

PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN KEAHLIAN STAF MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI BAGIAN AKADEMIK FAKULTAS MIPA UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

Paini Nurningsih¹, Aji Ratna Kusuma², Rosa Anggrainy³

Abstrak

Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai akademik yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Mulawarman Samarinda telah berhasil cukup baik, meskipun masih kurang optimal dan membawa perubahan terhadap pegawai yang cakap dan terampil. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan ternyata besar kontribusinya untuk mendukung kinerja pegawai dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi yang ditetapkan. Ada perubahan yang lebih baik terhadap pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan kontribusinya bukan sekedar meningkatnya keterampilan dan keahlian pegawai tetapi ke depan dapat dijadikan sebagai investasi lembaga untuk mengatasi persoalan yang terus berkembang.

Kata Kunci : *Peningkatan, Keterampilan dan Keahlian*

Pendahuluan

Pada era reformasi pemerintah telah melakukan pembenahan disegala bidang kegiatan, bukan hanya menyangkuat penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan sistem informasi, perbaikan sarana dan prasarana, tetapi juga menyangkut terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pembenahan segala aspek kegiatan organisasi penting dilakukan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Terutama pembenahan terhadap kualitas sumber daya manusia, faktor tersebut merupakan determinan pentiang dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karena kedudukannya dalam organisasi, bukan hanya sebagai faktor produksi lainnya yang statis sifatnya tetapi manusia lebih bersifat dinamis sifatnya yaitu mampu menggerakkan dan mendayagunakan semua faktor produksi, sehingga cukup beralasan jika menempatkan faktor manusia sebagai determinan penting dalam suatu organisasi,

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi adalah mengenai Penyusunan klasifikasi jabatan yang bertujuan untuk menciptakan adanya norma standar jabatan yang memuat standar kompetensi, sertifikasi, dan kode etik jabatan 2) penyusunan dan mengembangkan sistem perencanaan SDM aparatur, baik secara nasional maupun organisasional, 3) penyusunan sistem dan mengembangkan budaya aparatur (*corporate culture*) dalam rangka pembentukan disiplin, etika dan moral aparatur guna meningkatkan produktivitas kerja, 5) penyusunan dan mengembangkan sistem pembinaan karir yang dititik beratkan pada prestasi kerja, penyempurnaan sistem penilaian kinerja SDM aparatur, meningkatkan kesejahteraan SDM aparatur melalui upaya penyempurnaan sistem remunerasi yang mengakomodasikan PNS untuk dapat hidup layak sehingga dapat mendorong prestasi kerja. (Peraturan Pemerintah No 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil).

Secara teoretis pendidikan dan pelatihan pegawai dapat membentuk sikap mental dan perilaku pegawai menjadi baik, dan dapat menjaga citra aparatur yang bersih dan berwibawa. Selain itu dapat meningkatnya kecakapan, keterampilan dan keahlian pegawai guna menunjang kelancaran tugas. Dengan demikian cukup beralasan jika para pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, sebab esensi dan kontribusinya bagi pegawai sangat besar, bukan hanya meningkatnya keterampilan dan keahlian pegawai tetapi juga dapat membentuk karakter pegawai menjadi baik dalam menjaga citra pegawai agar tetap bersih dan berwibawa, dan upaya mewujudkan tata pemerintah yang baik atau *clean government* dapat diaktualisasikan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur, sebagai manifestasi untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai. Hanya saja yang perlu dipertimbangkan adalah bentuk pendidikan dan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai di Bagian Akademik Fakultas MIPA Universitas Mulawarman. Melalui berbagai bentuk / jenis pendidikan dan pelatihan yang dikakukan lembaga tersebut diharapkan dapat meningkatnya keterampilan dan keahlian, dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Kepegawaian

(Terry, dalam Winardi, 1999 : 162), Sedangkan menurut Simamora, 1006 : 83) Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui aktivitas orang yang telah direncanakan.

Menurut Atmosudirdjo (1998 : 124) manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan dari pada semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu. Sedangkan Koontz dan Weihrich (1990 : 4) menyatakan : *management is process of designing and maintaining an*

environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims. (Manajemen adalah proses merencanakan, menciptakan dan memelihara kondisi dimana individu-individu bekerjasama dalam suatu kelompok secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah diseleksi.

Sedangkan esensi manajemen dapat ditinjau melalui beberapa aspek antara lain. :

1. Manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha kelompok manusia.
2. Dalam manajemen selalu terdapat adanya tujuan tertentu yang akan dicapai oleh kelompok yang bersangkutan.
3. Terdapatnya kerjasama antara anggota kelompok tersebut.

Dalam hubungannya dengan tenaga kerja atau pegawai negeri maka Moekijat (1998 : 7) menggunakan istilah manajemen kepegawaian sebagai terjemahan dari Personnel Management dan memberikan artinya dengan mengutip pendapat Edwin B Flippo sebagai berikut : *Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals.*

Adapun yang menjadi fungsi manajemen kepegawaian sebagai-mana dikemukakan oleh Moekijat (1998 : 31) meliputi : 1) Analisis Jabatan, 2) Penilaian Jabatan, 3) Klasifikasi Jabatan, 4) Kompensasi, 5) Pengadaan Tenaga Kerja dan Sumbernya, 6) Selektif Pegawai, 7) Induksi dan Latihan, 8) Penilaian Kecakapan Pegawai, 9) Penyesuaian Status/Kedudukan, 10) Pengawasan Pegawai, 11) Moril dan Disiplin Pegawai, 12) Pelayanan Pegawai, dan 13) Motivasi Pegawai.

Konsep Kemampuan Kerja

Kata kemampuan atau kapabilitas dalam bahasa inggris “*capability*” mempunyai padanan kata dengan istilah “kemampuan (*ability*)” yang berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan dan kekayaan (Poerwadarminto,1993). Kapabilitas secara sederhana diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tugas atau pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (1999 : 297) bahwa kapabilitas menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan berhubungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilaksanakan.

Sedangkan Nugroho (1998 : 162) lebih cenderung menggunakan istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Thoha, 1998 : 119).

Pentingnya kualitas manusia dan masyarakat ini menurut Ginanjar Kartasasmita (1996 : 218) karena sumber daya alam sudah menjadi lebih kecil peranannya sebagai faktor keunggulan untuk persaingan. Hal yang lebih menonjol adalah dibidang teknologi yang merupakan hasil akal budi manusia akan ikut menentukan berhasil tidaknya suatu bangsa didalam menghadapi persaingan yang semakin tajam.

Menurut Emil Salim (1996 ; 62) secara garis besar kualitas manusia dapat dikelompokkan menjadi dua. *Pertama*, kualitas fisik yang mencerminkan ciri-ciri kualitas lahiriah seperti keserasian ukuran tinggi dan berat badan, daya fisik yang dimiliki, tingkat kesegaran dan kesehatan jasmani, tingkat konsumsi pangan yang bergizi, dan lain-lain hal yang serupa. *Kedua*, kualitas non fisik yang mencerminkan kualitas batiniah, seperti kualitas pribadi yang melekat pada diri seseorang, kualitas pekerjaan seperti tercermin dalam produktivitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakarsaan dan wawasan masa depan, kualitas spiritual yang berpangkal pada iman dan budi pekerti, kualitas rasional akal pikiran, dan kualitas berbangsa.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan Aparatur merupakan salah satu dari bentuk pembinaan, dengan tujuan untuk terciptanya sumber daya aparatur yang cakap dan terampil, dan selanjutnya dapat dijadikan modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas. Karena itu sudah selayaknya jika pendidikan dan pelatihan itu dilakukan dalam rangka meningkatkan hasil kerja. Menurut John Bella (dalam Hasibuan, 2001 : 104) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan identik dengan pengembangan, yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik professional maupun manajerial. Lebih lanjut dikatakan bahwa makna pendidikan dengan pelatihan itu berbeda. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab “*Why*” sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan menjawab “*How*”.

Pendapat yang berbeda dikemukakan Hadipoerwono, (1999 : 76) bahwa Pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skil Building*) dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Sedangkan menurut Martoyo 1997 : 57), bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai berikut : *Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which no-managerial personel learn technical knowledge and skill for definite purpose. Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose.*

Dengan demikian pelatihan dimaksud untuk memperbaiki berbagai penguasaan keterampilan ataupun kemampuan kerja serta teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Umumnya suatu pelatihan dilakukan dalam rangka untuk mengupayakan atau menyiapkan para pegawai, untuk melakukan suatu pekerjaan yang pada saat itu akan dilaksanakan. Sedangkan pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan lebih banyak diarahkan untuk golongan manager, sebaliknya pelatihan lebih banyak ditujukan untuk golongan non-manager.

Pendapat lain dapat dikemukakan oleh Ranupandoyo dan Husnan (1999 : 70), bahwa pendidikan dan pelatihan, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
2. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Kemudian Siagian (1996 : 180) menjelaskan bahwa antara pendidikan dengan pelatihan sama-sama merupakan proses belajar-mengajar, dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Akan tetapi persamaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari proses belajar, sedangkan perbedaan-perbedaan antara kedua istilah tersebut, baik dalam arti konsepsi, sasaran maupun orientasinya. Meskipun secara filosofis memiliki persamaan dan perbedaan, tetapi yang perlu difahami dan dimengerti bahwa baik pendidikan maupun pelatihan, keduanya menekankan serta mengarahkan pada peningkatan mutu dan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan sangat membantu pegawai dalam mengembangkan bakat, kecerdasan serta keterampilan, khususnya dalam hal pengetahuan-pengetahuan yang bersifat praktis, yang justru sangat dibutuhkan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Moenir (1992 : 164) menjelaskan bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada

umumnya terdiri dari dua jenis yaitu "*Pre service training*" dan "*In service training*". (Wursanto, 1994 : 61). "*Pre service training*" adalah merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau suatu instansi, khusus untuk para pegawai baru atau calon pegawai. Karena itu pendidikan dan pelatihan jenis ini kadang-kadang disebut juga kursus orientasi (*orientation training*), yang dalam kursus ini antara lain diberikan gambaran secara menyeluruh tentang hal-hal yang berkaitan organisasi yang bersangkutan. Khusus untuk lembaga pemerintah, untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan latihan pra jabatan. Sedangkan yang dimaksud dengan "*in service training*" adalah suatu program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan bagi pegawai yang sudah berstatus sebagai pegawai tetap (bukan calon pegawai), dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan dari pegawai yang bersangkutan. Karena kemajuan ilmu dan teknologi yang sangat pesat, mau tidak mau memacu setiap pegawai untuk senantiasa mampu mengikuti perubahan dan perkembangan ilmu dan teknologi tersebut.

Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jenis ini, ada yang sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak instansi yang bersangkutan itu sendiri. Artinya semua kelengkapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut, mulai dari perencanaan tempat, peralatan sampai kepada tenaga pengajarnya ditangani oleh instansi sendiri. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang demikian disebut juga "*on the job training*". Kemudian ada juga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jenis ini yang seluruh penyelenggaraannya dilakukan oleh lembaga lain, yang khusus menyelenggarakan program tertentu. Jadi suatu instansi cukup mengirimkan pegawainya kepada suatu lembaga yang khusus menyelenggarakan suatu program pendidikan dan pelatihan, dengan membayar sejumlah biaya. Untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan "*off the job training*". Untuk masing-masing jenis mempunyai keuntungan tersendiri, yang antara lain dapat disebutkan disini, bahwa untuk pelaksanaan *on the job training* keuntungannya adalah :

- a. Biaya mungkin saja dapat ditekan serendah mungkin, karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa gedung maupun peralatan yang digunakan.
- b. Dalam hal ini tidak diperlukan adanya masa penyesuaian, antara peserta pendidikan dan pelatihan dengan para pengajarnya ataupun dengan suasana lingkungan tempat pelaksanaannya.
- c. Karena sebelumnya sudah terdapat jalinan kerja, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga komunikasi antara peserta dengan pengajarnya dapat berlangsung secara lancar, sehingga diharapkan proses transfer pengetahuan dapat berjalan dengan baik (Wursanto, 1998 : 165).

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Siagian, (1995 : 65), bahwa keberhasilan suatu perencanaan pekerjaan tidak terlepas dari metode yang digunakan. Demikian halnya dengan

perencanaan serta pelaksanaan pada program pendidikan dan latihan. Disamping itu dengan penentuan metode dan teknik pengajaran yang tepat maka hasilnya pun akan lebih efektif. Bernandin dan Russel mengelompokkan metode pelatihan atas dua kategori yaitu:

1. *Informational methods* : metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan.
2. *Experiential method* adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia.

Sehubungan dengan instruktur pelatihan, Manulang (1998 : 91) menjelaskan adanya tiga kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu:

- a. Pengetahuan yang mendalam mengenai topiknya
- b. Faham akan berbagai metode training
- c. Adanya keinginan untuk mengajar.

Berbicara pendidikan dan pelatihan nampaknya sangat beragam metode yang digunakan. Hadipoerwono (1999 : 81) mengatakan, bahwa pendidikan dan pelatihan dapat berupa :

- a. Sekolah, dimana dengan cara ini pelaksanaannya otomatis terpisah dengan pekerjaan, karena dengan mengikuti sekolah maka diperlukan waktu yang relatif lama, juga dituntut untuk dapat menyelesaikan kurikulum yang ditentukan oleh sekolah yang bersangkutan.
- b. Latihan atau pelatihan, dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Dalam pelaksanaan pelatihan ini pesertanya bisa dibebaskan sepenuhnya dari pekerjaannya, tetapi bisa juga sambil tetap bekerja seperti biasa.
- c. Kursus periodik, yang pelaksanaannya sebulan atau setiap tahun, tergantung pada kebutuhan. Pelaksanaannya bisa di luar jam kerja atau bisa juga pada saat jam kerja pegawai.
- d. Ceramah-ceramah periodik, yang pelaksanaannya juga dilakukan secara berkala. Dalam setiap kali ceramah dibicarakan masalah-masalah tertentu yang biasanya bersifat aktual dan ada sangkut pautnya dengan pelaksanaan pekerjaan.
- e. Pertemuan-pertemuan pejabat, yang dilaksanakan untuk membahas secara bersama kesulitan-kesulitan yang dihadapi, sehingga diharapkan akan diperoleh jalan keluarnya.
- f. Latihan praktek, merupakan pendidikan mutlak harus dilaksanakan bagi tenaga-tenaga pelaksana. Pendidikan atau pelatihan ini langsung dilaksanakan di tempat pekerjaan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dilihat dari segi manfaat serta kegunaannya, pendidikan dan pelatihan tidak lain merupakan suatu usaha untuk meningkatkan prestasi pegawai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto, 1998 : 128) tujuan dilaksanakan pendidikan dan latihan adalah :

1. Penambah pengetahuan pegawai
2. Menambah keterampilan pegawai
3. Mengubah dan membentuk sikap pegawai
4. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
5. Mengembangkan semangat, kemauan kerja pegawai
6. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai
7. Mempertinggi stabilitas pegawai. (Wursanto, 1998 : 103).

Manullang mengatakan, bahwa faedah dari dilaksakannya pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan dan serba guna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik. (Manulang, 1990 : 83).

Hasil Penelitian

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, maka perlu proses dan pengaturan secara cermat sehingga diperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau dari 3 sudut pandang diantaranya dari segi Proses Pendidikan dan Pelatihan, Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan bidang kerja, dan Responsivitas pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan. Sesuai hasil penelitian maka secara substantif dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Proses Perekrutan Pegawai Untuk Pendidikan dan Pelatihan

Untuk menjangkau para pegawai yang akan ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan diperlukan suatu proses secara selektif, sehingga secara implementatif mampu mengikuti pendidikan dan pelatihan. Artinya pegawai yang

ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan perlu dipertimbangkan terutama mengenai dedikasi dan ethos kerja, dan pertimbangan lain adalah diperuntuk pada pegawai yang selama ini identik dengan bidang kerjanya.

Berdasarkan pendapat informan diatas dapat disimpulkan bahwa secara aplikatif pegawai yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah sesuai kualifikasi yang diharapkan. Penugasan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan dan keahlian bidang administrasi maupun bidang teknis termasuk objektif dan rasionalitas. Pegawai yang diberi kesempatan telah diproses melalui seleksi dengan mempertimbangkan kecakapan dan ethos kerja, sehingga pegawai yang terpilih untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Tindakan yang dilakukan pimpinan fakultas, sangat tepat dalam mengantisipasi adanya persepsi buruk di kalangan pegawai, bahkan yang terjadi justru mendapat apresiasi positif dikalangan pegawai.

Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Fakultas MIPA Universitas Mulawarman berimplikasi terhadap keterampilan dan keahlian pegawai. Hal tersebut terindikasi oleh meningkatnya pegawai yang cakap dan terampil sesuai bidang kerjanya, baik dibidang administrasi maupun bidang teknis. Ditinjau dari segi nilai manfaat, ternyata mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas.

Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Bidang Kerja

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Fakultas MIPA Universitas Mulawarman selalu identik dengan bidang tugasnya, yaitu ada keselarasan/kesesuaian antara jenis pendidikan dan pelatihan dengan bidang kerjanya, sehingga tidak terjadi distorsi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa informan menunjukkan bahwa dalam hal pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Dekan Fakultas MIPA Universitas Mulawarman Samarinda selalu disesuaikan atau diselaraskan dengan formasi yang dibutuhkan, sehingga pegawai yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan selalu identik dengan bidang kerjanya. Dengan demikian peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai pada Bagian Akademik Fakultas MIPA Unmul Samarinda dapat menciptakan pegawai yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan sehingga keselarasan antara keterampilan dan keahlian pegawai dengan kebutuhan pegawai yang cakap dan terampil dapat termenuhi. peningkatan keterampilan dan keahlian yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi lembaga. Terutama mengenai keadaan pegawai yang selama ini dikeluhkan lembaga yaitu tentang keselarasan antara tenaga yang cakap dan terampil dengan bidang kerja. Tetapi dengan upaya yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang didasarkan atas kebutuhan organisasi, ternyata mampu merubah keadaan yang lebih baik. Dengan bertambahnya pegawai yang cakap dan terampil sesuai bidang kerjanya, justru dapat merubah suasana kerja lebih baik. Dengan demikian peningkat-an

keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan ternyata mampu menyelaraskan antara kompetensi pegawai yang dibutuhkan dengan bidang kerjanya.

Responsivitas Pegawai Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Seiring dengan upaya Fakultas untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, maka perlunya resposibilitas pegawai untuk mendukung hal tersebut, agar percepatan perolehan pegawai yang cakap dan terampil dapat diwujudkan, sehingga layanan pada mahasiswa dapat ditingkatkan. Karena itu terus diupayakan hingga terpenuhinya pegawai sesuai kualifikasi yang diharapkan. Dalam hal resposibilitas pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian relatif banyak, hanya saja tidak ada kesempatan untruk mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka jumlah pegawai yang mendapatkan legalitas sangat terbatas. Hanya pegawai tertentu yang memiliki legalitas sehingga optimalisasi pelayanan pada mahasiswa kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya kemampuan keuangan pegawai, dan disisi lain karena terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk biaya pelatihan, upaya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tidak dapat direalisasi-kan. Padahal pendidikan dan pelatihan merupakan determinan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui pendidikan dan keahlian itulah akan diperoleh pegawai yang cakap dan terampil, dan atas kecakapan dan keterampilan yang dimiliki dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas. Karena terbatasnya alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan yang disediakan, dan disamping itu terbatasnya kewenangan pimpinan lembaga dalam menentukan kebijakan, terutama soal peningkatan kualitas pegawai justru tidak mempunyai otoritas yang lebih besar, maka tidak banyak yang dapat dilakukan untuk menugaskan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Soal reponsibilitas pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangatlah besar. Karena terbetur oleh anggaran yang tersedia, sementara pihak lembaga dalam mengalokasikan anggaran sangat terbatas, maka harapan pegawai menjadi tenaga yang cakap dan terampil belum dapat diwujudkan.

Faktor-faktor yang mendukung

Faktor yang mendukung adalah Undang-undang nomor 43 tahun 2000, tentang pokok-pokok kepegawaian, sebagai dasar untuk melakukan pembinaan pegawai negeri sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 101, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Karena pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu bentuk pembinaan pegawai negeri sipil, Adanya komitmen Dekan Fakultas MIPA Unmul Samarinda, beserta pimpinan lembaga vertikal untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai guna mendukung kinerja pegawai. Dengan demikian, disamping itu untuk mendorong motivasi pegawai agar lebih terpacu untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaa yang dihasilkan. Minat dan kemauan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang begitu besar

sehingga perlu perhatian serius dari pimpinan lembaga, sehingga percepatan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat direalisasikan.,

Faktor-faktor yang menghambat :

Adapun faktor yang menghambat adalah terbatasnya kewenangan Dekan Fakultas MIPA Unmul Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai sehingga upaya percepatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai tidak dapat dimaksimalkan. Terbatasnya kewenangan fakultas dalam pengelolaan keuangan sehingga upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai di lingkungan kerja Fakultas MIPA Unmul Samarinda kurang optimal. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang sentralistik, sehingga kebebasan fakultas untuk memenuhi tenaga yang cakap dan terampil sesuai kualifikasi yang diharapkan belum terpenuhi.

Kesimpulan

1. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai akademik yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Mulawarman Samarinda telah berhasil cukup baik dan membawa perubahan terhadap pegawai yang cakap dan terampil. Hal tersebut dilihat dari bertambahnya pegawai yang memiliki legalitas pelatihan, baik dibidang administrasi maupun bidang teknis. Disamping itu upaya yang dilakukan dapat memperbaiki dan meningkatnya keterampilan dan keahlian pegawai, dan besar kontribusinya untuk menunjang kelancaran tugas
2. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Bagian Akademik Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Mulawarman Samarinda kurang optimal, maka seiring dengan meningkatnya beban kerja dan tuntutan mahasiswa yang terus berkembang, maka upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai terus dilakukan hingga terpenuhinya jumlah pegawai sesuai kualifikasi yang diharapkan.
3. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Mulawarman Samarinda ternyata besar kontribusinya untuk mendukung kinerja pegawai dalam mewujudkan pencapaian visi dan misi yang ditetapkan. Ada perubahan yang lebih baik terhadap pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan kontribusinya bukan sekedar meningkatnya keterampilan dan keahlian pegawai tetapi ke depan dapat dijadikan sebagai investasi lembaga untuk mengatasi persoalan yang terus berkembang.
4. Keberhasil Fakultas MIPA Universitas Mulawarman Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai terindikasi oleh bertambahnya 3 orang pegawai yang memiliki legalitas pelatihan pada bidang administrasi, seperti bidang kearsipan, tata naskah, dan pelayanan umum. administrasi keuangan, Sedangkan pada bidang teknis, terdapat 4 orang

- pegawai yang memiliki legalitas pelatihan bidang Aplikasi Microsoft Windows & Office dan Sistem informasi Akademik. Atas dasar legalitas pelatihan yang dimiliki ternyata dapat menunjang kelancaran tugas rutin.
5. Dalam proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Mulawarman dihadapkan pada persoalan yang mendukung dan menghambat. Adapun faktor yang mendukung adalah Undang-undang nomor 43 tahun 2000, tentang pokok-pokok kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 101, tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Adanya komitmen Dekan Fakultas MIPA Unmul Samarinda, beserta pimpinan lembaga vertikal untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai dan Minat dan kemauan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang begitu besar maka perlu dipertimbangan lebih lanjut. Sedangkan faktor yang menghambat adalah Terbatasnya kewenangan Dekan Fakultas MIPA Unmul Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, Terbatasnya kewenangan fakultas dalam pengelolaan keuangan sehingga upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai di lingkungan kerja Fakultas MIPA Unmul Samarinda kurang optimal. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang sentralistik, sehingga kebebasan fakultas untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai terbatas.

Saran-saran

1. Perlu ada evaluasi yang dilakukan secara rutin atas pelaksanaan Pendidikan dan latihan tiap tahun sekali, dan secara konsisten hasil evaluasi tersebut sebagai bahan perbaikan pelaksanaan diklat selanjutnya.
2. Perlunya pembinaan secara continue, baik melalui bimbingan konseling maupun melalui pendidikan dan pelatihan melalui pada lembaga pelatihan yang berkualitas, baik secara internal maupun eksternal.
3. Perlunya distribusi kewenangan yang lebih luas terhadap Fakultas, sehingga upaya percepatan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai.

Daftar Pustaka

- Anonim,. 1999. *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Pengganti Undang-Undang Nomor 18 tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- _____, 2000. *Peraturan Pemerintah Nomor 101, Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*, Indonesia. Jakarta.
- Bryant dan White, 1987, *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang* terjemahan Rusyanto L. Simatupang. LP3ES, Jakarta.
- Hadayaningrat, S.,1985, *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Cetakan III, Gunung Agung, Jakarta.

- Hadipurnomo. 1995. *Fungsi dan Manfaat Mangrove di dalam Mintakat Pantai. Hutan Rimba* 177 – 178 (XXI) 33 – 37.
- Hasimbuan, Melayu, SP, 1999, *Organisasi dan Motivasi: Dasar peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hidayat, Dedi N., 1994, *Perlu Kode Etik Pengumpulan Pendapat Umum*, Kompas.
- Kotler, Philip.1995. *Marketing Manajemen, Analysis, Planning, Implementation and Control*, alih bahasa Hendra Tegus dan Ronny A.Rusli,1997 New Jersey: A Paramount Communications Company Englewood Cliffs.(hlm.159-177).
- Manullang, 1997, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Cetakan ke-12, Jakarta.
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2007. *Analisis Data kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moleong. , Lexy. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munir, H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustopodidjaja, AR., 2001, *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sosisalisasi AKIP)*, LAN dan BPKP, Jakarta.
- Osborne, David, Ted Gebler, 2000, *Mewirauahakan Birokrasi*, diterjemahkan Abdul Rosyid, PT Taruna Grafika, Jakarta.
- Ranupandoyo, H. dan Husman. 1993. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sarwoto. 1996. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan IV, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Steers, R, M., 1999, *Efektivitas Organisasi*, Cetakan II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Singarimbun, M. Effendi S., 1992, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.
- Tulus, Moh. A., 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Tama, Jakarta.
- Wijaya, A.W., 1990., *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Cetakan II, Raja Wali Pers, Jakarta.