

JURNAL

PERAN DIKLAT DALAM PENINGKATAN KUALITAS SDM
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Anita, Dra. Hesti Lestari, M.S, Dra. Dyah Lituhayu, M.Si

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jl. Prof. Soedarto, S.H

Abstraksi

Di dalam meningkatkan kualitas SDM diklat mempunyai peran penting untuk membantu mengembangkan kemampuan peserta diklat. Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik.

Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, sehingga menggunakan fenomena dimana didalamnya terdapat pokok-pokok wawancara. Fenomena yang dijadikan acuan adalah profesional, disiplin, dan kerja sama. Fenomena tersebut yang kemudian dijadikan acuan untuk mengetahui peran diklat dan faktor pendorong dan penghambat dalam meningkatkan kualitas SDM. Wawancara dilakukan kepada 6 orang yang semua adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa di dalam peningkatan kualitas SDM. Peran diklat sangat dibutuhkan terutama pada saat setelah peserta diklat mengikuti diklat, karena untuk mengetahui perkembangan dari pegawai dibutuhkan evaluasi yang berkelanjutan agar terpatau perkembangannya. Profesional dan disiplin pegawai dijadikan pendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM dan kerja sama dijadikan faktor penghambat, karena setiap perubahan dimulai dari diri sendiri.

Kata Kunci: Profesional, Disiplin, dan Kerja sama

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang professional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur, Badan Pendidikan dan Pelatihan sebagai unsur penunjang pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Tengah di Bidang Pendidikan dan Pelatihan, dituntut dapat menyiapkan aparatur yang professional. Penyelenggaraan itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional, maupun kepemimpinan.

Berbicara mengenai tugas pokok dan fungsi sama halnya berbicara mengenai peran diklat yaitu bahwa fungsi Diklat yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika diklat menjalankan perannya dengan baik maka ia akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai. Namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi yaitu seperti halnya fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran baik diklat pimpinan, fungsional, dan teknis lebih menonjolkan ranah kognitif (melihat, mengingat, dan berpikir tentang informasi) dan psikomotor (berhubungan dgn aktivitas fisik yg berkaitan dgn proses

mental dan psikologi) ketimbang ranah afektif (mengenai sikap, minat, emosi, nilai hidup dan operasi siswa).

Metode dan materi yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta diklat tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar diklat harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara professional agar kualitas SDM yang lulus dari diklat dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu.

Sejalan dengan peranan lembaga diklat yang semakin penting maka tuntutan kualitas penyelenggaraan diklat juga semakin meningkat. Keberadaan dan penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga diklat harus lebih baik dari pada penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga non-diklat. Sebab, hal tersebut akan menentukan keberadaan dan juga citra lembaga diklat. Itulah sebabnya, lembaga diklat dituntut lebih profesional. Profesional dalam mengemban tugas, melaksanakan fungsi serta peranannya.

Kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi. Setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Hal itu tidak menjadi

jaminan jika ia adalah terbaik, yang menjadi bukti adalah pada saat berada dilapangan.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Sesuai pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah.

BKD memiliki 5 bidang utama yang mendasari organisasi tersebut, antara lain adalah kesekretariatan, bidang pengembangan pegawai, bidang mutasi, bidang umum kepegawaian, dan bidang doklata. Dari bidang-bidang yang ada memiliki sub bagian masing-masing. Khususnya di bidang pengembangan pegawai, bidang tersebut memiliki dua sub bidang yang mewakili yaitu sub bidang jabatan dan sub bidang diklat dan formasi pegawai.

Melalui bidang pengembangan pegawai itulah para aparatur pemerintah BKD bekerja sama dengan badan diklat untuk menyelenggarakan program diklat yang ditujukan kepada pegawai-pegawai intansi pemerintah guna meningkatkan kemampuan atau kualitas

dari SDM tersebut. Sub bidang diklat dan formasi ini sendiri memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan antara lain :

1. Penyusunan daftar susunan pegawai dan formasi pegawai.
2. Fasilitator dan koordinator usulan penetapan formasi pegawai negeri sipil daerah (PNSD) kabupaten/kota.
3. Pengadaan calon pegawai negeri sipil daerah (CPNSD) provinsi, fasilitasi pengadaan CPNSD kabupaten/kota.
4. Fasilitasi penetapan Nomor Induk Pegawai CPNSD kabupaten/kota.
5. Ujian kedinasan.
6. Penetapan kebutuhan diklat PNSD provinsi.

Pada era modern saat ini, menyiapkan SDM yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, ini sebaiknya kita perlakukan sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari. Di dalam hal ini, secara umum pengembangan SDM tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan SDM. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standart kualitas, teknologi diklat, status pengembangan SDM, dan praktisi pengembangan SDM.

Pendidikan apa pun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku, baik individu, kelompok maupun

masyarakat. Perubahan perilaku di sini mencakup pula perubahan/ peningkatan kemampuan di tiga bidang, yakni *cognitive*, *affective*, dan *psychomotor*.

Dari uraian permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apa saja yang menjadi faktor pendorong dan penghambat dalam peningkatan kualitas SDM di BKD Provinsi Jawa Tengah ?
- b. Bagaimana peran pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kualitas SDM di BKD Provinsi Jawa Tengah ?

1.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat dalam peningkatan kualitas SDM di BKD Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar peran pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kualitas SDM di BKD Provinsi Jawa Tengah.

1.3 Teori

Ada beberapa teori yang digunakan untuk meneliti fenomena tersebut yang pertama adalah teori SDM menurut H. Hadari Nawawi (dalam Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11) yang dimaksudkan sebagai SDM adalah meliputi 3 pengertian :

- SDM adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan)

- SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi.
- SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai potensi non fisik antara lain : (1) pengetahuan, pengetahuan disini pegawai harus memiliki dasar pengetahuan yang cukup luas sehingga mampu menjalankan mandat tugas pekerjaannya. (2) inteligensia, pegawai diharapkan mampu untuk menerima segala perintah dalam menjalankan tugasnya. (3) keahlian, adalah pegawai diharapkan memiliki keahlian-keahlian khusus dalam melaksanakan tugasnya seperti untuk mengoprasikan teknologi-teknologi yang ada. (4) ketrampilan, disini diharapkan pegawai mampu menciptakan inovasi-inovasi baru ataupun ide-ide baru dalam tugas yang didapatnya agar lebih termotivasi. (5) *human relation*, sdm yang baik adalah sdm yang mampu berorganisasi atau berkomunikasi satu sama lain dan bekerja sama dengan baik terhadap lingkungan sekitar, karena sdm yang yang professional adalah mereka yang mampu berkomunikasi anatar individu dengan baik.

Istilah profesional itu berlaku untuk semua apart mulai tingkat atas sapaai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut

bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan, antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005:74)

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) pegawai negeri adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri (SANKRI : 2003-271). Di dalam peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 Pasal 1 ayat (1) dikatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS”.

Menurut teori Blumberg & Pringle (dalam Jewell&Siegall, 1990) menyatakan ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu:

- a) Kesempatan: meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.
- b) Kapasitas: terdiri atas usia, kesehatan, ketrampilan, intelegensi, ketrampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina dan tingkat energi.

c) Kemauan: terdiri atas motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, norma, nilai, persepsi dan rasa keadilan.

Teori tersebut yang akan digunakan sebagai acuan untuk mengetahui peningkatan kualitas SDM setelah mereka mengikuti program diklat tersebut. Apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan ataukah masih kurang. Itu salah satu cara untuk memudahkan dalam menilai keberhasilan dari program diklat terhadap peningkatan kualitas SDM yang diharapkan.

Di dalam studi ini digunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menekankan data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka. Angka-angka yang mungkin muncul, sifatnya hanya sebagai penunjang. Tujuan penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab-akibat sesuatu, tetapi lebih berupaya memahami situasi tertentu, mencoba menerobos dan mendalami gejalanya dengan menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahan sebagaimana disajikan oleh situasinya (Moleong: 2007: 11) di BKD Provinsi Jawa Tengah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini dimaksudkan untuk menggambarkan latar dan interaksi yang kompleks dari partisipan serta variabel-variabel menurut pandangan dan definisi partisipan. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk

mengumpulkan informasi mengenai status variabel, gejala, atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Pembahasan

Di dalam hal ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh dan memiliki peran peting suatu organisasi. SDM yang baik mampu membawa organisasi tersebut ke arah tujuan yang lebih baik. Tujuan diadakan pengembangan tersebut mempunyai dua dimensi yaitu individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai sebagai akibat dari dilaksanakannya pengembangan SDM. Tujuan berdimensi intitusional mengacu kepada apa yang didapat dan dicapai oleh organisasi sebagai hasil-hasil dari program-program pengembangan SDM.

Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa SDM memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai, sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Di dalam meningkatkan kualitas SDM diklat mempunyai peran penting untuk membantu mengembangkan kemampuan. Diklat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas SDM, dan peran diklat memberikan manfaat bagi peserta diklat. Peran diklat sama halnya dengan fungsi ada 6 fungsi, menurut wawancara yang sudah peneliti lakukan dari keenam fungsi tersebut ada salah satu yang sampai sekarang belum dilaksanakan yaitu mengenai evaluasi. Evaluasi tersebut seharusnya dilakukan setelah peserta diklat selesai menjalankan diklat. Pemantauan itu bertujuan agar apa yang telah diajarkan oleh diklat dapat diketahui manfaatnya. Jika apa yang diberikan tidak memberikan manfaat bagi peserta diklat maka harus ada evaluasi apakah kesalahan berada pada peserta diklat atau berada pada pemberian materi yang dilakukan oleh diklat. Hal semacam itu merupakan catatan penting bagi badan diklat untuk lebih peka lagi terhadap hasil pasca diklat.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Diklat merupakan salah satu cara untuk membantu meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik. adanya program diklat yang diselenggarakan akan membantu menggali potensi dalam diri peserta diklat.

Diklat yang diadakan juga tidak terpaku dengan satu diklat, namun bermacam-macam. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, diklat yang pernah diikuti oleh pegawai BKD adalah diklat khusus, diklat pim, dan diklat kursus. Diklat khusus biasanya diikuti oleh mereka yang menduduki bidang tertentu yang membutuhkan keahlian dibidang tertentu, misalnya saja untuk teknologi informasi. Adanya diklat khusus ini membantu pegawai tersebut dapat meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas. Kemudian untuk diklat pim, diklat tersebut diikuti oleh mereka yang berada di jabatan structural atau akan naik pangkat. Selanjutnya adalah diklat kursus.

1. Profesionalisme

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti apaatur pemerintah yang profesional agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawas administrasi pemerintahan.

Kurangnya profesionalisme aparatur dalam pengelolaan pelayanan publik mengakibatkan kurangnya kemauan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan adanya rasa apatis masyarakat terhadap pemerintahan mengakibatkan masyarakat merasa tersisihkan dari proses

pemerintahan. Dari berbagai bidang pekerjaan yang digeluti aparatur pemerintah jelas sekali yang menjadi permasalahan adalah menyangkut kurang-profesionalan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas penting yang dipercayakan.

1.1 Ketrampilan

Setiap individu memiliki ketrampilan yang berbeda-beda, ketrampilan yang ada dalam diri seseorang tersebut harus digali. Ketrampilan dalam diri seseorang dapat membantu mereka untuk meningkatkan kualitas dirinya. Pegawai BKD tidak semua bisa memiliki ketrampilan yang diharapkan, sehingga dengan adanya diklat diharapkan mampu membantu pegawai tersebut meningkatkan ketrampilannya dalam dunia kerja. Ketrampilan disini lebih menitikberatkan kemampuan seseorang untuk mengembangkan kreatifitas serta ide-ide dalam menyelesaikan tugas. Seorang yang memiliki kreatifitas tinggi maka secara tidak langsung daya imajinasi untuk mengembangkan kecerdasan sangat baik. Oleh sebab itu ketrampilan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme diri.

1.2 Keahlian

Keahlian itu berasal dari kata ahli yang berarti menguasai bidang tertentu. Keahlian bisa diartikan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan menguasai atau menjalankan suatu alat teknologi tertentu. Keahlian merupakan salah satu cara untuk menunjang profesionalisme. Keahlian bisa didapatkan seseorang melalui pelatihan-pelatihan,

dengan adanya pelatihan tersebut membuat seseorang menjadi lebih mendalami mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya sehingga dapat meningkatkan kemampuan dirinya untuk menguasai bidang pekerjaannya.

1.3 Pengetahuan

Pengetahuan berdampak pada standar kualitas pada diri seseorang. Standar kualitas mengacu kepada kualitas apa saja yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan SDM yang dimiliki organisasi. Seperti apa yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa standar kualitas terletak pada kemampuan individu sendiri. Kemampuan individu itu lah yang mempengaruhi perkembangan seseorang. Salah satu upaya untuk membantu meningkatkan pengetahuan adalah dengan cara mengikuti diklat.

1.4 Kemampuan

Kemampuan seseorang yang bersal dari diri sendiri menjadi modal awal untuk mendapatkan tempat tertentu dalam suatu organisasi. Seperti apa yang telah diamati bahwa untuk bagian pengembangan pegawai khususnya sub bagian diklat dan formasi, dibutuhkan pegawai yang dapat menyeleksi calon pegawai misalnya mengenai test psikologi. Lulusan dari jurusan psikologi memiliki nilai lebih untuk masuk dalam bidang tersebut. Di dalam prosesnya pun mereka juga mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuannya dalam menangani pekerjaan tersebut. Saat pemberian

diklat tersebut tidak dipungkiri terkadang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

1.5 Kemauan

Kemauan adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang. Kemauan yang dimiliki seseorang harus digali dengan baik, agar kemauan tersebut dapat memberikan energy positif sehingga membantu meningkatkan kemampuan seseorang untuk lebih baik. Kemauan juga merupakan dasar yang dimiliki seseorang, jika seseorang memiliki kemauan keras untuk berubah secara tidak langsung semua komponen lainnya mengikuti. Dengan demikian adanya kemauan keras ini lah yang mendorong seseorang untuk bekerja secara profesional.

2. Disiplin

Disiplin adalah sebuah aturan yang harus di taati seseorang atas kesadaran diri. Disiplin sebenarnya tidak lepas dari kemauan, kemauan seseorang untuk mematuhi aturan yang ada dalam organisasi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Disiplin kerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisai disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan observasi , pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan pegawai. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya penghukuman.

3. Kerja sama

Berbicara mengenai *Human Relation* itu berkaitan erat dengan interaksi seseorang dalam dunia kerja. Interaksi yang dilakukan tidak hanya pada satu sisi tetapi lebih dari itu. Interaksi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan. menjaga interaksi yang baik dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Wujud dari interaksi paling mudah adalah menjaga komunikasi dan kerjasama yang baik dalam menjalankan tugas organisasi.

Lingkungan dalam bekerja sangat mempengaruhi perkembangan SDM. Lingkungan tempat kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat bagi seseorang untuk lebih meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Lingkungan internal merupakan bagian yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kualitas SDM. Lingkungan internal adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh organisasi, baik yang melekat pada struktur, maupun pendukung, baik bersifat material maupun non material.

Menjaga hubungan baik terhadap sesama pegawai itu merupakan semangat tersendiri untuk lebih giat bekerja. Di BKD khususnya bagian Diklat dan Formasi hubungan antar pegawainya cukup bagus, mereka dapat melaksanakan tugas secara bersama-sama dan saling membantu satu sama lain namun tidak melepaskan tugas pokok dari masing-masing individu. Akan tetapi tidak semua orang atau pegawai itu bisa dikatakan satu jalan atau satu persepsi. Tak dipungkiri dalam hubungan kerjasama dalam dunia kerja untuk menyatukan persepsi itu cukup sulit, namun ada cara-cara tertentu di dalam organisasi tersebut menanggulangi hal semacam itu.

Kesimpulan

1. Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kualitas SDM

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Agar dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Sejalan dengan peranan lembaga diklat yang semakin penting maka tuntutan kualitas penyelenggaraan diklat juga semakin meningkat. Keberadaan dan penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga

diklat harus lebih baik dari pada penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga non-diklat. Hal tersebut akan menentukan keberadaan dan juga citra lembaga diklat. Itulah sebabnya, lembaga diklat dituntut lebih profesional. Profesional dalam mengemban tugas, melaksanakan fungsi serta peranannya.

Kenyataan yang dihadapi, penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi. Akan tetapi setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Kemudian di dalam pemberian materi ataupun metode-metode yang diberikan diklat dirasa masih harus diperbaiki, karena banyak keluhan dari peserta diklat yang mengatakan cara mengajarnya masih dengan cara lama sehingga terkesan membosankan.

Hal semacam itu terjadi karena kurangnya pantauan atau tidak adanya evaluasi berkala yang memantau perkembangan PNS setelah mengikuti diklat. Oleh sebab itu, hal semacam ini adalah sorotan penting untuk mengetahui peran diklat dalam peningkatan kualitas SDM.

Di dalam memberikan pendidikan dan pelatihan tidak serta merta dilakukan asal-asalan semua harus melewati prosedur yang ada, dan metode yang diajarkan pun sudah direncanakan. Metode-metode ini yang terkadang menjadi kendala bagi peserta diklat, karena pegawai merasa

bahwa metode yang diajarkan dianggap tidak berkembang dan cenderung membosankan. Hal semacam ini yang sampai sekarang masih menjadi keluhan bagi peserta diklat.

2. Faktor Pendorong dan Penghambat Peningkatan Kualitas SDM

Faktor pendorong dan penghambat ini dilihat dari berbagai aspek. Ada beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM yaitu sebagai berikut :

1. Profesionalisme

Profesionalisme dikatakan sebagai faktor pendorong dalam peningkatan kualitas SDM karena dengan adanya profesionalisme ini mendorong seseorang untuk berkembang. Profesionalisme memiliki beberapa faktor penunjang diantaranya ketrampilan, keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan kemauan. Dari ke lima faktor penunjang itu jika dikaitkan satu sama lain dapat meningkatkan kualitas diri seseorang dan satu dengan yang lain saling berhubungan. Oleh sebab itu adanya profesionalisme pegawai dapat meningkatkan kualitas SDM khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Profinsi Jawa Tengah.

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu tata cara atau aturan yang harus dipatuhi oleh seseorang. Adanya disiplin membuat seseorang menjadi jelas arah dan tujuan saat bekerja. disiplin sangat bagus melatih seseorang

agar apa yang ia kerjakan menjadi fokus. Oleh sebab itu disiplin dapat mendorong seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokoknya, sehingga didalam proses pekerjaannya dapat juga meningkatkan kualitas dalam dirinya untuk lebih baik.

Faktor penghambat dalam peningkatan kualitas SDM adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sama

Bekerja sama berkaitan dengan hubungan seseorang terhadap orang lain, jika hubungan itu terjaga dengan baik maka akan baik pula untuk dampaknya. Akan tetapi itu semua akan dampak tidak baik untuk pekerjaan ketika salah seorang merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja terutama yang timbul dari hubungan tidak baik antar sesama. Oleh sebab itu, biasanya *human relation* ini menjadi kendala seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuannya karena mereka tidak nyaman dengan orang-orang sekitar tempat kerja. Kendala yang sering muncul salah satunya adalah pembagian tugas yang dirasa kurang adil antara pegawai satu dengan yang lain, sehingga timbul kecemburuan diantara pegawai tersebut, sehingga kerjasama tim yang seharusnya terjalin menjadi kurang bersahabat.

Daftar Pustaka

- Effendi, Taufiq. 2008. *Permasalahan dan Peningkatan Kinerja SDM Aparatur Negara Menghadapi Persaingan Global*. Semarang.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Fokusmedia.
- Irawan, Prasetya. 2003. *Pengembangan SDM*. Jakarta : STIA LAN Press.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaharuan.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Thoha, Mifta. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Soekanto, Soerjono (2002). Analisis Peran dan Hubungan Keluarga dalam Bisnis Kekeluargaan pada TB Cahaya Baru Semarang. *Skripsi*. Universitas Soegijapranata.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sumber internet :

<http://elqorni.wordpress.com/2009/03/01/meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1/>