



## PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Sari Pratiwi<sup>1\*</sup>

Naila Faradila<sup>2</sup>

Yunida Iashania<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi D3 Pariwisata, Politeknik Negeri Samarinda

<sup>3</sup> Program Studi Teknik Pertambangan, Universitas Palangka Raya

### ABSTRAK

Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Penelitian ini menganalisis dari penelitian yang sedang dilakukan terhadap topik khusus atau pertanyaan terhadap suatu bagian dari keilmuan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi literatur baik yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, buku, maupun dokumen terkait. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat bisa dimulai dari kegiatan rekrutmen dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparturnya yaitu dengan pendidikan dan pelatihan pegawai agar hasil kerja pegawai akan sesuai dengan ekspektasi masyarakat dan organisasi, namun fenomena saat ini masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur oleh karena itu, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur perlu menyiapkan Pendidikan dan pelatihan guna pengembangan SDM agar masyarakat mendapatkan kepuasan dalam pelayanan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

\*Korespondensi:

Sari Pratiwi

E-mail:

pratiwisari09@gmail.com

## Pendahuluan

Saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Berhubungan dengan kemajuan tersebut maka organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi di dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan dari kinerja [Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur \(2022\)](#) data penilaian kepuasan masyarakat terjadi penurunan yaitu pada tahun 2019 semula 82.2% pada tahun 2020 menjadi 81.5% serta pengukuran kinerja pada sasaran strategis yaitu peran pemuda dalam pembangunan masih tergolong rendah. Sementara penting bagi organisasi pemerintah untuk melakukan pelayanan prima kepada masyarakat khususnya ASN yang memiliki slogan bangga melayani bangsa dengan karakter BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi dengan terus melakukan pelatihan dan pengembangan agar selalu dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang mudah berubah dan sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan.

Menurut [Fajar dan Heru \(2013\)](#) mengatakan bahwa relevansi mempelajari pelatihan dan pengembangan pegawai dapat dilihat dari sebagian besar struktur organisasi saat ini. Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

## Tinjauan Literatur

### ***Sumber Daya Manusia***

SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat ([Hasibuan 2017](#)). SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM secara luas dibagi menjadi dua yaitu, SDM Makro dan SDM Mikro. SDM Makro adalah jumlah penduduk usia produktif dalam satu wilayah. SDM Mikro adalah orang yang bekerja pada institusi atau perusahaan ([Susan 2019](#)).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa sumber daya aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sumber daya aparatur merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan yang diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya aparatur ([Sina dkk 2015](#)).

Permasalahan SDM dalam pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan. Terdapat sejumlah isu permasalahan yang dihadapi SDM pemerintahan saat ini. Isu permasalahan SDM pemerintahan adalah segala fenomena yang terkait pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM pemerintahan. Terdapat beberapa isu yang disoroti yaitu: (1) rekrutmen, melalui lelang jabatan yang dilakukan baik pusat, provinsi, maupun daerah terkait aturan main dan transparansi dari proses rekrutmen terbuka yang dilakukan; (2) status pegawai honorer meliputi aspek kebijakan yang diberikan oleh pemerintah yang dapat mengakomodir kepentingan pegawai honorer; (3) disiplin kerja SDM pemerintahan terutama perilaku indisipliner ASN serta saksi yang diberikan; (4) produktifitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah dicanangkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terangkum menjadi satu dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Menurut [Wijayanto \(2012\)](#) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Marihot Tua dalam [Sunyoto & Danang \(2012\)](#) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi.

Manajemen SDM mempersoalkan hal-hal yang berkaitan dengan SDM yang bekerja pada sektor formal ([Zaenuri 2015](#)). Persoalan ini senantiasa terkait dengan regulasi, aturan, pedoman, dan petunjuk teknis tentang pelaksanaan urusan-urusan tata kelola SDM pemerintahan yaitu rekrutmen pegawai, mutasi pegawai, pelatihan dan pendidikan, pembagian kerja, penilaian dan prestasi kerja, dan pelaksanaan tugas kedinasan.

### **Pelatihan**

[Rivai \(2008\)](#) menerangkan bahwa pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi (pada umumnya *one-to-one*), *on-the-job* pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka dan tingkat kemampuan. R.Wayne Mondy dalam [Mathis dkk \(2010\)](#) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Jeffrey A.Mello dalam [Mathis dkk \(2010\)](#) menyatakan "*Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately*". Yang artinya, pelatihan melibatkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan belajar bahwa mereka akan dapat menggunakan segera. [Kasmir \(2016\)](#) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan/pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas mengenai pelatihan, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

### **Pengembangan**

[Hasibuan \(2017\)](#) menerangkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. [Suparyadi \(2015\)](#) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi

pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia. [Kasmir \(2016\)](#) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat dari ahli di atas mengenai pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun indikator yang akan diteliti terkait dengan variabel Pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Perekrutan, yaitu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik melamar pada suatu perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan ([Kasmir 2016](#)). Dengan kata lain, perusahaan sengaja membuka lowongan agar pelamar datang langsung ke tempat atau mengirim lamaran via email dan internet. "Perekrutan merupakan suatu proses mencari, menemukan, menarik minat pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu instansi atau organisasi" ([Sutrisno 2016](#)).
- b. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan segera. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang terbilang singkat ([Yusuf 2015](#)).
- c. Pengembangan karir, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan ([Hasibuan 2017](#)). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas ([Busro 2018](#)).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti dokumen atau diperoleh melalui orang lain ([Sugiyono 2012](#)). Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi literatur baik yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, buku, maupun dokumen terkait Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

### **Analisis Data**

Setelah data yang diperlukan berhasil didapat, dilakukan analisis data dengan teknik kualitatif. Menurut [Miles dan Humberman \(1992\)](#) tahapan analisis data sebagai berikut :

1. Pengumpulan data  
Semua data penelitian dicatat secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di lapangan.
2. Reduksi data  
Reduksi data adalah proses memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi sehingga mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya saat diperlukan.

### 3. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk matrik, *network*, *chart* atau grafis sehingga dapat mudah dimengerti.

### 4. Pengambilan keputusan atau verifikasi

Setelah semua data diproses dan ditampilkan, maka langkah selanjutnya adalah pengambilan kesimpulan atau verifikasi. Untuk mendapatkan kesimpulan maka dapat terlebih dahulu dicari pola, kesinambungan, hubungan dan hal-hal yang sering muncul, hipotesis dan lain sebagainya. Keputusan yang terverifikasi dapat didasari oleh reduksi data dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

Upaya pemerintah untuk mendorong Tata Kelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja dalam memberikan pelayanan publik yang baik agar mendapatkan keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai berikut:

### **Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)**

Perekrutan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan guna menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar pada perusahaan tersebut. Lowongan sengaja dibuka untuk mengisi posisi kerja yang kosong. Suatu keberhasilan organisasi merupakan target yang telah ditentukan dan sangat erat hubungannya dengan sistem dan prosedur yang digunakan. Sistem dan prosedur dapat bekerja dengan baik apabila personal yang menggunakan sistem dan prosedur tersebut menggunakannya dengan baik. Sistem juga mempunyai manfaat membuka informasi bagi pihak yang terlibat langsung dalam organisasi dan bagi pihak luar. Secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan dari unsur atau komponen yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.

Sistem rekrutmen yang ideal adalah sebuah program dimana sejumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, pelaksanaan manajemen PNS di daerah menjadi wewenang daerah, dengan lebih menekankan pada kualitas pegawai agar tercapai pegawai yang profesional. Oleh sebab itu, di era reformasi birokrasi sekarang ini; proses perekrutan Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara harus disesuaikan dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis kebutuhan, dan rasio anggaran belanja pegawai setiap daerahnya. Serta dalam menentukan tingkat kelulusan, pemerintah akan mengambil kebijakan dengan memberikan tingkat ambang batas (*passing grade*) yang tidak sama.

Persyaratan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengalaman yang ada hubungannya dengan jabatan, pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan tertentu. Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak harus berdasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping itu proses rekrutmen juga perlu mengaitkan antara identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan. Informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. Dengan perkataan lain harus di upayakan agar semua sumber tenaga kerja digarap dengan sebaik mungkin. Hal tersebut juga sejalan dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Rivai, 2006 adalah sebagai berikut :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
5. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Kegiatan rekrutmen PNS sangat berperan penting dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, sehingga dipandang perlu menyempurnakan dalam meingkatkan kualitas pelayanan aparatur negara sesuai dengan semangat reformasi birokrasi adalah perubahan paradigma dalam pengelolaan kepegawaian. Mengingat aparatur negara harus mampu mewujudkan suatu keadilan dan kebenaran di negeri ini. Karena kegiatan rekrutmen harus didasarkan oleh keterbukaan atau transparansi dan diketahui oleh masyarakat, sudah sangat jelas bahwa yang sangat rawan di negeri ini adalah proses rekrutmen CPNS karena banyaknya kepentingan didalamnya oleh berbagai pihak, belum lagi tindakan yang dilakukan oleh beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab. Untuk mengatasi hal-hal yang demikian maka sangatlah tepat agar segera dilakukan reformasi birokrasi dalam rekrutmen CPNS yang bersih dari unsur KKN. Agar mengurangi tindakan penyalahgunaan kewenangan yang berbau KKN, maka sangatlah tepat kalau saat ini dalam proses rekrutmen menggunakan sistem tes CAT agar mendapatkan calon peserta yang berkualitas dan memiliki kompetensi dasar yang memadai. Bukan hanya itu saja cara rekrutmen dengan menggunakan tes CAT ini lebih efisien dan efektif baik ditinjau dari segi waktu dan biayanya, serta tidak terlalu banyak menggunakan tenaga manusia atau panitia penyelenggara. Dengan demikian hasil yang kita harapkan akan dapat terwujud dalam mencari calon PNS yang berkualitas, yang nantinya akan mengisi jabatan di beberapa instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

### ***Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah***

Dalam rangka peningkatan dan pengembangan kualitas aparatur pemerintah, maka salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah melalui Diklat guna mewujudkan aparatur Pemerintah yang kompeten dan handal dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kepribadian (*attitude*) melalui Pendidikan dan Pelatihan, karena Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Hal itu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pelaksanaan Diklat Aparatur merupakan bagian Integral dari Pendayagunaan Aparatur Negara. Diklat aparatur merupakan investasi untuk mengembangkan kapasitas sumberdaya manusia aparatur. Hal tersebut akan terwujud bila pengembangan pola karier PNS jelas dan terarah. Seorang PNS dapat berkarier dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu, atau jalur kedua-duanya dengan menggunakan sistem zig-zag dari pejabat struktural beralih ke jabatan fungsional tertentu atau sebaliknya. Konsep yang sudah tertuang dalam aturan maupun yang masih dalam tataran kajian sudah banyak yang mendukung pencapaian karier tersebut.

Konsep Pengembangan SDM ASN yang diharapkan adalah membangun birokrasi berkelas dunia dengan memiliki karakter dan kompetensi ASN antara lain sebagai berikut (Suryanto 2019):

- a. Membangun birokrat yang tangguh, mau bekerja keras, tangguh dan inovatif
- b. Membangun birokrat yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- c. Membangun birokrat yang mendengarkan keinginan rakyat
- d. Membangun birokrat yang mengikuti dinamika politik dan ekonomi
- e. Membangun birokrat yang mengedepankan kepentingan masyarakat, bangsa dan Negara diatas kepentingan lain
- f. Membangun birokrat sebagai simpul pemersatu bangsa, berintegritas tinggi, bebas korupsi serta membangun lompatan kemajuan Indonesia.

Pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan dan pengembangan SDM khususnya bagi ASN sebagai aparatur pelaksana kebijakan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Keberhasilan pembangunan masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas SDM aparatur pelaksana kegiatan pelayanan publik (*public service*). Kualitas SDM aparatur sangat dipengaruhi oleh penguasaan kompetensi yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Upaya-upaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur pemerintah menjadi suatu tuntutan yang harus dilakukan secara sistematis. Pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparatur. Pengelolaan SDM aparatur yang tepat sasaran akan berbanding lurus dengan peningkatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi Aparatur dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan sekaligus meningkatkan potensi pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang pada gilirannya akan meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menentukan kinerja pegawai. Apabila pendidikan dan pelatihan optimal, maka hasil kerja karyawan akan sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu, metode *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara karyawan tersebut langsung bekerja pada suatu bidang yang sudah ditetapkan, atau singkatnya dapat disebut sebagai latihan langsung kerja. Metode ini biasanya dilakukan karena kondisi yang mendesak atau karyawan tersebut sebelumnya sudah memiliki pengalaman pada bidang tersebut (Kasmir 2016). Sedangkan *Off the job training* adalah metode pelatihan yang dilakukan diluar instansi atau lembaga sesuai kebutuhan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan Prajabatan adalah pendidikan yang diberikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil bersifat pembekalan, agar mereka dapat memahami tugas-tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari: (a) Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan adalah Pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dengan jenjang eselon yang telah dipangkunya seperti Pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat IV, Pendidikan dan pelatihan Pimpinan tingkat III, Pendidikan dan pelatihan pimpinan tingkat II, dan Pendidikan dan pelatihan Pimpinan tingkat I, (b) Pendidikan dan pelatihan

Fungsional adalah untuk memenuhi persyaratan kompetensi tertentu yang sesuai dengan fungsinya, dan (c) Pendidikan dan pelatihan Teknis adalah untuk memberikan keterampilan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi.

### ***Tantangan Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah***

Masalah yang ditemukan dalam upaya pengembangan kualitas aparatur pemerintah adalah masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur. Hal ini menjadi "*warning sign*" bahwa Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil belum optimal dalam meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah. Peluang dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan secara formal maupun non formal harus dibuka lebar, kemudian diberdayakan secara profesional sehingga dapat diaplikasikan dalam ketugasannya.

Tuntutan masyarakat mendapatkan proses pelayanan secara cepat dan tepat juga sangat memerlukan tindak lanjut yang nyata seperti komputerisasi dalam setiap kegiatan penyediaan jasa layanan. Sehingga nantinya teknologi informasi dapat berorientasi pada keinginan masyarakat yang memerlukan data, informasi, pelayanan perizinan, kesehatan, maupun jasa pelayanan lainnya dengan akses mudah, tidak berbelit-belit, aman, efisien, adil, terbuka, cepat dan akurat.

### ***Strategi Pengembangan Kualitas Aparatur Pemerintah***

Melihat fenomena di Indonesia khususnya Provinsi Kalimantan Timur agar dapat mempersiapkan aparatur penerima tugas baru dan estafet kepemimpinan di masa datang, hendaknya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat pengetahuan berupa keterampilan aparatur untuk memperoleh informasi tentang pengembangan apa yang akan dilaksanakan.
2. Mengetahui transformasi terlaksananya pekerjaan aparatur serta tindak lanjut yang berkesinambungan.
3. Memberikan kepastian kepada aparatur dalam bentuk mutasi dan rotasi sehingga menumbuhkan gairah kerja agar produktivitas tercapai.

Dengan kondisi aparatur yang demikian, maka kedepannya akan meningkatkan akuntabilitas publik, karena mampu menetapkan kebijakan publik yang semakin transparan dan dapat diukur dari tingkat keberhasilan (*performance*) atas kebijakan tersebut.

### **Simpulan**

Kegiatan rekrutmen PNS sangat berperan penting dalam penyelenggaraan Aparatur Negara dan pemerintahan yang baik, maka sangatlah tepat kalau saat ini dalam proses rekrutmen menggunakan sistem tes CAT agar mendapatkan calon peserta yang berkualitas dan memiliki kompetensi dasar yang memadai.

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparatur, karena Meningkatnya kualifikasi dan kompetensi Aparatur dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan sekaligus meningkatkan potensi pengelolaan sumber-sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang pada gilirannya akan meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menentukan kinerja pegawai. Apabila pendidikan dan pelatihan optimal, maka hasil kerja karyawan akan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Masalah yang ditemukan dalam upaya pengembangan kualitas aparatur pemerintah adalah masih kurangnya sumber daya aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan sehingga mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki aparatur

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur perlu menyiapkan Pendidikan dan pelatihan guna pengembangan SDM agar masyarakat mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dengan tujuan Pendidikan dan pelatihan yang bisa memberikan informasi kepada pegawai tentang pengembangan yang harus dilakukan, mengetahui transformasi terlaksananya pekerjaan pegawai serta mampu memberikan motivasi pegawai dalam bentuk rotasi dan mutasi

### Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun –Jakarta 13220.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, Ary., & Swasti, F. F. 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. YUME: Journal of Management, Volume 4 Issue 2 Pages 230 – 242.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Grup: Jakarta.
- Fajar, Siti dan Heru,Tri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Fendy Levy Kambey, Suharnomo. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10 (2), 142- 151.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malhotra, N. K. 2010. *Marketing Research: An Applied Orientation. (6<sup>th</sup> ed)*. Upper Saddle River, N.J.; London: Pearson Education.
- Mathis, Robert, L., & Jackson John, H. (2010). *Human Resource Management (Edisi 13)*. Cengage Learning.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Penerjemah Tjetjep Rohendi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. 2022. Laporan Kinerja Tahun 2021. Kalimantan Timur.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, V. 2006. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Sari, N. K., & Manafe, L.A. 2021. Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset* Vol. 2 No. 2, 2021. Halaman 48-56.

- Sina, C., Domai, T., dan Hermawan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 4 No.2.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunusi, Syamsul. 2015. Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Administrasi Publik* Volume 5 No 2.
- Sunyoto, & Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Suryanto, A. 2019. Sebuah Strategi Resolusi Percepatan Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Pendayagunaan Aparatur Negara*, 5.
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.
- UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Wijayanto, D. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zaenuri, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M UMY