

## MANFAAT LATIHAN KEPEMIMPINAN BAGI PEGAWAI NEGERI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS TERBUKA-MANADO

Ronald Jolly Pongantung<sup>1</sup>, Rosalita Agustini<sup>2</sup>

UPBJJ – UT PANGKALPINANG

Pongantung@ecampus.ut.ac.id/rosalita@ecampus.ut.ac.id

Abstrak. Tim tim akan lebih “potensial” dari pada individu” terpisah-pisah bekerja sendiri-sendiri. Untuk alasan inilah banyak dikenalkan struktur-struktur tim, yang justru banyak yang gagal juga. Makna tim yang efektif adalah terwujudnya atau eksisnya suatu tim yang mampu mencapai tujuannya dengan baik, mencapai keinginan-keinginan/kebutuhan-kebutuhannya dan tujuan anggota-anggotanya, dan memelihara keberlangsungan tim dari tahun-ketahun. Efektivitas-efektivitas tim merujuk kepada bagaimana tim mempengaruhi organisasi, para individu anggota tim dan eksistensi tim itu sendiri. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Universitas Terbuka Manado pada 2017 mengadakan latihan dasar kepemimpinan sebagai usaha meningkatkan jiwa kepemimpinan pada masing-masing stafnya, berbagai game dibuat supaya mampu menumbuhkan jiwa kepemimpinan.

**Kata Kunci :** Latihan kepemimpinan, PNS/ASN, Universitas terbuka-Manado

*Abstract. The teams will be more "potential" than individuals "separately working individually. For this reason, many have been introduced by team structures, which many have failed too. The meaning of an effective team is the realization or existence of a team that is able to achieve its goals well, achieve the desires / needs and goals of its members, and maintain the continuity of the team from year to year. Team effectiveness refers to how the team influences the organization, the individual team members and the existence of the team itself. Leadership is a force that drives a struggle or activity towards success. The Manado Open University in 2017 held a basic leadership exercise in an effort to improve leadership in each of its staff, various games were made to be able to foster leadership.*

**Keyword :** Leadership training, PNS / ASN, Universitas terbuka-Manado

### LATAR BELAKANG

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin*, mempunyai awalan *pe* dan akhiran *an* yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pimpinan itu. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur. Menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen seperti dikemukakan Stogdill dapat dirumuskan ke dalam beberapa definisi. Tergantung dari mana titik tolak pemikirannya. Menurutnya kepemimpinan merupakan : tolak pemikirannya. Menurutnya kepemimpinan merupakan : 1. Suatu seni persuasi untuk menciptakan kesesuaian paham 2. Suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh 3.

Tindakan dan perilaku 4. Suatu bentuk persuasi dan inspirasi, 5. titik sentral proses kegiatan kelompok, 6. Hubungan kekuatan/kekuasaan, 7. Sarana penapaian tujuan, 8. Suatu hasil dari interaksi 9. Peranan yang dipolakan, 10 inisiasi struktur.

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Menguraikan sumber daya manusia,

tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

Secara geografis, sekarang ini kantor UPBJJ Manado atau UT Manado, terletak di wilayah administratif kota Manado, tepatnya berada di kelurahan winangun 2, Kecamatan malalayang, wilayah Manado selatan Sejak dibuka tanggal, 04 September 1984 hingga 1994 wilayah pelayanan UPBJJ-UT Manado meliputi : 6 (enam) Kabupaten, 2 (dua) Kotamadya dan 1 (satu) kota Administratif yaitu Kabupaten Sangihe-Talaud, Kotamadya Manado, Kota Administratif Bitung, Kabupaten Minahasa, Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Gorontalo, Kotamadya Gorontalo, Kabupaten Maluku Utara hingga Pulau Gebe Halmahera Tengah serta Kabupaten Luwuk – Banggai Sulawesi Tengah. Dengan terbukanya transportasi darat ke Luwuk – Banggai yang diikuti oleh pemekaran daerah maka terjadi perubahan wilayah pelayanan berturut-turut tahun 1994 pelayanan di

wilayah Kabupaten Luwuk – Banggai dialihkan ke UPBJJ-UT Palu.

Tahun 2001 pelayanan mahasiswa di wilayah kabupaten dan kotamadya Gorontalo dialihkan ke UPBJJ-UT Gorontalo. Selanjutnya pada tahun 2004 pelayanan di Pulau Gebe Maluku Utara dialihkan ke UPBJJ-UT Ternate. Dengan peristiwa pengalihan wilayah tersebut maka wilayah pelayanan UPBJJ-UT Manado telah menjadi sempit tetapi tingkat kesulitan untuk menjangkau pusat belajar mahasiswa relatif tidak berubah karena wilayah kepulauan Sangihe dan Talaud masih berada di dalam wilayah administrasi provinsi Sulawesi Utara yang sekaligus juga merupakan wilayah administrasi pelayanan UPBJJ-UT Manado. Hal ini disebabkan satu-satunya alat transportasi yang murah dan terjangkau oleh kemampuan dana UPBJJ-UT Manado adalah kapal laut. Namun perkembangan jumlah dan frekuensi pelayanan relative tidak berubah dari tahun ke tahun yang ujung-ujungnya mempengaruhi juga kelancaran pelayanan mahasiswa UT di wilayah tersebut.

Setelah pemekaran wilayah layanan UPBJJ-UT Manado menjadi 15 Kabupaten/Kota, yaitu :

1. Kabupaten Minahasa
2. Kabupaten Minahasa Selatan
3. Kabupaten Minahasa Tenggara
4. Kabupaten Minahasa Utara
5. Kota Bitung
6. Kota Manado
7. Kabupaten Kepulauan Talaud
8. Kabupaten Kepulauan Sangihe
9. Kabupaten Kepulauan Sitaro
10. Kabupaten Bolaangmongondow
11. Kabupaten Bolaangmongondow Utara
12. Kabupaten Bolaangmongondow Selatan
13. Kabupaten Bolaangmongondow Timur
14. Kota Kotamobagu
15. Kota Tomohon

Sebagai pendukung layanan kepada mahasiswa UPBJJ-UT Manado

mempunyai sarana dan prasarana yang diawali ketika Universitas Terbuka berdiri pada tanggal 4 september 1984 pada saat yang sama UPBJJ-UT Manado juga dibuka. Pada saat itu kegiatan administrasi pendidikan menggunakan gedung yang dipinjam dari IKIP Negeri Manado. Pada waktu kampus IKIP Manado dipindahkan ke Tondano dan FIP IKIP Manado ke Tomohon , maka semua seluruh fasilitas gedung milik IKIP diserahkan kepada Universitas Sam Ratulangi Manado sebagai pemilik tanah lokasi kampus IKIP di Manado.

Memiliki 21 pegawai kiranya sangatlah dibutuhkan pengembangan SDM, pengembangan SDM memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi, Maka berdasarkan

latarbelakang diatas dengan demikian penulis mengambil judul : **“MANFAAT LATIHAN KEPEMIMPINAN BAGI PEGAWAI NEGERI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS TERBUKA-MANADO”**

**TINJAUAN PUSTAKA**

Berdasarkan pemikiran dasar yang telah dikemukakan sebelumnya sangat masuk akal untuk memikirkan pengembangan SDM sebagai sistem atau proses yang bertujuan, jadi kesepakatan bersama adalah mengenai pengembangan SDM sebagai sebuah proses. Selain pengembangan SDM sebagai proses, bahwa pengembangan SDM dipandang sebagai suatu fungsi organisasional, departemen dan pekerjaan.

Tahap 1	HRD analisis	T&D analisi	OD analisi/kontrak
Tahap 2	Proposal	Desain	Diagnosis/umpan balik
Tahap 3	Kreasi	Pengembangan	Perencanaan / Pengembangan
Tahap 4	implementasi	Implementasi	Implementasi
Tahap 5	Assesmen	Evaluasivaluasi	Institusionalisasionalisasi

Pandangan tahapan proses mencerminkan bahwa terdapat tahap utama dalam proses pengembangan SDM dan setiap tahap memiliki hubungan yang penting dan kritis untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berikut langkah-langkah proses pelatihan untuk sistem kinerja merupakan suatu proses untuk mengembangkan keahlian seseorang yang bertujuan untuk memperbaiki organisasi, proses dan kinerja individu.

- a. Langkah 1 : Analisis  
Menganalisis kebutuhan kinerja yang yang terdapat di dalam organisasi.
- b. Langkah 2 : Desain  
Setelah analisis, kita harus membuat atau mendesain pelatihan

serta strategi-strategi apa yang akan kita berikan sesuai dengan kesenjangan yang telah kita peroleh di tahap analisis.

- c. Langkah 3: pengembangan  
Setelah mendapatkan desain dan strategi-strategi yang dibutuhkan, selanjutnya adalah tahap pengembangan.
- d. Langkah 4: implementasi  
Dalam tahap implementasi kita melaksanakan program pelatihan dan menyampaikan apa yang telah dirancang untuk peserta.
- e. Langkah 5: Evaluasi  
Setelah mengadakan proses pelatihan yang sebelumnya dimulai dengan analisis, desain, pengembangan dan implementasi

maka selanjutnya ialah proses evaluasi.

Pada tingkat pimpinan organisasi, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi

1. Keluwesan (flexibility) keluwesan untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial apabila diperlukan untuk melaksanakan strategi perubahab lebih efektif dalam pelaksanaan tugas organisasi.
2. Pelaksanaan perubahan (change implementation)
3. Pelaksanaan perubahan untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan organisasi kepada sesame karyawan dan ketrampilan-ketrampilan change management seperti komunikasi, bantuan untuk pelatihan dan proses kelompok, yang dibutuhkan untuk melaksanakan perubahan di dalam kelompok-kelompok kerja masing –masing kayawan.
4. Inovasi kewiraswastaan (Entrepreneurial Innovation) Motivasi untuk menjadi pemimpin dalam produk baru, pelayanan dan proses produksi.
5. Saling pengertian antar pribadi( interpersonal understanding)
6. Saling pengertian antar pribadi untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari berbagai karakter dan ti[pe manusia.

## METHODE PENELITIAN

Methodé Penelitian yang digunakan adalah methodé penelitian deskriptif kualitatif adalah methodé penelitian yang menggambarkan dan mengupas penelitian secara kualitatif. Penelitian pada hakekatnya adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memecahkan masalah atau menemukan jawaban suatu masalah dalam pelaksanaannya menemukan suatu

methodé yang digunakan untuk mempermudah penulisan, penyusunan suatu laporan.

Dalam penelitian ini artinya bersifat menemukan fakta-fakta seadanya, dimana hasil penelitian ditekankan pada pemberian gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti

Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati” Moleong menguraikan bahwa

Penelitian kualitatif menunjukkan pada suatu latar ilmiah atau koneksi dari suatu kebutuhan (entry)yang didasarkan pada beberapa asumsi yaitu :

1. Tindakan pengamatan mempengaruhi apa yang dilihat, karena itu hubungan penelitian harus mengambil tempat pada kebutuhan dalam konteks untuk pemahaman.
2. Konteks sangat menentukan dalam menetapkan apakah suatu penelitian mempunyai arti bagi konteks lainnya berarti bahwa suatu fenomena harus diteliti dalam keseluruhan pengaruh lapangan.
3. Sebagai struktur nilai konstektual bersifat determinative terhadap apa yang akan dicari.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### SDM yang ada di UT-Manado

Pada tahun 2011 bulan Januari, UPBJJ Manado berpindah kantor operasional ke gedung baru yang terletak di Jl. Sam Ratulangi, Winangun, Manado. Kantor operasional UPBJJ-UT Manado yang baru, mempunyai fasilitas yang lebih baik dan layak untuk proses tutorial dan pelayanan ke mahasiswa.

Sumber daya manusia sebagai daya dukung layanan di UPBJJ-UT Manado, terdiri dari :

No	Jabatan	Nama	Email
1	Direktur UT Manado	Ir. Ida Zubaidah, M.A., Ph.D.	<a href="mailto:idez@ecampus.ut.ac.id">idez@ecampus.ut.ac.id</a>
2	Manajer Keuangan dan Umum	Fransiska T Pandey, S.IP	<a href="mailto:fransiska@ecampus.ut.ac.id">fransiska@ecampus.ut.ac.id</a>
3	Manajer Registrasi dan Asesmen	Benny Sigiro, S.AP, M.PA	<a href="mailto:bennys@ecampus.ut.ac.id">bennys@ecampus.ut.ac.id</a>
4	Manajer Bahan Ajar dan Tutorial	Cynthia Maria Siwi, S.Sos., M.A.P.	<a href="mailto:mariasiwi@ecampus.ut.ac.id">mariasiwi@ecampus.ut.ac.id</a>
5	Bendahara Pembantu Pengeluaran	Tri Mariono, ST	<a href="mailto:trim@ecampus.ut.ac.id">trim@ecampus.ut.ac.id</a>
6	Dosen	Drs. Joutje Moonik, M.Pd	<a href="mailto:moonik@ecampus.ut.ac.id">moonik@ecampus.ut.ac.id</a>
7	Dosen	Drs. Ferry LS Korompis, M.Pd	<a href="mailto:ferry@ecampus.ut.ac.id">ferry@ecampus.ut.ac.id</a>
8	Dosen	Ronald J Pongantung, S.AP., M.AP	<a href="mailto:pongantung@ecampus.ut.ac.id">pongantung@ecampus.ut.ac.id</a>
9	Dosen	Vigilia Konda Montolalu, S.E., MM	<a href="mailto:montolalu@ecampus.ut.ac.id">montolalu@ecampus.ut.ac.id</a>
10	Staf TU	Wolter RS Mangindaan, SH	<a href="mailto:mangindaan@ecampus.ut.ac.id">mangindaan@ecampus.ut.ac.id</a>
11	Staf TU	Agustina A Dumanauw	<a href="mailto:agustina-anita@ecampus.ut.ac.id">agustina-anita@ecampus.ut.ac.id</a>
12	Staf TU	Jultje Wotulo	<a href="mailto:jultje@ecampus.ut.ac.id">jultje@ecampus.ut.ac.id</a>
13	Tenaga ICT	Lukman Marchel Recky	<a href="mailto:recky@ecampus.ut.ac.id">recky@ecampus.ut.ac.id</a>
14	Tenaga ICT	Meliza Kosama	<a href="mailto:melizakosama@ecampus.ut.ac.id">melizakosama@ecampus.ut.ac.id</a>
15	Tenaga ICT	Fitrah Yei Paputungan	<a href="mailto:fitra-paputungan@ecampus.ut.ac.id">fitra-paputungan@ecampus.ut.ac.id</a>
16	Tenaga Akuntansi	Friska Patricia Mandey	<a href="mailto:friskamandey@ecampus.ut.ac.id">friskamandey@ecampus.ut.ac.id</a>
17	Tenaga Akuntansi	Fenty Friany Manoppo	<a href="mailto:fenty-manoppo@ecampus.ut.ac.id">fenty-manoppo@ecampus.ut.ac.id</a>
18	Tenaga Akuntansi	Clara Petricia Warouw	<a href="mailto:clara-warouw@ecampus.ut.ac.id">clara-warouw@ecampus.ut.ac.id</a>
19	Tenaga Front Desk	Angelina Ilona Ontolay	<a href="mailto:angelina-ilona@ecampus.ut.ac.id">angelina-ilona@ecampus.ut.ac.id</a>
20	Tenaga Front Desk	Alfian Lumi	<a href="mailto:alfian-lumi@ecampus.ut.ac.id">alfian-lumi@ecampus.ut.ac.id</a>
21	Pengadministrasi Umum	Heiny Ninie Manufury	<a href="mailto:heiny-manufury@ecampus.ut.ac.id">heiny-manufury@ecampus.ut.ac.id</a>

sarana pendukung layanan UPBJJ-UT Manado adalah sebagai berikut :



### **Pelatihan Kepemimpinan**

Pelatihan kepemimpinan dilakukan selama 2 hari bertempat di UT-manado dengan instruktur dari Jakarta banyak game yang di berikan yang berguna untuk merfresh kemudian menambah wawasan kepemimpinan setiap pegawai serta menambah motivasi pegawai.

*pelatihan berdasarkan PP101 tahun 2000 di lingkungan kabupaten kota Waringin Barat.*  
Magister Administrasi  
Publik.Universitas Terbuka.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Dari melihat manfaatnya banyak sekali manfaat pelatihan yang dilakukan tsb, motivasi jdi meningkat, semangat kerja meningkat, semangat bekerja bersama team meningkat dan semangat kemandirian juga semakin meningkat, selama dua hari para peserta lebih tertib banyak mengatur strategi untuk memenangkan pertandingan dalam game tapi satu yang perlu diingat bukan memenangkan pertandingan yang perlu namun kepemimpinan, tanggung jawab dan kerjasama.

#### **Saran**

1. Diadakan 1 tahun sekali.
2. Lebih ditambah waktu jadi 3 hari.
3. Ada kesempatan untuk memberikan kesan dan pesan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

- Adie E.Yusuf dan Suwarno. (2018). *Pengembangan SDM*. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Enceng dkk (2018). *Kepemimpinan*. Jakarta.Universitas Terbuka.
- Yun iswanto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Terbuka.

#### **Tesis Yang dipublikasikan**

- GST. M.Imansyah (2012) *Pengembangan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan(studi implementasi pendidikan dan*