

**PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI DIKLAT  
SEBAGAI UPAYA MERUBAH BUDAYA ORGANISASI  
PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD) KABUPATEN SAROLANGUN**

**SYLVIA KARTIKA WULAN BHAYANGKARI\*)**

**USMAN\*\*)**

\*) Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

\*\*) Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

---

**ABSTRAK**

*Pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi sangat dibutuhkan dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya diklat sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dianggap semakin penting perannya dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan, diklat bisa merubah suatu budaya kerja menjadi lebih baik lagi sehingga dapat diterima di mata masyarakat. Peneliti menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif sehingga dari hasil penelitian dapat memperoleh jawaban responden pada instansi Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun mengenai Variabel Diklat dan Budaya Organisasi dengan rata-rata Skor jawaban 241 yang artinya Diklat dan Budaya organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun pada Indikator Diklat dan Budaya organisasi Ini termasuk dalam kategori Kurang Baik.*

*Kata Kunci : Pendiakn, Pelatihan, Budaya Organisasi*

---

**Latar Belakang**

Pemerintah merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang mantap dan dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Negara. Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan, hal tersebut sangatlah penting karena bagaimana pun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan di tentukan oleh kualitas dan kemampuan orang-orang yang berada didalamnya.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan bahwa sumber daya manusia belum optimal di seluruh instansi kabupaten sarolangun. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk merubah Budaya Organisasi di Instansi BPM PD Kabupaten Sarolangun.

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Diklat pada BPM PD
2. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada BPM PD
3. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Diklat bisa membantu merubah budaya organisasi pada BPM PD

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

### **Pengertian Pendidikan dan Latihan**

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi. Pendidikan berupaya meningkatkan pengetahuan umum, teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan serta menumbuhkan sikap yang positif terhadap pekerjaan para pegawai. Dengan tingkat pendidikan yang baik, maka para pegawai dapat menjawab (bagaimana) dan (mengapa) terhadap suatu pekerjaan. Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia.

### **Pengertian Budaya Operasional**

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan, ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu dan dipergunakan setelah penyelidikan dan memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun yang berlokasi di kompleks perkantoran Gunung Kembang No. 01 Kel. Gunung Kembang Kecamatan Sarolangun Provinsi Jambi. Penelitian ini dilakukan pada September 2013.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian (Supranto 2001:87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun, yang berjumlah 35 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. *Data Primer*
2. *Data Sekunder*

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Studi Pustaka

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tujuan**

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi yang akan dicapai pada kurun waktu 1 sampai dengan 5 tahun kedepan. Untuk mencapai misi tersebut, maka badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan tertib administrasi kinerja dan mutu layanan serta memantapkan system informasi pemerintahan Desa.
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan melalui perkembangan nilai-nilai social budaya masyarakat desa.

### **Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran dan bulanan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun.

- a. Meningkatkan kapasitas aparaturnya pemerintahan desa untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam rangka pelayanan umum kepada masyarakat.
- b. Meningkatkan tertib administrasi pemerintahan desa.
- c. Meningkatkan tertib administrasi dan pengelolaan keuangan dan kekayaan desa
- d. Tersusunnya system informasi pemerintahan desa yang akurat dan akuntabel.
- e. Meningkatkan fungsi nilai-nilai dan kelembagaan social kemasyarakata dalam pembangunan didesa.
- f. Berkembangnya usaha-usaha produktif di pedesaan.
- g. Meningkatkan kualitas sumber daya aparat.

## **Kebijakan**

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun diperlukan kebijakan sebagai berikut :

- a. Mendorong kapasitas aparatur pemerintahan desa.
- b. Meningkatkan kesejahteraan penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.
- c. Mendorong peningkatan sarana dan prasarana pemerintahan desa dan peningkatan tertib administrasi pemerintahan desa.
- d. Melaksanakan fasilitas pemekaran desa serta mendorong peningkatan pengelolaan keuangan dan kekayaan desa.
- e. Melaksanakan inventarisasi potensi dan karakteristik desa dan kelurahan.
- f. Mendorong peningkatan swadaya gotong royong masyarakat dan peningkatan peran lembaga masyarakat dalam pembangunan.
- g. Menumbuhkembangkan kegiatan ekonomi produktif dipedesaan dan teknologi yang dapat diterapkan pada usaha ekonomi masyarakat.
- h. Mengupayakan peningkatan ketertiban administrasi dan keuangan untuk menciptakan pelayanan administrasi perkantoran yang baik.

## **Karakteristik Responden**

Respon dalam penelitian ini adalah pegawai kantor badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) kabupaten sarolangun yang berjumlah 35 orang seperti yang terlihat pada lampiran 2. ekslamper kuesioner tersebut, semuanya terkumpul secara utuh dan dapat dipergunakan. Dengan demikian, tingkat responden dari pengumpulan data adalah sebesar 100% dan ini memenuhi syarat keterwakilan sampel. Secara keseluruhan gambaran responden dapat dilihat dari aspek umur, jenis kelamin, status, pendidikan, lama dinas, jabatan, dan pada bagian ini peneliti akan menjelaskan tentang profil 45 orang responden tersebut dibawah ini.

## **Pelaksanaan Diklat pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun**

### **Pelaksanaan**

Pusat pendidikan dan pelatihan (Diklat) Kepegawaian mempunyai tugas merencanakan, menyelenggarakan, dan mengembangkan program Diklat Teknis dan Diklat Fungsional lain serta mengkoordinasikan kegiatan Widyaiswara di lingkungan badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa (BPMPD) kabupaten sarolangun.

## **Budaya Organisasi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun**

Perkembangan lingkungan masyarakat akan mempengaruhi perubahan proses organisasi dalam pencapaian tujuan. Norma-norma budaya dan tuntutan eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan dalam kemampuan mengubah budaya organisasi. menyikapi hal tersebut perusahaan haru mempelajari kembali tuntutan

SDM yang dikehendaki oleh organisasi dalam merespon tuntutan eksternal. Dalam kondisi demikian organisasi perlu melakukan perubahan pada budaya kerja. Pimpinan/manajer SDM dituntut proaktif untuk menyelesaikan masalah dalam mengantisipasi pola-pola perubahan dalam SDM, pasar, pelayanan, produk dan teknologi.

Agar memperoleh hasil optimal, organisasi harus mengarahkan perubahan perilaku manusia dalam proses organisasional dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif. Perubahan budaya diartikan sebagai pemberian kesempatan kepada anggota seluas-luasnya agar mencapai aktualisasi dalam dirinya. Untuk mentransmisi budaya bisa dilakukan dengan metode pembelajaran. (Learning Organization) yaitu melalui contoh, sosialisasi, internalisasi. Internalisasi dimaksudkan proses menumbuh kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (self) pegawai dan lebih bersifat kualitatif.

### **Upaya Merubah Budaya Organisasi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Sarolangun**

Perkembangan lingkungan masyarakat akan mempengaruhi perubahan proses organisasional dalam pencapaian tujuan. Norma-norma budaya dan tuntutan eksternal mempunyai pengaruh yang signifikan dalam kemampuan mengubah budaya organisasi sikap atau perilaku pegawai. Menyikapi hal tersebut instansi harus mempelajari kembali tuntutan Sumber Daya Manusia yang dikehendaki oleh organisasi dalam merespon tuntutan eksternal. Dalam kondisi demikian organisasi perlu melakukan perubahan pada budaya kerja. Pimpinan/manajer Sumber Daya Manusia dituntut proaktif untuk menyelesaikan masalah dalam mengantisipasi pola-pola perubahan dalam Sumber Daya Manusia, dalam cara melayani, sikap dan perilaku pegawai. Agar memperoleh hasil optimal, organisasi harus mengarahkan perubahan perilaku manusia dalam proses organisasional dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pembinaan sumber daya manusia melalui diklat untuk merubah budaya organisasi pada badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten sarolangun, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia yang diharapkan tidak saja pada operasional yaitu dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja, tetapi juga pada aspek strategik yang mendasar terbentuknya tenaga kerja yang lebih baik.
2. Pembinaan Sumber Daya Manusia melalui Diklat dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian sehingga memiliki keterampilan teknis operasional dan teknis secara efektif maupun efisien.
3. Banyaknya Responden yang mengatakan setuju jawaban Setuju (S) sebanyak 189 jawaban atau sekitar 64,78 %, responden dengan jawaban Kurang Setuju (KS) sebanyak 203 jawaban atau sekitar 70,33 %.
4. Mengenai Variabel Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi dengan rata-rata skor jawaban 251 yang artinya Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan Desa Kabupaten Sarolangun pada Indikator Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi

dalam kategori baik ini didapatkan dari rentang skala yang terdapat dalam metode penelitian yang dikemukakan oleh Husein (2011).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, Michel, 2009. Armstrong's Handbook of human resource management prantice 11 the edition, United kingdom: kogan page.
- Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sarolangun ; Laporan Tahunan.
- Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006:69-70) Drs. Jan Bella (dalam Hasibuan, 2006:70) teory pendidikan.
- Heidjrachman & Suad Husnan (2000:77) Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan, 2006:70) Pelatihan dan Pendidikan (2000).
- Heidrachman & Husnan (2000:77) Oemar Hamalik (2005:10) Bernandian dan Russel (dalam Gomes :197) dalam buku manajemen pelatihan.
- Ivancevich J.M (dalam Marwansyah, 201 0:154) Edgar H. Shein (dalam Justin Sirait, 2006 :113) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan. Marwansyah, SE, Diktat Pengantar Management, Jurusan Administrasi maga politeknik negeri bandung, 1998.
- Mary Parker follet, dynamic administration, new York : harper dan brothers, 1941
- Robbins (1996:294), Sonnenfeld dari Universitas Emory (Robbins, 1996 :290-291) dalam buku budaya organisasi
- Schermerhorn, management, seventh edition, john wiley dan sons, inc. 2002