

## **Relevansi Pendidikan terhadap Kinerja Pejabat Pemerintahan Propinsi Sumatera Barat**

---

**Oleh: Yasril Yunus**

### *Abstract*

*The objective of this study is to find whether the educational background of official government at West Sumatra Provincial Office is relevant to their job. Data is analyzed by using statistical description with percentage, rate, and deviation standard. The study indicated that there is no significant relevance of formal and informal educational background of the government official of West Sumatra province to support their job. To make it relevant, it needs conducting meritocraton, reviewing curriculum of in-service training, selecting and improving the trainers and learning strategies.*

**Kata kunci:** *relevansi, pendidikan dan kinerja pejabat.*

### **I. PENDAHULUAN**

Kondisi Sistem Administrasi Negara yang telah terkontaminasi oleh kekuasaan yang sentralistik dalam situasi ketidakmampuan untuk berpenampilan profesional. Berbaliknya arus pemerintahan dari pusat ke daerah memaksa pemerintahan daerah harus membenahi diri agar misi yang diemban UU No. 22/1999 dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Secara empiris gejala ini disebabkan oleh perkembangan demokratisasi, desentralisasi, dan globalisasi yang memaksa semua pihak, terutama Pegawai Negeri Sipil (birokrat) untuk melakukan revisi, perbaikan, dan mencari alternatif baru tentang sistem administrasi negara yang lebih cocok dengan perkembangan masyarakat dan tuntutan zaman. Ketidakprofesionalan yang dialami birokrat kemungkinan dilatarbelakangi oleh pendidikan yang diperoleh birokrat tidak relevan dengan jabatan, keberibadian birokrat yang tidak mendukung maupun sistem rekrutmen yang bersifat *patronikrasi*.

Kondisi birokrasi pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat sepertinya kurang memadai. Kondisi tersebut makin terasa apabila

dikaitkan dengan tuntutan otonomi daerah. Kajian tentang birokrasi merupakan hal yang sangat menarik untuk ditulis, karena semua orang akan pasti berurusan dengan para birokrat. Untuk itu perlu diketahui relevansi pendidikan para birokrat baik pendidikan formal, pendidikan non formal (kursus dan latihan) serta *In Service Training Structural* ADUM, ADUMLA, SPAMA (Diklat Prop. Sumatera Barat; 1998) dan SPAMEN (Diklat Sespanas; 2000) dengan kinerja pejabat pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat.

Dari beberapa literatur disimpulkan bahwa birokrasi publik kita sungguh memperhatikan, ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dari beberapa hasil penelitian tentang kinerja aparat birokrasi di Indonesia menunjukkan adanya *patologi* dan stigma yaitu: 1) aparat birokrasi lebih menampilkan diri sebagai majikan dari pada aparat pelayan; 2) aparat birokrasi lebih berorientasi pada status quo dari pada peningkatan pelayanan; 3) aparat birokrasi lebih memusatkan pada kekuasaan dari pada keinginan untuk melakukan perubahan, terutama kapasitas diri; 4) aparat birokrasi lebih mementingkan prosedur dari pada substansi dan 5) aparat birokrasi lebih mementingkan diri sendiri dari pada masyarakat yang harus dilayani (Islami, 1999).

Dengan demikian kualitas sumberdaya aparatur sangat penting dalam kinerja birokrasi, agar dapat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan dan mampu melakukan dengan cara-cara efektif menghadapi tantangan yang mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Pengembangan sumberdaya manusia melalui belajar secara umum membantu para individu untuk meningkatkan kemampuan kinerja (Nadler dalam Sunuharya, 1997). Dengan demikian peningkatan efisiensi, produktifitas dan keunggulan kompetitif baru dapat terlaksana apabila kualitas sumberdaya manusia sudah memadai. Kemampuan (*abilty*) merupakan kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Robbins.1996).

Apabila sistem administrasi yang tidak didasarkan pada keahlian dan kemampuan akan menimbulkan patronage, feodalisme dan *immortal*, kekuasaan menjadi sentralistik yang menyuburkan praktik korupsi, kolusi, kronisme dan nepotisme (Henry, 1980). Hal ini dapat dilihat dari rekrutmen pimpinan birokrasi (*administrative leadership*) yang tidak punya latar belakang pendidikan yang relevan, tetapi dipilih melalui permainan politik yang tidak demokratis, sehingga terpengaruhi oleh sang *patron*. Aparat birokrasi yang demikian telah terkooptasi oleh kepentingan pribadi dan politik sang patron yang cenderung *vested interest*, maka banyak para aparat birokrasi publik

yang diisi oleh tenaga-tenaga yang tidak profesional (*the wrong man in the right place*), karena tidak diterapkannya sistem merit, tetapi atas dasar rasa *like and dislike*. Tenaga yang profesional tidak ditempatkan pada posisi yang semestinya (*the right man in the wrong place*). Kaburnya kode etik bagi aparat birokrasi publik (*code or conduct*) menimbulkan *black market bureaucracy*, sehingga tidak mampu menciptakan budaya birokrasi yang sehat, lemahnya responsivitas, tanggungjawab dan kesejahteraan pegawai yang kurang adil. Kerawanan mental/moral sangat berkaitan dengan suatu keadaan psikologis tertentu yang terimplementasi dalam tingkah laku hidup manusia.

Dwight (1986), mengingatkan bahwa dalam perkembangan sekarang, para pengelola negara mesti mempunyai visi-vision baru pelayanan kepada masyarakat, visi aparat modern. Disamping itu gaya penampilan (*performance*) dari aparat birokrasi modern yang siap mendukung semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat. Visi baru itu menyangkut tiga hal. *Pertama, their doing*, yaitu cara kerja mereka; *kedua*, kapasitas yang menyangkut *skill and attitude*; dan *ketiga* wawasan pemerintahan yang luas menyangkut pendekatan (*approaches*) dalam merumuskan dan memecahkan masalah.

Sejalan dengan hal tersebut, pejabat harus memiliki *sense of crisis, sense of urgency, sense of purpose*, sehingga mampu memberikan jalan keluar bagi krisis yang ada pada tubuh birokrasi publik, diantaranya perubahan paradigma birokrasi publik dari paradigma tipe-ideal Weberian dan manajemen-ilmiah Taylorian dan Fayolian menuju ke paradigma birokrasi yang lebih mengedepankan "*the art of government*" dan "*the craft or management*", disamping untuk mencapai efisiensi, efektifitas dan ekonomis (3-E), tetapi juga bernuansa responsif, representatif, dan bertanggungjawab (3-R). Langkah yang kedua untuk memberdayakan birokrasi publik adalah melalui redefinisi peran dan tanggungjawabnya; peningkatan profesionalnya dengan mengoptimalkan sarana-sarana Diklat dan Litbang di bidang kepegawaian; pengembang institusi (*institution building*); pelatihan kepekaan (*sensitivity training*).

Dalam hal penyakit birokrasi yang sangat kronis, maka perlu dilakukan cuci otak (*brain wash*) untuk mengindoktrinasi cara berpikir yang jernih dan positif untuk membela kebenaran dan kepentingan rakyat; cuci darah (*blood wash*) untuk membersihkan penyakit korup, sikap dan perilaku yang tidak jujur, tidak bertanggungjawab dan lain sebagainya; cuci hati (*heart wash*) untuk mengobati

penyakit arogan, sok-kuasa, menang sendiri, pemaarah dan anti perbedaan.

Dari pembersihan yang dilakukan terhadap jaringan-jaringan birokrasi tersebut, para aparat birokrasi dituntut untuk berpartisipasi dan berkresasi aktif dalam memperkuat dan mempertebal keimanan ketaqwaan kepada Allah SWT, sehingga dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam kinerja sebagai birokrasi dan sebagai seorang pejabat memancarkan akhlak yang mulia dan dapat dicontoh dan dipanuti oleh bawahannya.

## II. METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantatif, Populasi adalah semua birokrat yang menduduki jabatan pada pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat, yang secara umum dapat dikelompokkan dalam dua klasifikasi yaitu; (a) birokrasi yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan umum yang terdiri dari SekDa, Asisten, Sekwan, Karo, Kabag, Sekretaris, Kakan; Kasubag, Kasi dan (b) yang berhubungan dengan tugas-tugas pemerintahan khusus yaitu Kadin, Kadan; Wakadin; Kasubdin, Kabiddan; Kasi, Kasubidan. Penarikan sampel digunakan teknik *proporsional stratified random sampling*. Data dianalisis dengan statistik deskriptif menggunakan formula: (a) teknik persentase, (b) mean (rerata), dan (c) standar deviasi (sd).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang pernah diikuti pejabat pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat adalah pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan penjenjangan (*In Service Training Structural*) ADUM, ADUMLA, SPAMA dan SPAMEN. Karakteristik pendidikan tersebut direlevansikan dengan dengan tugas jabatan yang sedang mereka emban.

Jenjang pendidikan formal pejabat Propinsi Sumatera Barat yang bekerja pada pemerintahan umum, dinas dan badan secara berturut-turut didominasi sarjana 77,50%, pascasarjana 10,31%, sarjana muda/diploma 8.75% dan sekolah menengah 3.48%. Berarti bahwa pendidikan formal pejabat pemerintahan daerah Sumatera Barat cukup memadai, sekalipun ada yang belum sesuai atau relevan dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang berdasarkan PP No. 25/2000.

Diidentifikasi, mereka juga telah mengikuti pendidikan non formal berupa kursus-kursus, penataran, pelatihan dan lain-lain.

Data menunjukkan bahwa pendidikan non formal yang diikuti selama ini cenderung manfaatnya rendah untuk menunjang pelaksanaan jabatan mereka, meskipun masih memiliki relevansi yang cukup memadai seperti dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Tingkat Kemanfaatan Pendidikan Non Formal Untuk Menunjang Jabatan**

Tingkat Kemanfaatan	Instansi					
	Pem. Umum		Dinas		Badan	
	f	%	f	%	f	%
Tinggi	34	47.48	47	47.96	57	41.30
Rendah	50	59.52	51	42.13	81	58.70
Jumlah	84	100	98	100	138	100

*Sumber : Pengolahan Data*

Pendidikan penjenjangan (*In Service Training Structural*) yaitu ADUM menyediakan 19 jenis materi dengan nomor urut 1 sampai dengan 19, ADUMLA 33 materi dengan nomor urut 1 sampai dengan 33, dan SPAMA 61 materi dengan nomor urut 1 sampai dengan 61, (Diklat Propinsi Sumatera Barat; 1998) dan SPAMEN 26 materi dengan nomor urut 1 sampai dengan 26 (Diklat Sespanas; 2000). Materi kurikulum tersebut diasumsikan oleh perancangannya dapat meningkatkan kinerja pejabat sesuai dengan tingkat jabatan tertentu. Namun hasil penelitian terhadap 3 kelompok jabatan (1) yang diklasifikasikan kepada pemerintahan umum yang berkaitan dengan pelayanan umum; (2) dinas-dinas dan (3) pemerintahan yang diklasifikasikan khusus yaitu badan-badan di lingkungan Pemerintahan Daerah Propinsi Sumatera Barat, telah memberikan informasi yang berbeda dengan harapan perancang kurikulum pendidikan penjenjangan tersebut. Hal ini terungkap dari data yang dikumpulkan melalui angket yang diisi oleh pejabat-pejabat yang diklasifikasikan pemerintahan umum, pejabat dinas dan pejabat badan-badan di Propinsi Sumatera Barat.

Relevansi materi kurikulum *In Service Training Structural* dalam menunjang kelancaran tugas-tugas pejabat di lingkungan pemerintahan Propinsi Sumatera Barat diuraikan berdasarkan tingkat penjenjangan sebagai berikut :

### **A. Relevansi Materi Kurikulum ADUM dalam menunjang kelancaran tugas pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat**

Pengolahan data yang diisi oleh 39 pejabat pemerintahan umum untuk materi kurikulum ADUM dengan menggunakan mean sebesar 296,74, memberikan informasi jauh berbeda dengan harapan perancang kurikulum ADUM tersebut. Diperoleh kelompok materi kurikulum ADUM pada tingkat relevansi tinggi hanya 31,58% untuk mendukung kinerja pejabat pemerintahan yang diklasifikasikan umum dan tingkat relevansi rendah 68,42%. Relevansi materi kurikulum ADUM (mean 285,11) dalam menunjang kelancaran tugas yang diemban 39 pejabat pada dinas-dinas, data menunjukkan tingkat relevansi tinggi sebesar 57,89% dan tingkat relevansi yang rendah 42,11%. Sedangkan informasi yang diberikan oleh 54 pejabat pada badan-badan yang diolah dengan mean sebesar 411,26 ditemukan kelompok materi ajar dengan status tingkat relevansi tinggi 52,63 % dan status tingkat relevansi rendah 47,37 %.

Mencermati data tersebut diperoleh simpulan bahwa materi kurikulum ADUM nomor urut 1,3,4,7,8,11,12; 14 sd 19 tidak bermanfaat bagi kelancaran tugas-tugas pejabat yang diklasifikasikan dalam pemerintahan umum dan materi 1,3,4,6,7,8, 9,16 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat dinas serta materi nomor urut 1,2,3,4,7,8,9,15, 16 kurang relevan bagi pejabat pada badan-badan di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat untuk mendukung tugas-tugas yang jabatan mereka emban.

### **B. Relevansi Materi Kurikulum ADUMLA dalam menunjang kelancaran tugas pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat**

Hasil analisis data pada materi kurikulum ADUMLA yang diisi oleh 37 pejabat pada pemerintahan kelompok yang diklasifikasikan umum diperoleh mean sebesar 262,39, sehingga data menunjukkan bahwa relevansi materi ajar ADUMLA dalam menunjang kelancaran tugas pejabat ditemukan dengan status tingkat relevansi tinggi 72,73% dan tingkat relevansi yang rendah 27,27%, yaitu materi nomor urut 3,19,20, 21,29 sd. 33 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat yang diklasifikasikan kepada pemerintahan umum di Propinsi Sumatera Barat. Kemudian pengolahan data dengan mean sebesar 300,11 diperoleh informasi dari 41 pejabat dinas-dinas menunjukkan bahwa tingkat relevansi materi kurikulum ADUMLA dalam menunjang kelancaran tugas-

tugas yang berkategori tinggi sebesar 60,61% dan tingkat berkategori rendah sebesar 39,39 %, karena materi nomor urut 3,19,20,21,22,25,27 sd 33 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat dinas-dinas di Propinsi Sumatera Barat. Selanjutnya data yang diinformasikan oleh 76 pejabat yang diklasifikasikan pemerintahan khusus dalam hal ini badan-badan dengan mean 555,79 ditemukan kelompok materi ajar dengan status tingkat relevansi tinggi sebesar 60,61% dan tingkat relevansi yang rendah adalah sebesar 39,39%, karena materi nomor urut 2,3,8,18,19,20,21; 27 sd 31,33 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat di badan-badan di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat.

### **C. Relevansi Materi Kurikulum SPAMA dalam menunjang kelancaran tugas pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat**

Kurikulum SPAMA sebagai bentuk training Structural menyediakan 61 jenis materi yang diisi oleh 39 pejabat yang diklasifikasikan pemerintahan umum, 59 pejabat dinas dan 66 pejabat badan-badan di Propinsi Sumatera Barat dengan menggunakan mean sebesar 281,85 pejabat pada pemerintahan umum memberikan informasi bahwa tingkat relevansi yang tinggi sebesar 52,46% dan tingkat relevansi yang rendah 47,54% yaitu nomor urut 4,5,7,19,25, 33; 36 sd 48 dan 50 sd 59 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat pada klasifikasi pemerintahan umum di Propinsi Sumatera Barat.

Tingkat relevansi materi ajar SPAMA dalam menunjang kelancaran tugas pejabat pada dinas-dinas di lingkungan Pemerintahan Daerah Propinsi Sumatera Barat dengan menggunakan mean 418,36 menggambarkan bahwa tingkat relevansi yang tinggi sebesar 49,18% dan tingkat relevansi yang rendah adalah sebesar 50,82%. Ini berarti bahwa ada materi nomor urut 4,5; 17 sd 21; 25; 36 sd 54; 56,57,58,60 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat yang terdapat pada dinas-dinas yang ada di Propinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya analisis mean sebesar 469,92 relevansi materi ajar kurikulum SPAMA dengan tugas pejabat pada pemerintahan yang diklasifikasikan khusus yaitu badan-badan di lingkungan Pemerintahan Daerah Propinsi Sumatera Barat dengan tingkat relevansi tinggi 62,30% dan relevansi rendah sebesar 33,70%. Tingkat relevansi yang rendah yaitu nomor urut 4,5,7,17, 20,21,22,36,38,39,40; 43 sd 47; 51 sd 53; 56,57,58 dan 60 tidak relevan dengan tugas-tugas pejabat badan-badan yang ada di Propinsi Sumatera Barat.

#### **D. Relevansi Materi Kurikulum SPAMEN dengan tugas pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat**

Kurikulum SPAMEN menyediakan 26 jenis materi cukup mendukung kelancaran tugas-tugas pejabat pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat, yang diisi oleh 10 pada pemerintahan umum, 17 pejabat dinas dan 10 pejabat badan-badan di Propinsi Sumatera Barat. Dengan menggunakan mean sebesar 76,77 ditemukan kelompok materi ajar dengan status tingkat relevansi tinggi sebesar 53,85% dan tingkat relevansi yang rendah adalah sebesar 46,15%. Sebab ada materi ajar tertentu (nomor urut 1,5,7,8,9,13; 18 sd 23) kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat yang terdapat pada klasifikasi pemerintahan umum di Propinsi Sumatera Barat.

Dari hasil penelitian diperoleh mean sebesar 139,423. Mean tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat relevansi materi kurikulum SPAMEN dalam menunjang kelancaran tugas pada dinas-dinas di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat. Data menunjukkan bahwa didapatkan kelompok materi dengan status tingkat relevansi tinggi sebesar 53,85% dan tingkat relevansi yang rendah adalah sebesar 46,15%, yaitu materi nomor urut; 1,2,5,11, 18,19; 21 sd 26 kurang relevan dengan tugas-tugas pejabat yang terdapat pada dinas dinas di Propinsi Sumatera Barat.

Secara umum tingkat relevansi materi ajar SPAMEN dalam menunjang kelancaran tugas yang dijabat oleh kelompok pemerintahan khusus atau lebih tegas dengan badan-badan di lingkungan Pemerintahan Daerah Propinsi Sumatera Barat telah memadai sebesar 61,5% dan tingkat relevansi yang rendah sebesar 38,5% yaitu materi nomor urut; 1,7,8,15,20,21,22,24,25,26, mendukung tugas-tugas pejabat badan-badan di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat.

Mencermati temuan penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan yang diikuti oleh para pejabat di lingkungan pemerintahan daerah Propinsi Sumatera Barat, baik pendidikan formal, pendidikan non formal maupun pendidikan penjen-jangan belum banyak mendukung tugas-tugas yang mereka lakukan dalam jabatan.

Jika keadaan birokrasi Propinsi Sumatera Barat seperti dibiarkan terus berlanjut akan mudah terjadi birokratisasi dan inefisiensi. Di tengah fenomena birokratisasi yang demikian disinyalir pula bahwa perilaku birokrasi tidak mencerminkan *clean government and good government*. Apabila sistem administrasi yang tidak didasarkan pada



keahlian dan kemampuan akan menimbulkan patronage, feodalisme dan *immortal*, kekuasaan menjadi sentralistik yang menyuburkan praktik korupsi, kolusi, kronisme dan nepotisme (Henry, 1980). Oleh sebab itu keempat cap perilaku yang kurang terpuji ini mengakibatkan aparat birokrasi semakin menunjukkan kecenderungan yang tidak profesional dan tidak proporsional.

Bila pelaksanaan tugas-tugas yang diemban oleh pejabat di lingkungan pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat tidak didukung pendidikan dan kemampuan yang memadai, maka kinerja aparatur negara tidak akan dapat menciptakan efisiensi dan produktifitas dan keunggulan kompetitif. Kualitas sumberdaya aparatur sangat penting dalam kinerja birokrasi, agar dapat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan dan mampu melakukan dengan cara-cara efektif menghadapi tantangan yang mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Pengembangan sumberdaya manusia melalui belajar secara umum membantu para individu untuk meningkatkan kemampuan kinerja (Nadler dalam Sunuharya, 1997). Dengan demikian peningkatan efisiensi, produktifitas dan keunggulan kompetitif baru dapat terlaksana apabila kualitas sumberdaya manusia sudah memadai, karena kemampuan (*abilty*) merupakan suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Robbins.1996).

Pendidikan penjenjangan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pejabat dalam melaksanakan tugas jabatannya. Begitu harapan yang dikandung oleh kurikulum pendidikan penjenjangan tersebut. Inisiatif pemerintah daerah untuk mengupayakan tersedianya aparat daerah yang profesional, baik dalam arti kapabilitas maupun dalam arti integritas, moralitas dan etika merupakan keharusan. Dengan kondisi yang demikian setidaknya aparat pemerintah daerah perlu mencerminkan dua aspek utama yaitu aspek substansial dan aspek prosedural (Rasyid. 2000). Aspek *substansial* peningkatan kemampuan aparatur pemerintah daerah memerlukan definisi yang jelas tentang hakekat tugas, fungsi dan tanggung jawab. Pada aspek *prosedural* peningkatan kemampuan aparatur pemerintah daerah terkait dengan jenis dan sifat pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan substansial. Untuk itu perlu diperhatikan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah akan tenaga-tenaga spesialis yaitu aparat pemerintah yang memiliki keterampilan dalam pelaksanaan kegiatan dan fungsi-fungsi teknis dan tenaga-tenaga generalis yaitu aparat yang berperan banyak di bidang kepemimpinan

pemerintahan yakni menjamin proses penyelenggaraan pemerintahan daerah benar-benar bergerak sejalan dengan aspirasi masyarakat.

Dalam era globalisasi pendidikan sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan, persaingan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi. Justru itu aparatur pemerintah dituntut untuk menyesuaikan pendidikannya agar dapat menyelenggarakan tugas-tugas jabatan agar tercapai efektifitas, efisiensi dan ekonomis (3S) atau responsif, representatif, dan bertanggung jawab (3-R) untuk mengedepankan paradigma birokrasi yang lebih mengedepankan *“the art of government”* dan *“the craft or management”*. Oleh sebab itu memberdayakan birokrasi publik adalah dengan melalui redefinisi peran dan tanggungjawabnya; peningkatan profesionalnya dengan mengoptimalkan sarana-sarana Diklat dan Litbang di bidang kepegawaian; pengembang institusi (*institution building*); pelatihan kepekaan (*sensitivity training*). Pengembangan sumberdaya mensyaratkan adanya aparatur pemerintah yang sepadan yang memiliki sikap pengabdian, mutu keterampilan dan kemampuan profesional tinggi agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

#### IV. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan yang diperoleh dari analisis penelitian bahwa pendidikan, formal dan non formal dan *in service training structural* yang menduduki jabatan pada Pemerintah Daerah Sumatera Barat telah memiliki pendidikan yang cukup memadai yaitu pada tingkat sarjana bahkan sudah ada yang berpendidikan pascasarjana, tetapi belum menggambarkan kesesuaian dengan tugas-tugas yang diemban. Dari segi manfaat pendidikan non formal seperti kursus, pelatihan dan penataran tidak mendukung tugas-tugas yang dilakukan pejabat di lingkungan pemerintahan Propinsi Sumatera Barat. Pendidikan penjenjangan ADUM, ADUMLA, SPAMA dan SPAMEN banyak materinya yang tidak relevan dengan tugas jabatan yang mereka emban.

Rekomendasi ini terdiri dari dua kelompok *pertama*, Pemerintah Daerah perlu membenahi deskripsi tugas masing-masing dinas dan badan yang terkait langsung dengan kewenangan propinsi yang terbatas sebagaimana yang diatur dalam PP No. 25/2000, dan diperkaya dengan Perda-Perda propinsi yang relevan, karena belum terdeskripsi dalam uraian tugas baik pada dinas-dinas atau badan-badan. *Kedua*, Pemerintah Daerah perlu melakukan peningkatan kualitas pejabat dalam hal (a) pendidikan (formal, non

formal dan *In Service Training Structural*), (b) Magang atau *job-training* guna peningkatan pengalaman mereka, pada daerah propinsi yang dianggap sukses melaksanakan visi otonomi terbatas di bidang tertentu.

Penyusunan kurikulum *In Service Training Structural* harus melibatkan Perguruan Tinggi atau tenaga ahli yang memiliki kompetensi Kependidikan, Ketatanegaraan, Administrasi Negara. Hasil rumusan kurikulum *In Service Training Structural* tersebut kemudian diujicobakan pada sebuah *group workshop* dan lokakarya untuk diketahui efektifitasnya.

Adapun materi kurikulum *In Service Training Structural* yang harus direvisi adalah materi kurikulum **ADUM** direkomendasikan untuk direvisi ulang adalah pada pemerintahan yang diklasifikasikan umum yaitu materi nomor 1,3,4,7,8,11 dan 14 sd. 19; pada dinas materi nomor-nomor 1,3,4,6,7,8,9,16 dan pada badan-badan adalah materi nomor 1,3,4,6,7,8,9,15,16. Materi kurikulum **ADUMLA** yang direkomendasikan untuk direvisi ulang adalah pada pemerintahan umum yaitu materi nomor-nomor 3,19,20,21; 29 sd. 33; pada dinas adalah materi nomor 3,19,20,21,22; 25; 27 sd. 33; pada badan adalah materi ajar nomor-nomor 2,3,8,18,19,20, 21, 27 sd 31,33. Materi kurikulum **SPAMA** yang direkomendasikan untuk direvisi ulang adalah pada pemerintahan umum yaitu materi nomor 4,5,7,19,25,33; 36 sd 48; 50 sd 59; pada adalah materi nomor 4,5; 17 sd 21; 25; 36 sd 54; pada *badan* adalah materi nomor 4,5,7,17, 20,21,22,36,38,39,40; 43 sd 47;51 sd 53, 56, 57,58,60. Materi kurikulum SPAMEN yang direkomendasikan untuk direvisi ulang adalah pada pemerintahan umum yaitu materi ajar nomor-nomor 1,5,7,8,9,13; 18 sd 23; dinas adalah materi nomor 1,2,5,11,18, 19; 21 sd 26; badan adalah materi nomor 1,7,8,15, 20,21,22,24,25, 26.

Untuk peningkatan pendidikan formal yang dibutuhkan oleh karakteristik jabatan, mereka diprogramkan mengikuti pendidikan profesional yang relevan dengan kebutuhan real jabatan masing-masing, baik untuk program profesional D3 dan D4 maupun program profesional S2. Rekomendasi penelitian lanjutan (1) melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang rekrutmen, baik yang belum memegang jabatan dan yang sedang memegang jabatan dengan memperhatikan variabel kompetensi pendidikan, karir, pengalaman jabatan. (2) Melakukan penelitian lebih mendalam dan spesifik tentang materi kurikulum *In Service Training Structural* yang cocok bagi karakteristik jabatan dengan memperhatikan materi kurikulum yang bermuatan motivasi, kepribadian dan akhlak serta

menemukan penyebab kurang bermanfaatnya *In Service Training Structural* dalam mendukung tugas jabatan dengan memperhatikan staf pengajar, dalam proses belajar mengajar yang efisien.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Diklat Propinsi Sumatera Barat. 1998. *Kurikulum ADUM, ADUMLA, SPAMA*. Padang. 12 September 1998
- Diklat Sespanas. 2000. *Kurikulum SPAMEN*. Jakarta 25 April 2000.
- Henry, Nicholas. 1980. *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Kenegaraan*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Islamy, Muhd. Irfan. 1999. Profesionalisasi Pelayanan Publik. *Mimeo*. Makalah. Disampaikan pada Pelatihan Strategi Pengembangan SDM Aparatur Peme-rintah Daerah dalam Era Reformasi di Kabupaten Trenggalek 12 Oktober 1999.
- Rasyid, M. Ryaas. 2000. "Kebijakan Penyiapan Sumberdaya Aparatur yang Profesional dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah". *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Edisi 10. Jakarta. MIPI
- Robbins, Stephen P. 1996. *Prilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta
- Sunuharyo, Bambang Swasto. 1997. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar FIA Universitas Brawijaya. Malang.
- Waldo, Dwight. 1986. *Pengantar Studi Administrasi Publik*. Diterjemahkan oleh Slamet W. Admosoedarmo. Aksara Baru, Jakarta.