

**PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN
KELAYAN LUAR KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH
KOTA BANJARMASIN**

Sri Mulyani¹

Rory Handriano²

Sholihin³

Srimulyaniirsyadputri@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN^{1,2,3}

Abstract,

This study aims to determine and analyze the role of education and training in improving employee performance in Kelayan Luar Village, Central Banjarmasin District, Banjarmasin City. The problem faced is that in general employees in handling an activity have never done training in their field so that there is a lack of knowledge in that field. Personnel management training has never been carried out Administrative training has never been attended.

The subjects in this study were employees of Kelayan Luar Village, Central Banjarmasin Subdistrict, Banjarmasin City as many as 20 employees of Kelayan Luar Village, Banjarmasin Tengah Subdistrict, Banjarmasin City. The method used in this study is a qualitative descriptive method. This method was chosen considering that this research is a descriptive study that aims to the role of education and training in improving employee performance in the Kelayan Luar Village, Banjarmasin Tengah District, Banjarmasin City.

The results of the research are the On the job method by means of Coaching, Planned progression, Job Rotation, but for the Position Rotation of Civil Servants there has been a job rotation but only temporary if the civil servant concerned is on leave. Method Of the job so far, civil servants have never been instructed to learn by way of Executive Development Programs, Training, Organizational Development.

Keywords: education, training , employee performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Masalah yang dihadapi adalah pada umumnya pegawai dalam menangani suatu kegiatan belum pernah melakukan pelatihan dibidangnya sehingga kurangnya pengetahuan terhadap bidang tersebut. Pelatihan

manajemen personalia belum pernah dilaksanakan Pelatihan ketatausahaan belum pernah diikuti.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin sebanyak 20 orang pegawai Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

Hasil dari penelitian yaitu metode *On the job* dengan cara *Coaching, Planned progression*, Rotasi Jabatan, tetapi untuk Rotasi Jabatan PNS pernah dilakukan rotasi jabatan tetapi hanya bersifat sementara apabila PNS yang bersangkutan cuti. Metode *Of the job* selama ini PNS belum pernah diintruksikan untuk belajar dengan cara Program-program Pengembangan eksekutif, Latihan, Pengembangan Organisasi.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dunia modern saat ini kebanyakan orang menganggap organisasi sebagai suatu tempat atau wadah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam mencapai tujuannya ada beberapa hal yang mendukung seperti orang, modal, material, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Namun penggerak dari semuanya agar tujuan itu tercapai adalah orang. Organisasi pemerintah maupun organisasi swasta salah satu hal yang sangat mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Pegawai atau karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara efisien dan efektif sehingga apa yang menjadi sasaran atau tujuan dapat dicapai. Agar tujuan organisasi dapat tercapai tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, sikap, loyalitas baik terhadap pekerjaan maupun organisasi. Organisasi swasta dan publik untuk memiliki pegawai ataupun karyawan yang mempunyai kompetensi tentunya diperlukan manajemen yang baik yaitu perencanaan sumber daya manusia,

seleksi, penempatan pegawai dan pendidikan pelatihan. Pengelolaan SDM dengan tepat, agar mampu memanfaatkan hasil ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendidikan pegawai dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah pegawai, kuantitas pegawai tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan moral), oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Organisasi pemerintah khususnya pemerintah daerah, sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada daerah berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 129 ayat 1 dan 2 yaitu Pemerintah

melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional. Manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, dan pengembangan.

Menurut Irawan (1997:92), “pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya”. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan baik melalui jalur (cara) diklat maupun jalur non diklat. Jalur diklat, misalnya berbentuk kegiatan seminar, lokakarya. Jalur non diklat misalnya dapat berbentuk promosi jabatan, pemberian bonus, insentif, peringatan dan hukuman. Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya agar dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Tujuan organisasi itu akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat melakukan tugas-tugasnya dengan efektif. Efektifitas suatu lembaga sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi para pegawai agar pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya.

Apabila pegawai mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar serta tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Pengembangan sebagai suatu perubahan dalam organisasi memungkinkan yang bersangkutan bekerja lebih efektif. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja

tidak selalu paralel dengan konsep efisiensi karena walaupun terjadi pemborosan asalkan tujuan dapat dicapai maka organisasi dikatakan efektif. Namun untuk perkembangan kinerja pegawai dewasa ini konsep efisiensi sangat diperhatikan hal ini sesuai dengan penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu asas efektif dan efisien (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara) Faktor yang menjadi perhatian dalam pengembangan serta peningkatan kemampuan dan keterampilan aparatur pemerintah adalah dengan pengembangan terhadap pegawai melalui proses pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan agar tercapai kinerja yang baik. Sehingga pegawai akan memiliki kompetensi jabatan dan dapat melaksanakan tugas pelayanan yang diharapkan.

Organisasi pemerintah sumber daya manusia sering disebut dengan pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil pada awalnya adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yaitu masa setelah diterima

melalui rekrutmen PNS. PNS pegawai terlebih dahulu memenuhi persyaratan salah satunya adalah mengikuti Pendidikan dan Latihan (Diklat) Prajabatan. Diklat ini dilakukan agar pegawai memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan dipercayakan kepadanya.

Fenomena yang terjadi, pada umumnya pegawai dalam menangani suatu kegiatan belum pernah melakukan pelatihan dibidangnya

sehingga kurangnya pengetahuan terhadap bidang tersebut. Pelatihan manajemen personalia belum pernah dilakukan dan Pelatihan ketatausahaan belum pernah dilakukan juga oleh Kantor Kelurahan Kelayan Luar. Berikut adalah kegiatan pelatihan pegawai Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kegiatan Pelatihan Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin

Kegiatan	Keterangan
Pelatihan sistem komputerisasi jaringan	Belum pernah dilaksanakan
Pelatihan manajemen personalia	Belum pernah dilaksanakan
Pelatihan ketatausahaan	Belum pernah dilaksanakan
Pelatihan pengarsipan	Belum pernah diikuti

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pelatihan yang belum pernah diikuti oleh pegawai Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin adalah pelatihan sistem komputerisasi jaringan dan pelatihan pengarsipan, sementara itu pelatihan manajemen personalia belum pernah diikuti, dan pelatihan ketatausahaan belum pernah diikuti oleh Kantor

Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Seperti yang diketahui bahwa pekerjaan seperti surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian, surat pengantar pindah, surat keterangan untuk pindah, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan kelakuan baik, surat keterangan izin usaha (BP2TPM), surat keterangan usaha

(per orang), surat keterangan belum memiliki rumah, surat pengantar belum pernah kawin/ nikah, surat keterangan umum, dan surat keterangan tempat usaha (domisili/perusahaan). Pelatihan pengarsipan serta ketatausahaan dan manajemen personalia, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin masih belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi melalui pendidikan dan pelatihan jabatan struktural, pendidikan dan pelatihan teknis, studi banding, seminar, diskusi atau kegiatan lain yang relevan dengan bidang tugasnya, dengan diadakannya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini penting dilakukan karena pendidikan dan pelatihan kualitas sumberdaya manusia adalah kegiatan yang sangat vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan usaha untuk

menjamin bahwa mereka dapat digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Handoko (2011: 243) "Tujuan latihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan". Peningkatan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (training) dan atau pengembangan (development). Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan ketrampilan-ketrampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan, sifat-sifat kepribadian. Selain itu, Menurut Handoko (2011 : 245) juga mengemukakan tentang metoda-metoda yang umumnya digunakan dalam latihan dan pengembangan ini yaitu:

1. Metode-metode *On the job*, yang biasa digunakan adalah

- a. *Coaching*, di mana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.
 - b. *Planned progression* atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda.
 - c. Rotasi jabatan atau pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.
 - d. Penugasan sementara, dimana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, dan Sistem-sistem penilaian prestasi formal.
2. Metode-metode *Off the job*, dilakukan dengan:
- a. Program-program pengembangan eksekutif di universitas-universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya, di mana para manajer berpartisipasi dalam program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisa kasus, simulasi dan metoda-metoda pengajaran lainnya.
 - b. Latihan laboratorium, dimana seseorang belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain, lingkungan dan sebagainya, dan
 - c. Pengembangan organisasi yang menekankan perubahan dan pengembangan organisasi.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2011 : 20) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika". Menurut Hasibuan (2012 : 87) Kinerja diartikan dengan manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut Wursanto (2009: 60) peranan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat dan efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk

mengetahui secara persis tentang peranan pendidikan dan pelatihan pegawai Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Subjek dalam penelitian ini adalah data pegawai Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin sebanyak 20 orang pegawai Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Metode-metode *On the job*

1) *Coaching*

Tabel 2. Coaching

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>On the job</i>			
1.	<i>Coaching</i>			
	a. Apakah atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin pada PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	4 20%	16 80%	20 100%
	b. Apakah pihak Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin memberikan pelatihan langsung kepada PNS	5 25%	15 75%	20 100%
	c. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin pernah diinstruksikan untuk belajar dengan cara belajar dengan orang yang lebih ahli dibidangnya	7 35%	13 65%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya selama ini PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin belum pernah diinstruksikan untuk belajar dengan cara belajar dengan orang

yang lebih ahli dibidangnya sehingga PNS tidak bisa bekerja dengan baik karena tidak mengetahui pekerjaan yang akan dikerjakannya.

2) *Planned progression* atau pemindahan karyawan

Tabel 3. *Planned Progression*

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>On the job</i>			
2.	<i>Planned progression</i> /pemindahan karyawan			
	a. Apakah pihak Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin sering melakukan pemindahan PNS berdasarkan tingkatan di organisasi kePNSan	4 20%	16 80%	20 100%

b. Apakah PNS yang dilakukan <i>Planned progression</i> pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin bisa mengerti langsung akan tugas yang dilakukannya	9 45%	11 55%	20 100%
c. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin pernah dilakukan <i>Planned progression</i>	4 20%	16 80%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya bahwa PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin belum pernah dilakukan *Planned progression* sehingga PNS harus dibeli pelajaran atau dilatih terlebih dahulu agar PNS paham akan pekerjaannya.

3) Rotasi Jabatan

Tabel 4. Rotasi Jabatan

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>On the job</i>			
3.	Rotasi Jabatan			
	a. Apakah dengan adanya rotasi jabatan antar PNS bisa mendukung tercapainya sasaran organisasi	12 60%	8 20%	20 100%
	b. Apakah dengan adanya rotasi jabatan dapat menambah wawasan kerja anda di Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	14 70%	6 30%	20 100%
	c. Apakah dengan adanya rotasi jabatan menjadi anda pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	17 85%	3 15%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya dengan adanya rotasi jabatan antar PNS bisa mendukung tercapainya sasaran organisasi, tetapi pada kenyataannya bahwa PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin belum pernah

dilakukan rotasi jabatan antara PNS dengan jabatan yang satu dengan yang lain sehingga mereka tidak terbiasa dengan pekerjaan PNS lain apabila PNS tersebut cuti atau tidak bekerja.

4) Penugasan sementara

Tabel 5. Penugasan Sementara

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>On the job</i>			
4.	Penugasan sementara			
	a. Apakah magang kerja dapat membantu PNS menyelesaikan tugas secara efisien pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	12 60%	8 20%	20 100%
	b. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin pernah diinstruksikan untuk belajar dengan cara magang ditempat lain	14 70%	6 30%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya magang kerja dapat membantu PNS menyelesaikan tugas secara efisien pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin sangat diperlukan oleh PNS supaya setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai tepat waktu dan masyarakat yang memerlukan

bantuan atau pelayanan dapat terlayani dengan baik.

b. Metode-metode *Off the job*

1) Program-program pengembangan eksekutif

Tabel 6. Program-program Pengembangan eksekutif

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>Off the job</i>			
5.	Program-program pengembangan eksekutif			
	a. Apakah dengan program pengembangan eksekutif seperti sekolah atau kuliah pernah diberikan oleh pihak Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	2 10%	18 90%	20 100%
	b. Apakah dengan program pengembangan eksekutif merupakan alternatif untuk pengembangan PNS di masa yang akan datang	16 80%	4 20%	20 100%
	c. Apakah dengan program pengembangan eksekutif bisa membantu dalam meningkatkan kinerja	17 85%	3 15%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya dengan adanya eksekutif PNS bisa membantu program-program pengembangan dalam meningkatkan kinerja.

2) Latihan

Tabel 7. Latihan

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>Off the job</i>			
6.	Latihan			
	a. Apakah PNS pernah diikutkan dalam latihan komputer pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	5 25%	15 75%	20 100%
	b. Apakah latihan sangat bermanfaat bagi anda	16 80%	4 20%	20 100%
	c. Apakah Latihan komputer dilakukan salah satu PNS saja	17 85%	3 15%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya dengan adanya latihan dapat menemukan potensi setiap PNS. mereka mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka atau mengembangkan

keterampilan mereka yang tersembunyi. Melatih para PNS akan memberikan mereka kesempatan untuk memahami perkembangan terbaru dan tren dalam industri kerja. Apakah itu mesin baru atau alat media sosial baru, dunia terus berkembang. Jika Pimpinan membantu PNS

mengejar ketertinggalan mereka dengan perubahan ini, pasti akan mengarahkan diri terlepas dari persaingan kerja. Belajar untuk menggunakan alat-alat baru dan mengembangkan strategi baru akan memungkinkan PNS mengambil pekerjaan yang lebih baik.

3) Pengembangan organisasi

Tabel 8. Pengembangan Organisasi

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Metode-metode <i>Off the job</i>			
6.	Pengembangan organisasi			
	a. Apakah PNS pernah melakukan diklat prajabatan pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	20 100%	-	20 100%
	b. Apakah PNS pernah melakukan diklat fungsional pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	7 35%	13 65%	20 100%
	c. Apakah PNS pernah melakukan diklat teknis pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin	3 15%	17 85%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya dengan adanya pengembangan organisasi mengukur prestasi suatu organisasi dari segi efisiensi, efektifitas dan kesehatan. Efisien dapat diukur dengan perbandingan antara masukan dan

keluaran, yang mengacu pada konsep Minimaks (Masukan minimum dan keluaran maksimum). Efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya kesejahteraan tujuan yang telah

ditetapkan dapat dicapai. Kesehatan organisasi adalah suatu fungsi dari sifat dan mutu hubungan antara para individu

dan organisasi yaitu hubungan yang dinamis dan adaptabilitas, karena selama ini pengembangan organisasi belum dilakukan.

c. Kinerja

1) Keterampilan Teknis

Tabel 9. Keterampilan Teknis

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Kinerja			
7.	Keterampilan teknis			
	a. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin mempunyai kemampuan khusus	20 100 %	-	20 100%
	b. Apakah tingkat pendidikan PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin masih rendah	11 55%	9 45%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya selama ini PNS sudah mumpuni keterampilan teknis dari hasil jawaban responden memiliki, keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program

komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan Teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer ditingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

2) **Ketrampilan komunikasi****Tabel 10. Ketrampilan komunikasi**

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Kinerja			
8.	Ketrampilan komunikasi			
	a. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin mempunyai komunikasi verbal yang baik kepada masyarakat	16 80%	4 20%	20 100%
	b. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin mempunyai komunikasi non verbal yang baik kepada masyarakat	7 35%	13 65%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya selama ini PNS mempunyai keterampilan komunikasi baik verbal maupun non verbal, Keterampilan berhubungan dengan Orang lain atau *Humanity Skill* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Komunikasi yang baik dan efektif akan

memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *Humanity Skill* ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan.

3) Ketrampilan konseptual

Tabel 11. Ketrampilan konseptual

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	2	3		
	Kinerja			
9.	Ketrampilan konseptual			
	a. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin memiliki konsep yang baik bagi kemajuan operasional kerja	16 80%	4 20%	20 100%
	b. Apakah PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin memiliki ide/gagasan mengenai kinerja selama ini	17 85%	3 15%	20 100%

Sumber: Diolah penulis, 2022

Artinya selama ini PNS sudah mempunyai keterampilan konseptual, banyaknya PNS yang menjawab ya daripada tidak, Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh

faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Peran pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja PNS selama ini pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin adalah untuk metode *On the job* selama ini belum

pernah diinstruksikan untuk belajar dengan cara *Coaching*, *Planned progression*, Rotasi Jabatan, tetapi untuk Rotasi Jabatan PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin pernah dilakukan rotasi jabatan tetapi hanya bersifat sementara apabila PNS yang bersangkutan cuti.

2. Metode *of the job* selama ini PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin belum pernah diinstruksikan untuk belajar dengan cara Program-program Pengembangan eksekutif, Latihan, Pengembangan Organisasi sehingga PNS tidak mempunyai keterampilan teknis di mana keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu seperti tidak mengetahui sistem dan aplikasi komputer.
3. Peranan pendidikan dalam meningkatkan kinerja PNS yang

seharusnya adalah metode dapat digunakan dalam program pelatihan. Metode pelatihan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain: *On The Job Training* melakukan *Coaching* adalah atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka, *Planned progression* atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang ditentukan melalui tingkatan organisasi yang berbeda, Rotasi pekerjaan adalah sebuah strategi untuk menukarkan pekerjaan PNS, namun masih dalam perusahaan atau divisi yang sama, Penugasan Sementara yaitu Magang kerja dapat membantu PNS menyelesaikan tugas secara efisien pada Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin sangat diperlukan oleh PNS supaya setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai tepat waktu dan masyarakat yang memerlukan bantuan atau pelayanan dapat terlayani dengan

baik. *Of The Job Training* yaitu melakukan Program-program pengembangan eksekutif di universitas-universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya, para manajer berpartisipasi dalam program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisa kasus, simulasi dan metode-metode pengajaran lainnya. Latihan laboratorium, seseorang belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain, lingkungan dan sebagainya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pengembangan organisasi, yang menekankan perubahan, dan pengembangan organisasi

Saran

1. Hendaknya dilaksanakan metode *On the job* yaitu *Coaching*, *Planned progression* dan metode *of the job* Program-program

Pengembangan eksekutif, Latihan, Pengembangan Organisasi, untuk itu perlu dibuat suatu program perencanaan pelatihan yang mengacu kepada kinerja PNS Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin.

2. Kantor Kelurahan Kelayan Luar Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin harus dapat memberikan kesempatan kepada PNS untuk dapat mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimiliki oleh PNS dapat berkembang dan hendaknya waktu pelatihan ditambah dan dilakukan pengulangan latihan secara berkala minimal 1 tahun sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Filipo, Edwin. B, 2009, *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh Moh Mas'ud, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Cordose Fanstino.2003. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke 4. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Katz, 2010, *Management*, Eight Edition, Kogakusha, Ltd.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Musanef, 2014, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Nangui, Roland, 2014, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suprihanto, John, 2008, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Stoner da Wankel, 2016. *Management*, Prentice-Hall, Inc.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Wether dan Davis, 2012, *Organization Behavior*, terjemahan Swastha, Basu. Jakarta: Gunung Agung.