

**PENGEMBANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS FUNGSIONAL PADA KANTOR
BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA
(BPPKB) KABUPATEN SAROLANGUN**

HILYAWATI

Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

ABSTRAK

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Sarolangun mempunyai tugas dalam mengembangkan kinerja aparatur pemerintah daerah khususnya Pegawai Negeri. Oleh sebab itu dalam hal pengembangan kinerja, pegawai dituntut untuk lebih profesional dan maksimal agar tujuan-tujuan dan instansi dapat tercapai dengan baik dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan teknis fungsional kantor BPPKBN Kabupaten Sarolangun sudah Baik. Dan dua faktor yang digunakan yaitu kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan. diketahui bahwa rata-rata masing-masing faktor adalah: faktor kinerja pegawai dengan rata-rata sebesar 69,40 dan makna berada dalam kategori tinggi. Keadaan ini dikarenakan kepercayaan integritas, karakteristik dan kemampuan pegawai negeri sipil untuk mencapai kinerja yang tinggi, faktor Pendidikan dan pelatihan rata-rata sebesar 73,40 makna berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan kemampuan! keterampilan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan atau merekomendasikan Hendaknya pendidikan dan pelatihan teknis fungsional yang telah dilakukan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar kemampuan dan keahlian para pegawai negeri sipil dapat bertambah lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Pendidikan, Pelatihan

Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses menyiapkan individu untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Pendidikan mempunyai peran penting dalam pembangunan nasional karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk membentuk sumberdaya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa kemasa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan moderisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya system yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003) sebuah instansi harus didukung sumberdaya manusia yang cakap karena sumberdaya manusia sangat

berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut

Berbagai faktor dapat saja menjadi kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan, salah satunya adalah masih rendahnya sumber daya aparatur, yang merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian kinerja suatu organisasi. Untuk itu, kantor pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana (BPPKB) Kabupaten Sarolangun dalam meningkatkan sumberdaya manusianya telah mengambil kebijakan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan salah satu diklat wajib bagi para pejabat yang menduduki suatu jabatan.

Dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2012, dimana pada tahun 2012 tingkat pencapaian Program yang ada pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Sarolangun terealisasi sebesar 94-100%. Hal ini tentunya belum sesuai dengan harapan atau target yang ditetapkan. Untuk itu perlu adanya akselerasi pencapaian program dan kegiatan yang telah ditetapkan untuk dapat mencapai berbagai target, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil perlu di adakan pendidikan dan pelatihan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Sarolangun.
2. Untuk menganalisa Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Sarolangun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Dalam penjelasan Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) butir (a) dan (b) Undang-undang tersebut juga menjelaskan bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara dan bekerja pada Departemen Lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi Negara, instansi vertikal di daerah provinsi/kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan

belanja daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar Instansi Induknya.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2002:55). Data primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil BPPKB Kabupaten Sarolangun. Penulis memperoleh data dari 22 Pegawai Negeri Sipil pada BPPKB Kabupaten Sarolangun.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2002: 56). Adapun data sekunder ini meliputi buku-buku, brosur atau pamflet atau yang lainnya yang berkaitan dengan permasalahan di atas.

Sumber Data

a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan (Hasan, 2002a).

b) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan (Hasan,2002b).

Operasional Varibel Penelitian

Secara keseluruhan, penentuan operasional analisis dan indicator serta definisi operasional variable yang digunakan dalam penelitian literatur Heidjrachman (2007 75) dan Furtwengler (2004).

GAMBARAN UMUM

Sejarah Singkat Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPP-KBN) Kabupaten Sarolangun

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPP-KB) Kabupaten Sarolangun dibentuk berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 2008.

Sebelum berubah nama menjadi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPP-KB) pada tahun 2001 sampai tahun 2005 lembaga ini dikenal dengan nama Badan Kordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang merupakan sebuah lembaga pertikal yang ditempatkan didaerah. Pada tanggal 02 Agustus 2001 dilantik Kepala Badan kordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sarolangun sebagai pejabatan eselon dua diisi dengan satu sekretaris serta dengan empat kepala bidang dengan jabatan eselon III A.

Badan kordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sarolangun pada tahun 2005 berubah nama menjadi Badan Kordinasi Keluarga Berencana dan Keluarga sejahtera (BKKBS) yang merupakan suatu lembaga daerah yang bersifat Otonomi dan pada tahun 2008 sesuai dengan PP Nomor 41 Tahun 2008. lembaga ini berubah nama menjadi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPP-KB) Kabupaten Sarolangun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian berupa data primer yang diperoleh dan lapangan dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 17 responden baik itu Jenis Kelamin, Usia, pendidikan terakhir, Masa Kerja, serta Pangkat Dan Golongan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Pada Kantor BPPKB Kabupaten Sarolangun terdapat perbedaan pegawai negeri sipil menurut jenis kelaminnya. lintuk Iebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5.1.1
Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	11	64,70 %
2	Perempuan	6	25,30 %
	Total	17	100 %

Sumber : hasil Olahan data Kusioner (data Olahan 201

Pengembangan kinerja pegawai negeri sipil yang di berikan oleh pihak kantor BPPKBN kabupaten sarolangun kepada pegawai negeri sipil mendapat penilaian 69,40 atau ada dalam ketegori tinggi. keadaan ini di karnakan kepercayaan integritas, karakteristik dan kemampuan pegawai negeri sipil untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pendidikan dan penelitian tehnik fungsional kantor BPPKBN kabupaten sarolangun kepada pagawai negeri sipil mendapat penilaian73,40 atau berada dalam ketegori sangat tinggi. Hal ini dikarnakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan kemampuanf keterampilan pegawai dalam bekerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan kinerja pegawai negeri sipil yang di berikan oleh pihak kantor BPPKBN kabupaten sarolangun kepada pegawai negeri sipil mendapat penilaian 69,40 atau ada dalam ketegori tinggi. keadaan ini di karnakan kepercayaan integritas, karakteristik dan kemampuan pegawai negeri sipil untuk mencapai kinerja yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang pendidikan dan penelitian tehnik fungsional kantor BPPKBN kabupaten sarolangun kepada pagawai negeri sipil mendapat penilaian73,40 atau berada dalam ketegori sangat tinggi. Hal ini dikarnakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan kemampuanf keterampilan pegawai dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberi beberapa saran yang dapat di jadikan sebagai masukan, yang di antaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya pendidikan dan pelatihan teknis fungsional yang telah dilakukan harus tetap di perhatikan dan di tingkatkan agar kemampuan dan keahlian para pegawai negeri sipil dapat bertamba lebih balk. Dan pendidikan dan pelatihan teknis pelatian fungsional harus di ikuti oleh setiap pegawai negeri sipil supaya dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
2. Sebaliknya para pagawai negeri sipil yang telah di memiliki kinerja yang balk harus tetap dipertahan agar cepat dalam menyelesaikan pekerja, memiliki kualitas kerja,kualitas layanan dan kreativitas dapat ditingkâtkan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A rikunto, Suharmisi. 1998. *Prosedur Penelitan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hani,T.Handoko.2000.*Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*: CV. Haji Masagung.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia pustaka Utama.
- Marthis , Robert L. Dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Marzuki. 2002. *Metode Riset*. Yogyakarta : BPFE _ UI.
- Moenir, A .S. 1983. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*, BPFE :Yogyakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.