

EDUCATION TRAINING AND LEARNING MOTIVATION ON GENERAL SERVICES

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP PELAYANAN UMUM

**Mulyono^{1,*}, Boma Jonaldy Tanjung², Joni Tesmanto³, Darmeinis⁴, Hermanto
Joesoef Moestopo⁵**

¹²³⁴ Manajemen; Universitas Panca Sakti Bekasi

⁵Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

* Korespondensi: e-mail: mulyono@panca-sakti.ac.id

Abstrak: Pendidikan diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang selama ini umumnya lebih banyak bersifat dukungan input (dana), bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas). Berkaitan dengan akuntabilitas, instansi tidak mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orangtua mahasiswa, sebagai salah satu unsur utama yang berkepentingan dengan pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi untuk menunjukkan produktivitas adalah dengan memberikan disiplin dan program pelatihan yang dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan instansi. Kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi logis kepada instansi yang bekerja untuk mencapai target. Untuk memenangkan persaingan maka instansi dituntut untuk memperbaiki produktivitas kepada instansi yang menjadi sentral dalam pelayanan sebuah pendidikan. Dalam implementasinya, pengembangan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat berfokus pada efektivitas, efisiensi dan mutu dalam usaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam kaitan ini, masyarakat tidak lagi dilihat sebagai abdi, melainkan sebagai masyarakat, yang karena pajak yang dibayarkannya, mempunyai hak atas layanan dalam jumlah tertentu dan kualitas tertentu pula.

Kata kunci: Pendidikan Pelatihan, Motivasi, Pelayanan

Abstract: Education is needed in order to improve the quality of education which so far is generally more input support (funding), not in the educational process (decision making, monitoring, evaluation and accountability). With regard to accountability, the agency does not have the burden to account for the results of the implementation of education to the community, especially parents of students, as one of the main elements with an interest in education. One of the efforts that can be done by agencies to show productivity is to provide discipline and modified training programs according to the needs of the agency. Advances in science and technology bring logical consequences to agencies working to achieve targets. To win the competition, the agency is required to improve productivity to the agency that is central in the service of an education. In its implementation, the development of community-oriented services focuses on effectiveness, efficiency and quality in an effort to meet the needs of the community. In this regard, the community is no longer seen as a servant, but as a community, which because of the taxes it pays, has the right to services in a certain amount and with a certain quality..

Keywords: Education Training, Motivation, Public Service

1. Pendahuluan

Kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 telah diperbaharui dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, memposisikan

kabupaten/kota sebagai pemegang kewenangan dalam tanggungjawab pembangunan sektor, termasuk penyelenggaraan bidang pendidikan. Pelaksanaan pendidikan di daerah tidak hanya diserahkan kepada kabupaten/kota, melainkan juga diberikan kepada satuan pendidikan instansi maupun luar instansi. Dengan demikian, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, melainkan juga pemerintah provinsi, kabupaten/kota, pihak instansi dan masyarakat atau stakeholder pendidikan. Hal ini relevan dengan konsep partisipasi berbasis masyarakat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi untuk menunjukkan produktivitas adalah dengan memberikan disiplin dan program pelatihan yang dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan instansi. Kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi logis kepada instansi yang bekerja untuk mencapai target. Untuk memenangkan persaingan maka instansi dituntut untuk memperbaiki produktivitas kepada instansi yang menjadi sentral dalam pelayanan sebuah pendidikan. Dalam implementasinya, pengembangan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat berfokus pada efektivitas, efisiensi dan mutu dalam usaha memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam kaitan ini, masyarakat tidak lagi dilihat sebagai abdi, melainkan sebagai masyarakat, yang karena pajak yang dibayarkannya, mempunyai hak atas layanan dalam jumlah tertentu dan kualitas tertentu pula.

Berkaitan dengan itu, peneliti tertarik untuk mengkaji sejauhmana "Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Belajar terhadap Pelayanan P4M FISIP UMJ Pada Masyarakat Sekitar".

Untuk dapat mencapai tujuan dengan baik, maka setiap instansi harus mempunyai dosen yang dapat melaksanakan tugasnya secara efisien. Tujuan ini dapat dicapai dengan baik jika dosennya mempunyai keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut. Hal ini dapat ditempuh melalui program pendidikan. Mengenai pendidikan, ada beberapa para ahli yang memberikan batasan, diantaranya adalah :

Menurut Alex. S. Nitisemito (2002 : 25) mengemukakan bahwa : "Pendidikan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para dosennya sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan". Menurut T. Hani Handoko

(2001 : 104) :“Pendidikan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Sedangkan Soekidjo Notoatmojo (2002 : 36), mengemukakan : “Pendidikan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang”. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan membantu dosen dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam usaha mencapai tujuan”.

Hal ini berarti semakin dibutuhkan manajemen yang berkualitas, kebijaksanaan yang lebih bermanfaat dan administrasi ketenagakerjaan yang lebih teratur. Harus diakui pula bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, masalah yang timbul semakin kompleks, masalah tersebut menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mencari jalan keluarnya, adalah satu jalan yang harus ditempuh oleh manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan program pendidikan yang sistematis dan berkesinambungan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2000 : 241), ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dalam pengadaan pendidikan antara lain : pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, tanggung jawab diharapkan lebih besar dan kelangsungan instansi diharapkan lebih terjamin. Pelatihan secara konseptual maupun pelaksanaannya sangat berbeda, walaupun tujuan dilaksanakan program ini adalah sama yaitu untuk meningkatkan kemampuan program ini adalah sama yaitu meningkatkan kemampuan (pola pikir dan keterampilan) guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Flippo (2004 : 37) pelatihan berpengaruh dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan instansi, sedangkan pelatihan berpengaruh dengan menambah pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian pelatihan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya pada usaha mengembangkan keterampilan semata-mata, bimbingan dan lain-lain. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian

pelatihan meningkatkan motivasi kerja dosen. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan menc tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan sumber daya manusianya, untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat lainnya sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien, ekonomis dan efektif. Pelatihan dilakukan instansi terhadap dosennya mulai dari ingkat dosen ke manajemen tingkat atas, karena pelatihan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti dan memberikan jalan keluar untuk suatu persoalan. Pemecahan yang dilakukan terhadap permasalahan tersebut, harus mengikuti metode (kaidah-kaidah disiplin ilmu yang berlaku).

2. Metode Penelitian

Sikula (2004 : 243) mengemukakan metode pelatihan adalah : “On The Job; Vestibule; Demonstration and Examples; Simulation; Appenticeship; Classroom Method”.

a. On The Job

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Dosen mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pegawai lain yang sedang bekerja. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Dosen senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode on the job training dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar dosen baru dapat memahaminya dengan jelas. Fungsi dari metode on the job training antara lain supervisor harus terlatih secara memadai. Metode on the job training sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta pelatihan dalam metode on the job training harus dilakukan dalam waktu yang sama dan untuk job yang sama pula. On the job training sangat tepat pula digunakan untuk pelatihan yang semi skill, seperti clerk, sales atau pramuniaga.

Manfaat dari metode on the job training adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas..

b. Metode off the job training

Metode off the job training adalah metode pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja, dimana dosen mempelajari jobnya dengan cara mengikuti program – program pelatihan yang diadakan diluar lingkungan kerja misalnya dengan mengikuti studi pengembangan, mengikuti program pelatihan pada suatu lembaga program pelatihan atau dengan mengikuti studi perbandingan dengan instansi lain, mengikuti seminar – seminar pelatihan dan pelatihan ditempat terbuka lainnya. Aspek lain dari off job training adalah informal sebagai bahan penunjang metode ini menggunakan bermacam – macam cara. Dalam metode ini tidak harus dalam kantor, waktunya pun tidak sama dengan metode on the job training demikian juga untuk materi pelatihannya.

c. Metode Demonstration and Examples

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” dosen mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode memonstrasi merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan. Metode demonstrasi biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi. Metode demonstrasi dapat juga digunakan untuk tujuan pengembangan manajerial. Sedangkan metode pelatihan contoh dapat digunakan untuk mengajarkan operasi mekanik dan pengaruh interpersonal. Metode contoh juga sangat cocok untuk mengajarkan pengaruh interpersonal, tugas-tugas pekerjaan, tanggung jawab, standar kelompok informal, dan harapan pengawasan. Pelatihan dengan contoh dan manajemen dengan contoh merupakan dua konsep pengajaran yang relevan dan sangat berharga saat sekarang ini.

d. Simulation

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan perlengkapan, sebagai teknik duplikat yang

mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (business games). Adapun bentuk-bentuk simulasi lainnya wor and lutt, membuat cangkir kertas, odobocko woraburra, bujur sangkar terpotong, rumor clinic, truk mini, permainan angka, shire dominoes, bujur sangkar berlubang, legoman, kartu bernomor. Metode simulasi ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Apprenticeship

Metode training apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode apprenticeship tidak mempunyai standar formal. Dosen peserta mendapatkan bimbingan umum dan mereka langsung dapat mengerjakan pekerjaannya.

f. Classroom Methods atau Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada on the job. Teristimewa, jika hal tersebut merupakan falsafah, konsep-konsep, sikap, teori-teori, dan kemampuan memecahkan masalah, harus dipelajari. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (programmed instruction).

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian langsung ke masyarakat sekitar.

Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk menganalisa data digunakan analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisa kuantitatif dipergunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu mencari pengaruh antar variabel, dengan menggunakan teknik statistik regresi dengan menggunakan komputer program SPSS 20.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien korelasi (R) untuk variabel pendidikan pelatihan (X1) sebesar 0.881, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel pendidikan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang positif, karena lebih besar dari 0,5. Variabel motivasi belajar (X2) sebesar 0.858, hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi belajar mempunyai tingkat hubungan yang positif, karena lebih besar dari 0,5. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel bebas pendidikan pelatihan (X1) dan motivasi belajar (X2), menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat dan searah dengan variabel terikat pelayanan (Y).

HASIL UJI f

Uji hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji Uji F, yaitu :

Ho : $b_i = 0$: tidak terdapat pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi belajar secara bersama-sama terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

Ha : $b_i \neq 0$: terdapat pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi belajar secara bersama-sama terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar

Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL UJI t

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 4.269 sedangkan ttabel dengan derajat bebas 47 pada α (0.05) sebesar 2.021. Dengan demikian thitung (4.269) > ttabel (2.021), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar

Hasil penelitian membuktikan kebenaran ketiga hipotesis yang dirumuskan adanya pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi belajar terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

1. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Pelayanan P4M Fisip UMJ Pada Masyarakat Sekitar.

Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel pendidikan pelatihan (X_1) terhadap pelayanan (Y) pada masyarakat sekitar adalah $\hat{y} = 3.605 + 0,608X_1$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ. Artinya makin baik pendidikan pelatihan, maka akan semakin meningkat pula pelayanan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,269 sedangkan ttabel pada α (0,05) sebesar 2,021. Dengan demikian thitung (4,269) > ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

2. Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Pelayanan P4M Fisip UMJ Pada Masyarakat Sekitar.

Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel motivasi belajar (X_2) terhadap pelayanan (Y) pada masyarakat sekitar adalah $\hat{y} = 3.605 + 0,406X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi belajar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar. Artinya makin baik motivasi belajar, maka semakin baik pula pelayanan P4M fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 2,941 sedangkan ttabel pada α (0,05) sebesar 2,021. Dengan demikian thitung (2,941) > ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belajar mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

3. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Belajar Terhadap Pelayanan P4M Fisip UMJ Pada Masyarakat Sekitar.

Persamaan garis linier berganda yang terbentuk antara variabel pendidikan pelatihan (X_1) dan motivasi belajar (X_2) terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ (Y) pada masyarakat sekitar, adalah $\hat{y} = 3.605 + 0,608X_1 + 0,406X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi belajar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ. Artinya makin baik pendidikan pelatihan dan motivasi belajar, maka semakin baik pula pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 97,262 sedangkan Ftabel pada α (0,05) sebesar 3,21. Dengan demikian Fhitung (97,262) > Ftabel (3,21), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan motivasi belajar mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pelayanan P4M Fisip UMJ pada masyarakat sekitar.

4. Kesimpulan

Hendaknya pegawai yang ikut pelatihan harus memeriksa kebutuhannya seperti keterampilan kursus. Sedangkan pengetahuan tentang hal-hal tertentu sulit untuk

diketahui begitu saja tanpa dilakukan pendidikan magang. Siswa akan belajar lebih giat lagi apabila topik yang dipelajarinya menarik, dan berguna bagi dirinya, sehingga hasil belajar yang dilakukan siswa diterima oleh guru. Hendaknya masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah memberikan dananya dalam bentuk pembayaran pajak, retribusi, dan berbagai pungutan lainnya. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka pemerintahan kabupaten/kota diberi kesempatan membuka kerja sama pendidikan tinggi, pendidikan jarak jauh, dan Lembaga. Untuk memberi pelayanan yang memenuhi kebutuhan satuan pendidikan, maka pemerintahan harus menempatkan personel dinas pendidikan yang memenuhi kriteria maupun kebutuhan peningkatan kualitas pendidikan yang dibangun tersebut. Lembaga yang berhasil dalam peningkatan mutu pelayanan harus mengetahui perkembangan siswanya di Lembaga itu. Yang lebih penting lagi, dalam Lembaga yang berhasil, kepala Lembaga, Dosen staf Lembaga, siswa, orangtua, dan masyarakat harus secara bersama – sama dan bersatu untuk berupaya sekuat tenaga terhadap pencapaian tujuan Lembaga dan memiliki spirit yang tinggi untuk memajukan Lembaga.

Daftar Referensi

- Buchari Zainun, 2004 Manajemen Personalia, Cetakan VII, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cormick, Mc, 2005, “Evaluation Principle.” CV. Dwingga. Bandung
- Dharma Agus, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dessler Gary, Terjemahan oleh Agus Dharma, 2000, Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo B. Edwin, Manajemen Personalia, Airlangga, Edisi Keenam, Jilid I, Jakarta, 2003.
- George, Terry, 2001, Principle of Management, Seventh Edition 7th, Home Wood Illinois, Richard D. Irvin In.
- Handoko, T.H. dan Reksohadiprodjo, 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Koontz, Harold, O Donnel, 2002, Cyril, Essentials of Management, 2nd Edt, New York, Mc Graw-Hill Book Company.

Mangkunegara, 2003, “Penentu Keberhasilan Pelatihan.” CV. Gravita Intan.

Yogyakarta.

Moh. As’ad, 2005, Psikologi Industri, Edisi Revisi, Yogyakarta, Liberty

Ndraha, Taliziduhu, 2000, Metodologi Ilmu Pemerintahan. Jakarta: PT. Rineka

Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia, PT. Wahana Aksara. Jakarta.

Nurmandi, 2000, Manajemen Kualitas Pelayanan, Jakarta : STIA LAN Press.

Cipta

Notoatmodjo, S., 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta