

Hubungan pendidikan dan pelatihan pengukuran dan pemetaan terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada Badan Pertanahan Nasional

Darajat Muhammad Jaelani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=92788&lokasi=lokal>

Abstrak

Pelayanan kepada masyarakat yang semakin beruntun dan memuaskan merupakan indikator tingkat efisiensi dan efektifitas kerja organisasi publik. Peranan dan fungsi Pemerintah sangat strategis kepada tingkat kemajuan suatu negara, terutama di bidang ekonomi, yaitu sebagai pelaksana pembangunan (agent of development). Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka profesionalisme merupakan tuntutan yang utama bagi aparatur pemerintah baik di lingkungan aparatur departemen maupun di lembaga pemerintah non departemen (Badan Pertanahan Nasional). Pendidikan dan pelatihan merupakan satu-satunya sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, khususnya pelaksanaan kegiatan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja, serta produktivitas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kinerja yang dimaksudkan dalam penulisan ini adalah prestasi kerja atau pencapaian kerja ataupun hasil kerja, atau unjuk kerja atau penampilan kerja yang ditujukan seseorang dalam menangani tugas-tugas pekerjaannya. Jadi jenis kinerja pegawai yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah jenis pekerjaan yang terkait dengan pengukuran serta penggambaran, yang didapat dibuat standar kinerjanya bagi pegawai-pegawai bagian pengukuran dan pemetaan. Jenis pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan kinerja pegawai dimaksud adalah jenis diktat yang berhubungan dengan pengukuran dan penggambaran yaitu: Diktat Petugas Ukur dan Pemetaan (KPUP). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden yang dipilih secara acak, yang diambil dari unit kerja pengukuran dan pemetaan di tingkat kantor pusat Badan Pertanahan Nasional sebanyak 20 orang, dan pegawai Badan Pertanahan Nasional tingkat daerah sebanyak 60 orang. Dilihat dari jabatan : 6 orang manajer bawah (eselon IV) di kantor pusat Badan Pertanahan Nasional dan 14 orang manajer bawah (eselon V) di kantor daerah Badan Pertanahan Nasional. Hasil analisis terhadap keterampilan, menunjukkan bahwa terjadi kenaikan keterampilan pegawai sebelum diktat dan sesudah diktat, yaitu sebesar 38,14 menjadi 52,00. Dan tingkat hubungan keterampilan sebelum dan sesudah diktat adalah kuat ($r = 0,691$) sebesar 38,94 menjadi 52,00. Dan tingkat hubungan keterampilan sebelum dan sesudah diktat adalah kuat ($r = 0,691$). Hasil analisis terhadap pengetahuan, menunjukkan bahwa terjadi kenaikan pengetahuan pegawai sebelum diktat dan sesudah diktat yaitu sebesar 22,73 menjadi 36,71. Dan tingkat hubungan pengetahuan sebelum dan sesudah diktat adalah kuat ($r = 0,717$). Hasil analisis terhadap sikap, menunjukkan bahwa tidak terjadi kenaikan sikap pegawai sebelum diktat dan sesudah diktat, yaitu sebesar 39,62 menjadi 32,37. Dan tingkat hubungan sikap sebelum dan sesudah diktat adalah kuat ($r = 0,750$).

Analisis dengan menggunakan Uji - Z untuk membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1.Hipotesis pengetahuan, menunjukkan bahwa peran diktat dalam meningkatkan pengetahuan sangat efektif (Uji Z = -5,350).
- 2.Hipotesis keterampilan, menunjukkan bahwa peran diklat dalam meningkatkan keterampilan sangat efektif (Uji Z = -7,082).
- 3.Hipotesis sikap, menunjukkan bahwa peran diktat dalam meningkatkan sikap tidak efektif (Uji Z = 1,748).

4. Hipotesis kinerja ukur, menunjukkan bahwa peran diktat dalam meningkatkan kinerja ukur sangat efektif (Uji $Z = -7,54$).

5. Hipotesis kinerja gambar, menunjukkan bahwa peran diktat dalam meningkatkan kinerja gambar sangat efektif (Uji $Z = -7,77$).