

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI  
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN KAMPAR**

IMAN PERAMA  
ipe\_delay67@yahoo.com

Dosen Pembimbing DR. Febri Yuliani, S.Sos, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau,  
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293  
Telp/Fax (0761) 63277  
Contact Person  
081371602070

**ABSTRACT**

IMAN PERAMA. NIM : 0901164933. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Dosen Pembimbing DR. Febri Yuliani, S.Sos, M.Si.

In order to regional autonomy necessary apparatus that qualified, skilled in order to carry out the task of the government, and the services to the people that satisfies. But a staff of Education and Culture Kampar Regency at this time we still have any minus and weakness this can be known from the phenomenon that I come across. Human resources Looking, indirectly will can have an effect on the performance of Education and Culture Kampar Regency, So that I'm formulate this research is whether there is a relationship between education and training to employee's competency in the Education and Culture Kampar Regency in the service to the community. To answer the purpose of this research, I'm doing an assessment data using questionnaires and carry out a study libraries or documents from the office of Education and Culture Kampar Regency. Analytical technique data using multiple regression and correlation *Spearman's Rho*. This research that there were positive relationships together and education, training and the competence is expected to be given. opportunity Iuasnya for civil servants to improve their competence, through its participation in technical training in relation to task implementation dang function, among other training Quality Management, Training Center of Intellectual Property Rights and others.

Key words : Relationship, Education, Training, Competence, Civil Servants

**PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia mendukung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu

lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi.

Tuntutan masyarakat terhadap penyelenggara pemerintahan yang baik (*good governance*), telah menjadi fenomena tersendiri yang harus dipenuhi oleh organisasi pemerintah Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011).

Dalam rangka otonomi daerah diperlukan aparatur yang berkualitas, terampil dalam rangka melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah khususnya pelayanan kepada masyarakat senantiasa membawa konsekuensi dalam perangkat sumber daya aparatur yang mempunyai kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku positif serta mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi

hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada.

Menurut Achmad (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi kerja. Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan sebagian tugas pokok pemerintahan dan pembangunan dalam bidang pendidikan berdasarkan Peraturan Bupati Kampar No : 55 Tahun 2012. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tersebut yaitu ; 1) Fungsi penyuluhan pendidikan, pelayanan pendidikan dan bantuan pendidikan menuntut tersedianya tenaga-tenaga penyuluh pendidikan yang handal, pegawai yang mengerti tentang pembangunan pendidikan serta pegawai yang memiliki keahlian penyusunan program-program pembangunan pendidikan, hak kekayaan intelektual dan lain-lain. 2) Fungsi pelayanan kemasyarakatan hanya dapat dilaksanakan dengan optimal apabila pada Dinas Pendidikan tersedia pegawai yang ahli dalam perawatan, pembinaan dan pembimbingan tenaga pendidikan dan ahli dalam mengelola program-program pendidikan.

Sebagai sebuah organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan terhadap masyarakat, dinas pendidikan haruslah mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil terbaik dalam hal memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi kondisi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar pada saat ini

ternyata masih memiliki kekurangan dan kelemahan hal ini dapat diketahui dari fenomena yang penulis jumpai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, yaitu:

1. Kuantitas pegawai belum memadai apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab pegawai. Berdasarkan observasi dilapangan bahwa tingkat keterampilan pegawai masih belum memenuhi ekspektasi dan jumlah pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai masih sedikit jumlahnya. Dari observasi yang penulis lakukan terlihat dari beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, yaitu ada 5 (lima) orang pegawai. (Hasil observasi bulan Oktober 2014)
2. Masih belum meratanya tingkat kualitas pegawai. Tingkat kualitas pegawai banyak dipengaruhi oleh background pendidikan pegawai. Jenis pelatihan yang pernah diikuti juga mempengaruhi tingkat kualitas pegawai. Ini dapat dilihat dari cara pegawai dalam mengelola pekerjaan, mengidentifikasi pekerjaan, manage pekerjaan, menemukan problem solving terhadap suatu pekerjaan hingga output pekerjaan yang dihasilkan. (Hasil observasi bulan Oktober 2014).
3. Masih minimnya tenaga ahli, seperti, penyuluh pendidikan, pemahaman tentang Hak

Kekayaan Intelektual dan lain-lain. (Hasil observasi bulan Oktober 2014)

4. Pendidikan dan pelatihan yang pernah diterima pegawai belum terimplementasi dengan baik, hal ini dikarenakan adanya mutasi, promosi jabatan dan lain-lain. (Hasil observasi bulan Oktober 2014)

Melihat kondisi sumber daya manusia seperti disebutkan di atas, secara tidak langsung akan dapat berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Oleh karenanya perlu ada upaya agar Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Kampar dapat dan mampu berfikir kreatif dengan keterbatasan yang ada, menemukan hal-hal yang baru (inovatif), tidak hanya menunggu pekerjaan (proaktif), bekerja sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang ditetapkan (sistematik), berdaya guna dan berhasil guna (efektif dan efisien) serta dapat bekerja dengan cepat, tepat, ekonomis dan hasil yang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah :  
a) Mengetahui dan menganalisa hubungan antara pendidikan dengan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat. b) Mengetahui dan menganalisa hubungan antara pelatihan dengan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat. c) Mengetahui dan menganalisa hubungan

pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat.

### **Konsep Teori**

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa konsep teori yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

#### **1. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Herlina (2014) yang menganalisis tentang “Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda”. Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa pola pendidikan dan pelatihan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda menunjukkan cukup/sedang yaitu pada indikator diklat pra jabatan, diklat dalam jabatan (diklat PIM), diklat fungsional dan diklat teknis. Begitu pula untuk variable kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, dan kemampuan. Adapun hasil dari jawaban responden dianalisis menggunakan analisis korelasi Rank spearman (rs). Dari hasil analisis korelasi mendapatkan hasil  $r = 0,396$  artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Riduwan berada pada interval  $0,34 - 0,679$  yang termasuk dalam kategori tingkat Hubungan yang Sedang antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Penelitian yang dilakukan Iskandar (2008), dengan judul “Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan

Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara pendidikan dengan kompetensi, ini artinya bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kompetensi. Ada hubungan yang positif secara bersama-sama antara pendidikan, pelatihan dengan kompetensi. Angka yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah mengikuti pelatihan struktural maupun teknis akan semakin meningkat kompetensinya yang meliputi pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya

### **Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Handi (2008:45) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Sedangkan Hasibuan (2005: 12) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan

masalah penting dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai, di mana pada akhirnya akan meningkatkan kecakapan pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Hasibuan (2005 : 15) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas jasa
- 11) Konsumen / Masyarakat

### **Metode Pendidikan dan Pelatihan**

- 1) Metode Pendidikan
 

Menurut Hasibuan (2005:24), metode pendidikan terdiri dari :

  - a) *Training methods atau class room method*
  - b) *Understudies*
  - c) *Job rotation and planned progression*
  - d) *Coaching and Counseling*
  - e) *Junior board of*

*executives or multiple management*

- f) *Committee assignment*
- g) *Business games*
- h) *Sensitivity training*
- i) *Other development method*

## 2) Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain sebagainya. Metode latihan menurut Hasibuan (2005:30) yaitu:

- a) *On the job training*
- b) *Vestibule school*
- c) *Demonstration and example*
- d) *Simulation*
- e) *Apprenticeship*
- f) *Classroom methods*

## Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional

Indonesia dan atau Internasional.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

## Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

- 1) Motif (*motive*).
- 2) Sifat (*traits*).
- 3) Konsep diri (*Self – Concept*).
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 5) Ketrampilan (*Skill*)

## Indikator Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual
- Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya

relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.

## 2) Kompetensi sosial

### **Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang dikemukakan, maka penulis mengambil hipotesa yaitu :

H1 : Terdapat hubungan pendidikan dengan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat.

H2 : Terdapat hubungan pelatihan dengan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Lokasi pada penelitian ini adalah di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, karena sebagai sebuah organisasi yang mempunyai tugas memberikan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam lingkup pendidikan dituntut untuk memiliki pegawai yang berkompeten dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Kampar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 140 orang.

Teknik penarikan sampel menggunakan *Teknik Proportionate Stratified Random Sampling*, yakni populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan jumlah sampel adalah 58 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan oleh peneliti adalah :

- a) Dengan menggunakan data primer yakni, melalui penyebaran angket atau kuesioner dan wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada masing – masing responden.
- b) Dengan menggunakan data sekunder yakni, melakukan studi pustaka atau dokumen dari kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

### **Teknik Pengukuran Data**

Alat pengukur data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah skala likert.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data hasil penelitian, penulis melakukan analisis diskriptif dan kuantitatif serta menentukan hipotesis, yaitu :

## 1. Analisa Korelasi *Spearman's Rho*

Menurut Sugiyono (Priyatno, 2010 : 16) pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = sangat lemah  
 0,20 - 0,399 = rendah  
 0,40 - 0,599 = sedang  
 0,60 - 0,799 = kuat  
 0,80 - 1,000 = sangat kuat

## 2. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dapat ditunjukkan dengan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kompetensi Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan analisis korelasi *Spearman's Rho* maka dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 3.27. Hasil Korelasi *Spearman's Rho*

No	Variabel	Nilai Korelasi Rank <i>Spearman's Rho</i> (+/-)	Tingkat Hubungan
1	Pendidikan	0.740	Kuat
2	Pelatihan	0.790	Kuat

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel 3.27 hasil korelasi *Spearman's Rho* diperoleh nilai variabel pendidikan sebesar 0.740, dimana nilai tersebut berada diantara 0,60 - 0,799. Maka dapat diputuskan bahwa variabel pendidikan signifikan memiliki hubungan yang kuat mempengaruhi kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang pendidikan.

Sedangkan untuk variabel pelatihan dari hasil korelasi *Spearman's Rho* diperoleh nilai variabel pelatihan sebesar 0.790, dimana nilai tersebut berada diantara 0,60 - 0,799. Maka dapat diputuskan bahwa variabel pelatihan signifikan memiliki hubungan yang kuat mempengaruhi kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang pendidikan.

#### Analisis Hubungan Pendidikan Dengan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar Dalam Pelaksanaan Pelayanan Terhadap Masyarakat

Berdasarkan tabel 3.30 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pendidikan terhadap kompetensi menunjukkan  $t_{tabel} > t_{hitung}$  (1.673 > 0.429) hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan terhadap kompetensi pegawai menunjukkan  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1.673 > 2.722$ ) maka diputuskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.

### **Pembahasan**

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi – potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan

organisasi pendidikan. Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan Fuad, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tingkat pendidikan responden mayoritas adalah Diploma dan minoritas berpendidikan Magister. Hal ini dapat disimpulkan responden masih termasuk pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi adalah lanjutan pendidikan menengah yang dipersiapkan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian berdasarkan bidangnya masing-masing. Sehingga dapat diumpamakan pendidikan Diploma sebagai pelaksana pemberian layanan dan pendidikan Magister sebagai pemberi kebijakan dalam hal pemberian layanan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar adalah suatu instansi pemerintah Kabupaten yang mengurus bidang pendidikan dan kebudayaan masyarakat, memerlukan

tenaga-tenaga yang handal dibidangnya terutama para pegawai yang berpendidikan tinggi, karena tingkat pendidikan tinggi dapat memperkuat pemberian layanan bidang pendidikan dan kebudayaan kepada masyarakat. Melihat kondisi sedikitnya jumlah pegawai yang berpendidikan tinggi setingkat Magister dan Doktor di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, tentunya akan menghasilkan kebijakan yang kurang tepat dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, sehingga dikhawatirkan akan menghasilkan tidak kepuasan oleh masyarakat yang membutuhkan pelayanan bidang pendidikan atau kebudayaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Hal ini mungkin terjadi karena pola pikir, sikap dan perilaku pegawai terhadap pendidikan yang mereka terima di formal maupun informal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pernyataan responden bahwa pendidikan formal dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku mereka dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat karena mereka menganggap pendidikan formal merupakan suatu jenjang pendidikan resmi yang harus dijalani setiap orang.

Menurut Abu (2003 : 45) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang berlangsung secara teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Sehingga segala pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik dari sekolah tersebut baik SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi sederajat.

Namun ada sebagian kecil responden yang menyatakan bahwa pendidikan formal tidak dapat merubah pola pikir, sikap dan perilaku seseorang. Hal ini mereka nyatakan, bahwa hampir sebagian besar seseorang memperoleh pendidikan di lingkungan baik di rumah maupun masyarakat, sehingga pola

pikri, sikap dan perilaku seseorang dapat dilihat dari lingkungan tempat tinggalnya.

Kemudian dengan pernyataan sebagian besar responden menyatakan bahwa pendidikan informal dapat juga mengubah pola pikir, sikap dan perilaku seseorang, karena pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini dapat berlangsung dalam keluarga dalam pergaulan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, masyarakat, keluarga, organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Tirtarahardja et al (2005) yang menyatakan bahwa fungsi dan peranan keluarga, disamping pemerintah dan masyarakat, dalam Sisdiknas Indonesia tidak terbatas hanya pendidikan keluarga saja, akan tetapi keluarga ikut serta bertanggung jawab terhadap pendidikan lainnya. Pendidikan keluarga merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral, dan keterampilan.

Sedangkan menurut sebagian kecil responden yang menyatakan bahwa pendidikan informal tidak dapat merubah pola pikir, sikap dan perilaku seseorang menurut penulis pernyataan responden tersebut mungkin ada benarnya juga, namun perlu diperhatikan menurut Tirtarahardja (2005) bagi mereka yang sudah dewasa tetap dituntut adanya pengembangan diri agar kualitas kepribadian meningkat serempak dengan meningkatnya tantangan hidup yang selalu berubah. Dalam hubungan ini dikenal apa yang disebut pendidikan sepanjang hidup. Pembentukan pribadi mencakup pembentukan cipta, rasa, dan karsa (kognitif, afektif, dan psikomotor) yang sejalan dengan pengembangan fisik.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian tentang pelatihan bahwa

sebagian besar responden menyatakan memperoleh kemampuan, keterampilan dan manfaat setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar kepada pegawainya. Dimana sebanyak 15 orang (26%) menyatakan telah mengikuti pelatihan Adum/Latpim IV / Sepada / Sepala, dan sebanyak 8 orang (14%) menyatakan telah mengikuti pelatihan Sepamal / Latpim III / Sepadya dan sebanyak 11 orang (19%) menyatakan telah mengikuti pelatihan Spamen / Latpim II / Sespa dan sebanyak 12 orang (21%) menyatakan telah mengikuti pelatihan Spati / Latpim serta sebanyak 12 orang (21%) menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan struktural di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Serta pelatihan teknis yang diikuti responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, sebanyak 27 orang (47%) responden menyatakan telah mengikuti pelatihan teknis lainnya, sedangkan sebanyak 18 orang (31%) telah mengikuti pelatihan manajemen mutu dan sebanyak 11 orang (19%) menyatakan telah mengikuti pelatihan kekayaan intelektual dan sebanyak 2 orang (3%) menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan.

Melihat keadaan demikian, masih banyak pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang belum secara rata memperoleh pelatihan berdasarkan jenjang pangkat dan golongan mereka masing-masing. Padahal menurut Oemar Humalik (2001:10) pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu

terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap proses pendidikan dan kebudayaan masyarakat, seharusnya mempersiapkan dan memperbanyak para pegawainya dengan pelatihan-pelatihan baik struktural maupun teknis. Sehingga untuk kedepannya para pegawai akan selalu siap dalam pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang pendidikan maupun kebudayaan.

Serta berdasarkan hasil penelitian tentang kompetensi yang dimiliki responden dalam hal kemampuan mengenali masalah, memahami kekurangan diri sendiri, mengevaluasi diri sendiri, penggunaan komputer, menumbuhkan inovasi kreasi dan motivasi dalam mengoptimalkan pekerjaan serta mengarahkan orang lain menurut sebagian besar responden menyatakan sudah sangat baik. Maksudnya responden dapat menyelesaikan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan terutama pelayanan terhadap masyarakat, mereka tidak merasa kesulitan dan terbebani.

Menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam

bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Namun sebagian kecil responden menyatakan kompetensi yang mereka miliki cukup baik dalam hal dalam hal kemampuan mengenali masalah, memahami kekurangan diri sendiri, mengevaluasi diri sendiri, penggunaan komputer, menumbuhkan inovasi kreasi dan motivasi dalam mengoptimalkan pekerjaan serta mengarahkan orang lain.

Hal ini mungkin disebabkan dari tingkat pendidikan responden mayoritas berpendidikan Diploma dan SMA, sehingga kemampuan yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani serta masih banyak responden yang belum mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Spearman's' Rho* diperoleh nilai variabel pelatihan sebesar 0.790, dimana nilai tersebut berada diantara 0,60 – 0,799. Maka dapat diputuskan bahwa variabel pelatihan signifikan memiliki hubungan yang kuat mempengaruhi kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handi (2008:45) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (*development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Sedangkan berdasarkan hasil

analisis menggunakan regresi berganda hanya pelatihan yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai terhadap pelayanan masyarakat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar, sedangkan hubungan pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai mungkin hal ini disebabkan masih banyak pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar berpendidikan SMA, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

## **PENUTUP**

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai beberapa kesimpulan yang diperoleh dari analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dalam kaitannya dengan pelayanan masyarakat, ditemukan bahwa:

1. Ada hubungan yang positif antara pendidikan dengan kompetensi, ini artinya bahwa tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dengan baik. Oleh karenanya untuk lebih meningkatkan kemampuan tersebut, maka kepada mereka yang tingkat pendidikannya rendah (setara SMA/SLTA) harus diberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan pendidikan ke

jenjang yang lebih tinggi (S1) baik melalui program rintisan gelar (beasiswa) di Universitas yang di Provinsi Riau maupun program pendidikan mandiri.

2. Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kompetensi, hal ini berarti bahwa partisipasi pegawai dalam mengikuti pelatihan, baik itu pelatihan struktural maupun pelatihan teknis berpengaruh terhadap tingkat maupun kompetensinya. Namun demikian kesempatan untuk pegawai mengikuti pelatihan masih sangat rendah baik dalam jumlah maupun jenisnya. Oleh karena itu, maka pusat pendidikan dan pelatihan pegawai haruslah lebih meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik dalam jumlah paket pelatihan maupun jenis pelatihan, baik itu pelatihan struktural maupun pelatihan teknis, agar sumber daya pegawai Dinas Pendidikan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dapat dilaksanakan dengan lebih optimal.
3. Ada hubungan yang positif secara bersama-sama antara pendidikan, pelatihan dengan kompetensi. Angka yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah mengikuti pelatihan struktural maupun teknis akan semakin meningkat kompetensinya yang meliputi pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya.

## Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang telah disimpulkan maka untuk lebih mengembangkan kompetensi pegawai yang ada penulis mengharapkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Agar diberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, melalui keikutsertaannya dalam program pendidikan yang dibiayai oleh dinas maupun dengan biaya sendiri, pada universitas negeri maupun swasta.
2. Agar diberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, melalui partisipasinya dalam kegiatan pelatihan struktural, antara lain DIKLATPIM Tk.III dan DIKLATPIM Tk IV baik yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan maupun instansi terkait lainnya.
3. Agar diberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, melalui partisipasinya dalam kegiatan pelatihan teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, antara lain Pelatihan Manajemen Mutu, Pelatihan Kekayaan Intelektual dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi. 2003. *Psikologi Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Achmad S.Ruky. 2009. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- D. Soeling. 2003. *Antara Kompetensi dan Komitmen*. Jurnal Administrasi Terapan Vol II : November 2002.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, Dina. 2014. Jurnal : *Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2014,4(2) :1059-1073 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org.
- Iskandar, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial : Kuantitatif dan Kualitatif*, Jambi : Penerbit GP Pres.
- Iskandar. 2008. Tesis : *Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Reflika Diatama.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta

- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Riduwan, 2010, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika Untuk Penelitian : Administrasi Pendidikan, Bisnis, Pemerintahan, Sosial, Kebijakan, Ekonomi, Hukum, Manajemen dan Kesehatan*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus*. Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5, No.1 Juli 2011.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57.
- Tirtarahardja, Umar. dkk. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Umi Narimawati, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya*. Jakarta : Agung Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dokumen :**  
 Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).  
 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi.