing Programs on Third Party Funds. *1*(1), 8-12. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/28/28>
- Sofyan, M. (2019). Community Satisfaction of the Urban Flood Control System Improvement Project (UFCSI). *Ilomata International Journal of Social Science*, *1*(1), 29-34. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/36/35>
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, *4*(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suradinata, E. (2003). *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*. Bandung: Ramadan.
- Widjaja, A. W. (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.