

Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Dan Kebakaran Kota Bima

Adilansyah

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP)
Mbojo Bima

Article Info	Abstrak
<p>Article history: Received 22 November 2021 Publish 24 November 2021</p> <hr/> <p>Keywords: Peranan Pendidikan Prestasi kerja Pegawai Damkar Kota Bima</p>	<p>“Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima. Rumusan masalah yang diangkat dalam pembahasan ini yaitu, Bagaimana Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima?; Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima.</p> <p>Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini penulis dalam menentukan sampel dilakukan dengan menggunakan <i>snowball sampling</i> atau didasarkan atas subyek yang menguasai permasalahan, Kemudian teknik analisis yang digunakannya itu analisis secara deskriptif kualitatif merupakan cara pendekatan dalam melakukan penelitian yang berdasarkan pada fakta empiris dan apa yang dialami informan, yang akhirnya dicarikan rujukan teorinya. Berdasarkan analisis terhadap jumlah variable penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, maka kesimpulan yang diperoleh yaitu : 1 Pendidikan dan pelatihan jabatan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja utama di dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan serta sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas tersebut; 2. Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian administratif terhadap pelaksanaan program pelatihan. sumber daya dalam program pelatihan</p>

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Adilansyah

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, (STISIP) Mbojo Bima

Email : mhan_imoet@yahoo.com

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik swasta maupun instansi pemerintahan, memiliki visi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Hal itu dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa. Dalam pencapaian cita-cita tersebut di butuhkan beberapa strategi yang pada dasarnya dalam sasaran misi organisasi maupun Instansi pemerintahan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari pasti memiliki dampak yang luar biasa terhadap perkembangan organisasi. Perubahan tersebut selain memiliki dampak

positif di sisi lain dapat berdampak negatif terhadap organisasi. Dengan demikian di butuhkan sumber daya manusia yang mampu menyikapi perubahan yang tidak pernah berhenti. Sumber daya manusia di harapkan dapat mengolah sumber-sumber lain yang dapat mendukung pencapaian visi organisasi.

Uraian-uraian di atas dapat di perhatikan di setiap bidang organisasi atau instansi. Dengan demikian di butuhkan beberapa usaha atau strategi yang dapat mengembangkan beraneka ragam pengetahuan setiap elemen yang ada di dalam organisasi tersebut. Negara kita memiliki jumlah organisasi yang sangat banyak, baik yang diolah oleh pihak swasta maupun milik Negara. Setiap instansi ataupun badan pemerintahan yang berdiri di bawah pimpinan Negara merupakan sarana pendukung demi terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merupakan cita-cita bangsa yang tertuang dalam UUD 1945. Salah satu badan yang berada di dalam naungan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Badan Kepegawaian Negara. Badan inilah yang memiliki fungsi untuk memperhatikan kondisi kepegawaian Indonesia. Badan ini memiliki unit yang lain salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pihak-pihak atau badan yang tersebut diatas memiliki peran yang besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Teori yang berkaitan dengan peran pendidikan PNS, peraturan pemerintah republik indonesia NO 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, menyatakan bahwa untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil seperti disebut di atas, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada: 1. Peningkatan sikap dan semangat mengabdikan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; 2. Peningkatan kompetensi teknis manajerial, dan atau kepemimpinannya; 3. Peningkatan dengan semangat kerja sama dengan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Sedangkan sasaran pendidikan dan pelatihan adalah terwujudnya pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan masing-masing. Jenis pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peraturan pemerintah republik indonesia NO 101 tahun 2000 adalah: 1. Pendidikan pelatihan prajabatan, di laksanakan untuk memeberikan pengetahuan dalam rangka membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat; 2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dilaksanakan untuk menyempangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik- baiknya.

Simamora (2006) penilaian kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk menyempangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan kinerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Timpen (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat pribadi, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan - rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upa dan lingkungan sosial.

Byars dan Rue (1984) dalam sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.

Bernadin dan Russel (1993) dalam sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu.

Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberi kompensasi. Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula (2005) yang menyatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang di berikan oleh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka didalam penulisan ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Akademik

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan kebulatan studi jejang sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo-Bima.

b. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima dan birokrasi yang terkait. Sebagai bahan informasi bagi penulis lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian memuat rincian pernyataan tentang cakupan atau topik-topik pokok yang akan diungkap/digali dalam penelitian ini. Apabila digunakan istilah rumusan masalah, focus penelitian berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian dan alasan dilakukannya pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui gambaran apa yang akan diungkapkan di lapangan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan harus didukung oleh alasan-alasan mengapa hal tersebut ditampilkan.

Menurut Moeleong (1991:55), focus dasarnya adalah masalah yang bersumber dari pengalaman penelitian atau melalui pengetahuan yang bersumber dari pengalaman peneliti. Melalui pengetahuan yang diperolehnya, melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan. Penentuan fokus penelitian memiliki dua tujuan yaitu: a. Penentuan focus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya focus penentuan tempat menjadi layak, b. Penentuan focus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-inklusi untuk menyaring informasi yang masuk. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika dipandang tidak relevan maka data itu tidak dipakai (Moeleong, 1991:27).

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai negeri Sipil adalah pencapaian prestasi kerja antara lain :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional 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.

Jadi, fokus penelitian dalam ini ialah, antara lain :

Peranan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam prestasi kerja pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima yang dimaksud dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Pengembangan kemampuan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya;
2. Peningkatan kemampuan untuk inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan citra dan kinerja instansi masing-masing;
3. Membentuk kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (committed to work)
4. Peningkatan motivasi dan komitmen pelayanan yang tinggi sehingga meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat, serta;
5. Memegang teguh etika profesional.

2 LANDASAN TEORI

a. Beberapa Pengertian

Tinjauan pustaka merupakan uraian tentang pengertian-pengertian yang menjelaskan tentang judul yang akan menjadi masalah penelitian sekaligus juga menjadi landasan teori dalam penelitian, agar dapat diketahui bagaimana hubungan dan dimana posisi pengetahuan yang telah ada.

b. Peranan Pendidikan

Pengertian Peranan Pendidikan

Peranan bersinonim dengan pengaruh. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Jika dikaitkan dengan sesuatu yang bersifat kolektif di dalam masyarakat, maka pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari organisasi yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan masyarakat. Makna peranan secara implisit menunjukkan kekuatan. Kekuatan tersebut berlaku baik secara internal maupun eksternal terhadap individu atau kelompok yang menjalankan peranan tersebut.

Secara umum, pengertian peranan adalah kehadiran di dalam menentukan suatu proses keberlangsungan (Hari Soegiman, 1990: 2). Sementara itu, Alvin L. Bertrand, seperti dikutip oleh Soleman B. Taneko menyebutkan bahwa: "Yang dimaksud dengan peran adalah pola tingkah laku yang diharapkan dari seseorang yang memegang status atau kedudukan tertentu" (Soleman B. Taneko, 1986: 23).

Hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Margono Slamet (1985: 15), yang mendefinisikan peranan sebagai "sesuatu perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati suatu posisi dalam masyarakat. Sedangkan Astrid S. Susanto (1979:94) menyatakan bahwa peranan adalah dinamisasi dari statis ataupun penggunaan dari pihak dan kewajiban atau disebut subyektif.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan,

atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan umumnya dibagi menjadi tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah dan kemudian perguruan tinggi, universitas atau magang.

pengertian pendidikan berdasarkan apa yang di sampaikan oleh bapak pendidikan Nasional Indonesia Ki Hajar Dewantara, beliau telah menjelaskan tentang pengertian pendidikan sebagai berikut: Pendidikan yaitu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pengertian pendidikan atau definisinya menurut pendapat para ahli lain yaitu :

Pengertian pendidikan menurut Prof. Dr. M.J Langeveld: Pendidikan ialah pemberian bimbingan dan bantuan rohani bagi yang masih memerlukannya.

Prof. Zaharai Idris seorang Ahli Epistimologi juga menyampaikan pendapatnya tentang pengertian pendidikan ialah: Pendidikan ialah serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan, antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya.

c. Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Soedaryono dalam bukunya (2000) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Dan menurut Robbins (2006) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Berikut Pokok-Pokok dari UU No. 5/2014 tentang ASN yang mengatur peran pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Aparatur Sipil Negara:

Jenis, Status, dan Kedudukan

Pegawai ASN terdiri atas: a. Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS sebagaimana dimaksud merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Adapun PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN.

"Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik," bunyi Pasal 8 dan Pasal 9 Ayat (1,2) Undang-Undang ini.

Jabatan ASN

Jabatan ASN terdiri atas: a. Jabatan Administrasi; b. Jabatan Fungsional; dan c. Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud terdiri atas: a. Jabatan administrator; b. Jabatan pengawas; dan c. Jabatan pelaksana.

Pejabat dalam jabatan administrator menurut UU ini, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Adapun pejabat dalam jabatan pengawas bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; sementara pejabat dalam jabatan

pelaksana melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

"Setiap jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan," bunyi Pasal 16 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini.

Sedangkan Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional ketrampilan. Untuk jabatan fungsional keahlian terdiri atas: a. Ahli utama; b. Ahli madya; c. Ahli muda; dan d. Ahli pertama. Sementara jabatan fungsional ketrampilan terdiri atas: a. Penyelia; b. Mahir; c. Terampil; dan d. Pemula.

Untuk jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas: a. Jabatan pimpinan tinggi utama; b. Jabatan pimpinan tinggi madya; dan c. Jabatan pimpinan tinggi pratama.

Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui: a. Kepeloporan dalam bidang keahlian profesional; analisis dan rekomendasi kebijakan; dan kepemimpinan manajemen; b. Pengembangan kerjasama dengan instansi lain; dan c. Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN, dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

"Untuk setiap jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan," bunyi Pasal 19 Ayat (3) UU ini sembari menambahkan, ketentuan lebih lanjut mengenai kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Sebagaimana lazimnya, pada bagian pembahasan ini akan diuraikan analisis terhadap beberapa permasalahan yang diajukan pada bab I. Dalam penelitian ini, sejumlah permasalahan yang dianalisis dimaksud akan diuraikan secara deskriptif serta berturut-turut sebagaimana pada hasil wawancara berikut ini.

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian yang didapatkan penulis selama melakukan penelitian di Dinas Damkar Kota Bima beserta pembahasannya. Bab ini menguraikan tentang Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima.

Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya, bahwa teknik pengumpulan data adalah observasi dan wawancara terhadap para pegawai dan dengan menggunakan teknik *snowball supling*. Informan atau narasumber dipilih karena sesuai dengan penguasaan masalah, sehingga dapat mewakili sejumlah populasi di lokasi penelitian.

Melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa merupakan tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin yang harus dilakukan seorang Dinas Damkar dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi Dinas Damkar mengadakan pengawasan terhadap bidang pengadministrasian pembangunan dan bidang keuangan. Sedangkan dalam pengawasan Dinas Damkar melakukan sosialisasi tentang pelaksanaan penyelenggaraan sistem atau prosedur administrasi pemerintahan tentang cara pembuatan surat dinas dan format surat resmi pemerintahan.

Pada hakekatnya fungsi pembinaan Dinas Damkar merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah serta sebagian urusan otonomi yang di limpahkan oleh Wali Kota untuk di laksanakan dalam wilayah Dinas Damkar. Sesuai dengan strategi pembangunan masyarakat yang di kembangkan dan di arahkan sebagai aktor pejuang bangsa dan pembangunan nasional, antara lain perlu di berikan pendidikan kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan pancasila, yang adalah suatu kenyataan sikap masyarakat selalu mempunyai kekuatan dan

kelemahan sendiri yang di bawah oleh pengaruh lingkungan dan keadilan sosial ekonomi dan politik pada saat tertentu.

Hal yang terpenting dari fungsi pembinaan Dinas Damkar itu sendiri adalah adanya koordinasi serta kerja sama yang di lakukan oleh setiap lembaga atau aparat pemerintah desa dengan masyarakat, sehingga setiap kebijakan-kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah dapat di jalankan dan di laksanakan dengan baik oleh masyarakat itu sendiri. Sehingga demikian akan menciptakan suatu masyarakat yang beradab, di mana dapat menunjang setiap program-program dan kegiatan-kegiatan demi terciptanya suatu pembangunan yang adil dan merata di segala bidang. Sangat di harapkan agar perangkat desa benar-benar harus berperan secara aktif dalam menyukseskan setiap agenda-agenda yang sudah di tetapkan oleh pemerintah.

Didalam penelitian ini akan di penelitian beberapa pembinaan pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima meliputi : Pengembangan kemampuan, keterampilan, dan keahlian; peningkatan kemampuan untuk inovasi dan kreatif; membentuk kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan; peringatan motifasi dan komitmen pekerjaan; memegang teguh etika profesional. Kelima aspek tersebut diperlukan untuk mensinergikan orientasi pemerintahan yang ideal. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan mengenai peran Dinas Damkar tersebut yaitu sebagai berikut :

3.1 Pengembangan kemampuan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap peranan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima dibidang pengembangan kemampuan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya, dapat dilihat pada hasil wawancara berikut:

Hasil wawancara dengan Pak Didi, M.T selaku Kadis Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sebagai berikut:

Peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam menciptakan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk mengembangkan kemampuan, keahlian dan keterampilan sudah diberikan pendidikan pada masa pelatihan Prajabatan untuk menguasai hal-hal dalam bidang pekerjaan untuk menguasai kinerja dalam pelayanan dan mencapai visi-misi organisasi. (Hasil Wawancara, 12 November 2021).

Hasil wawancara dengan sumber lain, dengan Muhtar, S.Sos selaku Kasi Pelayanan Umum pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sebagai berikut :

Peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam menciptakan prestasi kerja untuk mewujudkan keterampilan, dan keahlian dalam bekerja sudah sangatlah tepat sehingga kinerja pegawai untuk menguasai pekerjaan didalam bidangnya, seperti hal memberikan pelatihan disiplin tugas untuk kearsipan. Tak ada kata keterlambatan dalam hal penyelesaian tugas sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan para pegawai. (Hasil Wawancara 12 November 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan secara umum tata cara yang digunakan dalam pendidikan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima adalah sudah baik, hal tersebut dapat dilihat

dari jawaban responden yaitu memberikan pelatihan dan pendidikan sesuai dengan bidang kemampuan, keahlian dalam bidang pekerjaannya.

Sehingga kesimpulan dari uraian responden dan wawancara diatas menunjukkan bahwa peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sangatlah berperan penting untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja para pegawai dalam mencapai visi-misi organisasi.

3.2 Peningkatan kemampuan untuk inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan citra dan kinerja instansi masing-masing.

Seringkali karyawan atau pelanggan/rekanan mengeluh karena ide atau usulan mereka tidak ditanggapi. Hal ini bisa saja terjadi karena proses pengambilan keputusan yang lama atau karena proses birokrasi yang terlalu berliku-liku. Kondisi seperti ini sering mematahkan semangat orang untuk berkreasi ataupun menyampaikan ide dan usulan perbaikan. Biasanya semakin besar organisasi, semakin panjang proses birokrasi, sehingga masalah yang terjadi di lapangan tidak bisa langsung terdektesi oleh top management karena harus melewati rantai birokrasi yang panjang. Saat ini banyak organisasi dunia memecah diri menjadi unit-unit bisnis yang lebih kecil untuk memperpendek birokrasi agar lebih gesit dalam berkreasi menampilkan ide-ide segar bagi para pelanggan ataupun dalam kecepatan mendapatkan solusi.

Masalah seperti kegagalan, kesulitan, kekalahan, kerugian memang menyakitkan. Tetapi bukan berarti usaha kita untuk memperbaiki ataupun mengatasi masalah tersebut harus terhenti. Justru dengan adanya masalah, kita merasa terdorong untuk memacu kreatifitas agar dapat menentukan cara lain yang lebih baik, lebih cepat dan lebih efektif.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap peranan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima dibidang peningkatan kemampuan untuk inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan citra dan kinerja instansi masing-masing, dapat dilihat pada hasil wawancara berikut:

Hasil wawancara dengan Didi,M.T selaku Kadis Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sebagai berikut:

Peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kemampuan untuk inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan hal ini didukung oleh cara-cara berpikirnya yang kreatif. Pemikiran kreatif itu sendiri didukung oleh dua hal yaitu pengerahan daya imajinasi dan proses berpikir ilmiah. Dengan pemikiran yang kreatif kita bisa memecahkan berbagai macam permasalahan. Kreatifitas dapat dikembangkan melalui peningkatan jumlah masukan atau rangsangan ke otak, terutama tentang hal yang baru, dengan memanfaatkan daya ingat, daya khayal dan daya serap dari otak akan dapat ditumbuhkan berbagai ide baru menuju Kreatifitas Kreatifitas adalah karya yang merupakan hasil pemikiran dan gagasan. (Hasil Wawancara, 12 November 2021).

Hasil wawancara dengan sumber lain, dengan Rusdin,S.Sos selaku Sekretaris Dinas Damkar pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sebagai berikut :

Peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam menciptakan prestasi kerja untuk mewujudkan prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan pegawai yang kreatif dan inovatif dalam hal ini Kreatifitas akan menghadirkan suatu gagasan baru. Kreatifitas itu merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Anda harus mengetahui bahwa Kreatifitas tiap-tiap orang berbeda-beda, kemampuan seseorang dalam bakat, pengetahuan dan lingkungan juga mempengaruhi kreativits. Mengasah otak dengan melatih berpikir kritis dan kreatif akan mendorong seseorang menjadi benar-benar kreatif. Seseorang dikatakan kreatif apabila dia memiliki gagasan yang lain dari yang pernah ada dan mewujudkan gagasan tersebut. (Hasil Wawancara 12 November 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan secara umum tata cara yang digunakan dalam pendidikan pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima adalah sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yaitu memberikan pelatihan dengan cara berpikir kritis dan kreatif untuk menawarkan hal-hal yang baru dalam gagasan berpikir.

Sehingga kesimpulan dari uraian responden dan wawancara di atas menunjukkan bahwa peran pendidikan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima sangatlah berperan penting untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan hal baru dalam menciptakan sebuah kinerja.

4 KESIMPULAN

1. Pendidikan dan pelatihan jabatan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja utama di dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan serta sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas tersebut.
2. Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian administratif terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu manajemen lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.
3. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para pegawai baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
4. Peningkatan kualitas pelayanan oleh pegawai pemerintah daerah dalam hal ini dapat dilakukan dengan berbagai strategi, diantaranya perluasan institusional dan mekanisme pasar, penerapan manajemen publik modern, dan perluasan makna demokrasi, dan kepercayaan kepuasan masyarakat.
5. Tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam memegang teguh etika profesional kerja.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tersebut di atas peneliti menyarankan:

1. Perlunya peningkatan lagi dalam hal pelatihan untuk pengembangan pegawai agar bisa lebih baik pada hal keterampilan dan keahlian sesuai bidang kerja untuk meningkatkan pekerjaan dalam hal pelayanan publik.
2. Perlunya peningkatan pemahaman pegawai tentang asas-asas penggunaan tenaga dan pikiran melalui pemanfaatan dan pencontohan melalui penyuluhan.
3. Perlunya pemerintah lebih memperhatikan/mempertimbangkan tentang pengawasan pada Dinas Damkar di wilayah tersebut agar lebih memenuhi persyaratan- persyaratan kualitatif baik dari segi pendidikan, pengalaman dan kemampuan-kemampuan individual.

4. Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mampu memberikan dan menciptakan pelayanan yang baik pula kepada masyarakat, untuk itu diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
5. Perlunya peningkatan pengawasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam memegang teguh etika profesional kerja.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Sofian. 1995 *Pengertian Teknik Analisah Data*. R&D Alfabeta, Bandung.
- Fandi prasetio, *teori teori prestasi kerja*. <http://fandiprasetio.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-prestasi-kerja.html?m=1> (diakses 17 Oktober 2015)
- Fandy. 1990, *Penentuan Informen Dalam Penelitian*. Ando Offset. Surakarta
- Faisal. 1995 *Pengertian Obserfasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, *peningkatan prestasi kerja dan motivasi dalam kerja*. 2001
- Halide.Papayungan, *Langkah Penelitian Dalam Menelaah Problematika untuk Dipecahkan*. 2003
- Hutajulu, Mutiara. *pentingnya Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara*. <http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/51238>. (diakses 17 oktober 2015)
- <http://www.rider-system.net/2011/10/pendidikan-dan-pelatihan-bagi-pegawai.html>. (diakses 17 oktober 2015).
- Muhammad Taufan pada Senin, Oktober 31, 2011. .
- Martoyo, Susilo. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Meoleong, 1991. Fokus Penelitian. *Penentuan Fokus Penelitian*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Miler dan Hubermen. 1993, *Tahapan Analisis Data Kualitatif*. ITB Press. Bandung.
- Notoatmodjo. *Pengertian Perilaku Manusia*. 2003
- Panggabean, Mutiara S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peraturan pemerintah RI, *pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil*. NO 101 tahun 2000
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Tahi, Handoko., 1987, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE