

Analisis Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara

Analysis Of The Effect Of Implementation Of Education And Training On Staff Performance At The Environmental Management Office Of Southeast Maluku District

Sam Edy Franklin Rahanra, S.Sos

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan khususnya berkenaan dengan sisten rekrutmen peserta, kurikulum peserta, metode pengajaran, sumber dana yang diperoleh, fasilitas yang didapat dan jenis diklat yang diikuti serta bagaimana kinerja aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara (BPLH) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif menggunakan studi yang terfokus pada sekelompok orang dalam hal ini aparatur pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara (BPLH). Pemilihan informan dilakukan secara purposif yaitu pertama dengan peserta program diklat, kedua dengan rekan sekerja dan atasan langsung pegawai yang menjadi peserta program pendidikan dan pelatihan. Teknik pengumpulan data memakai gabungan wawancara mendalam, observasi dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif dengan sasaran akhir analisis adalah keterkaitan antara keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kinerja aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara berhasil ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan ini dapat dilihat dari kemampuan dan kemauan kerja dimana ilmu yang didapat dari diklat yang diikuti dapat diimplementasikan pada bidang tugasnya, meminimalisir kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang diemban karna memiliki kecakapan baru dalam berbagai bidang, produktivitas kerja yang meningkat diikuti dengan prestasi kerja.

Kata Kunci : analisis, pendidikan, pelatihan, kinerja, pengelolaan.

ABSTRACT

This study aimed to understand how the implementation of education and training, particularly with regard to systems of recruitment of participants, participant curriculum, teaching methods, sources of funding obtained, the facilities available and types of training that followed and what influence it had on the performance of the Southeast Maluku District Environmental Management Agency (BPLH) staff after participating. The study used qualitative analysis. Respondents were civil servants at Southeast Maluku District Corporate A Group Management Environment Living (BPLH). The respondents were purposely selected, consisting of civil servants who participated in the education and training program, the colleagues and the direct supervisors of those civil servants. Data collection used in-depth interviews, observation and documentation. The analysis used interactive models with the ultimate goal of knowing whether there was any relationship between participation in education and training programs with performance. The results of

this study indicated that the civil servants' performance significantly improved through education and training. The improvement could be detected from the increasing ability and willingness to work of the staff, where the knowledge gained from the training could be used in their work, minimizing the gap between skills and tasks. Having new skills in various fields increased labor productivity and thus work performance.

Keywords : *Analysis, education, training, staff performance, management.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Implikasinya, investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Siagian (2001: 182) menyatakan bahwa "Alasan fundamental yang mendasarinya adalah bahwa untuk menghadapi tugas sekarang maupun yang akan datang pengembangan sumberdaya manusia merupakan keharusan mutlak". Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugasnya dengan memuaskan. Artinya, para pegawai baru tersebut masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Para pegawai yang berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja. Apalagi di era otonomi daerah sekarang ini, sering dilakukan penataan organisasi, yang berdampak pada penempatan pegawai dalam tugas-tugas baru yang belum mereka kenal sebelumnya. Disinilah letak pentingnya pendidikan dan pelatihan, untuk menyiapkan pegawai menghadapi lingkungan kerja yang baru.

(Memperkuat alasan di atas, (Stewart 1988) menyatakan bahwa tidaklah mungkin seluruh pegawai mempunyai segala kecakapan, sikap dan pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi. Karena itu diperlukan upaya untuk mengembangkan kecakapan baru dalam berbagai bidang sehingga pegawai tersebut bermanfaat bagi organisasi).

Namun pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara aparaturnya yang tersedia belum dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan Tupoksi yang ada sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat difungsikan, untuk itu perlu diadakannya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kepada aparaturnya, sehingga dapat difungsikan atau mempunyai kewenangan yang sesuai dengan tupoksi misalnya dapat menerbitkan rekomendasi kelayakan lingkungan atau UKL/UPL, ini merupakan prasyarat pada sebuah perusahaan swasta maupun pemerintah untuk melakukan sebuah usaha yang berhubungan dengan masalah lingkungan. Dan pada kenyataannya pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara juga memiliki latar belakang pendidikan formal Strata 1 (S1) yang berbeda sehingga fakta dilapangan ditemui tidak dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi yang ada maka, untuk menunjang kinerja aparaturnya tersebut dibutuhkan tambahan pendidikan dan pelatihan. Alasan utama diikutsertakannya pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Identifikasi kebutuhan akan tenaga teknis;
- b. Perencanaan kegiatan;
- c. Implementasi kegiatan dan;

d. Mempersiapkan para pegawai untuk menghadapi pertanggungjawaban yang kian meningkat dalam pemenuhan permintaan masyarakat yang semakin berkembang di masa yang akan datang.

Adapun biaya yang digunakan untuk Pendidikan dan pelatihan terutama diklat teknis kadang belum ada namun aparatur tetap mengikuti diklat dengan menggunakan biaya sendiri sehingga menjadi kendala untuk diikutsertakan dalam diklat walaupun setelah mengikuti diklat maka semua biaya tersebut akan dikembalikan. Hal ini kadang terjadi namun aparatur tidak merasa berkeberatan karena diklat merupakan salah satu bentuk pengembangan karir pegawai yang pada akhirnya dapat berimbas pada peningkatan kesejahteraan pegawai serta pengembangan organisasi kedepan. Sebagaimana diketahui bahwa desakan untuk menyelenggarakan diklat bersumber dari adanya beberapa faktor, antara lain adanya kesenjangan kemampuan pegawai dalam jabatan dengan realitas yang ada, memenuhi tuntutan perkembangan eksternal yang ada atau peningkatan pelayanan maka proses diklat harus berorientasi pada kebutuhan tersebut. Untuk melihat sejauhmana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai, itulah yang menjadi latar belakang pentingnya penelitian ini dilakukan.

TUJUAN PENELITIAN

Terkait dengan masalah diatas maka Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan, khususnya berkenaan dengan sistem rekrutmen peserta, kurikulum diklat, metode pengajaran, sumber dana yang diperoleh, fasilitas yang didapat dan jenis diklat yang diikuti. (2) Mengetahui kinerja aparatur pada Badan Pengelolaan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara setelah mengikuti Diklat Teknis.

KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

Babari dan Prijono (1996: 27) menyatakan bahwa: tolok ukur mutu diklat dapat dinilai dari dua sisi, meliputi proses dan sisi produk (*outcome*) yang dihasilkan. Proses diklat dikatakan berkualitas jika memiliki sumber daya manusia, dana sarana dan prasarana yang memadai, proses belajar mengajar yang berlangsung secara efektif dan peserta diklat mengalami proses pembelajaran yang bermakna. Sedangkan menurut Nawawi (1990: 146) menyatakan bahwa: "Penyusunan rencana diklat tambahan antara lain harus mempertimbangkan beberapa aspek", sebagai berikut. Penetapan bidang kerja yang akan diraih harus difokuskan pada tugas pokok yang menyangkut langsung produktivitas organisasi kerja yang bersangkutan. **a).** Menetapkan dan memilih personil yang akan dididik dan dilatih. **b).** Menetapkan isi program latihan sesuai dengan keperluan untuk meningkatkan produktivitas kerja. **c).** Memilih dan menetapkan personil pelatih, yang terdiri dari orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan isi program latihan yang telah direncanakan. **d).** Menetapkan waktu dan lamanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. **e).** Menetapkan tempat latihan yang harus memperhatikan sarana dan prasarana serta fasilitas yang dapat dipergunakan. **f).** Memperhitungkan dana yang diperlukan dari yang dapat disediakan dan dari mana sumbernya. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Selanjutnya dikatakan oleh Schuler dan Jackson (1997: 322) bahwa: "Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan yang

menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah hal yang paling diperlukan”

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan Bentuk penelitiannya menggunakan studi yang terfokus pada sekelompok orang yaitu aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara (*Borg & Gall, 1983*). Karena penelitian ini sudah menentukan fokusnya pada faktor-faktor yang berpengaruh bagi perilaku dan prestasi kerja aparatur pada karier dan kinerja setiap individu itu sendiri. Penjelasan terhadap studi analisis dampak tersebut, kemudian substansi dari kinerja yang terwujud dalam perilaku keseharian dari pegawai dianalisis sesuai dengan persepsi dari rekan sekerja dan atasan langsung secara deskriptif dan studi kritis (Meenhan's, 1971 dalam Dolbeare, 1975: 79-80). Tujuan deskriptif, karena bermaksud untuk mendeskripsikan dan menganalisis segala aspek yang berkaitan dengan perencanaan, proses, dan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Maluku Tenggara. Sedangkan tujuan studi kritis, karena bermaksud memberikan penjelasan tentang keterkaitan program pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dan kinerja pegawai sebelum mengikuti Diklat dan setelah mengikuti Diklat, dimana pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara memiliki Disiplin Ilmu Strata 1 (S1) yang berbeda – beda dan tidak sesuai dengan tugas teknisnya untuk itu guna meminimalisir kemampuan dengan tugasnya dibutuhkan pelaksanaan Diklat.

HASIL

1). Alasan Keikutsertaan Aparatur dalam mengikuti Diklat

Ditemukan pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara aparatur yang tersedia belum dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan Tupoksi yang ada sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat difungsikan, untuk itu perlu diadakannya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kepada aparatur, sehingga dapat difungsikan atau mempunyai kewenangan yang sesuai dengan tupoksi misalnya dapat menerbitkan rekomendasi kelayakan lingkungan atau UKL/UPL, ini merupakan prasyarat pada sebuah perusahaan swasta maupun pemerintah untuk melakukan sebuah usaha yang berhubungan dengan masalah lingkungan. Dan pada kenyataannya pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara juga memiliki latar belakang pendidikan formal Strata 1 (S1) yang berbeda sehingga fakta dilapangan ditemui tidak dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi yang ada maka, untuk menunjang kinerja aparatur tersebut dibutuhkan tambahan pendidikan dan pelatihan. Alasan utama diikutsertakannya pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah:

- e. Identifikasi kebutuhan akan tenaga teknis;
- f. Perencanaan kegiatan;
- g. Implementasi kegiatan dan;
- h. Mempersiapkan para pegawai untuk menghadapi pertanggungjawaban yang kian meningkat dalam pemenuhan permintaan masyarakat yang semakin berkembang di masa yang akan datang.

2). Kinerja Aparatur Setelah Diklat

Analisis tentang kinerja telah menarik banyak para ahli dan telah dikembangkan dalam suatu model, Gomes (1995) menyatakan bahwa dalam analisis kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu: 1).Kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerjasama sehingga menimbulkan usaha karyawan; 2).Kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.Melalui pengukuran terhadap kinerja akan diketahui dampak dari Pendidikan dan Pelatihan, apakah yang diharapkan dari kegiatan tersebut dapat tercapai atau tidak. Hal ini dapat diketahui dari persepsi pegawai dan atasan langsungnya terhadap kinerja pegawai tersebut selesai mereka mengikuti diklat.Persepsi dari rekan sekerja dan atasan terhadap kinerja pegawai yang telah mengikuti diklat dapat dianalisis dengan melihat beberapa indikator kinerja yang telah berhasil ditingkatkan oleh pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara pasca mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, yaitu: faktor internal meliputi kemampuan dan kemauan kerja; dan faktor eksternal adalah jenis pekerjaan, nasib, dan kepemimpinan.Faktor internal sebagai salah satu indikator dari peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara telah dipenuhi. Hal ini seperti dikemukakan oleh Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara yang menyatakan sebagai berikut:

“...Jika dilihat dari kemampuan, dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, saya setuju sekali bahwa memang terjadi peningkatan. Masing-masing pegawai yang telah mengikuti diklat menunjukkan perubahan kinerja kearah yang lebih baik....adanya upaya memperbaiki dan menata cara kerja, pemantauan, penyimpanan, penyusunan program, kedisiplinan dan hal lainnya ini menurut penilaian saya telah menunjukkan prestasi kerja dan peningkatan kinerja yang bagus....dengan demikian kegiatan diklat yang diikuti oleh pegawai selama ini tidak sia-sia. Saya optimis jika program pelaksanaan diklat di atur dan dilaksanakan melalui manajerial yang terarah, terencana dan transparan didukung dengan fasilitas yang memadai maka hasil diklat tersebut akan menghasilkan perubahan kinerja pegawai yang signifikan.....”

Selain pernyataan tersebut di atas Kepala Sub Bidang Evaluasi AMDAL dan Pelaporan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara menyatakan persepsinya kepada Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL dan Perizinan yang telah mengikuti Diklat Teknis AMDAL B menyatakan sebagai berikut:

“Aparatur yang diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Teknis harus sangat berterima kasih kepada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara karena banyak sekali pengetahuan yang diperoleh dan tentunya ilmu yang telah didapat dari pelaksanaan diklat tersebut akan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas di bidang AMDAL yang kami emban. Dan saya menilai bahwa Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara telah sangat mengakomodir dan memberikan kesempatan kepada pegawai-pegawainya bukan hanya mengikuti diklat saja melainkan juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan . Hal tersebut guna menunjang karier dan tugas pegawai dimasa-masa yang akan datang....”

Berdasarkan wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa persepsi rekan sekerja dan atasan langsung pegawai yang telah mengikuti diklat terlihat dari peningkatan kinerja yang terjadi adalah positif yang artinya bahwa ternyata pendidikan dan pelatihan yang selama ini diikuti memang berdampak positif terhadap kinerja pegawai karna Diklat Teknis AMDAL B yang diselenggarakan memberikan manfaat yang sangat besar terlebih Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL dan Perizinan yang memiliki disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan teknis bidang yang ada sehingga pengetahuan yang didapat mampu diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas yang di emban, yang dilihat dari faktor

eksternal yang terdiri dari jenis pekerjaan, nasib, dan kepemimpinan dimana jenis pekerjaan yang ada mampu meminimalisir masalah lingkungan yang terjadi seperti dalam pengambilan bahan galian golongan C harus sesuai prosedur yang berlaku dimana harus disertakan rekomendasi Upaya Kelayakan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pengelolaan Lingkungan (UPL) bagi siapapun yang hendak mengambil pasir pada wilayah yang telah ditentukan. Selain itu juga dilihat dari faktor internal yang terdiri dari peningkatan kemampuan dan kemauan pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara

3). Manfaat Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

Setelah mencermati dan menganalisis tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja aparatur Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat yang didapat setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara adalah sebagai berikut: 1).Memiliki Kecakapan baru dalam berbagai bidang: Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau pengelolaan, pengawasan dan teknis yang sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara yang menyatakan sebagai berikut:

“.....pada dasarnya tujuan dari dilakukannya upaya Pendidikan dan Pelatihan ini memang ingin mengupayakan peningkatan kualitas SDM yang ada di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara....selain itu juga berupaya untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang pada akhirnya semua ini diharapkan akan dapat memperbaiki kinerja dari pegawai, peningkatan kualitas SDM ini memang tidak dapat dihindari khususnya pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara harus terus menerus perlu peningkatan pengetahuan, sehingga cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas serta mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan bidang tugas.....”

Sebagai contoh aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara yang telah mengikuti Diklat teknis AMDAL B dan AMDAL C telah mampu menyusun dokumen Upaya Kelayakan Lingkungan (UKL), Upaya Pengelolaan Lingkungan (UPL) dan AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) bagi jenis usaha di kabupaten Maluku Tenggara. 2).Meminimalisir kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas yang diemban:Pegawai pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara memiliki latar belakang pendidikan formal Strata 1 (S1) yang beragam, maka untuk menunjang kinerja aparatur dibutuhkan tambahan pendidikan dan pelatihan guna meminimalisir kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas yang diemban, seperti pernyataan Kepala Sub Bidang Evaluasi AMDAL dan Pelaporan Lingkungan tentang persepsinya terhadap rekan sekerja (Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL dan Perizinan) yang telah mengikuti Diklat Teknis sebagai berikut ;

“...Pendidikan dan Pelatihan yang selama ini telah diikuti manfaatnya sangat besar dalam menunjang pekerjaan dan tugas yang diemban, apalagi Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara dapat memfasilitasi serta memberikan kesempatan kepada setiap Aparatur yang berpotensi untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. Dan bukan itu saja, kegiatan lain yang sejenis seperti workshop, seminar dan lokakarya serta diskusi ilmiah juga dilaksanakan sebagai penunjang dan upaya peningkatan SDM Pegawai.....”

Sebagai contoh Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL dan Perizinan yang memiliki disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan teknis bidang yang ada dan telah mengikuti Diklat AMDAL B, pengetahuan yang didapat mampu diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas yang diemban dengan memberikan rekomendasi seperti dalam pengambilan bahan galian golongan C harus sesuai prosedur yang berlaku dimana harus disertakan Upaya Kelayakan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pengelolaan Lingkungan (UPL) bagi siapapun yang hendak mengambil pasir pada wilayah yang telah ditentukan. 3).Peningkatan Produktivitas kerja yang diikuti dengan Prestasi kerja: Persepsi dari atasan langsung terhadap kinerja pegawai yang telah mengikuti diklat dapat dianalisis dengan melihat beberapa indikator kinerja yang telah berhasil ditingkatkan oleh pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara, seperti dikemukakan oleh Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara yang menyatakan sebagai berikut:

“...Jika dilihat dari kemampuan, dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, saya setuju sekali bahwa memang terjadi peningkatan. Masing-masing pegawai yang telah mengikuti diklat menunjukkan perubahan kinerja kearah yang lebih baik....adanya upaya memperbaiki dan menata cara kerja, pemantauan, penyimpanan, penyusunan program, kedisiplinan dan hal lainnya ini menurut penilaian saya telah menunjukkan prestasi kerja dan peningkatan kinerja yang bagus....dengan demikian kegiatan diklat yang diikuti oleh pegawai selama ini tidak sia-sia. Saya optimis jika program pelaksanaan diklat di atur dan dilaksanakan melalui manajerial yang terarah, terencana dan transparan didukung dengan fasilitas yang memadai maka hasil diklat tersebut akan menghasilkan perubahan kinerja pegawai yang signifikan.....”

4). Kesempatan untuk tumbuh

Salah satu kegiatan dalam pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh pegawai yaitu kesempatan untuk tumbuh, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang serius, tak dapat dipungkiri bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Untuk dapat mewujudkan hal ini maka Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara juga melakukan berbagai upaya untuk mendorong aparatur yang ada untuk mengikuti diklat. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara berikut ini:

“.....kita selalu berupaya memotivasi pegawai kita untuk mengikuti diklat yang sesuai dengan bidang tugas mereka. Ada beberapa pemahaman yang kita sampaikan misalnya arti dan manfaat dari pada diklat akan berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai yang bersangkutan pada suatu saat nanti....dengan mengikuti diklat wawasan serta pengalaman bertambah...disamping itu pula kita memberikan fasilitas untuk merangsang pegawai kita supaya termotivasi mengikuti diklat, antara lain misalnya dengan diberikannya biaya perjalanan (SPPD), akomodasi penginapan, konsumsi dan lain sebagainya...tapi yang terpenting dari usaha kita selama ini adalah dengan memberikan pemahaman mengenai pentingnya mengikuti diklat bagi aparatur Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara....”

5). Pengembangan Karir di masa yang akan datang

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas personil birokrasi yang ada, mutu kerja yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, bukan saja dalam arti menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan pribadi anggota dari organisasi yang bersangkutan.

Kepala Sub Bidang Pengkajian AMDAL dan Perizinan yang telah mengikuti Diklat Teknis AMDAL B menyatakan sebagai berikut:

“Aparatur yang diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Teknis harus sangat berterima kasih kepada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara karena banyak sekali pengetahuan yang diperoleh dan tentunya ilmu yang telah didapat dari pelaksanaan diklat tersebut akan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas di bidang AMDAL yang kami emban. Dan saya menilai bahwa Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara telah sangat mengakomodir dan memberikan kesempatan kepada pegawai-pegawainya bukan hanya mengikuti diklat saja melainkan juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan . Hal tersebut guna menunjang karier dan tugas pegawai dimasa-masa yang akan datang....”

SIMPULAN

Sesuai pembahasan dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. (a). Aparatur pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup kabupaten Maluku Tenggara yang memiliki disiplin ilmu (S1) yang secara teknis tidak sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dimana pada fakta dilapangan ditemui bahwa adanya kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang diemban. (b). Kurikulum diklat menjadi faktor pendorong bagi aparatur terutama jika materi yang diberikan mendukung tugas dan fungsi aparatur. (c). Metode pengajaran yang diterima oleh aparatur dapat diimplementasikan secara nyata dalam tugas masing-masing. (d). Sumber dana yang diperoleh masih belum mencukupi sehingga masih terdapat aparatur dengan disiplin ilmu yang berbeda dengan tupoksi belum mengikuti diklat. (e). Fakta dilapangan kadang terjadi biaya perjalanan dinas diluar Kabupaten Maluku Tenggara diterima oleh aparatur setelah selesai mengikuti diklat dalam untuk sementara waktu menggunakan biayannya sendiri. (f). Jenis diklat teknis yang telah diikuti adalah diklat pencemaran udara ambien, diklat evaluasi ekonomi lingkungan, diklat pengendalian pencemaran udara, diklat konserfasi dan pengendalian kerusakan lingkungan hidup, diklat penilai amdal C dan diklat penyusun amdal B, diklat teknologi komposting, namun diklat yang diikuti belum sepenuhnya menjawab kebutuhan akan aparatur yang dapat bekerja sesuai dengan tupoksi.
2. Kinerja apartur setelah mengikuti diklat teknis mengalami peningkatan kinerja dengan menunjukan perubahan cara kerja, pemantauan, penyusunan program dan kedisiplinan. Sebelum mengikuti diklat teknis amdal B dimana kepala sub bidang pengkajian amdal dan perizinan tidak dapat memberikan rekomendadi UKL dan UPL bagi siapapun yang hendak mengambil pasir/bahan galian c pada wilayah yang ditentukan.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sistim rekrutmen peserta diklat teknis diprioritaskan untuk aparatur yang memiliki disiplin ilmu (S1) yang secara teknis berbeda dengan pokok dan fungsi (Tupoksi), sehingga dapat meminimalisir kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang diemban. Fasilitas diklat seperti biaya perjalanan dinas diluar Kabupaten Maluku Tenggara yang merupakan faktor pendorong bagi aparatur seharusnya diberikan sebelum aparatur

- mengikuti diklat. Aparatur yang belum mengikuti diklat diharuskan ikut dalam diklat khususnya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi).
2. Pendidikan dan pelatihan sebaiknya dilakukan secara kontinyu 3 atau 6 bulan dalam setahun, sehingga manfaat dari pelatihan tersebut tidak hanya dirasakan dalam beberapa waktu saja tetapi tetap tertanam dalam budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Babari & Prijono, (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Central for Strategic International Studies.
- Borg dan Gall, (1983). *Metode-Metode Observasi dan Study Kasus*. New York: Longman.
- Dolbeare, (1975). *Public Policy Evaluation*. London: Sage Publication.
- Keputusan Presiden Nomor 5 Tahun, (1996) tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.
- Nawawi, (1990). *Administrasi Personil untuk Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Peraturan Pemerintah Nomor. 101 Tahun, (2000) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Schuler, Pandalls S. dan Jakson, Susan. (1997). *Manajemen sumber daya manusia menghadapi Abad ke 21 edisi ke enam*. Jakarta: Erlangga.
- Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara No. 193/XIII/10/6/(2001) tanggal 30 Maret 2001 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

UNIVERSITAS TERBUKA