

IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN JEMBER

Oleh: Iva Nurdiyatus Sholehah, Ria Angin

Email: ivanurdiyuatus@gmail.com

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tentang program peningkatan kinerja pegawai negeri aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember. Jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis menggunakan analisis data model interaktif yang meliputi, *Reduksi Data, Penyajian Data dan Concluding Drawing/Verification*.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember sebagai unsur pendukung Bupati Jember di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, dituntut dapat menyiapkan aparatur yang profesional. Untuk menyiapkan aparatur yang profesional, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember memiliki beberapa program yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang juga sesuai dengan pengertian dari Good Governance, dimana tindak lanjut untuk mewujudkan pemerintahan yang baik salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi para pegawai. Program peningkatan kinerja tersebut terdiri dari Pendidikan Formal serta Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat).

Dalam pelaksanaannya, program peningkatan kinerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, renstra dan standar operasional yang ada dan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi aparatur melalui program peningkatan kinerja.

Kata kunci: *Peningkatan Kinerja, Good Governance, Pegawai Negeri Sipil*

PENDAHULUAN

Peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang profesional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember sebagai unsur penunjang Pemerintahan Daerah Kabupaten Jember dituntut dapat menyiapkan aparatur yang profesional. Penyelenggaraan itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik teknis, fungsional maupun kepemimpinan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Bupati Jember didalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan pagadigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan sinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Bupati yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember tahun 2016-2021.

Oleh karena itu maka RPJMD Kabupaten Jember tahun 2016-2021 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember tahun 2016-2021 yang salah satu misinya yaitu melaksanakan peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik. Terkait dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi khususnya reformasi sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember sangat memerlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung pembangunan tata pemerintahan yang demokratis, desentralis dan dinamis serta ekonomi pasar social yang semakin terbuka, sehingga perlu dibangun aparatur sipil negara (ASN) daerah Kabupaten Jember yang memiliki

kekuatan dan kemampuan setra daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik padasektor public maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilita kinerja instansi publim dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance), sehingga dunia usaha (Corporate Governance) dan masyarakat (Civil Society) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan social yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sangatlah penting apabila upaya perbaikan kinerja sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan. Disamping itu, juga perlu adanya peningkatan profesionalisme kinerja, dedikasi dan kedisiplinan para pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Jember.

Oleh karena itu pada lima tahun mendatang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember berupaya untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disiplin, bebas KKN, dan anti Narkoba melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama dalam pembinaan, sosialisasi hukum, serta penegakan aturan kedisiplinan PNS maupun peraturan lain.

Terkait dengan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember yaitu “ Menciptakan ASN yang Bersih, Berkompeten dan Sejahtera” dengan tujuan utama dalam mewujudkan SDM Aparatur Sipil Negara yang bersih, bebas KKN, dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tupoksi, memiliki integritas dan komitmen yang tinggi. Hal ini semua tentunya perlu diimbangi dengan

kesejahteraan yang ditandai melalui peningkatan pendapatan yang adil sesuai dengan tingkat produktifitas/ kinerja ASN tersebut.

Berdasarkan ini pula yang mendorong penulis untuk melihat bagaimanakah pelaksanaan program peningkatan kinerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Good Governance

Paradigma good governance di Indonesia muncul dengan latar belakang semakin berkembangnya tuntutan kualitas demokrasi dan hak asasi manusia dan semakin kurang efektifnya pemerintahan, sehingga masyarakat tidak mentoleransi lagi segala bentuk penyimpangan kepercayaan publik dan semakin menuntut tanggungjawab dan transparansi dari pejabat publik. Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia, tidak bisa dipisahkan dengan konsep negara demokrasi yang dipolakan dalam penyelenggaraan negara di Indonesia. Konsep demokrasi ini sebagai salah satu landasan utama mewujudkan suatu pemerintahan yang baik, mengingat pemerintahan dikatakan demokratis manakala dalam penyelenggaraan pemerintahan senantiasa melibatkan rakyat, serta jaringan pembuatan suatu keputusan melibatkan banyak unit politik, dan prosesnya transparan sehingga rakyat bisa mengontrol ataupun memasukkan inisiatif lewat saluran yang disediakan oleh sistem politik.

Di dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana dikemukakan oleh UNDP pada dasarnya berorientasi pada tiga elemen utama, yakni pemerintah atau negara (state), sektor swasta (private sector), dan masyarakat (society) dan dua elemen tambahan yaitu lembaga legislative dan kalangan perguruan tinggi. Ketiga elemen utama yang dikemukakan UNDP tersebut, masing-masing memiliki fungsi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan mempunyai hubungan yang sinergi tertuju pada penyelenggaraan pemerintahan. Fungsi dari masing-masing elemen tersebut, antara lain negara berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta (private sector) berfungsi menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan, dan masyarakat itu berperan positif dalam interaksi sosialnya, baik di bidang social, ekonomi maupun politik. Lebih lanjut UNDP

merumuskan karakteristik pemerintahan yang baik (good governance) sebagaimana dikutip oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang meliputi: partisipasi (participation); penegakan hukum (rule of law); transparansi (transparency); daya tangkap (responsiveness); concensus orientation; keadilan (equity); effectiveness and efficiency; akuntabilitas (accountability); dan visi strategi (strategic vision).

Keterangan yang dikemukakan oleh UNDP tersebut penekanannya pada pemerintahan yang baik (good governance) dapat terwujud, apabila penyelenggaraan pemerintahan dijalankan dengan efektif dan efisien, bertanggung jawab kepada publik, menjaga hubungan yang seimbang antara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat. Dari uraian di atas dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, pada dasarnya good governance adalah merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, teratur, tertib, tanpa cacat dan berwibawa. Tindak lanjut untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) salah satunya dengan meningkatkan kompetensi para pegawai pelaksana pelayanan publik atau birokrasi sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik yang pada akhirnya pemerintahan yang baik (good governance) diharapkan akan dapat dicapai.

Program

Program adalah unsur pertama yang ada demi terciptanya suatu kegiatan. Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program yang diuraikan. Fungsi program sangatlah penting. Dari beberapa pengertian diatas, adapun fungsi dari program adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai petunjuk arah kegiatan dalam mencapai tujuan yang dilakukan
- b. Sebagai pola dasar dalam mengatur tugas dan wewenang bagi setiap unsur yang terlibat
- c. Sebagai alat ukur keefektifan suatu proses pembelajaran sehingga setiap saat dapat diketahui ketepatan dan kelambanan kerja
- d. Untuk bahan penyusunan data agar terjadi keseimbangan kerja

Peningkatan Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mana merupakan suatu bentuk atau aplikasi dari target atau hasil kerja yang dicapai melalui input dan output. Menurut Wirawan (2012:5) mendefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Wilson Bangun (2012:231), menyebutkan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Untuk peningkatan kinerja pegawai, berarti kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Program peningkatan kinerja melalui strategi program dapat ditempuh dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan disekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dari dan oleh serta untuk masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada generasi muda dalam mendidik warga negara.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan,

pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

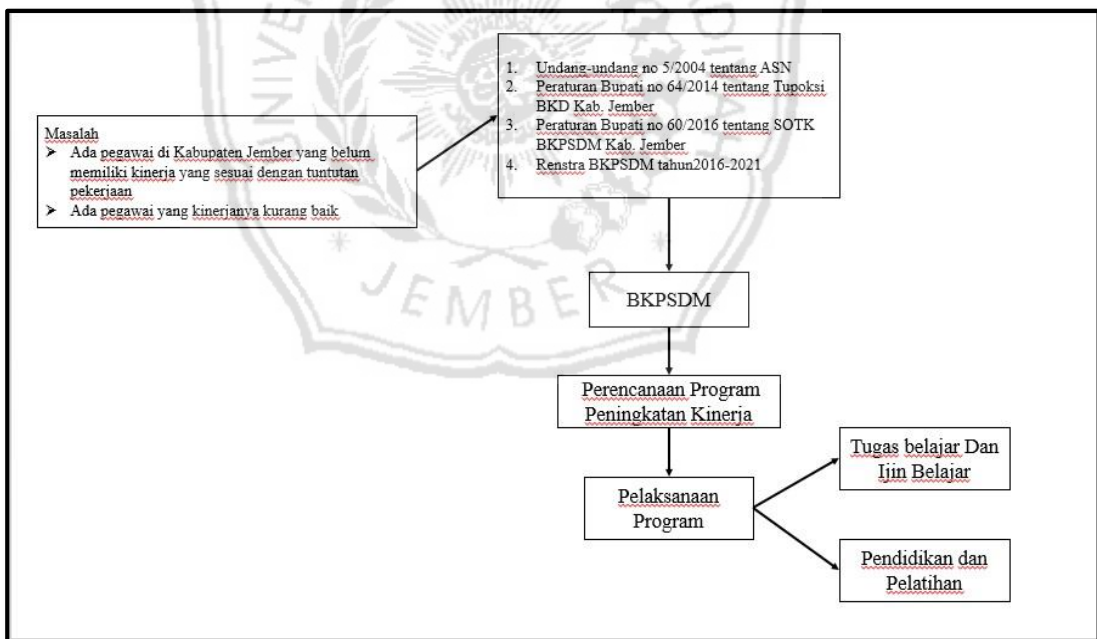
Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.

Aparatur Sipil Negara

Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri (W.J.S. Poerwadaminta, 1993:165). Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Kerangka Berpikir



METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode yang berusaha untuk mencari dan memperoleh informasi mendalam suatu kasus/peristiwa yang terjadi dengan menempatkan teori pada data yang diperolehnya (bungin, 2007).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember karena instansi tersebut merupakan instansi pemerintahan yang mengurus urusan kepegawaian di lingkungan pemerintahan Kabupaten Jember. Sumber data penelitian ini terdapat dua yakni data primer dan sekunder. Data primer adalah data dari key informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Sub Bidang Diklat Kabupaten Jember, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai, Staff Sub Bidang Diklat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember, dan Staff Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen peraturan-peraturan, dan arsip dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti observasi yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung keadaan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember dengan segala aspek kegiatan yang berhubungan dengan penelitian. Observasi dilakukan peneliti mengenai Implementasi Program Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember. Selanjutnya wawancara dilakukan dengan key informan dari penelitian ini. Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan dengan jalan mencatat dan mempelajari data-data yang didapat di lokasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode analisa kualitatif yang aktivitasnya dalam data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction (reduksi data), penyajian data (display data), dan concluding drawing/verivication (Nasution dalam Satori, 2009:217-220).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember adalah suatu badan yang membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan dan pelaksanaan kewenangan pemerintah kabupaten di

bidang peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai, pengadaan, formasi, mutasi dan pengelolaan data pegawai serta penyelenggaraan pendidikan dan latihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia aparatur pemerintah dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

1. Penyusunan perencanaan dan pengaturan pelaksanaan program penyusunan bahan pertimbangan kepada Bupati yang menyangkut Bidang Kepegawaian ;
2. Pelaksanaan penyusunan program dan petunjuk pembinaan pegawai ;
3. Pelaksanaan pengelolaan tata usaha kepegawaian meliputi pengumpulan data pegawai, buku induk pegawai, mutasi, pengangkatan dan kenaikan pangkat ;
4. Perencanaan dan pengurusan kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan dan tanda jasa, mengurus segala sesuatu yang berkenaan dengan kedudukan hukum pegawai ;
5. Penyelenggaraan pembinaan dan pemberian pertimbangan hukum serta perundang-undangan di bidang kepegawaian ;
6. Penyiapan bahan pada tim Baperjakat untuk persyaratan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan struktural ; dan
7. Pengkoordinasian dan penyiapan administrasi penyertaan pegawai dalam pelaksanaan Diklatpim, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, Latihan Pra Jabatan dan Tugas belajar .

Terkait dengan hal tersebut khususnya dalam bidang peningkatan kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM sebagai unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan dan pelaksanaan kewenangan pemerintah di bidang peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia aparatur dan pemerintah.

Program peningkatan kinerja tersebut juga sesuai dengan pengertian dari Good Governance, dimana tindak lanjut untuk mewujudkan pemerintahan yang

baik (good governance) salah satunya dengan meningkatkan kompetensi para pegawai pelaksana pelayanan publik atau birokrasi sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik yang pada akhirnya pemerintahan yang baik (good governance) diharapkan akan dapat dicapai.

Program peningkatan kinerja yang dapat ditempuh di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember dapat ditempuh melalui:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan yang di peroleh secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah atau lembaga yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dari dan oleh serta untuk masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada generasi muda dalam mendidik warga negara.

Pendidikan formal yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian tugas belajar dan ijin belajar. Pemberian tugas dan ijin belajar di BKPSDM adalah dibawah oleh Bidang Formasi, Pengadaan dan Data Pegawai. Pemberian tugas belajar dan ijin belajar diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbasis kompetensi.

Maksud dari pemberian tugas belajar dan ijin belajar kepada PNS adalah untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan berbasis kompetensi.

Adapun tujuan dari pemberian tugas belajar dan ijin belajar adalah untuk memberi ruang dan panduan bagi pembina kepegawaian dalam pelaksanaan proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pembinaan ijin belajar dan tugas belajar serta penataan alumni ijin belajar dan tugas belajar.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses

pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Oemar, 2000). Adapun Tujuan diadakannya diklat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah dimulai dari memetakan kebutuhan diklat dan menganalisa kebutuhan diklat terlebih dahulu agar pelatihan yang dilaksanakan betul-betul memenuhi kebutuhan peserta, jabatan dan organisasi.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah dimulai dari memetakan kebutuhan diklat dan menganalisa kebutuhan diklat terlebih dahulu agar pelatihan yang dilaksanakan betul-betul memenuhi kebutuhan peserta, jabatan dan organisasi. Analisa Kebutuhan pelatihan/diklat (AKD/AKP) adalah suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan nyata atau diskrepansi antara kinerja standar dan kinerja nyata yang penyelesaiannya melalui pelatihan/diklat. Atau Suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menemukannya adanya suatu kesenjangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan/diklat.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

PEMBAHASAN

Program peningkatan kinerja telah dijalankan dan diimplementasikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan bupati yang menjadi dasar hukum yang ada.

Pelaksanaan pendidikan formal dan diklat ini telah sesuai dengan UU ASN dan rencana strategis yang sudah sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Pendidikan formal yang dimaksud adalah pemberian tugas belajar dan ijin belajar. Tugas belajar dan ijin belajar adalah salah satu kesempatan untuk meningkatkan kinerja melalui pendidikan yang akan sekaligus sangat membantu dalam meniti karier kedepannya. Tugas belajar dan ijin belajar ini penting karena melalui pendidikan formal ini PNS yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Jember dapat memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja Organisasi Perangkat Daerah masing-masing berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan berbasis kompetensi.

Adapun dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa temuan yang dapat menggambarkan program peningkatan kinerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terlihat dari hasil observasi dan wawancara selama peneliti magang dan penelitian.

Secara teknis, fokus penelitian ini adalah pada pendidikan formal dan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai atau SDM pada dasarnya terinspirasi oleh gagasan yang terkait dengan Good Governance. Berikut kutipan gagasan tersebut.

“Tindak lanjut untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) salah satunya dengan meningkatkan kompetensi para pegawai pelaksana pelayanan publik atau birokrasi sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik yang pada akhirnya pemerintahan yang baik (Good governance) diharapkan akan dapat dicapai.”

Namun dari dua fokus strategi program peningkatan kinerja pegawai negeri aparatur pemerintah daerah tersebut, pendidikan dan pelatihan (diklat) di Kabupaten Jember lebih dibutuhkan karena Diklat merupakan salah satu cara untuk membantu meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik. Adanya program diklat yang diselenggarakan akan membantu menggali potensi dalam diri peserta diklat. Selain itu juga diklat dapat memperbaiki kinerja pegawai yang meliputi knowledge dan ketrampilan yang mendukung, serta membentuk sikap setiap pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Sebaliknya pada program peningkatan kinerja melalui pendidikan formal tugas belajar, cenderung tidak dilaksanakan. Jikapun dilaksanakan maka yang mengikuti sangat sedikit karena keterbatasan anggaran, selain itu juga ternyata pada saat tugas belajar penghasilan PNS tersebut berkurang, ini dikarenakan adanya pemotongan beberapa komponen penghasilan PNS, adapun beberapa komponennya adalah uang makan, tunjangan kinerja, tunjangan jabatan fungsional dan honor. Selain itu juga faktor yang menjadi pertimbangan sangat berat adalah jauh dari keluarga, karena ketika PNS tersebut menjalani tugas belajar, maka mau tidak mau harus jauh dari keluarga dan harus fokus pada pendidikannya tersebut.

Program peningkatan kinerja baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Jikalau program tersebut berjalan sesuai perarutan perundang-undangan, renstra dan standar operasional prosedur yang telah ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember dan program peningkatan kinerja tersebut telah berhasil meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang pada akhirnya dapat mewujudkan visi dan misi dalam rangka menuju pemerintahan yang baik (good governance) pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dilapangan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program peningkatan kinerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

- telah sesuai dengan perundang-undangan, peraturan bupati dan standar operasional prosedur yang ada.
2. Program peningkatan kinerja dapat ditempuh melalui beberapa cara yakni melalui pendidikan formal dan pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan formal yang dimaksud adalah tugas belajar dan ijin belajar. Sedangkan diklat adalah diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional.
 3. Pelaksanaan diklat diawali dengan kegiatan analisa kebutuhan diklat. Analisa kebutuhan diklat dimulai dari memetakan kebutuhan diklat dan menganalisa kebutuhan diklat terlebih dahulu agar pelatihan yang dilaksanakan betul-betul memenuhi kebutuhan peserta, jabatan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djama'an Satoni, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta : Bandung, 2010.
- Bungin, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta, 2012.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Putra Grafika : Jakarta, 2007
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. YP PERMINDO : Bandung, 2000.
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung, 2011.
- Poerwadarminta W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PT. Balai Pustaka : Jakarta, 1979.
- Prasetya, Irawan. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP-UI : Jakarta, 2006.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta : Bandung 2009
- Situmorang, Viktor M. dan Juhir, Jusuf. *Pengawasan*. Gunung Agung : Jakarta, 1994.
- Siswanto, Edhi. *Pemerintahan Yang Baik (Good governance): Peningkatan Kompetensi Birokrasi Sebagai Upaya Efektifitas Pelayanan Publik*. Fisip UMJ : Jember, 2016

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung, 2005

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung, 2008

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung, 2012

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung, 2013

Peraturan-peraturan

Undang-undang nomor 05 tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara

Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan*

Surat Edaran Menpan RB nomor 04 tahun 2013 tentang *Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar*

Peraturan Bupati Jember nomor 60 tahun 2016 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember*

RENSTRA BKPSDM tahun 2016-2021

Peraturan Bupati Jember nomor 37 tahun 2013 tentang *Pemberian Ijin Belajar dan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Jember*

Peraturan Bupati Jember nomor 43 tahun 2014 tentang *Standar Operasional Prosedur Analisis Kebutuhan Diklat*

Peraturan Bupati Jember nomor 52 tahun 2014 tentang *Standar Operasional Prosedur Diklat Fungsional dan Teknis*

Peraturan Bupati Jember nomor 51 tahun 2014 tentang *Standar Operasional Prosedur Diklat Kepemimpinan*

Website

Anita, Dra. Hesti Lestari, M.S, Dra. Dyah Lituhayu, M.Si. (2013) *Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah*, e-Journal, Universitas Diponegoro. <http://ejournal3.undip.ac.id>

Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, Sukanto. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, e-Journal, Universitas Brawijaya.

<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/347>

Rezita, Riza. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. E-Journal, Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/25547/>

Deny, Rio Anggar. *Strategi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Tahun 2015*. E-Journal, Universitas Lampung. <http://digilib.unila.ac.id>

