

Analisis Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap karir Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Takalar

Analysis of the implementation of education and training on the career of the State Civil Apparatus in the Youth and Sports Service in Takalar Regency

Muh. Rizal S¹, Darmawati Manda², Muhammad Jihad Firman³, Suparman Mekka⁴, Yardi⁵
Universitas Negeri Makassar¹
Universitas Bosowa²
IAIN Sultan Amai Gorontalo³
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{3,4,5}

Email: rizalsuyuti@unm.ac.id¹, darmawati.manda@uninversitasbosowa.ac.id²,
muh_jihad21@yahoo.com³, suparman.mekka@uit.ac.id⁴

(Diterima: 28-Januari-2020; di revisi: 12-Maret-2020; dipublikasikan: 27-Mei -2020)

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan dasar yang dipandang sebagai salah satu bentuk investasi pengembangan sumber daya manusia. Mengantisipasi berbagai perubahan tatanan pembangunan nasional dalam era reformasi ini, banyak perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek pembangunan bangsa termasuk paradigma baru penyelenggaraan sistem pemerintah daerah yang lebih menekankan azas desentralisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap karir aparatur Sipil Negara di Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Dalam penelitian ini digambarkan dan dianalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir aparat Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Jumlah informan seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang berjumlah 23 orang pegawai dan ditambah 2 orang yang terkait dengan program Diklat. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berpengaruh pada pengembangan karir pegawai. Hal itu terlihat dari 19 orang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (LATPIM IV) 12 orang telah menduduki jabatan.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Karir dan Aparatur.

ABSTRACT

Basic education and training are seen as a form of investment in human resource development. Anticipating various changes in the national development order in this reform era, many changes have occurred in various aspects of national development including a new paradigm of implementing a local government system that emphasizes more on the principle of decentralization. The purpose of this study is to determine the analysis of the implementation of education and training for the careers of state civil servants in the Department. Youth and Sports in Takalar Regency. This research uses the type of research is qualitative with a descriptive analysis approach. This research describes and analyzes the implementation of education and training in the career development of the apparatus of the Youth and Sports Office of Takalar Regency. The number of informants of all employees who work at the Youth and Sports Office of Takalar Regency is 23 employees plus 2 people related to the Education and Training program. The data collection techniques used in this study were interviews, observation and documentation. The results showed that the education and training organized by the Takalar District Youth and Sports Office had an effect on employee career development. This can be seen from the 19 people who have attended education and training (LATPIM IV) 12 people have occupied positions.

Keywords: Education, Training, Career and Apparatus.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah segala usaha sadar untuk membina kepribadian, mengembangkan pengetahuan, dan kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar mampu melaksanakan tugas (Penyusun Buku Materi Latihan Prajabatan 1990). (Atmodiwirio, 2005) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk membina kepribadian dan menghembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan definisi pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Sedangkan pelatihan menurut (Mathis R.L & Jackson J.H, 2002) suatu proses di mana orang-orang mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2012) pelatihan adalah suatu proses pendidikan terorganisir, sehingga karyawan belajar pengetahuan, teknik pengajaran, dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Atmodiwirio, 2005) memberikan definisi pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengkaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktik daripada teori. Sedangkan pelatihan menurut (Soekidjo., 2008) adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungan dengan peningkatan kemampuan pekerjaan pegawai saat ini. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya para guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Pada dunia pendidikan, istilah tersebut sekarang ini telah berkembang dengan berbagai pengistilahan yang pada dasarnya memiliki substansi yang sejenis dengan penataran, bimbingan teknis, advokasi, sosialisasi, ataupun workshop yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Handoko, 2013) menggunakan istilah penataran merupakan usaha memperbaiki penguasaan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Handoko, 2013). Sedangkan (Nadler, 1982) mendefinisikan penataran adalah: seluruh aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan unjuk kerja karyawan yang sekarang sedang bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis dapat memberi simpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) ataupun penataran memiliki persamaan yaitu merupakan salah satu praktik sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengkajian serta melalui proses belajar yang terencana berupaya untuk membantu mengembangkan kemampuan-kemampuan kunci yang diperlukan agar individu dapat melaksanakan pekerjaannya saat itu maupun di masa depan. Tim penyusun bahan pendidikan dan pelatihan prajabatan (1990:85) menegaskan bahwa tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan adalah : (1) meningkatkan pengabdian, dan keterampilan; (2) menciptakan adanya pola pikir yang sama; (3) menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik; (4) membina karir pegawai. Admodiwirio (1993:23) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kepribadian guna memenuhi jabatan dalam pekerjaannya.

Tujuan penataran dalam bidang pendidikan yang selanjutnya kepada peserta nantinya akan mendapatkan surat tanda tamat pendidikan dan latihan (STTPL), dan secara rinci bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Nurtain, 1991) adalah sebagai berikut : (1) peningkatan program pengajaran dan proses belajar mengajar sehingga dapat ikut mendorong perkembangan pendidikan, (2) memperkenalkan guru-guru dengan berbagai sumber media dan materialnya, (3) memantapkan sedikitnya empat kompetensi, yaitu kompetensi pengetahuan akademis, kompetensi profesional, kompetensi seni dan keterampilan teknis, dan keterampilan bermasyarakat, (4) belajar memperkembangkan, mencoba menerapkan, dan menilai prosedur dan pelaksanaan praktik hal-hal yang baru dalam pengajaran, (5) membekali guru secara konstan sesuai dengan perubahan-perubahan dalam pengembangan kurikulum sekolah, (6) lebih memperluas horizon pengetahuan akademis, profesional dan teknis baik dalam bentuk isi, metode maupun keterampilan yang harus dikuasai, (7) membuka kesempatan bagi guru-guru untuk mengembangkan dirinya sendiri secara profesional. Melalui kegiatan penataran ataupun pendidikan dan pelatihan diharapkan memberikan sumbangan yang positif terhadap perubahan perilaku guru dalam mengajar.

Pendidikan berfungsi menunjang pembangunan bangsa dalam arti yang luas yaitu menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Proses pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu suatu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu yang selanjutnya dapat memberi sumbangan kepada pemberdayaan masyarakat dan bangsanya. Dengan dasar itu pembangunan pendidikan dan pelatihan harus berfungsi mengaitkan dua hal itu, yaitu: 1) menyiapkan tenaga kerja pembangunan dalam rangka pengembangan sumber-sumber manusiawi, dan 2) membina

masyarakat yang terbuka, tertib dan dinamis yang menjadi landasan bagi terbinanya masyarakat Indonesia yang kokoh dalam proses pembangunan yang berkesinambungan dalam rangka meningkatkan taraf dan kualitas manusia Indonesia (Tilaar, 1997).

Lanjut dijelaskan (Tilaar, 1997), hanya manusia dan masyarakat yang cerdas yang dapat melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan dan masyarakat yang semakin bermutu. Hal ini berarti bahwa pembangunan keseluruhan sistem pendidikan harus dilaksanakan bersama sesuai dengan pembangunan sektor lainnya. Dalam pengertian yang lain, pendidikan adalah sebagai usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan, nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan, pendidikan adalah suatu peristiwa penyampaian informasi yang berlangsung dalam situasi komunikasi antar manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain adalah (1) meningkatkan pengabdian mutu, keahlian dan keterampilan, (2) menciptakan adanya pola pikir yang sama, (3) menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik dan (4) membina karier.

Pelatihan *on the job training* adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan/pegawai sesuai dengan keinginan organisasi, dengan demikian pelatihan yang dimaksud adalah pengertian yang luas tidak terbatas hanya untuk mengembangkan berbagai keterampilan semata-mata. Pendidikan dan pelatihan dasar yang dipandang sebagai salah satu bentuk investasi pengembangan sumber daya manusia. Mengantisipasi berbagai perubahan tatanan pembangunan nasional dalam era reformasi ini, banyak perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek pembangunan bangsa termasuk paradigma baru penyelenggaraan sistem pemerintah daerah yang lebih menekankan azas desentralisasi. Untuk menyelesaikan agenda tersebut diperlukan adanya tinciakan antisipatif dan ekstra hati-hati dalam menindaklanjuti Segala tuntutan perubahan dan rambu penting bagi perubahan itu ialah berubah tanpa merusak dan merubah sambil melatih. Oleh karena memasuki millennium ketiga dimana pengembangan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, profesional, jujur, bersih, berwibawa, kreatif dan inovatif semakin diperlukan sebagai meningkatkan kinerja aparatur pemerintah pada semua sektor , dan untuk hal-hal tersebut pelatihan baik teknis struktural maupun teknis fungsional menjadi sangat strategis (Mustopadidjaja, 2003). Dalam pembahasan lebih lanjut akan diuraikan dua aspek: Pertama, Program Diklat, tujuan dan sasaran pengembangan. Kedua, hakikat, fungsi dari program diklat. Kedua aspek tersebut akan diuraikan lebih lanjut.

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan terdiri dari: (1) pendidikan dan pelatihan Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV, (2) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III, (3) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II. Sebelumnya Pendidikan dan Pelatihan Struktural/ Kepemimpinan pada PNS maka terlebih dahulu diberikan Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum (ADUM). Peserta Diklatpim adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural dan mereka benar-benar sudah dipersiapkan oleh pimpinan sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan melihat ketentuan tersebut, maka secara jelas seseorang untuk dapat menduduki jabatan tertentu harus mengikuti dan lulus dalam pendidikan dan pelatihan yang

telah diperuntukkan dalam jabatan tersebut. Walaupun pendidikan dan pelatihan PNS tersebut memerlukan pembiayaan yang sangat tinggi, namun karena merupakan persyaratan menduduki jabatan struktural, yang merupakan impian PNS, maka hal tersebut harus diikuti oleh setiap PNS untuk menduduki jabatan struktural.

Secara filosofis diklat-diklat yang telah diselenggarakan diberbagai instansi pemerintah, sesungguhnya bertujuan meningkatkan kualitas PNS, namun lulusannya yang telah memperoleh diklat-diklat tersebut dalam menampakkan hasil yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme PNS. Kenyataan memerlukan pemikiran dan pengkajian permasalahan-permasalahan yang ada. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa lemahnya lulusan peserta yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh kekurangan peserta semata-mata, tetapi juga oleh lemahnya seluruh sistem penyelenggara Diklat dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak penyelenggara maupun instansi pengirim mengevaluasi PNS yang telah dikirim dalam hal perubahan peningkatan kemampuan yang diperoleh PNS yang telah mengikuti Diklat. Hal tersebut sangat penting dievaluasi untuk mengetahui kemampuan seorang PNS sebahagian peningkatan prestasi dan wibawa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Dalam penelitian ini digambarkan dan dianalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir aparat Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Jumlah informan seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang berjumlah 23 orang pegawai dan ditambah 2 orang yang terkait dengan program Diklat. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan reduksi data, olah data dan penyajian data yaitu menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang diperoleh terhadap statistik pengembangan karier pasca pelaksanaan Diklat. Proses analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Selanjutnya peneliti melakukan uraian naratif yang sekaligus menjadi temuan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan analisis pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, aspek-aspek yang akan diuraikan terdiri atas 4 aspek yakni Penyelenggaraan dan pelaksanaan dan kepesertaan pegawai dalam diklat, analisis kebutuhan diklat, Sistem pembelajaran, dan pengawasan peserta diklat. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh gambaran yang menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Latpim), 14 orang yang mengikuti Latpim IV, 5 orang yang mengikuti Latpim III, dan 1 orang yang telah mengikuti Latpim II. Dengan dasar itu, maka analisis pendidikan dan pelatihan lebih diarahkan pada Latpim IV.

Dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dikemukakan bahwa sasaran diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pasal 4 ditegaskan jenis dan jenjang pendidikan dan

pelatihan yang terdiri: 1) Pendidikan dan pelatihan pra jabatan, dan 2) pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Dalam pasal 7 ditegaskan bahwa Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Lebih lanjut dalam pasal 8 PP No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan PNS dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri atas: 1) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, 2) pendidikan dan pelatihan fungsional, 3) pendidikan dan pelatihan teknis.

Analisis penyelenggaraan dan kepesertaan pegawai dalam pelaksanaan Diklat PIM IV di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, dilakukan berdasarkan data sekunder dan dipadukan dengan hasil wawancara terhadap informan, sebagaimana diuraikan lebih lanjut. Pelaksanaan diklat struktural kepemimpinan IV yang juga biasa disebut DIKLAT PIM tingkat IV (atau disebut diklat SPAMA sebelum berubah menjadi diklat PIM IV). Jenis diklat PIM IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural eselon IV yang diperuntukkan bagi PNS eselon IV dan / atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan struktural lebih lanjut. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, beliau mengungkapkan sebagai berikut: "bahwa unit kerjanya sebagai instansi yang membutuhkan diklat bagi para pegawai, setiap tahunnya menyusun program keikutsertaan diklat termasuk diklat struktural PIM IV bagi pegawai yang memenuhi syarat untuk itu." (wawancara, 21 April 2018). Informasi itu diperkuat dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, yang mengemukakan sebagai berikut: "bahwa setiap tahunnya, peserta dibatasi jumlahnya karena keterbatasan dana, tergantung dari dana anggaran yang tersedia. Jika anggaran kurang, maka biasanya hanya mengikutsertakan 3-5 orang saja". (wawancara, 21 April 2018).

Tampaknya, kegiatan pendidikan dan pelatihan telah menjadi program rutin Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Akan tetapi penyelenggaraan dan jumlah peserta sangat tergantung pada kemampuan anggaran. Oleh karena itu, Keterbatasan dana seringkali menjadi faktor penghambat untuk melibatkan sejumlah pegawai dalam kegiatan diklat itu dirasakan mempengaruhi efektivitas program diklat sehingga seleksi peserta dilaksanakan secara ketat.

Keterbatasan anggaran yang tersedia serta penyelenggaraan seleksi yang ketat, dibenarkan oleh seorang pegawai yang dalam wawancara dengan penulis. Informan itu diberi inisial (HE), beliau mengemukakan sebagai berikut: "Saya sudah lama mengabdikan dan memiliki golongan III namun sampai saat ini belum pernah dipanggil untuk mengikuti Diklat PIM IV, pada hal dirinya sudah pernah menanyakan atau mengungkapkan keinginan itu namun pihak yang bersangkutan beralasan belum bisa mengikuti karena belum ada izin dari atasannya". (Wawancara, 21 April 2018). Ketika informasi itu diklarifikasi pada Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, menyatakan sebagai berikut: "Yang bersangkutan belum diberi izin karena tidak ada pegawai yang dapat menggantikan posisinya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, jika hal itu dibiarkan kemungkinan tugas-tugasnya akan terbengkalai" (wawancara, April 2018).

Hasil wawancara dengan Sekretaris, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar mengemukakan bahwa: "Meskipun kita telah menyampaikan permintaan kepada para pegawai untuk mengikuti sesuatu bentuk diklat, akan tetapi rekomendasi dari pimpinan atau atasan pegawai tersebut sangat menentukan". (Wawancara, April 2018). Dari informasi-informasi yang dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa selain seleksi peserta, pertimbangan lain adalah rekomendasi dari pimpinan unit kerja tentang kelayakan pegawai yang bersangkutan untuk mengikuti diklat. Oleh karena itu, pegawai yang mengajukan usulan atau yang diusulkan dan diberikan izin untuk mengikuti diklat sudah dipertimbangkan secara matang termasuk kapasitas dan kemampuannya. Hal yang senada pada penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, Ignasius Setitit, 2020) bahwa pendidikan dan pelatihan yang di ikuti oleh pegawai akan memberikan wawasan dalam mengimplementasikannya.

Dengan demikian penulis berkesimpulan bahwa dilihat dari segi kepesertaan dan keikutsertaan pegawai untuk ikut dalam Diklat PIM tingkat IV masih sangat terbatas. Keterbatasan itu disebabkan oleh faktor terbatasnya anggaran yang diperuntukkan untuk kegiatan pelatihan, di samping itu pula faktor sarana dan prasarana pendukung lainnya. Dalam memprediksi kebutuhan dan permintaan (demand) selama jangka waktu yang sama dengan pelaksanaan RENOP, maka dapat dilakukan: (1) pengintegrasian rancangan/program kerja dengan jumlah jenis dan tingkat keterampilan/keahlian SDM, dan (2) audit SDM (work forces analysis) mencakup: kuantitas, keterampilan dan keahlian, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja.

Pengintegrasian struktur organisasi dan rencana pengembangan SDM dengan prediksi jumlah dan jenjang jabatan struktural serta pembiayaan (*cost*) SDM yang disediakan. Struktur organisasi yang terdiri dari sejumlah unit kerja yang bersifat berjenjang dan horizontal, merupakan gambaran jumlah PNS yang dibutuhkan. Unit kerja dengan jenjang jabatan yang berbeda, menggambarkan kualifikasi dalam bidang kerjanya yang berbeda. Tampaknya dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan akan jabatan pada jenjang jabatan tingkat eselon IV, dibutuhkan persyaratan standar SDM yang memiliki pekerjaan sederhana, atau dengan kata lain memerlukan dan mensyaratkan sedikit pelatihan atau keterampilan tingkat rendah atau tingkat menengah kebawah. Kadang-kadang memikul tanggung jawab dan memerlukan inisiatif sederhana. Implementasi kebijakan pengembangan SDM itu minimal pekerja tingkat bawah atas (kepala urusan /seksi, pengawas dll), berijazah pendidikan SMU dan SLTA kejuruan ditambah pelatihan.

Data perkembangan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar antara tahun 2016 -2018 (dua tahun terakhir), menunjukkan peningkatan jumlah eselon IV. Dapat dikemukakan bahwa pada tahun 2016 sebanyak 23 orang, Bila dirata-ratakan, maka jumlah pegawai eselon IV dalam tiga tahun terakhir sebanyak 4 orang. Hal ini berarti bahwa sekitar 6 orang yang membutuhkan diklat PIM IV dan penempatan jabatan selama 3 tahun terakhir. Akan tetapi bila dilihat dari jumlah PNS dalam Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang telah mengikuti PIM IV selama tiga tahun terakhir sebanyak 14 orang. Dari jumlah sebanyak itu, 12 orang telah menduduki jabatan dan dua orang yang belum menduduki jabatan.

Hal ini berarti bahwa realisasi pelaksanaan diklat PIM IV selama tiga tahun terakhir di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, sehingga dapat di kategorikan tidak sesuai dengan kebutuhan. Atas dasar itu, menurut penulis penyelenggaraan Diklat Khususnya Diklat

Struktural PIM IV, maka dalam setiap pelaksanaannya benar-benar harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan baik jumlah peserta diklat, jenis keterampilan/keahlian, jenjang jabatan dan karir, maupun ketersediaan anggaran. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, beliau mengemukakan sebagai berikut: "dalam menyusun rencana kebutuhan diklat, khususnya untuk PIM IV, pihaknya telah memperhitungkan atau mempertimbangkan berbagai hal yang dituangkan dalam bentuk program dan usulan kepada pimpinan pusat dan pihak yang berwenang lainnya. Selain itu juga dikoordinasikan dengan berbagai pihak terkait termasuk pimpinan organisasi/KTU. (Wawancara, 21 April 2018). Lebih lanjut dijelaskan beberapa faktor utama yang sering menjadi pertimbangan yaitu: "seperti jumlah pegawai yang akan dilibatkan sebagai peserta diklat, 1) sesuai bidang tugas pegawai yang bersangkutan, 2) usulan pimpinan, 3) termasuk ketersediaan anggaran yang dimiliki pihaknya untuk menyelenggarakan diklat itu. (wawancara, April 2018). Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di Kantor Tenaga Kerja Kota Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut: upaya atau strategi yang dilakukan oleh Kantor Tenaga Kerja Kota Makassar dalam pengembangan Sumber Daya Manusia telah diimplementasikan dengan baik berkaitan dengan beberapa domain, 1) penentuan kebutuhan telah mapan, 2) penentuan target yang berada dalam kategori cukup baik, 3) penentuan konten program berada dalam kategori baik, 4) prinsip-prinsip pembelajaran berada dalam kategori cukup baik, 5) implementasi program berada dalam kategori baik, 6) mengidentifikasi manfaat berada dalam kategori baik, dan 7) penilaian pelaksanaan program berada dalam kategori baik (Zainal, Guntur, Rakib, & Farwita, 2018).

Tampaknya permasalahan ini yang menjadi alasan utama yang menyebabkan sehingga kebutuhan penyelenggaraan diklat tidak terlaksana dengan sepenuhnya. Permasalahan itu meliputi kesesuaian isi program diklat dengan jenis pekerjaan pegawai yang bersangkutan, rekomendasi dari pimpinan pegawai yang bersangkutan serta keterbatasan anggaran yang mendukung kegiatan diklat tersebut. Persoalan ini yang terkadang diperhadapkan pada suatu dilema ketika berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan jumlah peserta yang diusulkan pimpinan. Analisis pengaruh sistem pembelajaran pada pelaksanaan Program Diklat PIM IV kepada aparat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar dilakukan dari hasil wawancara dengan informan, ada 4 sistem pembelajaran meliputi: pertama, keterlibatan aktif peserta diklat mengikuti proses pembelajaran selama berlangsungnya pelaksanaan diklat PIM IV. Kedua, pembelajaran diklat meningkatkan mutu pengetahuan dan keterampilan para peserta diklat PIM IV. Ketiga, pembelajaran diklat meningkatkan minat dan motivasi belajar para peserta diklat PIM IV. Keempat, pembelajaran diklat dapat meningkatkan disiplin para peserta diklat PIM IV.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berpengaruh pada pengembangan karir pegawai. Hal itu terlihat dari 19 orang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (LATPIM

IV) 12 orang telah menduduki jabatan. Hal ini memperlihatkan bahwa sebelum mereka mendapatkan pelatihan para pegawai tersebut dianggap belum mampu menduduki suatu jabatan. Akan tetapi setelah mengikuti diklat, ia telah memiliki kemampuan untuk memimpin sehingga aparat tersebut diberikan jabatan sesuai dengan promosi jabatan yang tersedia. Untuk memahami dan mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir dengan sungguh-sungguh, maka kegiatan pengawasan serta kegiatan penelitian yang kompleks sangat diperlukan. Arahnya ditujukan pada pemahaman sistem pendidikan dan pelatihan yang lebih kompleks. Hal itu perlu dilakukan dengan alasan kegiatan itu berada dalam sebuah sistem yang tentunya pelaksanaan kegiatannya sangat ditentukan oleh sejumlah komponen yang ada di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, S. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Handoko, T. H. (2013). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, Ignasius Setitit. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1).
- Mathis R.L & Jackson J.H. (2002). *Human Resource Management. Ed. 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustopadidjaja, A. R. (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: LAN.
- Nadler, L. (1982). *Training Programs: The Critical Events Model*. London: Addison Wesley Publishing.
- Nurtain, H. (1991). *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Soekidjo., N. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Tilaar, H. (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Zainal, H., Guntur, M., Rakib, M., & Farwita, S. (2018). Human Resource Development Strategy Through Education and Training, 3(3), 26–30.

