



PENGEMBANGAN KAPASITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CAMAT SIGI BIROMARU KABUPATEN SIGI

Rachmad¹, Meldi Amijaya², Harianto Lamading³

¹Universitas Tadulako

²Universitas Tadulako

³Universitas Tadulako

E-mail: Rachmadmhad8@gmail.com

Article History:

Received: 20-09-2023

Revised: 03-10-2023

Accepted: 11-10-2023

Keywords:

Blended Learning,

Mahasiswa

Keperawatan, Self-

Efficacy

Abstract: Pada kondisi pandemi, sistem pembelajaran pada institusi pendidikan keperawatan di Indonesia menerapkan blended learning. Dalam blended learning, self-efficacy mahasiswa sangat penting untuk mengatasi hambatan selama proses pembelajaran di akademik terutama dalam pengerjaan tugas akademik. Tujuan penelitian ini mengidentifikasi self-efficacy dalam melaksanakan blended learning selama pandemi Covid-19 pada mahasiswa program studi Profesi Ners Fakultas Keperawatan. Penelitian menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian yaitu mahasiswa profesi Ners angkatan 42 dan 43. Sampel diambil menggunakan teknik total sampling ($n=192$) dan response rate 100%. Data dikumpulkan menggunakan survey online dengan instrumen penelitian General Self-Efficacy Scale. Peneliti melakukan analisis data univariat dipresentasikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan 61,5% mahasiswa profesi memiliki self-efficacy tinggi, 38,0% pada kategori sedang, dan 0,5% kategori rendah. Berdasarkan dimensinya, mayoritas berada pada kategori sedang pada dimensi level dan generality, sedangkan pada dimensi strength, mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebesar 68,2%. Hampir seluruh mahasiswa profesi Ners memiliki self-efficacy kategori tinggi dalam menjalankan blended learning selama pandemi Covid-19. Dukungan satu sama lain baik mahasiswa maupun fakultas dapat saling memberikan umpan balik yang positif sebagai motivasi dalam melaksanakan proses pembelajaran blended learning.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Pelayanan publik sangat penting agar kita terus menjalin hubungan kepada masyarakat ataupun banyak orang di dalamnya. Sebagai PNS, Pegawai memiliki kewajiban untuk mengabdikan kepada bangsa dan masyarakat. Menurut Kepmenpannya No. 63 Tahun 2003, untuk suatu pelayanan agar menjamin kepuasan kepada masyarakat

perluanya ditentukan parameter-parameter yang dapat dijadikan sebagai kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengembangkan kapasitas pegawai negeri sipil menurut Priyono dan Marnis (2008) mengatakan bahwa pengembangan kapasitas pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui jalur diklat. Diklat terbagi menjadi dua yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan. Diklat Prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar para pegawai dapat memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian Diklat dalam Jabatan merupakan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, dan kemampuan pegawai.

Diklat Prajabatan sangat penting untuk setiap pegawai yang ada dikantor camat Kecamatan Sigi Biromaru dan terbilang sangat membantu dalam mengembangkan kapasitas pegawai dalam pelayanan publik. dimana dengan adanya diklat prajabatan membuat pegawai yang ada dikantor camat kecamatan sigi biromaru dapat memperluas lagi wawasan kebangsaan, keorganisasian, system penyelenggaraan pemerintahan khususnya dikecamatan, system kerja, serta membentuk etika pegawai. Namun meskipun begitu, seperti yang kita ketahui bahwa setiap manusia mempunyai karakter dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga tidak bisa disamaratakan. Begitu juga halnya pegawai yang ada di kantor camat sigi biromaru, meskipun sudah terbilang baik secara keseluruhan, namun masih ada pegawai yang belum menguasai secara baik dengan kata lain hanya sebatas standar kemampuan pegawai yang diperlukan dalam mengemban tugas dalam bidang pelayanan publik. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan atau bidang keilmuan pegawai yang berbeda dengan tugas yang diemban sehingga butuh waktu untuk menguasai secara keseluruhan terkait dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya.

Diklat dalam jabatan juga sangat penting bagi pegawai yang ada dikantor camat sigi biromaru, hal ini dikarenakan dengan mengikuti diklat dalam jabatan dapat meningkatkan keterampilan, mutu, penguasaan dalam bidang pekerjaan, dan yang pastinya membentuk pribadi yang lebih berkualitas dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai pelayan publik dikantor camat sigi Biromaru.

LANDASAN TEORI

Paradigma Administrasi Publik

Model Old Public Administration atau Administrasi Publik Klasik Perhatikan bagaimana pemerintah bebas dari manipulasi kekuasaan dan bebas melakukan tindakan administratif, dan bagaimana pemerintah dapat bertindak secara tepat, adil, dan berhasil (Wilson, 1967). Fokusnya adalah pada interaksi dan kerjasama dalam organisasi pemerintahan hierarkis. Model ini memberikan peran yang sangat besar bagi pemerintah baik dalam pembuatan kebijakan maupun pemberian layanan publik. Karena sifatnya yang hierarkis dan berpusat pada pemerintah, hubungan antara pemerintah dan sektor swasta dan masyarakat dapat dicirikan oleh hierarki, interaksi satu arah yang tidak setara, kerja sama terstruktur dan formal, atau, dalam kasus ekstrem, tidak ada kolaborasi sama sekali Tidak ada.

Pendekatan New Publik Managemen (NPM) ini mencakup seperangkat kebijakan yang kuat dengan kemampuan untuk mendorong persaingan, akuntabilitas, kesiapan perubahan, transparansi, kepatuhan terhadap aturan hukum, dan kemampuan untuk mendorong partisipasi pengguna layanan yang menghargai kualitas, efektivitas, dan

efisiensi. Kita membutuhkan birokrasi publik dengan standar tata kelola yang mapan. Rasa keadilan bagi seluruh pengguna jasa, dan membangun orientasi nilai untuk mencapai pemerintahan yang baik itu sendiri.

NPM merupakan teori manajemen publik yang menyatakan bahwasanya praktek manajemen sektor swasta lebih baik dari pada praktek manajemen sektor publik. Oleh karena itu, berbagai praktik dan teknik manajemen yang digunakan di sektor swasta harus dialihkan ke sektor publik untuk meningkatkan kinerja sektor publik.. Pengenalan mekanisme pasar, persaingan serta privatisasi perusahaan publik. Fitur utamanya dari New Public Management (NPM) ialah perubahan dari lingkungan birokrasi berbasis aturan standar ke system administrasi lebih fleksibel serta berorientasi terhadap kepentingan publik.

New Public Service (NPS) merupakan manajemen publik yang membawa kesetaraan serta persamaan hak di antara masyarakat. Dimana barang publik terbentuk dari sebuah dialog dari beberapa nilai yang terdapat pada warga negaranya. Seperti yang dikatakan aturan, barang publik tidak dirumuskan oleh elit politik.

Dasar dari teori pelayanan publik yang tepat menurut pandangan pelayanan publik baru ialah pelayanan publik harusnya menyikapi seluruh kepentingan serta nilai publik yang berlaku. Tugas pemerintah adalah merundingkan serta menyelesaikan berbagai kepentingan masyarakat serta kelompoknya. maksudnya karakter serta nilai pelayanan publik harus mencakup nilai preferensi yang ada di masyarakat. Karena masyarakat bersifat dinamis, sifat pelayanan publik harus selalu beradaptasi dengan perkembangan sosial (Dwiyanto, 2006).

Paradigma pelayanan publik yang baru, yang merupakan paradigma ideal dari perspektif pemerataan, memberikan hak kepada semua warga negara atas pelayanan publik yang meningkatkan kesejahteraannya, seperti di bidang pendidikan dan kesehatan, sangatlah sulit. negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, terutama sumber daya keuangan negara, dan tidak semua warga negara memiliki akses gratis ke layanan publik. Oleh karena itu, tren yang muncul, terutama di negara berkembang seperti Indonesia, adalah paradigma manajemen publik baru di mana pemerintah memberikan pelayanan publik dengan syarat warga sebagai pengguna layanan harus melakukan pengorbanan finansial. merupakan perwujudan dari kepentingan bersama.

Pengembangan Kapasitas Pegawai

Pengembangan adalah upaya, melalui pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan/karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan/jabatannya. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai di lingkungan kerja untuk mengatasi berbagai tugas. Perlu diketahui bahwa pengembangan karyawan sering diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum karyawan agar lebih efisien dalam mencapai tujuan (Ranupandojo dan Hasan 2002:77).

Berdasarkan pengertian pengembangan yang diuraikan, pengembangan dipahami sebagai proses mengubah potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan lebih bermanfaat, sedangkan penelitian dan pengembangan adalah proses mengembangkan suatu produk atau kemampuan untuk menggunakan produk yang sudah ada Suatu proses atau langkah yang meningkatkan suatu produk akan dikenakan biaya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan itu sendiri menyiratkan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara keseluruhan. Pelatihan, di sisi lain, adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Priyono & Marnis, 2008). Pendidikan dan pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Nainggolan (Priyono & Marnis, 2008), dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

Diklat pra jabatan (*pre service training*), yaitu pendidikan dan pelatihan calon pegawai negeri sipil, dengan tujuan agar mereka memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Diklat dalam jabatan (*in service training*), yaitu diklat yang bermaksud untuk meningkatkan mutu, skill,

Pegawai adalah merupakan Tenaga fisik dan mental manusia (mental dan intelektual) selalu diperlukan dan dengan demikian menjadi salah satu aset utama dalam upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan (organisasi) tertentu. Pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan tertentu, baik lembaga negara maupun perusahaan (Widjaja 2006:15). Pasal 6 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, jenis Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu:

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Salah satu faktor yang sangat penting dan mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kapasitas kerja. Kemampuan adalah potensi-potensi yang ada pada diri seseorang yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tidak. Di antara fungsi operasional, manajemen kapasitas merupakan fungsi pengembangan, karena fungsi ini sangat relevan dengan pengembangan kapasitas karyawan (Robbins 2006).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau internal seperti: Kemampuan fisik dan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian), dan sifat kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi: Peluang, dukungan yang diterima, budaya kerja, faktor lingkungan (situasi, peristiwa, keadaan, peristiwa dalam organisasi), dan karakteristik organisasi (Widjaja, 2006).

Pelayanan Publik

Secara etimologis, Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa pelayanan adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Jasa pada dasarnya adalah kegiatan yang tidak berwujud dan tidak mungkin ditawarkan kepada konsumen atau pelanggan. PNS sendiri diatur dalam UU No. 25 Tahun 2009. Ruang lingkup pelayanan publik adalah pendidikan, pendidikan, tenaga kerja dan usaha, perumahan, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, transportasi, sumber daya alam, pariwisata. dan sektor strategis lainnya.

Pelayanan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan faktor material melalui sistem, prosedur, dan metode tertentu untuk memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya (Moenir 2010:26). Pemahaman lain datang dari pendapat Moenir tentang Supranto (2006:227). Moenir melihat pelayanan publik sebagai upaya kelompok, individu, atau birokrat untuk membantu masyarakat mencapai tujuan tertentu. Jasa, baik komersial maupun non-komersial. Namun, dalam praktiknya, ada perbedaan antara layanan yang disediakan oleh entitas komersial, biasanya dikendalikan oleh sektor swasta, dan layanan yang disediakan oleh entitas nonprofit, biasanya pemerintah.

Pelayanan masyarakat menjadi semakin penting karena kita selalu berhubungan dengan masyarakat atau banyak orang di dalamnya. Sebagai PNS memiliki kewajiban untuk mengabdikan kepada bangsa dan masyarakat. Menurut Kepmenpannya No. 63 Tahun 2003, agar suatu pelayanan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat perlu ditentukan parameter-parameter yang dapat dijadikan sebagai kriteria kualitas pelayanan.

METODE PENELITIAN

Dasar penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugishirono (2011: 9), metode penelitian kualitatif menekankan pentingnya peneliti sebagai alat yang penting, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih penting daripada generalisasi.

Desain penelitian kualitatif biasanya tidak menghadirkan hipotesis untuk diuji, tetapi lebih sering berbentuk pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk mencapai pengumpulan data secara langsung (Jamaluddin, 2015: 51).

Informan Penelitian

Informan penelitian yang merupakan pegawai kantor Kecamatan Sigi Biromaru. Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini yakni Camat,, Bagian Kepegawaian, Pegawai Bagian Pelayanan, dan Masyarakat pengguna layanan.

Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam observasi awal. Peneliti memfokuskan penelitian pada pengembangan kapasitas pegawai Negeri sipil. Pendidikan itu sendiri menyiratkan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara keseluruhan. Pelatihan, di sisi lain, adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Priyono & Marnis, 2008).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Nainggolan (Priyono & Marnis, 2008), dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

Diklat pra jabatan (*pre service training*), yaitu pendidikan dan pelatihan calon pegawai negeri sipil, dengan tujuan agar mereka memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Diklat dalam jabatan (*in service training*), yaitu diklat yang bermaksud untuk meningkatkan mutu, skill,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Sigi Biromaru merupakan salah satu wilayah Kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Sigi dengan membawahi 17 Desa. pegawai yang ada di Kantor Camat Sigi sebanyak 22 Orang, dengan pendidikan SMA sebanyak 12 Orang dan S1 sebanyak 9 Orang. Kemudian terkait dengan Pangkat/Gol pegawai, dimana Golongan IV/b sebanyak 1 Orang, Golongan II sebanyak 9 Orang, dan Golongan II sebanyak 12 Orang. Terkait dengan pegawai yang mengikuti diklat dimana tingkat Provinsi sebanyak 2 Orang dan Kabupaten 1 Orang.

Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Camat Sigi Biromaru direalisasikan dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang dikenal dengan istilah Diklat. Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan pengembangan kapasitas

pegawai ini penulis menggunakan teori dari Priyono dan Marnis (2008) yang mengatakan diklat ternagi menjadi 2 yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan.

Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan melalui tahapan wawancara kepada pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Camat Sigi Biromaru terkait dengan pengembangan kapasitas pegawai yang dilakukan melalui jalur Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan ialah sebagai berikut :

Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar para pegawai dapat memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dari hasil wawancara penulis terkait dengan Diklat Prajabatan bagi pegawai yang ada di Kantor Camat Sigi dimana penulis mendapatkan bahwa Terdapat 20 orang pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Camat Sigi yang telah mengikuti Diklat Prajabatan. Kemudian diomana Diklat Prajabatan ini sangat membantu para pegawai dalam mengembangkan kapasitas diri dalam proses pelayanan publik di Kantor Camat Sigi Biromaru. Meskipun masih ada yang belum menguasai tugas dalam jabatannya secara keseluruhan dikarenakan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan tugas yang diemban sehingga butuh proses dalam menguasainya, meskipun begitu jika dilihat secara keseluruhan dari kinerja yang dihasilkan terkait dengan pelayanan publik yang ada di kantor camat sigi sudah baik. Kemudian terkait dengan pengembangan diri dari pengetahuan yang didapatkan dari diklat prajabatan itu sendiri ialah dengan cara menerapkan semua ilmu/pengetahuan yang didapatkan dari diklat prajabatan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari sehingga pengetahuan tersebut akan terus diingat dan pastinya dapat mengembangkan potensi diri semakin hari menjadi semakin baik lagi.

Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan merupakan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, dan kemampuan pegawai. Dari hasil wawancara dan penelitian, Diklat dalam Jabatan di Kantor Camat Sigi sudah dilaksanagn dan sangat membantu para pegawai dalam mengembangkan kapasitas diri dalam proses pelayanan publik di Kantor Camat Sigi Biromaru. Kemudian dalam pengembangannya dimana para pegawai selalu menerapkan ilmu/pengetahuan yang sudah didapatkan dari diklat dalam jabatan tersebut sehingga semakin hari pegawai semakin baik dalam mengerjakan tugas yang diemban.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa diklat prajabatan bagi pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Camat Sigi sudah dilakukan dan sangat berdampak baik dalam membantu pegawai untuk memahami keorganisasian dalam pemerintahan khususnya di wilayah kecamatan sigi. Dan diklat dalam jabatan juga sangat membantu dalam menjalankan tugas serta fungsi dari jabatan yang dipercayakan, khususnya sebagai pelayan masyarakat di Kecamatan Sigi. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keluhan dari masyarakat yang berkaitan dengan minimnya kemampuan pegawai yang ada di Kantor Camat Sigi dari segi Pelayanan Publik.

SARAN

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menunjang pelaksanaan tugas seorang aparaur oleh karena itu diharapkan untuk selalu memberikan

dukungan dalam pengembangan pengetahuan baik dalam pelatihan maupun dalam bentuk bimtek.

UCAPAN TERIMAKASIH

Tim penelitian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako Sulawesi Tengah mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung kegiatan ini, , terkhusus kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Tadulako Sulawesi Tengah. Tim Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pemerintah Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi , atas bantuan yang diberikan kepada Tim sehingga Pelaksanaan kegiatan penelitian berjalan dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Abdullah, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- [2] Denhard, 2003. *The New Public Service*, New York: M.E Sharpe
- [3] Dwiyanto, 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- [4] Nordholt, 1987. *Organisasi Pemerintah Kecamatan*. Jakarta.PT Raja Grafindo
- [5] Ranupandojo dan Hasan, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFE.
- [6] Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta