

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Negeri Fakfak

Muhammad Nur

Jurusan Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Fakfak, Papua Barat, Indonesia
E-mail: muhammadnur@polinef.id

Abstrak

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan berbagai bidang dan merupakan bagian dunia global yang tidak dapat ditunda. Di masa kritis yang melanda seperti saat ini, justru kita seharusnya menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Faktor manusia dalam organisasi merupakan bagian vital dan tidak dapat diabaikan lagi dalam menghantarkan organisasi menuju sukses, maka terkait dengan itu, masalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi prioritas utama yang harus segera dibenahi. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci: *Pendidikan Dan Pelatihan, Kinerja, Pelaksanaan Penilaian.*

Abstract

The need for skilled workers in various fields has become a demand and is a part of the global world that cannot be postponed. In this critical time, we should realize that we are required to have the ability to make plans for the development and improvement of the quality of human resources. The human factor in the organization is a vital part and cannot be ignored anymore in bringing the organization to success, so related to that, the issue of the quality of Human Resources (HR) is a major priority that must be addressed immediately. In an effort to overcome this very complex problem, policymakers can make internal improvements, one of which is the development of Human Resources through education and training.

Keywords : *Education And Training, Performance, Implementation Of The Assessment.*

PENDAHULUAN

Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimilikinya. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni "pengetahuan dan keterampilan".

Gibson dalam Umbari (2002: 11) berpendapat bahwa, "kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya." berdasarkan pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa "kemampuan" atau ability seseorang tidak lain adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Potensi tersebut selain merupakan bawaan lahir seseorang, juga dapat dipelajari dan oleh sebab itu memungkinkan untuk lebih dikembangkan/ditingkatkan. Berdasar dari pendapat tersebut dan beberapa pendapat yang mengemukakan keterkaitan antara kemampuan individu dengan kinerja pegawai bahwa sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya.

Keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan pelatihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. pendidikan dan latihan dewasa ini dianggap bukan lagi merupakan investasi yang tidak produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan/pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan di desain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Di dalam organisasi pemerintahan yang penuh dengan aturan yang harus dipenuhi oleh pegawai, hingga tingkah laku pegawai harus disesuaikan dengan apa yang diketahui oleh organisasi. Untuk itu perlunya pegawai diikutsertakan dalam suatu sistem pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Dalam lingkungan kerja, kesempatan untuk memperoleh ilmu dan keahlian/keterampilan bagi semua pegawai disediakan melalui suatu sistem pendidikan dan latihan (formal).

Menurut Martoyo (1994: 53) Latihan dan pendidikan dilaksanakan baik untuk karyawan baru (agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan) maupun untuk karyawan lama (guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa datang). Dengan demikian jelaslah bahwa program latihan dan Pendidikan karyawan dalam organisasi/perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi/perusahaan yang bersangkutan, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dengan pesat. Pada dasarnya latihan dan pendidikan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru, sangat mendorong pimpinan organisasi/ perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program latihan dan pendidikan yang kontinyu serta semantap mungkin.

Menurut Notoatmodjo (1998: 25) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Lebih lanjut Notoatmodjo (1998:26) memberikan perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sebagai berikut :

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, efektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang. Oleh karena itu orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan itu pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan. Demikian pula metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhirnya suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedangkan pada akhir pendidikan peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau gelar.

Perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah seperti hitam dan putih, prakteknya sangat fleksibel, dimana batas antara pelaksana pendidikan dan pelatihan itu tidak ada garis yang tegas. Dengan demikian diharapkan agar pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan diberikan kepada semua pegawai dalam rangka untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai aparatur negara, baik persyaratan untuk diangkat dalam pangkat, maupun pengangkatan dalam suatu jabatan.

	Pendidikan	Pelatihan
Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (Overall)	Mengkhususkan (Specific)
Area Kemampuan (Penekanan)	Kognitif, Efektif, Psikomotor	Psikomotor
Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (Long Term)	Pendek (Short Term)
Materi yang diberikan	Lebih Umum	Lebih Khusus
Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Inovtional
Penghargaan akhir proses	Gelar (Degree)	Sertifikat

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, efektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang. Oleh karena itu orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan itu pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan. Demikian pula metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhirnya suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedangkan pada akhir pendidikan peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau gelar.

Perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah seperti hitam dan putih, prakteknya sangat fleksibel, dimana batas antara pelaksana pendidikan dan pelatihan itu tidak ada garis yang tegas. Dengan demikian diharapkan agar pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan diberikan kepada semua pegawai dalam rangka untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai aparatur negara, baik persyaratan untuk diangkat dalam pangkat, maupun pengangkatan dalam suatu jabatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik desain kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan cara melakukan Forum Group Discussion (FGD) Bersama para jajarannya pemangku kepentingan di Politeknik Negeri Fakfak. yang berfungsi sebagai sarana pengumpulan informasi awal dari para informan yang diwawancarai. Peneliti telah mengumpulkan sebanyak tujuh orang pimpinan untuk mengikuti FGD ini, kegiatan ini sangat efektif bagi peneliti karena para informan dapat memberikan jawaban yang banyak dan berkualitas serta memberikan pemikiran-pemikiran baru berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pengamatan, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan teknik kepustakaan.

Pengamatan (Observasi): Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lapangan dalam memberikan pelayanan di Politeknik Negeri Fakfak.

1. Wawancara: Peneliti langsung mewawancarai informan untuk mengumpulkan data sekunder yang dapat membantu penulis dalam melakukan penelitian tersebut dan informan-informan tersebut juga memiliki kriteria-kriteria diperlukan.

2. Kuesioner: Melakukan pengambilan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang dibuat peneliti yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Data dikumpulkan dengan mengedarkan daftar kuesioner baik yang sudah dilengkapi jawaban maupun yang belum dilengkapi jawaban sesuai dengan kebutuhan peneliti.
3. Dokumentasi: Data yang diperoleh melalui beberapa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Fakfak.
4. Kepustakaan: Peneliti berusaha mempelajari dan memilih bahan kepustakaan berupa laporan-laporan penelitian terdahulu, buku-buku referensi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian

Adapun analisis data dari variabel yang akan diteliti dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif (sangat tinggi) sampai sangat negatif (sangat rendah) antara lain :

1. Sangat/selalu/sangat positif diberi skor = 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor = 4
3. Kurang Setuju/kadang-kadang/netral diberi skor = 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor = 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat positif diberi skor = 1

Teknik analisis data yang digunakan adalah secara kualitatif kuantitatif melalui tabel-tabel frekuensi untuk mendeskripsikan variabel kemampuan dan motivasi yang diteliti secara rinci dan detail dalam rangka mendeskripsikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai administrasi di Politeknik Negeri Fakfak dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan : P=Persentase, F=Frekuensi dan N= Jumlah Sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politeknik Negeri Fakfak sampai dengan saat ini telah memiliki tenaga Staf/Dosen dengan status PNS/CPNS sebagai berikut: tenaga dosen sebanyak 20 orang, tenaga administrasi 7 orang, tenaga teknisi/laboran sebanyak 6 orang, 1 tenaga Pustakawan, dan 44 orang tenaga honorer/Kontrak (Staf/dosen). Jadi jumlah seluruh Pegawai (PNS dan Non PNS) pada Politeknik Negeri Fakfak adalah 78 Orang.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa populasi penelitian yang akan diteliti adalah khusus pegawai baik PNS maupun Non-PNS dari Tenaga Administrasi, Teknisi/Laboran, dan Pustakawan yang berjumlah 14 orang (PNS) dan 23 orang (Non-PNS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Keadaan Pegawai (Tenaga Administrasi, Teknisi/Laboran, Pustakawan dan Kontrak) di Politeknik Negeri Fakfak

Pegawai	Jumlah	Presentase
Tenaga Administrasi (PNS)	7	19
Tenaga Administrasi (Kontrak)	21	57
Tenaga Teknisi/Laboran (PNS)	6	16
Tenaga Teknisi/Laboran (Non-PNS)	2	5
Pustakawan (PNS)	1	3
Pustakawan (Non-PNS)	-	-
Jumlah	37	100

Sumber : Bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Fakfak 2021

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa golongan II memiliki persentase yang paling besar yaitu 23 orang (laki dan perempuan) atau sekitar 62,16 %.

Table 2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

No	Pegawai	Gol III		Gol II		Gol I		Total
		L	P	L	P	L	P	
1	Tenaga Administrasi (PNS)	2	3	-	2	-	-	7
2	Tenaga Administrasi (Non-PNS)	1	5	11	4	-	-	21
3	Tenaga Teknisi/Laboran (PNS)	1	-	5	-	-	-	6
4	Tenaga Teknisi/Laboran (Non-PNS)	1	-	1	-	-	-	2
5	Pustakawan (PNS)	1	-	-	-	-	-	1
6	Pustakawan (Non-PNS)	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		6	8	17	6	-	-	37

Sumber : Bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Fakfak 2021

Selanjutnya pada tabel 3. informasi tentang klasifikasi pendidikan pegawai negeri sipil dalam lingkungan Politeknik Negeri Fakfak menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S-1 merupakan yang tertinggi.

Table 3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Klasifikasi Pendidikan

Pegawai	SLTA	D3	S1	Total
Tenaga Administrasi (PNS)	-	2	5	7
Tenaga Administrasi (Non-PNS)	12	4	5	21
Tenaga Teknisi/Laboran (PNS)	-	5	1	6
Tenaga Teknisi/Laboran (Non-PNS)	-	1	1	2
Pustakawan (PNS)	-	-	1	1
Jumlah	12	12	13	37

Sumber : Bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Fakfak 2021

Dari hal tersebut masalah kinerja tidak terlepas dari hasil yang dicapai pegawai selama ini di Politeknik Negeri Fakfak, oleh karena itu sesuai dengan hasil wawancara dan pengamatan langsung dari seluruh pegawai baik yang berstatus PNS maupun Non PNS yang ada selama ini terdapat beberapa masalah yang muncul berkaitan dengan pelaksanaan tugas

sehari-harinya. Namun demikian salah satu aspek yang menjadi sorotan dan perhatian utama dalam hasil penelitian ini adalah Pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada pegawainya yang merupakan indikator yang turut mempengaruhi kinerja seseorang, sehingga pendidikan dan pelatihan diberikan secara berkelanjutan oleh beberapa organisasi/ instansi. Untuk mengetahui data mengenai kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang tinggi pada tabel berikut:

Table 4 Pendapat Responden Tentang Pemberian Kesempatan Mengikuti Pendidikan/Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi (D4, S1, dan S2) di Politeknik Negeri Fakfak

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Hampir Tidak Pernah	2	3	6	15
Tidak Pernah	1	34	34	85
Jumlah		37	40	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas, maka disimpulkan bahwa pengembangan pegawai melalui pemberian pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (D4, S1, dan S2) di Politeknik Negeri Fakfak masih jauh dari harapan pegawai. Karena tidak adanya responden yang menyatakan selalu mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Ini memberikan indikator bahwa belum adanya Pegawai yang diberi kesempatan melanjutkan Pendidikan.

Berdasarkan wawancara dengan informan diketahui, kurangnya kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan formal sebagai salah satu upaya pembinaan pegawai disebabkan karena beberapa hal sebagai berikut, Senin (1/2) :

1. Sebagai Perguruan Tinggi baru maka Politeknik Negeri Fakfak memiliki Kuantitas (jumlah) pegawai masih kurang, sedangkan volume pekerjaan sehari-hari sangat besar sehingga kesempatan pegawai terbatas untuk mengikuti pendidikan, sehingga jika pegawai diberi ijin berakibat kurang lancarnya pekerjaan.
2. Pegawai belum sanggup membiayai sendiri pendidikannya, karena dana pendidikan yang disediakan oleh institusi terbatas jumlahnya.
3. belum adanya aturan-aturan mengenai izin kuliah bagi pegawai sehingga mengakibatkan motivasi pegawai menurun untuk melanjutkan Pendidikan

Faktor di atas merupakan kendala yang cukup serius sehingga saat ini pengembangan pegawai melalui pendidikan belum dapat terselenggara dengan baik dengan melihat responden yang hampir tidak pernah bahkan tidak pernah dan pada akhirnya mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerjanya. Kendala lain dalam mendapat izin melanjutkan pendidikan yaitu waktu perkuliahan dilaksanakan di luar jam kerja, disamping itu harus menggunakan biaya sendiri (tanpa bantuan Politeknik). Kondisi ini menutup peluang bagi Pegawai untuk kuliah di Perguruan Tinggi Negeri yang jam kuliahnya pada pagi hari.

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 1 (40: 37) yang menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah diberi kesempatan untuk melanjutkan kuliah sehingga berada pada kategori "sangat rendah". yang mengindikasikan bagaimana tingkat perhatian pimpinan terhadap bawahannya atau staf untuk kuliah. Selanjutnya pengamatan yang dilakukan, memberikan indikator penempatan pegawai belum dapat dilaksanakan dengan tepat, ini dapat dilihat pada tabel 5. pendapat responden mengenai penempatan berdasarkan latar belakang pendidikan:

Table 5. Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Masuk Kantor Berdasarkan Waktu Jam Kerja

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	36,76
Sering	4	14	56	41,17
Kadang-kadang	3	7	21	15,44
Hampir Tidak Pernah	2	3	6	4,41
Tidak Pernah	1	3	3	2,20
Jumlah		37	136	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Responden dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan penempatan didasarkan atas latar belakang pendidikan cenderung memilih jawaban selalu sesuai, mengindikasikan bahwa penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan sudah selalu sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan masih adanya pegawai yang menjawab sering, kadang-kadang dan hampir tidak pernah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pengetahuannya mengindikasikan bahwa masih adanya pegawai yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai pendidikan yang dimilikinya yang tentunya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 5 (136:37) yang menunjukkan bahwa pegawai sering ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mengindikasikan pada kategori " tinggi". Hal ini terkait dengan kemampuan pimpinan menempatkan pegawai.

Wawancara dengan informan mengatakan bahwa dalam beberapa kali penempatan atau dengan istilah mutasi pekerjaan yang dilakukan nampak pimpinan memperhatikan penempatan pegawai benar-benar menyesuaikan dengan latar belakang pendidikan dengan bidang tugasnya, Karena kualitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh kesesuaian penempatan pegawai yang tepat pada suatu kantor, senin (1/2). Namun hal ini belum bisa dikatakan dapat terlaksana dengan baik karena perlu didukung oleh penempatan pegawai dengan latar belakang keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya perlu mendapat perhatian dalam menentukan penempatannya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut :

Table 6 Penempatan Pegawai Berdasarkan Keterampilan dan Keahlian yang Dimiliki pada Politeknik Negeri Fakfak

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	60
Sering	4	10	40	26,66
Kadang-kadang	3	4	12	9,67
Hampir Tidak Pernah	2	3	6	4
Tidak Pernah	1	2	2	1,33
Jumlah		37	150	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Jawaban Responden terhadap pertanyaan penempatan didasarkan atas keterampilan, keahlian dan kemampuan Pegawai mayoritas menjawab selalu sesuai. Tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab dalam penempatan pegawai selalu sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Namun dari jawaban responden yaitu kadang-kadang, hampir tidak pernah, dan tidak pernah sesuai karena terbatasnya jumlah pegawai yang ada berdasarkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sehingga dalam penempatan kurang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan informan menyatakan bahwa dalam penempatan yang dilakukan pada Politeknik Negeri Fakfak terlihat bahwa dimana keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai masih kurang diperhitungkan sehingga pegawai yang ditempatkan itu kurang memahami dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terjadi disebabkan karena disamping faktor pelamar yang kurang sesuai dengan bidang keilmuannya, kemudian faktor kepentingan, sehingga yang terjadi bukan kualitas akan tetapi kuantitas, Selasa (2/2).

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 5 (150: 37) yang menunjukkan bahwa pegawai selalu ditempatkan sesuai dengan latar belakang keterampilan dan keahlian yang dimiliki yang menunjukkan pada kategori "sangat tinggi". yang mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan menempatkan pegawai sudah sering sesuai dengan keterampilan dan keahliannya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja pegawai pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan kepada pegawai ke jenjang yang lebih tinggi sangat dibutuhkan, hal ini didukung oleh kemudahan dalam penyesuaian ijazah kepada pegawai yang telah menyelesaikan pendidikannya. Hal ini perlu mendapat perhatian karena berdampak pada motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Table 7 Pendapat Responden Tentang Proses Penyesuaian Ijazah untuk Kenaikan Pangkat pada Politeknik Negeri Fakfak

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	35	175	95,62
Sering	4	2	8	4,37
Kadang-kadang	3	0	0	0
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	183	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 5 (211: 92) yang menunjukkan bahwa penyesuaian ijazah untuk kenaikan pangkat pegawai prosesnya selalu mudah hal ini mengindikasikan bahwa perhatian pimpinan akan hal tersebut berada pada kategori "Sangat Tinggi". Peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai untuk mendukung visi dan misi Politeknik Negeri Fakfak, antara lain dapat berupa pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan cara pandang serta kesadaran pegawai tentang pentingnya pelaksanaan tugas-tugas pokok dengan baik.

Table 8 Pendapat Responden Tentang Kesempatan Mengikuti DIKLAT Struktural Bagi Pegawai Politeknik Negeri Fakfak.

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Hampir Tidak Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	37	37	100
Jumlah		14	42	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Berdasarkan pendapat responden pada tabel di atas, maka disimpulkan bahwa pengembangan pegawai melalui Diklat Struktural pada Politeknik Negeri Fakfak semua responden menjawab Tidak Pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti Diklatpim. Keseluruhan responden yang menjawab Tidak Pernah, menunjukkan peningkatan kualitas

pegawai melalui Diklat Struktural belum sesuai dengan kebutuhan, artinya tidak cukup dilaksanakan, karena pendidikan struktural atau pendidikan penjenjangan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menduduki jabatan struktural. Jabatan Struktural diberikan kepada pegawai karena memiliki prestasi kerja yang bernilai baik, memiliki kompetensi jabatan, senioritas dalam kepangkatan dan pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan dan memiliki masa kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 1 (37: 37) yang menunjukkan bahwa pegawai Tidak Pernah diberi kesempatan mengikuti Diklat Struktural sehingga berada pada kategori "Sangat Rendah". mengindikasikan bahwa belum adanya pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural. Selain pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan kepada pegawai juga adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan teknis dalam menunjang pelaksanaan tugas. Tanggapan responden terhadap kesempatan mengikuti Pelatihan Teknis dapat dilihat dari tabel berikut :

Table 9 Pendapat Responden Tentang Pemberian Kesempatan Mengikuti Pelatihan Teknis

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	4	20	16,52
Sering	4	16	64	52,89
Kadang-kadang	3	7	21	17,35
Hampir Tidak Pernah	2	6	12	9,91
Tidak Pernah	1	4	4	3,30
Jumlah		37	121	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Pelatihan teknis yang dimaksud disini adalah seperti pelatihan aplikasi komputer, Pelatihan teknisi laboran, pelatihan keterampilan administrasi dll, yang telah dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui Pelatihan, sebagian besar responden memberi jawaban Sering, Jawaban responden tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kerja pegawai melalui pelatihan cukup dilaksanakan. Karena jawaban responden lebih cenderung ke Sering tentang kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara berkelanjutan.

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 4 (121 : 37) yang menunjukkan bahwa pegawai sering mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada kategori "tinggi". yang mengindikasikan bagaimana perhatian pimpinan kepada staf/pegawainya untuk memberikan pelatihan. Wawancara dengan informan diketahui, pelaksanaan pelatihan secara berkesinambungan sebagai salah satu upaya pembinaan dalam meningkatkan kinerja pegawai cukup sering dilaksanakan disebabkan karena dana pelatihan yang disediakan cukup besar jumlahnya. disamping itu pula pegawai yang telah mengikuti pelatihan sangat mendukung dalam penerapan melaksanakan tugas, selasa (2/2). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini mengenai tanggapan responden tentang pelatihan yang diperoleh dapat diterapkan di unit kerja masing-masing.

Table 10 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan yang Diperoleh dapat Diterapkan di Unit Kerja

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	51,36
Sering	4	10	40	27,39
Kadang-kadang	3	7	21	14,38
Hampir Tidak Pernah	2	5	10	6,84

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		37	146	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Dari tanggapan responden cenderung memberi jawaban Selalu, hal ini dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden memberi jawaban Selalu menerapkan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan disebabkan karena beberapa faktor diantaranya dari pegawai itu sendiri serta terkadang sarana dalam melakukan pekerjaan tidak memadai. Menurut hasil wawancara dari salah seorang pegawai mengatakan bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan sulit menerapkan di lapangan karena tugas yang dilaksanakan tidak tetap, tergantung perintah atasan. Rabu (3/2).

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 5 (146 : 37) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diperoleh pegawai Selalu dapat diterapkan di unit kerja dan berada pada kategori "sangat tinggi", mengindikasikan kemampuan dan perhatian pimpinan dalam menyesuaikan materi pelatihan dengan pekerjaan pegawai. Penerapan pelatihan juga dipengaruhi oleh program pelatihan itu sendiri termasuk didalamnya durasi waktu pelatihan, materi, metode, kurikulum, dan kemampuan instruktur atau pelatih dalam memberikan pengarahan, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Table 11 Pendapat responden tentang kesesuaian durasi waktu, pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan di Politeknik Negeri Fakfak.

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	20,16
Sering	4	14	56	45,16
Kadang-kadang	3	10	30	24,19
Hampir Tidak Pernah	2	5	10	8,06
Tidak Pernah	1	3	3	2,41
Jumlah		37	124	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa durasi/waktu pelaksanaan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai adalah sering dan kadang-kadang sesuai. Hal ini terbukti responden lebih cenderung menjawab kadang-kadang sesuai. Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 4 (120 : 37) yang menunjukkan bahwa durasi waktu pelatihan Sering sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan sehingga berada pada kategori "tinggi", yang mengindikasikan kemampuan pimpinan menyesuaikan durasi waktu dengan pelatihan yang dibutuhkan pegawai. Sedangkan kesesuaian materi pelatihan yang pernah diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 12 Pendapat responden tentang kesesuaian materi pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan di Politeknik Negeri Fakfak.

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	20,16
Sering	4	14	56	45,16
Kadang-kadang	3	10	30	24,19
Hampir Tidak Pernah	2	5	10	8,06
Tidak Pernah	1	3	3	2,41
Jumlah		37	124	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Dari data tersebut di atas sebagian besar responden memberi jawaban tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan keterampilan yang dibutuhkan menurut responden sudah sering sesuai, namun masih terdapat beberapa responden yang memberi jawaban kadang-kadang, hampir dan tidak pernah sesuai hal ini perlu mendapat perhatian dalam menyusun metode program pelatihan selanjutnya sehingga pelatihan yang diberikan betul-betul dapat bermanfaat.

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 4 (124: 37) yang menunjukkan bahwa materi pelatihan sering sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dengan kategori "tinggi". yang mengindikasikan kemampuan dan perhatian pimpinan akan hal tersebut. Pada tabel berikut menggambarkan kesesuaian metode pelatihan yang pernah diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan.

Table 13 Pendapat Responden Tentang Kesesuaian Metode Pelatihan yang Diikuti dengan Keterampilan yang Dibutuhkan di Politeknik Negeri Fakfak

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	15	60	52,17
Kadang-kadang	3	14	42	36,52
Hampir Tidak Pernah	2	5	10	8,69
Tidak Pernah	1	3	3	2,60
Jumlah		37	115	100

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner 2021

Pendapat responden pada tabel di atas, mengindikasikan bahwa kesesuaian metode pelatihan dengan keterampilan yang dibutuhkan sudah sering sesuai dengan keinginan pegawai. Dari hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa kesesuaian pelatihan yang dibutuhkan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja melalui pendidikan jika ditinjau dari metode dan kurikulum pelatihan bahwa pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai dikatakan belum efektif dapat dilihat dari hasil tanggapan responden masih terdapat jawaban kadang-kadang, dan hampir tidak pernah sesuai. Hal ini disebabkan karena dalam menentukan peserta pelatihan tidak didasarkan aspek kebutuhan unit kerja yang ditempati atau kebutuhan kepada pegawai itu sendiri jenis pelatihan apa yang sesuai diberikan, Rabu (3/2).

Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 4 (115 : 37) yang menunjukkan bahwa kesesuaian metode pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan sudah Sering sesuai dengan kategori "tinggi", sehingga mengindikasikan kemampuan pimpinan akan penyesuaian tersebut.

Pada tabel berikut dapat dilihat tanggapan responden terhadap evaluasi penerapan pelatihan yang telah diberikan:

Table 14 Pendapat responden tentang kesesuaian metode pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan di Politeknik Negeri Fakfak

Tanggapan Responden	Skor (X)	Frekuensi (F)	F.X	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Kadang-kadang	3	7	21	37,5
Hampir Tidak Pernah	2	5	10	17,85
Tidak Pernah	1	25	25	44,64
Jumlah		37	56	100

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2021

Tabel tersebut di atas terlihat seluruh responden menyatakan tidak pernah diadakan evaluasi terhadap pelatihan yang pernah diberikan hal ini menunjukkan perencanaan yang didasari analisis kebutuhan pelatihan belum dilaksanakan sehingga evaluasi pun tidak dilaksanakan karena tidak ada dasar untuk mengevaluasi yang idealnya tertuang dalam perencanaan program pelatihan. Berdasarkan nilai rata-rata diperoleh nilai skor 1 (56: 37) yang menunjukkan bahwa pimpinan atau atasan tidak pernah melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilakukan sehingga pada kategori "sangat rendah". mengindikasikan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pelatihan yang telah diberikan pada pegawai. Dari beberapa pernyataan tersebut dengan melihat dan berdasarkan data yang ada maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Negeri Fakfak.

Tabel berikut menunjukkan kemampuan tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai Politeknik Negeri Fakfak berdasarkan klasifikasi akhir dari tabel dan indikator kinerja yang disebutkan diatas dengan menunjukkan kategori penilaian dari yang sangat tinggi dan sangat rendah.

Sangat tinggi = 46 – 55

Tinggi = 41 – 45

Sedang = 36 – 40

Rendah = 30 – 35

Sangat rendah = 20 - 25

Table 15 Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Politeknik Negeri Fakfak.

Variabel	Skor	Klasifikasi
Kesempatan mengikuti pendidikan	1	Sangat rendah
Penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan	5	Sangat tinggi
Penempatan pegawai berdasarkan keterampilan dan keahlian	4	Sangat tinggi
Proses penyesuaian ijazah untuk kenaikan pangkat	5	Sangat tinggi
Kesempatan mengikuti diklat	1	Sangat rendah
Kesempatan mengikuti pelatihan teknis	4	Tinggi
Pelatihan yang diperoleh dapat diterapkan diunit kerja	5	Sangat tinggi
Kesesuaian durasi waktu dengan pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan	4	Tinggi
Kesesuaian materi pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan	4	Tinggi
Kesesuaian metode pelatihan yang diikuti dengan keterampilan yang dibutuhkan	4	Tinggi
Evaluasi terhadap penerapan pelatihan	1	Sangat rendah
Tingkat kemampuan pegawai	38	Sedang

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2021

Berdasarkan data diatas, berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai yang telah dirumuskan bahwa bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Fakfak telah terjawab, yakni "Sedang" dalam artian bahwa kemampuan tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai tergolong pada kategori "Sedang".

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa Kemampuan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di Politeknik Negeri Fakfak pada ketegori nilai "Sedang". Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian penulis sendiri dengan khusus menyoroti hal tersebut

diatas maka secara garis besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Fakfak pada kategori "Sedang".

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management. Eighth Edition. Jersey: Prentice Hall, New York.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Donovan, F. & A.C. Jackson. 1991. Managing human Service Organizations. N.Y: Prentice Hall, New York.
- Dimock & Dimock, 1989. Administrasi Negara. Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig. 2002. Organisasi dan Manajemen Jilid 1. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- A. W Widjaya. 1995. Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali Pers
- Anwar P. Mangkunegara. 2000. Manajemen SDM. Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara..
- Mohamad Mahsun. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: BPFE Moleong
- Lexy J. 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif . Bandung: PT Remaja.
- Rosdakarya 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B., 1992. Manajemen Personalialia. (ed keenam) Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Gerson, Richard F. 2002. Mengukur Kepuasan Pelanggan. Terjemahan. PPM, Jakarta.
- Gibson, James L. 1990. Organisasi: Perilaku, Struktur Proses. Erlangga, Jakarta.