

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN KEAHLIAN PEGAWAI DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

Karel Hendrykus Stefano¹, HM. Jamal Amin², Rita Kalalinggi³

Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Keterampilan dan Keahlian Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda dibawah bimbingan Dr. HM. Jamal Amin, M.Si. sebagai pembimbing I dan Dra. Rita Kalalinggi, M.Si. sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai.

Analisis data yang digunakan adalah model interaktif sebagaimana yang dikembangkan Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai akademik yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda telah berhasil cukup baik dan membawa perubahan terhadap pegawai yang cakap dan terampil. Disamping itu upaya yang dilakukan dapat memperbaiki dan meningkatnya keterampilan dan keahlian pegawai, dan besar kontribusinya untuk menunjang kelancaran tugas. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Bagian Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 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. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 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

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

pelatihan, dan dapat dijadikan sebagai investasi lembaga untuk mengatasi persoalan yang terus berkembang.

Kata Kunci : *Pendidikan, Pelatihan, Peningkatan, Keterampilan dan Keahlian*

Pendahuluan

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

Pembenahan disegala aspek kegiatan organisasi penting dilakukan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik khususnya pembenahan terhadap kualitas sumber daya manusia. Faktor tersebut merupakan salah satu sumber daya yang dianggap paling penting semua aktivitas sumber daya manusia digunakan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berbicara mengenai sumber daya aparatur di lingkungan kerja organisasi publik masih menghadapi berbagai persoalan antara lain : a) kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar kurang didukung sumber daya aparatur yang profesional, b) mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja birokrasi pemerintah, c) kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan oleh pemerintah, untuk pemerintah, dan dari pemerintah, d) patron klien (KKN) dalam birokrasi pemerintah merupakan halangan terhadap upaya mewujudkan meritokrasi dalam birokrasi e) tidak jelas dan bahkan cenderung tidak ada “*sense of accountability*” baik secara kelembagaan maupun secara individual, f) jabatan birokrasi yang hanya menampung jabatan struktural dan pengisiannya seringkali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, g) penataan sumber daya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan penataan kelembagaan birokrasi.

Menghadapi keadaan yang demikian, maka perlu dilakukan pembenahan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan, keterampilan dan keahlian sehingga akan diperoleh aparatur yang profesional. Cara lain yang dapat dilakukan adalah merubah aparatur pemerintah yang bersifat patrimonialistis, menjadi aparatur pemerintah yang lebih berorientasi pada paradigma *rule governance* dan *good governance*.

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 ISIP 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 Sumberdaya Manusia

Menurut Mangkunegara (2007:2). Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Samart dan Huber (dalam Tjujtu dan Suwatno (2008:2) menyatakan manajemen sumberdaya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu maupun seni yang mengatur peranan tenaga kerja manusia agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi dan juga merupakan suatu gerakan pengakuan pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Pengertian Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan Aparatur merupakan salah satu dari bentuk pembinaan, dengan tujuan untuk terciptanya sumberdaya 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.

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.

Jenis Pendidikan dan Pelatihan

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.

Jenis-jenis pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut yaitu: peserta, metode, pelatihan, tempat dan sarana, jadwal pelatihan dan materi pelatihan. Dilihat dari sudut peserta dapat dibedakan menjadi: 1) Pelatihan bagi karyawan baru, 2) Pelatihan bagi karyawan lama, 3) Pelatihan bagi pengawas, 4) Pelatihan bagi pimpinan.

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 biasan-ya 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.

Metode-metode yang digunakan dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi setempat atau disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Tentu saja diambil metode yang lebih efektif. Metode yang paling mudah dan sering dilaksanakan selama ini adalah metode kuliah atau ceramah, diskusi, seminar dan pelatihan yang menggunakan metode praktek.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut 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

Selanjutnya Manullang (1990 : 85) juga mengemukakan tentang beberapa tujuan yang dilaksanakan pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Dapat melakukan pekerjaan lebih efisien
2. Supaya pengawasan lebih sedikit, artinya bahwa bilamana bawahan mendapatkan pendidikan dan pelatihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan ia melakukan kesalahan, maka tidak perlu banyak waktu yang disediakan pimpinan untuk pengawasan.
3. Pendidikan pelatihan bertujuan juga agar pesertanya dapat cepat berkembang. Karena sukar bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya pendidikan khusus.
4. Pendidikan dan pelatihan bertujuan juga untuk menstabilisasikan pegawai. Pegawai yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana menimbulkan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri untuk memangku jabatan yang lebih tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas, baik yang berkaitan dengan pengertian pendidikan dan pelatihan, faedah maupun tujuan dari dilaksanakannya pendidikan

dan pelatihan, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja serta mengembangkan pengetahuan pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan penulis termasuk deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan mengenai fenomena atau gejala yang terjadi dengan variabel yang diteliti. Penelitian deskriptif diarahkan untuk menentukan sifat situs pada situasi tertentu dan pada umumnya tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. (Raxavieh, 1998 : 132).

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis data yang diperoleh dari nara sumber guna mengungkapkan peristiwa-peristiwa yang terjadi di lapangan terutama yang berkaitan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan staf administratif di lingkungan kerja lembaga tersebut Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif sebagaimana yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2005 : 22).

Hasil Penelitian

Peningkatan Keterampilan Pegawai

Dalam upaya meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, maka perlu proses dan pengaturan secara cermat sehingga diperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda menurut jenisnya dibagi menjadi 2 kegiatan, antara lain : (1) pendidikan dan pelatihan bidang administrasi, (2) pendidikan dan pelatihan teknis.

Pendidikan dan Pelatihan Bidang Administrasi

Dari upaya yang dilakukan, meskipun kurang optimal tetapi dari tindakan yang dilakukan mampu menghasilkan tenaga/pegawai yang cakap dan terampil sesuai bidang kerjanya. Berdasarkan informasi data menunjukkan bahwa terdapat 3 orang yang memiliki legalitas pelatihan bidang administrasi.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa urgensi dari pendidikan dan pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan profesional pegawai tetapi, juga besar kontribusinya terhadap lembaga, karena dengan didukung terana yang profesional, niscaya visi dan misi organisasi dapat diwujudkan lebih efektif dan efisien. Mengingat beban kerja yang terus meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan mahasiswa terhadap mutu pelayanan, sementara jumlah pegawai yang terampil masih terbatas, maka selalu diupayakan dengan mengajukan nama-nama pegawai yang dinilai / layak untuk diusulkan kepada pimpinan lembaga vertikal, sehingga diperoleh keseimbangan antara jumlah pegawai yang terampil dengan beban kerja. Dengan demikian cukup beralasan

jika setiap pegawai memiliki legalitas pelatihan, sebab dengan legalitas pelatihan itulah dapat dijadikan sebagai modal kerja.

Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis

Dari upaya yang dilakukan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, mampu menghasilkan beberapa pegawai yang memiliki legalitas pelatihan teknis. Pihak lembaga telah menugaskan 6 orang mengikuti pelatihan bidang teknis. Meskipun dari segi jumlah relatif kecil, tetapi upaya yang dilakukan dapat menambah pegawai yang memiliki keterampilan teknis, baik bidang hardware dan software Microsoft Office, maupun dibidang pemutakhiran data. Padahal kondisi seperti sekarang ini lembaga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dibidang hardware dan software Microsoft Office sehingga aksesibilitas transformasi data dapat diselesaikan secara efektif. Karena terbatasnya kewenangan pihak Fakultas dalam melakukan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai, maka jumlah yang dihasilkan tidak sesuai dengan kuota yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya kewenangan Fakultas dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, mengingat dalam hal pengembangan pegawai merupakan otoritas pimpinan organisasi vertikal, maka upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis yang dilakukan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unmul kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa terbatasnya pegawai yang ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, disebabkan oleh terbatasnya kewenangan pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unmul dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi pegawai, maka cukup beralasan jika tidak terpenuhinya pegawai yang terampil sebagaimana yang diharapkan. Padahal pihak Fakultas sangat memerlukan pegawai dimaksud, karena terbatasnya kewenangan pihak fakultas maka untuk mengatasi keperluan lembaga, terpaksa memanfaatkan pegawai yang ada, dengan memberikan bimbingan dan pembinaan secara simultan.

Proses Perekrutan Pegawai Untuk Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan, agar menjadi sumber tenaga yang terampil dan produktif. Karena esensi dari pendidikan dan pelatihan, bukan hanya sekedar untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai tetapi dapat membentuk kepribadian dan ethos kerja pegawai menjadi lebih baik. Meski demikian perlu proses, dan yang proses dalam mutunya harus baik, sehingga berimplikasi terhadap kinerja. Berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa ditinjau dari segi proses sudah sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan. Artinya pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan selain yang bersangkutan membina-dangi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, dan juga yang bersangkutan memang memiliki dedikasi, loyalitas, ethos kerja yang baik. Atas dasar pertimbangan dimaksudkan

agar para pegawai dapat lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja, dan disamping itu ada pertanggungjawaban atas pendidikan dan pelatihan yang dipercayakan.

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa dalam hal penugasan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dilakukan secara selektif, atau lebih mengedepankan azas objektivitas dan rasionalitas. Artinya pegawai yang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan merupakan pegawai pilihan, atau pegawai yang memenuhi kriteria sesuai kebutuhan lembaga, dan diutamakan pada pegawai yang menempati pekerjaan dimaksud. Itupun jika yang bersangkutan memang memenuhi kelayakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, jika tidak maka akan mempertimbangkan pegawai lain yang memenuhi kualifikasi sesuai formasi yang dibutuhkan.

Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Bidang Kerja

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai merupakan suatu upaya untuk meningkatkan keterampilan dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Meski demikian perlu pemilahan secara cermat terutama memilih jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sehingga tidak terjadi pembiasaan terhadap hasil yang dicapai.

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

Responsivitas Pegawai Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

Responsibilitas dimaksud adalah daya tanggap dan kemauan para pegawai untuk mendukung pimpinan fakultas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian. pegawai guna mendukung kelancaran tugas. Dengan responsibilitas yang tinggi, berarti upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat terpenuhi.

Dari pendapat informan dan key informan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa responsibilitas pegawai terhadap peningkatan keterampilan dan keahlian sangat besar. Hanya saja peluangnya untuk mengikuti pelatihan relatif kecil, disebabkan oleh kebijakan organisasi vertikal yang membatasi jumlah pegawai yang ditugaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Meski demikian pihak fakultas terus berusaha untuk memperjuangkan terhadap pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dan secara simultan telah diajukan hingga terpenuhinya jumlah pegawai seperti yang diharapkan. Untuk sementara pada pegawai yang belum pernah diberi kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dibina dan dibimbing secara konvensional hingga yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mendukung

Faktor-faktor yang mendukung meliputi; 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda, beserta pimpinan lembaga vertikal untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai guna mendukung kinerja pegawai; 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; Kondusifnya stabilitas keamanan lingkungan kerja pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda sehingga peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat dikembangkan dan ditingkatkan hingga tercapainya jumlah pegawai yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Faktor-faktor yang menghambat :

Adapun faktor-faktor yang menghambat adalah Terbatasnya kewenangan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman 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

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai staf administrasi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 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 Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Politik 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda ternyata dapat memberikan kontribusi 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai terindikasi oleh bertambahnya 4 orang pegawai yang memiliki legalitas pelatihan pada bidang administrasi, seperti bidang tata naskah, kearsipan, pelayanan umum serta pengadaan barang dan jasa. Sedangkan pada bidang teknis, terdapat 6 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman 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 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, Terbatasnya kewenangan fakultas dalam pengelolaan keuangan sehingga upaya peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai di lingkungan kerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda kurang optimal. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang sentralistik, sehingga kebebasan fakultas untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai terbatas.

Saran-saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas maka, penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

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 kontinue, baik melalui bimbingan konseling maupun melalui pendidikan dan pelatihan melalui 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.
- Bryant dan White, 1987, *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang* terjemahan Rusyanto L. Simatupang. LP3ES, Jakarta.
- Bungin (2003) Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Gomes, faustin Cardoso, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Hadayaningrat, S., 1985, *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Cetakan III*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hani Handoko, T, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hidayat, Dedi N., 1994, *Perlu Kode Etik Pengumpulan Pendapat Umum*, Kompas.
- Kartono, K., 1983, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung.
- Lovelock, H. Christopher. 1992. *Managing Service ; Marketing. Operations and Human Resources*. New Jersey. Prentice Hall. Englewood Cliffs..
- Mangkunegara. A P., 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, 1997, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Cetakan ke-12, Jakarta.
- Medenhall, W. Richard L. O., 1971, *Elementary Survey Sampling, Duxtery Press A. Devision of Wardswroth*, Phublishing Company Inc, Delmont
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman. 2007. *Analisis Data kualitatif. Cetakan I*. UI-Press. Jakarta.
- Moekijat., 1998, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- 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.
- Nasution, S., 1996, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Nainggolan, H.,1998, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.
- Osborne, David, Ted Gebler, 2000, *Mewirauahakan Birokrasi*, diterjemahkan Abdul Rosyid, PT Taruna Grafika, Jakarta.
- Putrawan, I.M., 1990, *Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-Penelitian Sosial, Cetakan I*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Ranupandoyo, H. dan Husman. 1993. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sarwoto. 1996. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan IV, Bumi Aksara. Jakarta.
- Syarif, T., 1990, *Pedoman Pelaksanaan dan Pemanfaatan Hasilnya*, Angkasa, 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.