

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan)**

**Fajar Hidayat Fahmi, Ratih Nur Pratiwi, Trisnawati**

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang  
E-mail: fajarhidayatfahmi@gmail.com

***Abstract: The Influence Of Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Towards The Achievement Of Work (Study At Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan).** One of the areas of public services that are the responsibility of the Government is the health sector. In reality the government has still not given maximum. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) is one of the most effective program that can and should be used by government to develop officers aimed at improving technical skills, conceptual, theoretical and moral employees in order to be later able to achieve optimal working results so that the services provided be the maximum. The result of this research shows that variable Diklat (X) has significant effects against Variable Achievements of Work of Employee In Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan (Y). Diklat wich done good will improve the achievement of work of the employees.*

***Keywords:** diklat, achievement of work, MSDM*

**Abstrak: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan).** Salah satu bidang pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab pemerintah adalah bidang kesehatan. Namun dalam kenyataannya pelayanan yang diberikan masih belum maksimal. Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) adalah wahana yang efektif yang dapat digunakan oleh instansi pemerintahan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Diklat (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Pemerintah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan(Y). Diklat yang dilaksanakan dengan baik akan menumbuhkan motivasi kerja dan merubah pola pikir pegawai untuk bisa bekerja lebih baik dan berprestasi yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** diklat, prestasi kerja, MSDM

---

## **Pendahuluan**

Pemerintah merupakan penyelenggara pelayanan publik yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat di semua aspek/ bidang. Salah satu bidang pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab pemerintah adalah bidang kesehatan. Kesehatan merupakan hak asasi setiap manusia seperti tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan di bidang kesehatan, profesionalisme pegawai merupakan tuntutan utama dalam menjalankan tugas dan kewajiban memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat. Memenuhi tuntutan tersebut, maka perlu ada upaya terus menerus dalam

rangka peningkatan kemampuan pegawai melalui diklat (Suradji, 2006, h.70).

Pendidikan dan pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi pemerintahan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara pemberi pelayanan yang sejenis.

Simamora (2007, h.342) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistemik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, pelatihan dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan

merupakan pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil yang lebih dikenal dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil.

Program pendidikan dan pelatihan PNS diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah: kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011, h.151).

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan publik adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan. Dinas Kesehatan mempunyai UPT yaitu Puskesmas sebanyak 20 Puskesmas di Kabupaten Pamekasan. Puskesmas merupakan pusat penyedia pelayanan kesehatan strata pertama bagi seluruh masyarakat. Memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jenis pelayanan di dinas kesehatan. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan baik diklat prajabatan maupun diklat dalam jabatan sesuai dengan kompetensinya.

Indikasi turunnya prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan terlihat dari capaian kinerja program yang terdiri dari program pokok, program pengembangan serta manajemen. Selain itu, rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan juga terlihat pada capaian indikator standar pelayanan minimal (SPM) yang diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 828/MENKES/SK/IX/2008 tentang Petunjuk Teknis Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Di Kabupaten/Kota.

Masih belum tercapainya beberapa indikator tersebut dikarenakan masih banyaknya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan yang tidak memahami definisi operasional dari masing masing indikator. Selain itu, masih banyaknya petugas yang bertanggungjawab terhadap lebih dari 2 (dua) program sehingga

menyebabkan beban kerja yang berlebihan juga menjadi salah satu faktor penyebab tidak tercapainya SPM tersebut.

Oleh karena itu sesuai dengan tujuan diklat dalam PP RI No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 yang menjelaskan bahwa tujuan diselenggarakannya diklat adalah untuk mengembangkan kemampuan para pegawai pemerintah dan memperbaiki kepribadian serta etika para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh diklat terhadap prestasi kerja pegawai serta pernyataan Sutrisno (2011, h.151) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kunci dalam manajemen yang memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja, namun dalam kenyataannya masih rendahnya prestasi para pegawai pemerintah membuat peneliti ingin mengetahui sejauh mana diklat yang diikuti oleh para pegawai pemerintah dapat mempengaruhi prestasi kerja para pegawai.

Penelitian ini menggunakan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan).

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut Stewart (Cantika, 2005) adalah pelatihan dan pengembangan yang mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan kompetensi tiap masing-masing individu maupun sebuah kelompok dalam sebuah organisasi.

### **2. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

### **3. Hubungan Diklat dengan Prestasi Kerja**

Pegawai yang mendapatkan program diklat maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan organisasi bisa tercapai.

Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan organisasi menunjang prestasi pegawai dan pada akhirnya diharapkan dapat menjawab pada pencapaian organisasi tersebut

#### 4. Hipotesis

Terdapat pengaruh yang signifikan (kuat) dari variabel bebas diklat (X) dan terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Variabel dalam penelitian ini yaitu diklat (x) sebagai variabel bebas, prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan (y) sebagai variabel terikat.

Indikator dari variabel diklat (x) yakni materi diklat, metode diklat dan instruktur diklat. Untuk variabel prestasi kerja (y) dengan indikatornya kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kehandalan dan sikap.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan. Pemilihan lokasi tersebut berdasarkan pada pertimbangan Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan bertanggung jawab terhadap pencapaian IPM (Indeks Pembangunan Manusia) di Kabupaten Pamekasan dengan segala sumber daya yang ada. Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan mempunyai heterogenitas pegawai yang cukup memadai dari segi kualitas dan kuantitas pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan tabel isaac dan michael sebagai penentuan jumlahnya sehingga didapatkan sampel sejumlah 73 orang.

Sumber data penelitian diperoleh dari data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Data sekunder berasal dari dokumen dan berkas. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji analisis klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier sederhana.

#### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Pamekasan. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel diklat (X1.1-X1.8) yang terdapat pada kuesioner penelitian mengarah kepada pernyataan setuju dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 3,97 yang artinya sebagian besar responden setuju dengan pelaksanaan diklat yang sudah berjalan dengan baik.

Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu SKPD di Kabupaten Pamekasan yang berperan penting terhadap pelaksanaan program kesehatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan wajib mengikuti Diklat Pra Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan yang meliputi jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Diklat Prajabatan dilaksanakan berdasarkan Golongan pertama kali diangkat menjadi CPNS. Diklat ini merupakan pembekalan secara umum tentang kepegawaian bagi para calon pegawai negeri sipil baru yang akan bekerja di pemerintah nantinya.

Diklat dalam jabatan merupakan diklat yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan merupakan diklat yang dilaksanakan seseorang yang telah menjadi PNS untuk memenuhi syarat tertentu. Diklat dalam jabatan terdiri dari 3 diklat yaitu diklat kepemimpinan (Diklatpim), diklat fungsional dan diklat teknis.

Peserta Diklat baik diklat pra jabatan maupun diklat dalam jabatan wajib mengenakan seragam diklat atasan putih, bawahan hitam, dasi hitam dan sepatu hitam dengan atribut lengkap yang terdiri dari KORPRI, papan nama dan tanda peserta diklat. Peserta diklat juga harus datang tepat waktu serta mengikuti diklat sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Apabila peserta melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, maka peserta diklat harus menerima sanksi yang telah ditetapkan bersama sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Materi diklat berbeda untuk setiap jenis diklat yang diikuti oleh PNS. Materi diklat pra jabatan untuk semua golongan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) seperti Manajemen Kepegawaian Negara, Komunikasi Yang Efektif, Etika Organisasi Pemerintah, dll. Materi tersebut telah disusun dalam modul pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk setiap golongan. Sedangkan materi diklat dalam jabatan untuk diklatpim disesuaikan dengan jenjang struktural eselon di setiap SKPD dan materi untuk diklat fungsional serta diklat teknis lebih mengarah ke tugas pokok dan fungsi PNS di masing – masing institusi.

Lama pelaksanaan diklat prajabatan sesuai dengan golongan masing – masing pegawai. Diklat prajabatan untuk golongan III

dilaksanakan selama 3 minggu, golongan II selama 2 minggu dan 1 minggu untuk golongan I. Sedangkan diklatpim untuk jenjang eselon rata – rata dilaksanakan selama 3 bulan dan untuk diklat fungsional dilaksanakan selama 10 hari sesuai dengan kurikulum.

Metode yang digunakan dalam diklat PNS adalah metode belajar mengajar *andragogi* atau metode belajar orang dewasa. Metode tersebut meliputi metode ceramah, tanya jawab, diskusi, presentasi dan simulasi. Metode presentasi serta simulasi lebih sering digunakan dalam diklat dan setiap peserta diklat berhak memberikan pendapat dalam setiap diskusi yang dilaksanakan di dalam kelas. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk lebih meningkatkan peran serta peserta diklat serta menumbuhkan keberanian peserta diklat untuk menyampaikan pendapat sehingga pada saat kembali ke instansi bisa memberikan nilai lebih bagi instansi tersebut.

Instruktur diklat PNS adalah Widya Iswara yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Pusat. Widya iswara mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda namun masih sesuai dengan materi yang disampaikan dan hampir semua Widya Iswara mempunyai teknik komunikasi yang efektif sehingga materi bisa diserap oleh peserta diklat dengan maksimal. Selain itu, Widya Iswara juga mempunyai teknik *icebreaking* yang bagus sehingga peserta diklat tidak jenuh ada di dalam kelas selama mengikuti diklat. Di setiap akhir kelas, peserta diminta untuk memberikan penilaian terhadap cara penyampaian materi setiap Widya Iswara. Penilaian ini merupakan bentuk evaluasi secara keseluruhan terhadap kemampuan Widaya Iswara untuk mencapai tujuan diklat yang telah ditentukan.

Semua diklat yang dilaksanakan oleh PNS diawali dengan *pre test* dan diakhiri dengan *post test*. Tujuan dari *pre test* dan *post test* ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh daya serap peserta diklat terhadap materi yang telah diberikan.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut Stewart (Cantika, 2005) adalah pelatihan dan pengembangan yang mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat. Sehingga pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan kompetensi tiap masing-masing individu maupun sebuah kelompok dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, penting bagi setiap Satuan Perangkat Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) untuk selalu

meningkatkan kualitas pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

Sampai saat ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan telah melakukan upaya – upaya peningkatan kualitas dan kompetensi pegawai melalui Program Pendidikan dan pelatihan Formal serta Program Peningkatan Kompetensi Pegawai. Namun, keterbatasan anggaran dana di Kabupaten menjadi pemicu terhambatnya pelaksanaan program tersebut. Dengan demikian, perlu adanya advokasi ke bupati untuk mengalokasikan anggaran dalam rangka peningkatan kualitas pegawai baik melalui tugas belajar, diklat maupun seminar sesuai dengan jabatan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa rata – rata responden mengarah pada pernyataan setuju terhadap keseluruhan item-item pernyataan dalam prestasi kerja (Y1.1-Y1.8) yang artinya prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan sudah tinggi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan dengan koefisien Adjusted  $R^2 = 0,140$  dapat dijelaskan bahwa 14% Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan mampu dijelaskan oleh variabel Diklat dan sisanya yang 86% mampu dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan t hitung 3,546 lebih besar dari t tabel 1,994 atau t hitung mempunyai tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,005, maka keputusan terhadap hipotesis 0 ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya Diklat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan apabila variable lain tidak berubah.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan, jika variable lain tidak berubah.

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka perusahaan disarankan untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Kerja sama antar bagian pada dinas pelayanan haji harus ditingkatkan karena berdasarkan data dari tahun ke tahun jumlah jamaah haji semakin

- menurun. upaya ini dilakukan untuk memberikan jaminan bahwa proses reformasi organisasi benar-benar mampu memberikan dukungan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat atau calon jamaah haji.
2. Peningkatan kualitas sumber daya harus benar-benar diperhatikan sehingga upaya untuk melakukan reformasi organisasi dapat dilakukan secara maksimal, peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan pertimbangan karena sebagai pelaku atas keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan tersebut.
  3. Dalam pelaksanaan reformasi organisasi harus juga menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang secara tegas mengatur teknis pelaksanaan pelimpahan wewenang tersebut sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat kepada calon jamaah haji. Kebijakan tersebut dilakukan dalam rangka untuk melakukan evaluasi terkait upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dalam reformasi organisasi yang dilakukan.

---

### Daftar Pustaka

- Cantika, Yuli Sri Budi. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang, Universitas Muhamadiyah Malang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 828/MENKES/SK/IX/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Kab/Kota**. Jakarta, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik**. Jakarta, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 101 Tahun 2000 tentang Pedidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Simammora, Henry. (2007) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suradji, Drs. MA. (2006) **Manajemen Kepagawaian Negara**. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Sutrisno. (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Prenada Group.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan**. Jakarta, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.