



Peran Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kabupaten Probolinggo

Mastina Maksin ¹, Syarla Fian Fitria Rasyida ², M. Rizky Hidayatullah ³,
Siti Nur Fadhilah ⁴

¹⁻⁴ Universitas Panca Marga

Korespondensi penulis: mastinamaksin@upm.ac.id¹, riskyhidayat2408@gmail.com³

Abstract. *Education and Training (DIKLAT) plays a vital role in developing individuals, especially in terms of improving employee performance. Studies have shown that TRAINING plays an important role in increasing employee performance. The aim of this research is to analyze the importance of the role of education and training in improving employee performance in Probolinggo district. This research uses a qualitative approach method where the data comes from observations and reading sources related to education and training. This research shows that education and training has various benefits, benefits for employees who carry out education and training, they can gain additional knowledge and improve their skills, and benefits for organizations that carry out education and training activities can get employees who are stratified, so that it has a good impact in the future progress of the organization..*

Keywords: *Diklat, Employee Performance, Performnace .*

Abstrak. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berperan vital dalam membina individu, terutama dalam hal memperbaiki performa karyawan. Studi telah menunjukkan bahwa DIKLAT memegang peranan penting dalam menaikkan performa karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa pentingnya peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kabupaten probolinggo Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dimana datanya berasal dari hasil observasi dan sumber bacaan yang berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan memiliki berbagai manfaat, manfaat untuk pegawai yang melaksanakan Pendidikan dan pelatihan, mereka bisa memperoleh tambahan pengetahuan serta meningkatkan keterampilan mereka, dan manfaat untuk organisasi yang melaksanakan kegiatan Pendidikan dan pelatihan dapat memperoleh pegawai yang berstratifikasi, sehingga berdampak baik dalam kemajuan organisasi kedepannya.

Kata kunci: Diklat, Kinerja Pegawai, Kinerja

LATAR BELAKANG

Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan peran sumber daya manusia karena dalam hakikatnya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif. Organisasi akan kesulitan dalam menjalankan fungsi - fungsinya secara maksimal apabila tidak mempunyai sumber daya manusia yang memadai. Pada masa kini yang sudah masuk era digital, kemajuan teknologi semakin pesat dan memberikan pengaruh yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia, sumber daya manusia juga akan berevolusi untuk mengikuti perkembangan zaman agar lebih efektif dan efisien serta mempersingkat waktu dalam melakukan sebuah pekerjaan. Manusia memiliki kemampuan untuk menyusun strategi, tujuan, inovasi, dan pendekatan baru untuk menggapai cita - cita organisasi ataupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan sebagai proses untuk menghasilkan manusia yang dapat bersaing dalam hal kompetensi, keterampilan, dan kualitas.

Received November 30, 2023; Accepted Desember 15, 2023; Published Maret 27, 2024

* M. Rizky Hidayatullah, riskyhidayat2408@gmail.com

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dilaksanakan agar dapat beradaptasi dengan berbagai sistem yang terdapat pada suatu organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan pendidikan dan pelatihan ada dua cakupan utama yang perlu diperhatikan, yaitu terkait personal dan organisasional. Kedua hal tersebut harus berkembang dengan tepat dan saling berkelanjutan (Basri dan Rusdiana, 2015). Faktor pendukung organisasi banyak jenisnya, namun faktor pendukung organisasi yang paling utama yaitu sumber daya manusia yang hakikatnya sebagai penggerak atau tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Efektivitas dan efisiensi faktor pendukung organisasi yang lain dapat berfungsi dengan maksimal apabila sumber daya manusia dalam organisasi tersebut berkualitas. Pengembangan kualitas pegawai mencakup dua faktor yaitu faktor kualitas dan kuantitas. Faktor kualitas dapat diartikan sebagai tingkat mutu atau tingkat baik dan buruknya sumber daya manusia dalam melakukan fungsinya secara keseluruhan sedangkan aspek kuantitas yaitu ukuran nilai atau hasil dari pengerjaan yang telah dicapai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat mencapai faktor kualitas yang diinginkan, karena manusia merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan keterlibatan yang signifikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guna memastikan bahwa keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan sejalan dengan tugas dan kemampuan yang telah ditentukan. Pelatihan dan pendidikan adalah salah satu langkah strategis yang dapat digunakan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan ini menguntungkan perusahaan karena memungkinkan sumber daya manusia untuk mendapatkan informasi, keterampilan, dan kapasitas baru. Pengembangan dan pembinaan pegawai memang harus dilakukan secara berkelanjutan dan bertahap agar pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai karir yang diharapkan. Pengembangan karyawan ini juga akan memberikan pengaruh positif terhadap efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi. Semakin tinggi sebuah kualitas dari pendidikan dan pelatihan maka dapat dipastikan kinerja ataupun keterampilan dari sumber daya tersebut juga akan meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Dasar Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah metode yang digunakan untuk membina dan memberikan bimbingan terhadap sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan,

produktivitas, intelektual dan kepribadiannya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada analisis jabatan untuk memastikan bahwa pegawai memahami tujuan dari program tersebut. Berikut ini adalah beberapa definisi pendidikan dan pelatihan menurut para ahli yang dapat dijadikan referensi :

Pendidikan Menurut Para Ahli

1. M. J. Langevelt menjelaskan bahwa Pendidikan merupakan sebuah proses pembinaan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak-anak untuk membentuk sikap dan karakter yang dapat menolong mereka dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas tindakan mereka ketika sudah dewasa.
2. John Dewey berpendapat bahwa pendidikan adalah proses belajar dan penyesuaian yang tidak memiliki batasan usia untuk mendapatkan pengalaman guna membentuk kecakapan dan keterampilan intelektual.
3. H. Horne menjelaskan pendidikan adalah proses berkelanjutan dan bertahap untuk melakukan sebuah perubahan dengan menyesuaikan pertumbuhan fisik dan mental.

Dari definisi pendidikan menurut tiga ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan suatu proses bimbingan yang dilakukan secara terencana dan bertahap untuk membentuk sikap, kepribadian, dan karakter seseorang, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan pegawai.

Pelatihan Menurut Para Ahli

1. Gary Dessler (2009) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses untuk memberikan bimbingan kepada pegawai terkait keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan adalah langkah untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang seringkali mengalami perubahan akibat faktor lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.
2. Bernadin dan Russell (1998) menjelaskan bahwa pelatihan adalah pengenalan yang mencakup pembelajaran dan pengalaman yang terstruktur untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan ini juga dapat dicirikan sebagai pergeseran sikap, perilaku, kemampuan, atau pengetahuan.
3. Menurut Gomes (2003), pelatihan merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan prestasi pegawai agar dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan pengertian pelatihan yang telah disampaikan beberapa ahli dapat diartikan bahwa pelatihan adalah tahapan atau proses pembelajaran yang dilakukan menggunakan langkah yang bertahap dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan dan Pelatihan Menurut Beberapa Ahli

Pendidikan dan pelatihan menurut Daryanto dan Bintoro (2014:143) adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, sikap atau perilaku, dan keterampilan. Untuk menciptakan kinerja yang maksimal, pendidikan dan pelatihan dilaksanakan guna menangani kesenjangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kesenjangan yang terjadi dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (skill), sehingga pendidikan dan pelatihan menjadi begitu penting dalam meningkatkan keterampilan seseorang.

Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah kegiatan dalam mengembangkan keahlian konseptual, teoritis, dan etika karyawan, sehingga mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal setelah mengikuti program tersebut (Malayu S.P Hasibuan (2010 : 120),. Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan, biasanya cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh buruk terhadap keberlangsungan organisasi tersebut.

Dari dua definisi yang dijelaskan oleh para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian proses atau kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan perilaku seseorang. Perubahan yang terjadi setelah mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang maksimal akan menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik daripada sebelumnya, karena pendidikan dan pelatihan juga dapat menciptakan motivasi bagi para pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

No.	Aspek Kajian	Pendidikan	Pelatihan
1.	Definisi	Proses pembelajaran mengenai berbagai hal dengan jangka waktu tertentu.	Proses berlatih yang dilakukan untuk menguasai kompetensi tertentu.
2.	Kemampuan yang dikembangkan	Pengembangan kemampuan individu secara menyeluruh.	Pengembangan kemampuan yang bersifat spesifik atau berfokus pada 1 skill.
3.	Jangka Waktu	Jangka waktu pendidikan biasanya lebih panjang (lama) karena membutuhkan waktu sampai dinyatakan lulus.	Jangka waktu yang dilakukan lebih pendek (singkat) karena dapat diselesaikan dalam kurun waktu sehari atau lebih.
4.	Materi	Materi dalam pendidikan biasanya lebih banyak membahas wawasan secara umum.	Materi dalam pelatihan biasanya lebih banyak membahas wawasan secara khusus.
5.	Tujuan	Pendidikan bertujuan untuk berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai di masa depan.

Tujuan Serta Manfaat Dari Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah hal penting guna meningkatkan kinerja. Menurut Abdurrachman Fatoni (2006 : 98), selain untuk meningkatkan kinerja, pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa tujuan dalam rangka pembinaan pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepribadian dan semangat pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi serta dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi dan masyarakat.
2. Mengembangkan mutu, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas atau kepemimpinannya dengan lebih baik. Dengan adanya peningkatan mutu, kemampuan, dan keterampilan, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya dan memimpin bawahan dengan lebih efektif.
3. Membina dan menumbuhkan mekanisme serta kepekaan pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan.
4. Meningkatkan serta melatih kinerja sesuai yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan
5. Meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Simamora (2010 : 29) dalam pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa manfaat yang akan didapatkan, diantaranya :

1. Meningkatkan kualitas produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Mempersingkat waktu belajar pegawai dalam proses mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.
3. membentuk sikap, rasa loyalitas, dan kerjasama yang kuat antara pegawai. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat bekerja sama dengan lebih efektif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sikap yang baik, rasa loyalitas yang tinggi, dan kerjasama yang kuat, pegawai dapat memberikan dedikasi yang lebih besar bagi organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Memenuhi prasyarat untuk manajemen perencanaan sumber daya manusia.
5. Menurunkan jumlah dan biaya kecelakaan di tempat kerja.
6. Membantu pegawai untuk meningkatkan kualitas diri untuk mencapai karir yang diinginkan.

Tujuan dilakukannya pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan persentase produktivitas kinerja pegawai di masa depan, sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang sudah ditentukan saat ini. Pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa perbedaan dalam tujuan dan manfaatnya. Pendidikan mempunyai tujuan untuk memberikan pemahaman, keterampilan dan menambah pengetahuan yang lebih luas, sedangkan tujuan dari pelatihan yaitu untuk meningkatkan kecakapan bekerja dan keterampilan yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Konsep Dasar Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah salah satu indikator penting untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan oleh sebuah perusahaan ataupun organisasi. Dengan demikian, penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai. Penilaian kinerja ini akan menjadi acuan untuk melakukan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang dianggap efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Selain itu, penting juga bagi organisasi atau perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan diri melalui program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai

sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu, organisasi atau perusahaan juga dapat melakukan penghargaan atau reward kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi mereka agar terus berkinerja dengan baik.

Dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan ataupun organisasi bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Definisi Kinerja

Organisasi tentunya melakukan suatu perencanaan dan kegiatan yang dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya didukung oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah salah satu hal yang mendukung dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat dijadikan bahan evaluasi dari organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016;481), kinerja adalah hasil dari tugas yang telah dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab, legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal perlu adanya perlakuan yang adil dan menciptakan rasa saling menghargai antar sesama pegawai dalam organisasi tersebut agar hubungan kerjasama bisa berjalan dengan baik dalam mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, kinerja juga membutuhkan sebuah dorongan atau motivasi agar meningkatkan rasa percaya diri dan kemauan dari para pegawai untuk terus meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas. Dengan terciptanya kinerja yang tinggi dari para pegawai dalam organisasi tersebut, maka besar kemungkinan tujuan organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan.

Definisi Pegawai

Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang mendukung kesuksesan sebuah organisasi pemerintahan ataupun swasta. Terlaksananya suatu program kegiatan organisasi ditentukan dari kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola organisasi tersebut. Manusia yang berperan dan yang memiliki tingkat keterlibatan yang besar dalam sebuah organisasi disebut pegawai. Menurut Hasibuan pegawai diartikan sebagai individu yang bekerja dengan memberikan tenaga jasmani dan rohaninya sebagai sebuah kontribusi kepada suatu perusahaan. Dari bentuk keterlibatan tersebut seorang pegawai berhak menerima upah atau gaji berdasarkan perjanjian yang telah ditentukan. Sedangkan Mardiasmo mengartikan pegawai sebagai orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun

tidak tetap. Mardiasmo juga menjelaskan bahwa pegawai merupakan aset yang berharga dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja dan memberikan kontribusi kepada organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas jabatannya serta memperoleh imbalan atas hasil kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi karena dari tingkat kinerja pegawai dapat terlihat pula kinerja organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kinerja pegawai maka akan tinggi pula kinerja organisasi tersebut dalam meraih tujuan yang ingin dicapai. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari perilaku sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, maka untuk mencapai tujuan harus dilakukan aktualisasi dengan merubah sikap dan perilaku yang lebih baik.

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dan ditentukan melalui kapasitas para pegawai dalam melakukan kegiatan tertentu yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Sutrisno (2019:46) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah keberhasilan yang didapatkan setelah berhasil dalam menyelesaikan tugas.

Definisi kinerja pegawai diatas memberikan sebuah kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah prestasi atau keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya dilihat dari kesesuaian antara hasil kerja dengan standart kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang dapat menggambarkan sebuah hasil kerja, peoduktivitas dan performa seseorang. Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah usaha untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang mencakup pekerjaan apa yang dilakukan serta bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan dalam Adami (2016, 94) yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Jumlah pekerjaan
2. Tingkat kualitas pekerjaan
3. Konsisten waktu
4. Presensi
5. Kemampuan dalam kerjasama team (teamwork)

Keith Davis yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2004:68) menyatakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan nyata (skill), sedangkan faktor motivasi dapat terbentuk dari sikap atau ucapan dalam menghadapi situasi kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi atau perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Selain itu, memberikan motivasi melalui penghargaan atau reward bagi pegawai yang berkinerja baik juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Sementara itu, faktor motivasi adalah kondisi yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Motivasi biasanya terbentuk dari sikap atau ucapan dalam menghadapi situasi kerja. Adanya motivasi ini dapat membentuk kondisi mental yang mendukung pegawai untuk terus berupaya memaksimalkan potensi pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada penelitian ini merupakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Ary *et al.* (2010) berpendapat bahwa penelitian kualitatif merujuk pada fakta-fakta yang terjadi di lapangan serta mengkaji fenomena sosial. Oleh sebab itu, proses pengumpulan data dilakukan melalui kajian pustaka dan dokumen. Data primer pada penelitian ini merupakan dokumen yang diambil dari website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Probolinggo yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai serta observasi pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan data sekunder diambil dari beberapa jurnal dan kajian pustaka atau berita lain yang berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan pegawai.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa tahapan seperti yang dikemukakan oleh (Miles and Huberman, 1992) yaitu tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Kumpulan data yang telah diperoleh kemudian dikelompokkan sesuai dengan keperluan kajian penelitian dan disederhanakan sesuai kebutuhan. Setelah itu, dilanjutkan pada pemaparan data yang disesuaikan dengan fokus penelitian dan dianalisis. Pada tahapan terakhir yaitu melakukan penentuan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan aset bagi organisasi yang seharusnya dirancang untuk bekerja secara efisien dan efektif ketika ada pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang sigap, berkarakter dan berpengetahuan dalam sebuah organisasi agar tujuan cepat tercapai dan dapat mempertahankan citra organisasi. Hal ini berkaitan dengan tingkat efektif dan efisien dari manajemen rekrutmen pegawai. Dalam proses rekrutmen pegawai perlu disajikan informasi yang jelas terkait pegawai yang dibutuhkan dan kualifikasi pegawai yang diinginkan untuk menempati jabatan dan melaksanakan tugas. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi kepada seluruh pegawai membuktikan jika organisasi tersebut peduli akan kualitas sumber daya yang dimiliki dan ingin mengembangkan serta mendukung karir para pegawainya.

Peran Pendidikan dan pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Karyawan saat ini dipandang bukan hanya sekedar rencana tetapi juga sebagai program yang harus dilakukan sebagai salah satu upaya mempertahankan kualitas organisasi. Sumber Daya Manusia bukan hanya sebagai tenaga kerja saja dalam suatu organisasi, tetapi juga sebagai salah satu yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan. Aspek yang terpenting dalam sebuah organisasi adalah pegawai, karena pegawai sebagai penggerak dalam organisasi yang dapat membuat strategi, perencanaan hingga mendukung keberlangsungan sebuah organisasi. Maka dari itu pendidikan dan pelatihan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Kepala Bidang Pengembangan Pengajaran Kompetensi BPDSDM Provinsi Jawa Timur Sri Rahayuningsih menjelaskan:

“Dengan adanya Pendidikan dan pelatihan ini, diharapkan peserta memahami mengenai norma. Standar dan prosedur pengelolaan administrasi kepegawaian yang berlaku, sekaligus dalam rangka menambah wawasan tentang dinamika pengelolaan kepegawaian di era reformasi birokrasi, aparatur juga dituntut agar memenuhi standar pelayanan profesi, menegakkan kode etik dan perilaku, terdidik dan terlatih serta memiliki stratifikasi. Dengan demikian aparatur bekerja bukan sekedar berbasis pada prosedur dan aturan, tetapi nantinya mengarah kepada birokrasi berbasis kinerja”(Sri Rahayuningsih)



Gambar 1. Pelaksanaan Diklat Di Kabupaten Probolinggo

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berfungsi sebagai sarana untuk memberikan motivasi guna memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan menggunakan kemampuannya dengan maksimal. Diklat ini dilakukan agar pegawai dapat mencapai standart kerja yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan kemampuan pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kemampuan pegawai dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah Pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya program Pendidikan dan pelatihan, diharapkan pegawai dapat mengembangkan kualitas diri sehingga dapat mendukung dan mempertahankan citra dan kualitas organisasi.

Tingkat keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap organisasi untuk menuju tata Kelola pemerintahan yang dinamis, sebagaimana dikatakan oleh kepala BKPSDM kabupaten Probolinggo:

“Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam aparatur pemerintahan, maka manajemen sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengelolanya secara terpola, terencana dan sistematis, agar supaya tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang ataupun masa yang akan datang bisa terlaksana secara optimal. Oleh karena itu pula dalam reformasi birokrasi aspek SDM aparatur menjadi aspek penting, sehingga perlu dilakuka penataan secara sistematis”(Hudan Syifuddin)

Pemerintah Kabupaten Probolinggo Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berupaya untuk meingkatkan pengelolaan pegawai negeri sipil melalui sistem yang disebut dengan manajemen pegawai negeri sipil, system ini diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunnn yang berdayaguna dan berhasilguna.

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Untuk Produktivitas Pegawai

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai Menurut berbagai penelitian, program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada para pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Pelatihan sendiri merupakan upaya terencana untuk membantu pegawai belajar dan meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi juga berkaitan dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, investasi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai dapat memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya tentang peran pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan agar pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia bisa berkembang dan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal untuk meraih tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang baik akan menciptakan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sikap, perilaku dan moral pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan dari kinerja pegawai adalah untuk merubah sikap, perilaku dan moral pegawai agar lebih baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan memainkan peran yang sangat penting dan berdampak signifikan bagi organisasi. Sebuah organisasi dapat melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan ketika pegawai belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar kerja, terutama seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan berdampak pada organisasi. Oleh karena itu, saat ini banyak bidang pekerjaan yang muncul yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini merupakan langkah organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan yang baik, dan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Pendidikan dan pelatihan atau yang lebih dikenal dengan sebutan Diklat adalah proses yang dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai supaya lebih kompeten dan memenuhi standart kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Saran

Berdasarkan materi yang telah diuraikan di atas, penulis ingin memberikan saran kepada seluruh organisasi untuk melaksanakan program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dilaksanakan program pengembangan tersebut, para pegawai akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang belum mereka kuasai. Setelah menerima pendidikan dan pelatihan, para pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap organisasi.

Selain itu, pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk kepedulian organisasi terhadap pegawainya. Dengan melaksanakan program ini, organisasi menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kualitas para pegawai dan mendukung karir mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi para pegawai yang semakin berkualitas, tetapi juga dapat meningkatkan dan mempertahankan citra organisasi. Oleh karena itu, penulis sangat menyarankan agar seluruh organisasi melaksanakan program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ary, D. *et al.* (2010) *Introduction to Research in Education*. 8 Edition.
- Basri, H. H., & Rusdiana, H. A. (2015). *Manajemen pendidikan & pelatihan*.
- Bernardin, John H dan Joyce A, Russel. (1998). *Human Resource Management: An. Experiential Approach*
- Bintoro, & Daryanto. (2014) *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: gava Media.
- Dessler, G. (2009). *Personnel planning and recruiting. A framework for human resource management*.
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henri, Simamora (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara

Miles and Huberman (1992) *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Resensia.com (2022). 10 Perbedaan Pendidikan Dan Pelatihan Yang Perlu Kamu Tau. Diakses 19 November 2023 dari : <https://www.renesia.com/10-perbedaan-pendidikan-dan-pelatihan/>

Dibimbing.id (2023). Jangan Disamakan! Penting Memahami Perbedaan Antara Pendidikan dan Pelatihan. Diakses 22 november 2023 dari: <https://dibimbing.id/blog/detail/perbedaan-antara-pendidikan-dan-pelatihan>

perbedaan pendidikan dan pelatihan - Prezi <https://prezi.com/tu0puvo8x6rz/perbedaan-pendidikan-dan-pelatihan/>

Probolinggokab.go.id (2022). Bkpsdm Gelar Diklat Pningkatann Kompetensi Pengelolaan Kepegawaian. Diakses pada 20 November 2023 dari : <https://probolinggokab.go.id/bkpsdm-gelar-diklat-peningkatan-kompetensi-pengelolaan-kepegawaian/>

Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.