

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (STUDY IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN BERDASARKAN PP 101 TAHUN 2000 DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT)**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam
Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

GST. M. IMANSYAH
NIM : 018250241

**Program Pascasarjana
Universitas Terbuka
UPBBJ-UT : Palangka Raya
2012**

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANT THROUGH EDUCATION AND TRAINING (STUDY OF THE IMPLMENTATION OF THE EDUCATION AND TRAINING BASED ON GOVERNMENT REGULATION AND EDUCATION NO. 101 OF 2000) IN THE NEIGHBORH OF WEST KOTAWARINGIN REGENCY GOVERMENT

Gst. M. Imansyah

Universitas Terbuka

gustirisky@gmail.com

Key word : Development of civil servan, education and training, human resources administrative

Community demand for services provided by the Government / the State in this case is done by Pegawai Negeri Sipil always increase both the quality and quantity, this is due to the service needs of the community will be accompanied by increasing levels of education, the better so that the level of public knowledge of their rights more and more increased as well.

This situation would have to be balanced with the availability of Human Resources Administrative Reform (Pegawai Negeri Sipil) who sufficient competence to be able to provide professional service. To realize the Civil Servants qualified, has the competence to be able to provide professional service Education and Training is a necessity that must be carried out, for the Government has made a policy that is the Government Regulation 101 in year 2000 on Education and Training for Pegawai Negeri Sipil. It's just a question of how the implementation of Government Regulation in particular at the level of local government.

To know Implementation of Education and Training is the Thesis was given the title "Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (Study Implementasi Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Peraturan Pemerintah 101 tahun 2000) on Pemerintah Kabupaten kotawaringin Barat, to know and implementation describe Education and training Pegawai Negeri Sipil in the local government environment Kotawaringin West.

This study uses a qualitative method that produces descriptive data is the data that is decriptive solving procedure. Solving the data examited using. Haw to take advantage of the exposure. Data btained, both primary data ang secondary data.Pocessed primary data from observation, and interviews with relevant officialsl. Secodary data obtained from the personel boards Kotawaringin west, then analyzed and interpreted with conclution. Meas, this research is not more than research is discovery facts potluck, where the result of the study with more

emphasis on providing an overview objectively about the actual state of the object under study.

The results showed that the implementation of the education and training of Pegawai Negeri Sipil in the district of West Kotawaringin based on Government Regulation Number 1 in year 2000 has not run optimally it is caused, among others, have made arrangements koperehensip, inadequate budgets, facilities is still lacking, inadequate teaching staff, there is still a lack of comprehension of stakeholders on the importance of Education and Training.

For this there needs to be an understanding and commitment to the interests of the importance of Education and Training for Pegawai Negeri Sipil to create an employee who has the competence and capacity in creating a professional Pegawai Negeri Sipil.

Universitas Terbuka

INTISARI

PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (STUDY IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERDASARKAN PP 101 TAHUN 2000 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT)

Gst. M. Imansyah
Universitas Terbuka
gustirizky@gmail.com

Kata kunci : Pengembangan Pegawai negeri Sipil, Pendidikan dan Pelatihan,
Sumber daya manusia

Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah/Negara dalam hal ini yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil semakin meningkat baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya, hal ini disebabkan kebutuhan masyarakat akan layanan semakin bertambah yang diiringi tingkat pendidikan semakin baik sehingga tingkat pengetahuan masyarakat akan hak-hak nya semakin lebih meningkat pula.

Keadaan ini tentu harus diimbangi dengan tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur Negara (Pegawai Negeri Sipil) yang memiliki kompetensi yang memadai sehingga mampu memberikan pelayanan yang professional. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas, memiliki kompetensi sehingga mampu memberikan pelayanan yang professional Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu keharusan yang wajib dilaksanakan, untuk ini Pemerintah telah membuat kebijakannya itu dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Hanya saja

yang menjadi permasalahan bagaimana pelaksanaan (Implementasi) Peraturan Pemerintah tersebut khususnya di tingkat Pemerintah Daerah.

Untuk mengetahui Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dimaksud maka Tesis ini di beri judul Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (Study Implementasi Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Peraturan Pemerintah 101 tahun 2000) di lingkungan Pemerintah Kabupaten kotawaringin barat, untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Pegawai negeri Sipil di Lingkungan pemerintah daerah kabupaten kotawaringin barat.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yaitu prosedur pemecahan data yang diteliti dengan menggunakan cara memanfaatkan pemaparan data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder. Data Primer di olah dari hasil pengamatan, observasi lapangan dan wawancara dengan pejabat terkait. Data sekunder di dapat dari Badan kepegawaian kabupaten Kotawaringin Barat, kemudian dianalisa dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan. Artinya penelitian ini tidak lebih daripada penelitian yang bersifat penemuan fakta-fakta seadanya (fact finding), dimana hasil penelitian lebih ditekankan pada pemberian gambaran secara obyektif tentang keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 1 tahun 2000 belum berjalan secara maksimal hal ini disebabkan antara lain belum dibuatnya pengaturan yang komprehensif, anggaran yang belum memadai, fasilitas yang masih kurang, tenaga pengajar yang belum

mencukupi, masih kurangnya pemahaman dari para pihak terkait akan pentingnya Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk ini perlu dan pemahaman dan komitmen bagi kepentingan akan pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kapasitas dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional.

Universitas Terbuka



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

P E R N Y A T A A N

TAPM yang berjudul Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan dan Pelatihan (Studi Implementasi dan Pelatihan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber di kutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

**Palangka Raya, Juni 2013
Yang menyatakan**

**GST. M. IMANSYAH
NIM. 018250241**

LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

Judul TAPM : **Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan (Study Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Berdasarkan Pp 101 Tahun 2000 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat)**

Penyusun TAPM : GST. M. IMANSYAH

NIM : 018250241

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari / Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D
 NIP. 03196668869

DR. Utuyama Hermansya, Msc
 NIP. 19582211983031008

Mengetahui,

Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya,

Prof. Dr. Holten Sion, M. Pd
 NIP. 19581221198303 1 008

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan . Tesis ini penulis beri judul Pengembangan Pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan Pelatihan (Studi Impelementasi Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Peraturan pemerintah tahun nomor 101 tahun 2000) di lingkungan pemerintah Kabupaten kotawaringin Barat merupakan salah satu tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 (S2) pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPJBB-UT Palangka Raya.

Dukungan dari berbagai pihak selama penulis mengikuti perkuliahan pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBBJ-UT Palangka raya hingga penulisan tesis ini merupakan bantuan yang tak terhingga nilainya. Tesis ini merupakan hasil dari sebuah proses yang relative panjang memerlukan semangat dan perjuangan dengan mengikhlaskan sebuah pengorbanan. Banyak pengalaman yang dirasakan dalam penulisan ini yang memberikan arti bahwa dalam kehidupan harus saling menghargai, saling merasa dan mendengarkan, saling menghormati, tidak selalu merasa benar, yang paling penting sabar dalam menghadapi tantangan dan cobaan demi mencapai sebuah kebenaran. Penyelesaian penulisan tesis ini banyak pihak yang selalu membantu dan memberikan dorongan yang memberikan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis, oleh karena itu melalui kesempatan ini tidak berlebihan kiranya penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka UPBBJ-UT Palangka raya bapak Prof. DR. Holten Sion, M.Pd.
2. Bupati Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pada program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka dengan ijin belajar.
3. Bapak Andy Fefta Wijaya, MDA.Ph.D.dan Bapak DR.Utuyama Hermansyah,M.Si. selaku dosen pembimbing yang di sela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis demi menuju proses kesempurnaan sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.
4. Pimpinan dan segenap Pengelola Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBBJ-UT Palangka raya khususnya ibu Stevani, Msc atas pelayanan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
5. Seluruh dosen pengajar yang selalu membina dan mentransfer ilmu kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penyelesaian studi sehingga telah memberikan kontribusi ilmu dalam menambah wawasan, cara berpikir yang dapat dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas sekembali dari studi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBBJ-UT palangka raya angkatan I terutama dari Kabupaten Kotawaringin Barat atas suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang telah tercipta selama mengikuti perkuliahan.

7. Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah meminjamkan tempat untuk perkuliahan dan Rekan-rekan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Propinsi Sulawesi Utara yang banyak membantu penulis dalam mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyelesaian penulisan ini.
8. Yang tidak kalah sumbangsihnya terhadap penulis hingga penulisan dapat terselesaikan adalah isteriku Noorazizah, anaku Rizka Kurnia Nurimansari serta anaku Gusti Muhammad Rizky Ananda yang terus setiap saat memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak yang demikianlah penulis harapkan untuk penyempurnaan tulisan ini. Semoga budi baik yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah swt dengan imbalan yang berlipat ganda.

Pangkalan Bun, Mei 2013

PENULIS

GST. M. IMANSYAH

DAFTAR ISI

Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	vii
Lembar Pengesahan	ix
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	vi
Daftar Bagan	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Konsep Pengembangan Sumber Daya Aparatur	13
B. Pendidikan dan Pelatihan	19
C. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	24
D. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	28
E. Pengertian Implementasi	30
F. Pengertian Kompetensi	33
G. Pengertian Profesionalisme	36
H. Pengertian Kebijakan dan Kebijakan Publik	38
I. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	43
J. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan	47
K. Peserta dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan	49
L. Definisi Operasional	50
M. Penelitian Terdahulu	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
A. Ruang Lingkup Penelitian	55
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	56
C. Fokus Penelitian	60
D. Lokus Penelitian	61
E. Pengambilan Kuantitatif	62
F. Sumber Data Penelitian	63
G. Teknik Pengumpulan Data	64
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	65
I. Tahap – Tahap Penelitian	67
J. Analisa Data	68
K. Proses Penafsiran Data	69
L. Penyusunan Laporan Penelitian	69

BAB IV	HASIL PENELITIAN	71
	A. Gambaran Umum	71
	4.1.1. Kondisi Umum PNS Kabupaten Kotawaringin Barat	
	4.1.1.1 Keadaan PNS berdasarkan Golongan	71
	4.1.1.2 Keadaan PNS berdasarkan Jenis Kelamin	72
	4.1.1.3 Keadaan PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
	4.1.1.4 Keadaan PNS berdasarkan Jenis Jabatan	74
	4.1.1.5 Keadaan PNS berdasarkan Diklat Struktural	75
	B. Hasil Temuan Fokus Penelitian	77
	4.2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian	77
	4.2.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian	79
	4.2.3 Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian	81
	4.2.4 Bentuk – bentuk Pendidikan dan Pelatihan PNS Prosedur dan Mekanismenya	101
	4.2.4.1 Tugas Belajar	103
	4.2.4.2 Ijin Belajar	107
	4.2.4.3 Diklat Kepemimpinan	114
	4.2.4.4 Diklat Prajabatan	118
	4.2.5 Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan	121
	4.2.5.1 Kebijakan Pengaturan	121
	4.2.5.2 Kebijakan Anggaran	135
	4.2.6 Keterkaitan Lembaga lain Pelaksanaan Diklat	146
	4.2.7 Sarana dan Prasarana dalam pelaksanaan Diklat	150
	4.2.8.1 Pemanfaatan Alumni Diklat	151
	4.2.8.2 Materi Diklat	152
	4.2.8.3 Lokasi	153
	C. Faktor Pendorong dan Penghambat dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	154
	1. Faktor Pendorong	154
	2. Faktor Penghambat	155
	3. Analisis dan Pembahasan	157
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	171
	A. Simpulan	171
	B. Saran	173
	DAFTAR PUSTAKA	175

DAFTAR BAGAN

Hubungan Kerja dengan Instansi Terkait 149

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

Grafik 4.1 Pegawai Negeri Sipil Tugas Belajar.....	105
Grafik 4.2 Pegawai Negeri Sipil Ijin Belajar.....	110
Grafik 4.3 Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklatpim.....	115
Grafik 4.4 Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Prajabatan.....	119
Grafik 4.5 Kegiatan Diklat Tahun 2006 – 2012.....	137

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat/Gol.Ruang ...	71
Tabel 4.2	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	73
Tabel 4.4	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Jabatan	74
Tabel 4.5	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Diklatpim	76
Tabel 4.6	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Tugas Belajar	105
Tabel 4.7	Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Ijin Belajar	110
Tabel 4.8	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Telah Mengikuti Diklatpim	115
Tabel 4.9	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Telah Mengikuti Diklat Prajabatan.	119
Tabel 4.10	Data Kegiatan Diklat Tahun 2006 – 2012	137
Tabel 4.11	Perbandingan Anggaran Diklat	142

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

1. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian kabupaten Kotawaringin Barat
3. Gambar Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dan Gambar Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
4. Gambar Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Prajabatan
5. Wawancara dengan Narasumber

Universitas Terbuka

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh Negara /Pemerintah semakin meningkat baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disebabkan kebutuhan masyarakat akan layanan semakin bertambah yang diiringi tingkat pendidikan semakin baik sehingga tingkat pengetahuan masyarakat akan hak-hak nya semakin lebih baik.

Keadaan ini harus diimbangi dengan tersedia nya Sumber Daya Manusia dalam hal ini Aparatur Negara (Pegawai Negeri Sipil) yang memiliki kompetensi yang memadai sehingga mampu memberikan pelayanan yang profesional.

Dalam sebuah buku yang berjudul Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diterbitkan oleh Badan Kepegawai Negara (2011:01) merumuskan sebagai berikut :

Sumber daya Manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dan signifikansi upaya Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap organisasi. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada Sumber Daya Manusianya tersebut, karena mereka inilah yang bekerja membuat rencana atau program, mengembangkan diri, mengadakan inovasi, dan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, Sumber Daya manusia memegang peran yang strategis dalam sebuah organisasi termasuk organisasi Pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil dalam kaitan ini tentu sangat menentukan jalannya tugas-tugas pemerintahan, pembangunan serta pelayananan kepada masyarakat. Tugas-tugas

dan tanggung jawab yang di emban Pegawai negeri Sipil seringkali tidak sesuai dengan harapan masyarakat sehingga seringkali pelayanan yang diberikan Pegawai Negeri Sipil digugat masyarakat sebagai penerima layanan. Hal ini disebabkan antara lain tidak profesionalnya pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Negeri yang bersangkutan. Hal tersebut berkaitan dengan masalah kualitas Pegawai Negeri Sipil itu sendiri sebagai Sumber daya Manusia yang belum memenuhi harapan.

Dalam kaitan ini Badan Kepegawaian Negara mengemukakan bahwa :

Permasalahan yang sangat mendasar berkaitan dengan Sumber daya Manusia organisasi adalah masalah kualitas, apalagi kalau dipandang bahwa semua Sumber Daya Manusia itu sama. Padahal pada hakekatnya manusia itu berbeda, baik fisik, emosional, maupun psikologisnya intinya bahwa pluralisme di kalangan karyawan itu ada dan harus menjadikan perhatian untuk dapat mengenali, menggali, dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga sehingga mereka dapat bekerja secara produktif, optimal dan profesional.

Dari hal-hal yang dikemukakan Badan Kepegawaian diatas masalah yang ada pada Pegawai Negeri Sipil tentu hal ini Pegawai Negeri yang ada di Pusat maupun daerah adalah masalah kualitas. Masalah kualitas yang ada pada Pegawai negeri Sipil hanya dapat di atasi dengan memberikan Pendidikan dan Pelatihan di semua tingkatan dan jenjang.

Dengan demikian Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menjadi hal yang penting dalam peningkatan kualitas dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting yang melekat dan pasti selalu ada sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan apa yang ditegaskan oleh Lembaga Administrasi Negara (2008 : 13) bahwa :

Diklat diselenggarakan pada dasarnya berorientasi pada peningkatan kompetensi guna menunjang kegiatan organisasi, mengemban misi, tugas, dan fungsi serta dalam menjawab berbagai tantangan dewasa ini, dan di masa yang akan datang. Efektifitas organisasi dan manajemen pemerintahan Negara sangat tergantung dari kualitas Sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Dalam hubungan ini tanpa Pegawai negeri yang memiliki persyaratan kompetensi, suatu system administrasi Negara akan mengalami kegagalan dalam mengemban misinya.

Dari apa yang di kemukakan Lembaga Administrasi Negara di atas menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan merupakan persyaratan mutlak bagi terbangunnya sistem dan proses administrasi Negara yang mampu mewujudkan Pegawai Negei Sipil yang profesional.

Tuntutan perubahan dinamis akan menempatkan Pendidikan dan Pelatihan pada peran dan posisi yang strategis untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Meskipun selama ini telah disadari bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia aparatur dengan didesainnya berbagai bentuk diklat, akan tetapi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil sering tidak dianggap sebagai sesuatu prioritas yang penting (pengalaman penulis dalam mengajukan anggaran untuk Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kotawaringin Barat).

Pengaturan tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok Pokok Kepegawaian, dalam rangka untuk mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Lebih lanjut dalam penjelasan pasal 3 dinyatakan bahwa pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan jabatan meliputi perencanaan, termasuk anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Dalam rangka Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negerin Sipil dibuatlah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Bahwa Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Kenyataan yang terjadi implementasi dari Peraturan Pemerintah dimaksud tidak mudah untuk dilaksanakan meskipun bertujuan baik, karena banyak pihak yang turut menentukan termasuk pembuat kebijakan di daerah.

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Tingkat Pusat Lembaga Administrasi Negara, Badan Diklat Kementrian Dalam Negeri, Badan Kepegawaian dan Pendidikan dan

Pelatihan Propinsi, Badan Diklat Regional, termasuk Badan Diklat Propinsi yang sudah terakreditasi. Dalam penulisan ini pihak yang terkait dengan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kotawaringin Barat adalah Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat, Kepala Bidang Pendidikan dan pelatihan, Kasub Bid Diklat Kepemimpinan, teknis dan Fungsional, Ka Sub Bid Pengembangan Diklat, Kepala Dinas Pendapatan Dan Keuangan Daerah (DPKD), dan Ketua Komisi A, Kabupaten Kotawaringin Barat, serta Plt. Sekretaris daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Adapun keterkaitan Kepala Dinas keuangan dan Keuangan Daerah dan Komisi A DPRD Kabupaten Kotawaringin Barat lebih banyak dengan permasalahan pengalokasian anggaran untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.

Dan masalah alokasi anggaran untuk Diklat ini sangat menentukan pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil seperti yang diatur dalam PP Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, keadaan ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Pendidikan pelatihan sehingga tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan itu sendiri jelas mengalami kendala..

Adapun yang menjadi tujuan umum Pendidikan dan Pelatihan, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 2 dari PP Nomor 101 tahun 2000 yaitu :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi ;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa ;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat ;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dilihat dari tujuan Pendidikan dan Pelatihan seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tersebut, bahwa dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan diharapkan dapat terwujud Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Hal itu mempertegas bahwa pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan harus berorientasi pada peningkatan kompetensi guna menunjang kegiatan organisasi, mengemban misi, tugas dan fungsi serta dalam menjawab tantangan dewasa ini dan dimasa yang akan datang. Efektifitas organisasi dan manajemen pemerintahan negara sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Dalam hubungan ini tanpa pegawai negeri yang memiliki kompetensi, suatu sistem administrasi Negara akan mengalami hambatan dalam mengemban misinya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil merupakan persyaratan mutlak bagi terbangunnya sistem dan proses administrasi negara yang mampu mewujudkan berbagai dimensi nilai yang terkandung di dalamnya. Pada prinsipnya penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dimaksudkan untuk peningkatan kompetensi, prestasi dan pengembangan karir pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan kegiatan yang merupakan salah satu mata rantai yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan. Diklat merupakan obat bagi pegawai yang memerlukan peningkatan kemampuan **bekerja secara profesional**

Pendidikan dan Pelatihan juga ditujukan pada terwujudnya sosok aparatur negara yang memiliki jati diri sebagai Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia, abdi negara dan masyarakat, dengan komitmen integritas dan kemampuan profesional yang tinggi dalam mengemban tugas dinas pemerintahan dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat, dalam mengemban amanah perjuangan bangsa, mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara, sesuai posisi dan kelembagaan Pegawai Negeri Sipil dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, Prinsip Prinsip Penyelenggaraan Negara LAN, 2003, Jakarta).

Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya mempunyai tiga peran yaitu pertama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, yang telah ditetapkan pemerintah, kedua melakukan fungsi manajemen pelayanan publik, ketiga Pegawai Negeri Sipil sebagai pengelola pemerintahan. Untuk melakukan ketiga peran tersebut tentunya Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kemampuan sesuai bidang tugas yang diembannya. Adanya Undang-undang nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, berimplikasi langsung terhadap pembinaan dan pengembangan kepegawaian, pembinaan kepegawaian menjadi tanggung jawab daerah kecuali norma dan standar dilakukan pemerintah (UU 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian), untuk melaksanakan dan menangani manajemen kepegawaian termasuk pengembangan yang didalamnya ada Diklat maka di tiap daerah bentuk Badan Kepegawaian atau nama lain sesuai keputusan presiden Nomor 159 Tahun 2000. Badan Kepegawaian ini mempunyai hubungan fungsional dan profesional dengan Badan Kepegawaian Negara yang berada di pusat.

Keberadaan Badan Kepegawaian di daerah menjadi penting dan strategis dalam rangka pembinaan kepegawaian, terutama terkait pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka membentuk Pegawai Negeri Sipil yang profesional. Di Kabupaten Kotawaringin Barat pembentukan Badan Kepegawaian

berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencana Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Sebagai Tindak Lanjut dari Peraturan Daerah tersebut diterbitkan Peraturan Bupati Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, ditegaskan dalam peraturan Bupati tersebut tugas Badan Kepegawaian adalah manajemen kepegawaian sipil daerah, untuk melaksanakan tugas tersebut antara lain menyelenggarakan fungsi perumusan bahan pembinaan kebijakan teknis bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan, penyiapan dan penyusunan program peningkatan Kualitas Pegawai Negeri Sipil daerah antara lain melalui pendidikan pelatihan (pasal peraturan bupati nomor 28 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat).

Sejalan dengan Reformasi Birokrasi keberadaan Badan Kepegawaian (Pendidikan Pelatihan) sangat menentukan dalam rangka upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Reformasi Birokrasi pada dasarnya perbaikan kualitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Lembaga Administrasi Negara dalam buku Modul TOT Diklat Pelayanan Publik (LAN RI : 2012), mengemukakan bahwa :

Reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan upaya perubahan yang dilakukan secara sadar untuk memposisikan birokrasi agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan strategis dan mendorong perubahan yang jauh lebih baik dalam penyelenggaraan negara dan

pembangunan. Reformasi birokrasi merupakan salah satu tuntutan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), yang diwujudkan dengan kinerja pelayanan publik yang efisien, efektif dan bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta dapat dipertanggung jawabkan .

Dalam rangka menjawab reformasi birokrasi tersebut maka Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri sipil seharusnya menjadi perhatian semua kementerian atau lembaga pemerintah, dan pemerintah daerah, termasuk perhatian dalam pengalokasian anggaran untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan para pegawai.

Di Kabupaten Kotawaringin Barat jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 4.997 (data badan Kepegawaian, September 2012). Dari jumlah tersebut 70 s/d 80 % adalah Pegawai Negeri Sipil yang langsung menangani berbagai pekerjaan, mereka adalah Pegawai Negeri Sipil golongan I, II, III, dengan tingkat pendidikan yang terbanyak dari Strata Satu (S1) berjumlah 1.810 orang disusul berikutnya mereka yang berijazah SLTA, 1.245 orang, kemudian yang berijazah DIII 768 orang, mereka diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil melalui test penerimaan Pegawai Negeri Sipil setelah lulus langsung ditempatkan dan bekerja tanpa memiliki pengalaman yang memadai dengan tugas yang diembannya.

Dari Jumlah tersebut, mereka yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (sejak tahun 2006 sampai dengan tahun 2012 data dari Badan kepegawaian) berjumlah 1.881 orang, dengan kegiatan diklat yaitu : Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Pemberian tugas Belajar dan Ijin Belajar

(Sumber : Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat, 2012)

Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan kinerja Pegawai Negeri Sipil lebih baik dan semakin profesional maka Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil untuk Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat menjadi semakin penting

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Notoatmodjo Tahun 1992 mengemukakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan adalah upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil “Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai“. Artinya dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, akan memberikan kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pengabdianya. Dengan kata lain pegawai negeri yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berpotensi untuk bekerja lebih profesional karena sudah ada peningkatan kompetensinya.

Maka dalam kesempatan ini penulis mengajukan penelitian dengan Judul Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Pendidikan Dan Pelatihan (Studi Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan PP 101 Tahun 2000) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan di atas maka dapat ditarik beberapa pokok masalah yang akan dijadikan bahan kajian tesis ini, yaitu:

1. Bagaimana Pengembangan PNS di Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Bagaimana pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui bagaimana pengembangan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat
- b) Untuk mengetahui bagaimana dan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan PP 101 tahun 2000.
- c) Kegunaan Terapan
 - 1) Tesis ini diharapkan dapat memberikan solusi pemecahan masalah dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam rangka peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat sehingga kebijakan-kebijakan yang terkait dengan Diklat Pegawai Negeri Sipil dapat lebih di perhatikan dengan lebih baik serta tercapainya tujuan utama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

- 2) Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah dalam rangka kebijakan pembangunan Sumber Daya Manusia (Aparatur) Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Untuk lebih memperkuat hasil penelitian ini penulis mengemukakan pendapat para ahli dan juga dari buku-buku yang terkait dengan judul tulisan ini termasuk pendapat atau hasil dari penulis terdahulu yang penulis tempatkan pada bagian belakang dalam bab ini.

A. Konsep Pengembangan Sumber daya aparatur

Pengertian dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya aparatur

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri subyek dan obyek dalam pencapaian tujuan berorganisasi dan manusia dapat mengendalikan elemen yang lain. Manusia yang memilih teknologi dan manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing. Oleh karena itu persolan manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Sumber Daya Manusia dalam organisasi pemerintah memegang peran yang strategis dan menentukan jalannya roda pemerintahan. Oleh karenanya pengembangan pegawai menjadi hal yang penting dalam manajemen kepegawaian. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pegawai Negeri Sipil bukan sesuatu yang berdiri sendiri, tetapi

merupakan rangkaian kegiatan dari manajemen sumber daya aparatur / Pegawai Negeri Sipil dimulai penerimaan, proses seleksi, penempatan kemudian pengembangan Sumber Daya Aparatur/Pegawai Negeri Sipil.

Pemahaman pengembangan Sumber Daya Manusia (aparatur) secara definitive sebagaimana di kemukakan oleh Notoatmodjo (1991.14)

bahwa pengembangan sumber daya aparatur secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan bangsa. Sedangkan secara mikro pengembangan sumber daya aparatur adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam pengertian ini Pendidikan dan Pelatihan adalah salah satu cara dalam rangka pengembangan Pegawai Negeri Sipil dalam arti untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sulistiyani (2004 : 272) pengembangan sumber daya manusia dapat memiliki tiga kegiatan belajar yaitu :

1. Kegiatan belajar untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan yang mereka emban, kegiatan ini disebut sebagai pelatihan atau training;
2. Kegiatan belajar untuk pengembangan diri pekerja secara umum dan menyeluruh tanpa dikaitkan dengan tugas khusus yang mereka lakukan. Kegiatan belajar ini disebut dengan pengembangan atau development.
3. Kegiatan belajar untuk menyiapkan karyawan /pekerja dalam rangka mengemban tugas baru dalam waktu dekat. Kegiatan belajar ini ini disebut pendidikan atau education.

Dalam pengertian ini dijelaskan bahwa pengembangan aparatur dilakukan melalui kegiatan yaitu belajar untuk meningkatkan kinerja, belajar untuk pengembangan diri Pegawai dan belajar untuk menyiapkan Pegawai.

Sekalipun peningkatan Sumber Daya Aparatur telah sering dilakukan melalui training-traing namun masih diperlukan penguatan aparatur melalui “*Strategy Learning and Learning organization* “, hal ini dapat dimengerti karena sering kali training yang diikuti pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga dimana pegawai yang bersangkutan bekerja.

Dalam hal ini Senge (1994) mengemukakan sebagaimana tertuang dalam bukunya berjudul “ *The Five Dicipline (Lima Disiplin)*” alih bahasa oleh Ir.Hari Suminto, bahwa setiap oraganisasi diharapkan memposisikan dirinya organisasi pembelajaran (*learning organization*) menuju pengembangan sumber daya aparatur yang setiap anggota senantiasa terus belajar demi kemajuan dan perkembangan organisasi melalui proses : (1) *System Thinking*;(2) *Mental Model*; (3) *Personal Mastery*;(4) *Team learning*; (5) *Shared Vision*; dan (6) *Dialog*, lebih lanjut Senge mengemukakan :

dalam konsep paradigma kepemimpinan yang mengangkat tugas utama pemimpin yang dikaitkan dengan situasi yang berubah cepat adalah membangun organisasi pembelajaran (*Building Learning Organization*). *Building Learning organization* merupakan organisasi yang unggul dimasa mendatang yang mampu menemukan bagaimana cara mewujudkan komitmen, mendorong pemanfaat anggotanya yang duduk disemua lini di jajaran organisasinya untuk terus menerus belajar melalui pembelajaran secara adaptif yaitu penyesuaian diri dengan lingkungan dan generative upaya mentransformasikan pengetahuan (knowledge) yang dimiliki untuk terus menerus diperbaharui untuk dapat mengatasi dan mengantisipasi perubahan yang terjadi .

Dari pendapat Peter Senge tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari para pegawai disebuah organisasi dalam rangka mengimbangi perubahan yang terjadi maka belajar dalam bentuk pendidikan dan pelatihan tidak pernah berhenti sehingga kinerja pegawai sebagai

sumber daya aparatur termasuk kinerja organisasi akan selalu berkembang menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan yang terjadi.

Menurut Sondang Siagian 1996:182 menyatakan bahwa :

Sumber daya aparatur sebagai investasi *Human Capital* yang harus dilakukan sejalan dengan investasi *Phsyical Capital*. Alasan yang sangat fundamental mengapa hal tersebut perlu dilakukan adalah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya aparatur merupakan keharusan mutlak.

Pengembangan yang dimaksud disini adalah pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang bersangkutan maupun instansi atau organisasi di mana pegawai itu bekerja. Keharusan pengembangan sumber daya aparatur dalam konteks pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang penting di tengah-tengah tuntutan akan pelayanan yang lebih baik dan profesional dari Pegawai Negeri Sipil yang memang karena tugas dan kedudukannya sebagai pelayan dan abdi masyarakat, seperti tercantum dalam UndangUndang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Disinilah letaknya kemampuan, ketrampilan, pengetahuan menjadi penting untuk selalu di "perbaharui" dan ditingkatkan guna mampu melaksanakan tugas secara profesional. Dengan selalu diberikan pendidikan dan pelatihan pegawai akan memiliki kualitas daripada sebelum diberikan pendidikan dan pelatihan.

Pegawai Negeri Sipil dikatakan berkualitas bilamana sudah memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya bahkan tugas-tugas

lain yang diberikan kepada yang bersangkutan. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan disamping tugas-tugas administrasi lainnya.

Seperti dikemukakan di atas bahwa Sumber Daya Aparatur /Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur yang strategis dibandingkan dengan sumber daya lainnya, oleh karenanya pengembangan sumber daya aparatur adalah suatu “ *condition sinequanon* :” yang harus ada dan perlu di lakukan di masing-masing organisasi, termasuk unit organisasi pemerintahan yang ada di daerah yang dikenal dengan nama SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), yaitu : dinas, badan, sekretariat, dan unit lainnya di daerah.

Dimanapun Pegawai Negeri Sipil itu bertugas apalagi yang behadapan langsung dengan pelanggannya (masyarakat) harus dipandang sebagai modal yang juga sebagai sumber daya aparatur, menjadi keharusan untuk dikembangkan. Menurut Simamora (1997:2) :

filosofi yang terkandung dalam konsep sumber daya aparatur :

1. Karyawan sebagai suatu investasi jika dikembangkan dan dikelola secara efektif, akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktifitas yang lebih besar;
2. Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktek yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun bagi kepuasan pribadi karyawan;
3. Manajer menciptakan lingkungan kerja yang didalam para karyawan didorong untuk mengembangkan dan menggunakan keahlian serta kemampuan semaksimal mungkin.”

Adanya pengembangan sumber daya aparatur dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, konseptual dan kemampuan intelektual serta moral. Pengembangan aparatur juga bermanfaat terutama untuk

pegawai dan organisasi yang bersangkutan, adapun manfaat pengembangan sumber daya aparatur antara lain :

- (1) memperbaiki metode dan system kerja ;
- (2) mengurangi keluhan pegawai;
- (3) meningkatkan pengetahuan pegawai ;
- (4) meningkatkan mengurangi pemborosan ;
- (5) meningkat kinerja pegawai ;

Martoyo (1994:204) menyatakan bahwa :

Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan meliputi berbagai unsur antara lain :

1. Tujuan memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan ;
2. Sifat pengembangan : pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap;
3. Proses pengembangan : pengembangan intelektualisasi, pengembangan pelatihan/praktek, pengembangan sikap/sifat yang emosional ;
4. Metode pengembangan : sekolah, ceramah. audiovisual, program, instruction, diskusi kasus, business games, project study consulting projects, role playing, dan games sensitivity training.

Pegawai Negeri sipil sebagai unsur pelaksana pemerintahan dan pembangunan perlu terus belajar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu pengembangan kepegawaian yang dilakukan melalui proses dan tahapan mulai perencanaan diklat, analisa kebutuhan diklat, tindak lanjut diklat dan evaluasi diklat.

Untuk mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri perlu ada kebijakan dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri, peraturan daerah, peraturan bupati, dan lain sebagainya.

B. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bagian penting yang melekat dan pasti ada selalu ada sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Tuntutan perubahan dinamis akan menempatkan pendidikan dan pelatihan pada peran dan posisi yang strategis untuk meningkatkan kualitas kemampuan profesional para aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil. Meskipun selama ini telah disadari bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia aparatur dengan didesainnya berbagai bentuk diklat pada organisasi birokrasi, akan tetapi karena tekanan yang dialami oleh organisasi birokrasi untuk survive jauh berbeda dengan organisasi swasta, maka pelaksanaan dalam organisasi birokrasi sering tidak dianggap sebagai suatu prioritas yang penting (Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara, 2011, Jakarta).

Dalam banyak kasus, Diklat sering dianggap sebagai formalitas belaka untuk memenuhi kebutuhan penempatan pada jenjang struktur tertentu, bukan sebagai instrument untuk meningkatkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Buku I Prinsip-prinsip penyelenggaraan negara dijelaskan bahwa :

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri dan juga pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Diklat Pegawai Negeri Sipil) merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia

aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu : spiritual, intelektual, mental dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya aparatur tersebut “ (SANKRI, Buku I Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara, LAN RI, 2003, Jakarta).

Dari pengertian ini dapat dilihat bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam upaya untuk pengembangan dan meningkatkan kemampuan aparatur baik inteletualnya, spritualnya, mental dan phisikalnya sehingga dengan demikian mampu melaksanakan tugas yang diembanya dengan baik dan profesional. Dalam upaya mengembangkan sumber daya aparatur terutama terkait dengan pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil di lakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Martoyo (1994 : 204) bahwa :

Pendidikan dan pelatihan meliputi beberapa unsur antara lain :

1. Tujuan : memperbaiki efektifitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.
2. Sifat Pengembangan : pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap.
3. Proses pengembangan : Pengembangan intelektualisasi, pengembangan pelatihan /praktek, pengembangan sikap/sifat yang emosional.
4. Metode Pengembangan : sekolah, kuliah, ceramah, audio visual, program *instruction*, diskusi kasus, *business games*, *project study conting projects*, *role playing*, *games sentivy training*.

Dari pendapat Martoyo tersebut bahwa pendidikan dan Pelatihan mengandung unsur tujuan, sifat, proses dan pengembangan yang satu dengan lain tidak dapat dipisahkan.

Pendidikan dijelaskan sebagai kegiatan dan aktivitas untuk untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam hal ini para pegawai lebih lanjut juga di kemukan oleh Subagyo.

Menurut Subagyo (1995 : 40) bahwa :

Pendidikan dan pelatihan adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada Pegawai dengan

maksud memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas lebih efektif“
Subagyo, P.1995. Manajemen Kepegawaian, Jakarta; Ghalia Indonesia.

Dalam hal ini Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil. Kaitan ini istilah pendidikan dan pelatihan, oleh Notoatmodjo dalam bukunya pengembangan sumber daya manusia, memberikan pengertian :

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang penekanannya pada tugas yang harus di laksanakan (job orientation), sedangkan pendidikan lebih menekankan pada kemampuan umum “ (Notoatmodjo :2003 : 28).

Disini dijelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan suatu kegiatan yang diperlukan oleh organisasi / instansi untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dari para pegawai, lebih lanjut ditegaskan oleh Notoatmodjo :

Pendidikan dan pelatihan secara bertahap akan memberikan dampak adanya perubahan perilaku yang positif. Perubahan perilaku secara konkrit dalam bentuk peningkatan kemampuan dan keterampilan. Kemampuan tersebut berupa kemampuan kognitif, kemampuan afektif dan kemampuan psikomotorik (Notoatmodjo,1998 : 17)

Disini dijelaskan bahwa dengan adanya pendidikan dan Pelatihan diharapkan adanya dampak terhadap perubahan perilaku dari pegawai seperti kemampuan kognitif, kemampuan afektif, dan kemampuan psikomotorik.

Lebih lanjut Notoadmodjo menjelaskan :

“Kemampuan kognitif adalah kemampuan pikir manusia (Pegawai Negeri Sipil) untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan suatu fenomena, yang sering disebut dengan pengetahuan (knowledge) ; kemampuan psikomotorik adalah kemampuan manusia (Pegawai Negeri Sipil) memanfaatkan anggota fisiknya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

atau memecahkan masalah, yang sering disebut dengan keterampilan (skill), dan kemampuan afektif adalah kemampuan dalam menangkap dan meterjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian memberikan bimbingan dalam bertindak, sehingga kemampuan ini berhubungan dengan konsep tentang moral, mental etika, dan sikap (attitudes). Oleh karena itu, orientasi pada pelaksanaan tugas serta kemampuan pada sasaran”.

Namun demikian, pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang motivator, inisiator, innovator, pemecah masalah dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan (Diklat), mengandung dan menggabungkan pengertian dari kata-kata Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan/atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat.

Lembaga Administrasi Negara memberikan pengertian Pendidikan dan Pelatihan adalah :

Suatu kegiatan organisasi yang merupakan salah satu mata rantai yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan, yang merupakan obat bagi pegawai yang memerlukan peningkatan bekerja secara profesional bagi pegawai yang memiliki kemampuan rata-rata standar kompetensi dalam jabatan atau tugasnya, serta memperluas wawasan berfikir dan pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai “ (LAN : 271)

Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa Diklat merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (pemerintah) dalam rangka meningkatkan kompetensi bagi para pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan profesional dengan peningkatan wawasan berfikir dan pengetahuan yang terlihat adanya peningkatan kualitas pekerjaan dan peningkatan produktivitas.

Dan dalam Pasal 3 disebutkan sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Diakui diklat pada dasarnya berorientasi pada peningkatan kompetensi guna menunjang kegiatan organisasi.

C. Pengertian Kurikulum

Dalam dunia pendidikan kata kurikulum sudah menjadi hal yang lumrah karena sudah menjadi kewajiban setiap lembaga untuk menyiapkan kurikulum dalam kegiatan belajar dan mengajar.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan isi dan bahan pelajaran serta cara digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Harsono (2005) : “ kurikulum merupakan gagasan pendidikan yang yang diekspresikan dalam praktik “. Dalam bahasa latin kurikulum berarti track atau jalur oacu. Pengertian kurikulum semakin berkembang, sehingga yang

dimaksud kurikulum tidak hanya gagasan pendidikan tetapi juga termasuk seluruh program terencana dari suatu institusi pendidikan.

Hamid Hasan (1988) mengemukakan bahwa kurikulum dapat ditinjau menjadi 4 dimensi :

Kurikulum sebagai suatu ide yang dihasilkan melalui teori-teori dan penelitian khususnya dalam bidang kurikulum dan pendidikan ;

1. Kurikulum sebagai suatu rencana tertulis, sebagai perwujudan kurikulum sebagai suatu ide; yang didalamnya memuat tentang tujuan. Bahan, kegiatan, alat-alat dan waktu
2. Kurikulum sebagai suatu kegiatan, yang merupakan pelaksanaan dari kurikulum sebagai suatu rencana tertulis dalam bentuk praktek pembelajaran.
3. Kurikulum sebagai suatu hasil yang merupakan konsekuensi dari kurikulum sebagai suatu kegiatan, dalam bentuk ketercapaian tujuan kurikulum yakni tercapainya perubahan perilaku atau kemampuan tertentu daripada peserta didik.

Dari pendapat di atas kurikulum dapat diartikan proses dalam kegiatan belajar dan mengajar termasuk disini kegiatan pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Kurikulum sangat diperlukan dalam melaksanakan pendidikan karena dengan kurikulum kegiatan belajar dan mengajar akan terencana, terukur dan terprogram kurikulum merupakan pedoman.

Dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan pegawai negeri sipil ada yang disebut pedoman Diklat yang merupakan kurikulum dalam dunia pendidikan pada umumnya yang diatur didalam Keputusan Lembaga Administrasi Negara nomor : 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan pelatihan Jabatan PNS aturan ini merupakan acuan umum bagi setiap lembaga diklat dalam penyelenggaraan diklat PNS karena didalamnya memuat kurikulum dan metode Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Kurikulum tergantung dari jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, Misalnya Diklat Prajabatan tentu berbeda dengan diklat Kepemimpinan. Sedangkan pengembangan PNS lebih mengacu kurikulum pada perguruan tinggi yang diikuti oleh PNS biasanya melalui tugas belajar dan ijin belajar.

D. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Adapun yang menjadi tujuan umum Diklat, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 2 dari PP nomor 101 tahun 2000 yaitu :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi ;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa ;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat ;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dalam Buku Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) tahun 2003 : 273 secara umum pendidikan dan latihan jabatan bertujuan : (1) meningkatkan semangat pengabdian, wawasan pengetahuan, keahlian dan ketarampilan ; (2) mengembangkan pola berpikir yang positif, rasional, dan obyektif ; (3)menciptakan ataupun mengembangkan metode kerja yang lebih baik ; (4) membina karier pegawai negeri “.

Dari tujuan pelatihan tersebut dapat dipahami bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil bertujuan membangun atau meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil agar yang bersangkutan dapat memenuhi berbagai persyaratan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan

fungsi yang dipercayakan kepadanya secara baik, efisien dan efektif. Diantara kompetensi tersebut ialah kesadaran bahwa kedudukan dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI) telah menempatkan dirinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang **berkewajiban melaksanakan tugas dinas pemerintahan umum ataupun** pembangunan yang ada pada hakikinya adalah mengemban misi perjuangan mewujudkan harapan, cita-cita dan tujuan masyarakat dan negara yang harus dilakukan secara baik, konsisten, arief, efisien dan efektif, sesuai dengan nilai-nilai keluhuran dan peradaban kemanusiaan .

Musanef (1994 : 12) mengemukakan bahwa :

“tujuan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya yaitu :

1. Menyesuaikan kecakapan pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja sebaik-baiknya.
2. Untuk mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapat hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidang-bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja dan cara-cara kerja yang lebih baik.
4. Meningkatkan kecakapan pengetahuan dan pengabdian, keahlian serta keterampilan kearah pembinaan karier Pegawai Negeri Sipilsebaik-baiknya”.

Mangkunegara (2003 : 52) menjelaskan bahwa :

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil mempunyai tujuan dan sasaran sebagai :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idelogi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan Sumber Daya Manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindari keusangan

i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai”.

Dari pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai pada umumnya dan dalam ini termasuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil tidak lain adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar lebih profesional, efektif dan efisien, dengan melakukan pekerjaan secara baik dan benar cermat dan teliti dengan tidak meninggalkan kaidah-kaidah moral, dengan mengutamakan kepentingan umum dan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini sesuai dengan pasal 31 UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegaskan :

- (1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Untuk tindak lanjut Pasal 31 UU Nomor 43 Tahun 1999 tersebut maka dalam upaya meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Diterbitkannya PP nomor 101 tahun 2000 tersebut merupakan dasar dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai negeri Sipil baik yang ada di pusat maupun di daerah (Provinsi/ kabupaten/ Kota).

E. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memegang peran yang strategis dan menentukan jalannya pemerintahan dan roda pembangunan menurut Syamsudin (2006 : 21) dalam buku Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diterbitkan Badan Kepegawaian Negara mengemukakan :

“Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang serta menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia inilah yang menggerakkan sumber daya lainnya, dan tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan berkompoten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara, 2011)”.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas organisasi yang bersangkutan tanpa adanya keahlian, kompetensi, dedikasi, dan kemampuan dari para pegawainya dalam hal ini pegawai negeri sipil.

Adapun yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah Setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (SANKRI, Buku III, Landasan dan Pedoman Pokok Penyelenggaraan Pengembangan System Administrasi Negara, 2003 : 169 LAN, Jakarta).

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan dan

pembangunan (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Lebih lanjut dalam pasal 2 dari undang-undang menegaskan

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
 - c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Suradji dalam buku Manajemen Kepegawaian Negara yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara 2006 : 247, mengemukakan bahwa :

1. Pegawai Negeri Pusat yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada departemen (kementerian) , lembaga non departemen, kesekretariatan lembaga negara, instansi pusat yang ada di daerah dan kepanitaraan pengadilan.
 - b. Pegawai Negeri Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan
 - c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonomi.
 - d. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang undangan diperbantukan atau diperkerjakan pada badan lain, Perusahaan umum, yayasan dan lain-lain.
2. Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Daerah otonom seperti daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dan gajinya dibebankan pada **Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau dipekerjakan pada pemerintah daerah atau pekerjaan di luar instansi induknya”**

Dari pengertian Pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa Pegawai negeri Sipil yang bekerja di daerah dengan penggajiannya menjadi beban APBD merupakan Pegawai Sipil Daerah, dalam konteks penelitian ini penulis menyoroti hanya Pegawai Sipil daerah yang berkerja di Kabupaten Kotawaringin Barat

dalam kaitan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan Dan pelatihan Pegawai negeri Sipil.

F. Pengertian Implementasi

Implementasi merupakan bagian tahapan – tahapan kebijakan publik, yaitu agenda-setting, formulasi, legetimasi, **implementasi**, evaluasi, reformulasi, dan terminasi. Dari Siklus ini implementasi hanya merupakan salah satu tahap dari proses kebijakan publik.

Menurut Subarsono dalam bukunya Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi, (2006 : 17) mengartikan Implementasi kebijakan sebagai :

"tindakan-tindakan oleh individu publik dan swasta (atau kelompok) yang diarahkan pada prestasi tujuan yang ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya".

Menurut Majone dan Wildavsky dalam Nurdin&Usman, (Buku Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum (2002;32) :

“Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan, serta mengemukakan implementasi sebagai evaluasi”.

Menurut Nurdin & Usman pada bukunya Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum (2002 : 27) :

“implementasi sebagai bagian dari program kurikulum. Proses implementasi dilakukan dengan mengikuti perkembangan dan mengadopsi program-program yang sudah direncanakan dan sudah diorganisasikan dalam bentuk kurikulum desain (dokumentasi) “.

menurut Solichin Abdul Wahab dalam bukunya Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. (2004 Jakarta: PT Bumi Aksara)

Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan

Dari pengertian dia atas dapat dipahami bahwa proses pelaksanaan implementasi dari sebuah kebijakan tidaklah mudah, karena dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai elemen, seperti kualitas kebijakan, kapasitas organisasi yang mendapat mandate untuk mengimplementasikan kebijakan, kemampuan sumber daya manusia yang ditugaskan, pemahaman dari pihak yang terkait akan pentingnya sebuah kebijakan di laksanakan dan lain sebagainya. Implementasi merupakan suatu kegiatan yang begitu kompleks dengan melibatkan banyak actor. Hogwood dan Gunn (1984 : 239-245) dalam Erwan Agus Puwanto, Ph.D dan Dyah Ratih Sulistyastuti, Msc (2002 : 25) mengemukakan bahwa : bahwa perfect implementation tidak terwujud dikarenakan hal antara lain sebagai berikut :

Lembaga pelaksana jarang yang bisa mandiri. Mereka sangat tergantung pada actor lain. Fakta yang ada menunjukkan bahwa prasyarat bagi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah adanya dukungan semua Sumberdaya yang dibutuhkan, baik itu sumberdaya finansial, teknologi, politik, informasi, sumber daya manusia (SUMBER DAYA MANUSIA) yang berkualitas dan lain sebagainya.

Disini terlihat bahwa implementasi suatu kebijakan tidak dapat hanya dilakukan oleh satu lembaga atau institusi tertentu tetapi suatu kebijakan akan terimplementasi dengan baik bila ada dukungan actor lain yang terkait. Seperti halnya pelaksanaan Diklat. Badan Diklat di suatu daerah atau Lembaga tertentu

yang mengelola Diklat Pegawai Negeri Sipil di daerah seperti halnya dalam penelitian ini di Kabupaten Kotawaringin Barat, Diklat Pegawai Negeri Sipil menjadi Tupoksi Badan Kepegawaian dalam ini di Bidang Diklat, dalam pelaksanaannya tetap berkoordinasi dengan pihak lain seperti Dinas Pengelola Keuangan, BKPP Propinsi, LAN dan tentu juga dengan SKPD dimana Pegawai Negeri Sipilnya diikutkan dalam kegiatan Diklat. Seperti yang dikemukakan oleh **Sabatier** (1986 : 718), bahwa ada enam variabel utama yang dianggap memberi kontribusi keberhasilan atau kegagalan implementasi. Enam variabel tersebut adalah :

- a. Tujuan atau sasaran kebijakan yang jelas dan konsisten ;
- b. Dukungan teori yang kuat dalam merumuskan kebijakan ;
- c. Proses Implementasi memiliki dasar hukum yang jelas sehingga menjamin terjadi kepatuhan para petugas dilapangan dan kelompok sasaran ;
- d. Komitmen dan keahlian para pelaksana kebijakan ;
- e. Dukungan para stakeholder ;
- f. Stabilitas kondisi sosial, ekonomi, dan Politik.

Artinya dalam implementasi sebuah kebijakan memerlukan koordinasi dengan berbagai pihak yang terkait dilihat dari variabel di atas. Pressman dan Wildavsky, dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyatuty, Msc (2012 : 17) mengemukakan bahwa implementasi dimaknai dengan beberapa kata kunci sebagai berikut :

Untuk menjalankan kebijakan (to carry out), untuk memenuhi janji-janji sebagaimana telah dinyatakan dalam dokumen kebijakan (to fulfill), untuk menghasilkan output, sebagaimana dinyatakan dalam tujuan kebijakan (to produce), untuk menyelesaikan misi yang harus diwujudkan dalam tujuan kebijakan (to complete).

Sementara Erwan dan Dyah memberikan definisi implementasi sebagai berikut :

“ Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan Kebijakan diharapkan akan muncul manakala policy out put dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan “.

Jadi dapat diartikan implementasi adalah suatu pelaksanaan dari kebijakan atau peraturan yang telah dibuat oleh suatu lembaga (pemerintah) dalam bentuk kegiatan nyata, terencana dan terukur yang dilakukan oleh individu dalam jabatan tertentu atau yang dilakukan oleh badan atau lembaga tertentu dengan kelompok sasaran tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

G. Pengertian Kompetensi

Ada banyak pendapat yang memberikan pengertian tentang Kompetensi, dapat di kemukakan sebagai berikut :

Menurut Muslich, (2009; 19):

“Kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati atau diukur. Kompetensi juga diartikan daya cakup, daya rasa dan daya tindak seseorang yang siap diaktualisasikan ketika menghadapi tantangan kehidupannya, baik masa kini maupun masa yang akan datang”.

Menurut Spencer and Spencer, (1993 : 9) :

“Kompetensi adalah Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya”.

Soeparno (2001 : 27) memberi pengertian :

“Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan dan kecakapan yang disyaratkan”.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya pegawai yang profesional dalam setiap organisasi, maka untuk memenuhi tuntutan itu perlu terus-menerus diupayakan peningkatan kemampuannya antara lain melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan

Sedangkan menurut Finch dan Crunkilton dalam buku Mulyasa (2004 : 37) bahwa yang dimaksud dengan :

“kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu”.

Kompetensi menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 (10) “ Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari pengertian di atas bahwa kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja dari seseorang. Pegawai yang memiliki kompetensi sudah tentu mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai rencana dan harapan, dengan hasil yang baik dan benar yang dapat dipertanggung jawabkan karena pegawai tersebut sudah ada skill atau keahlian dalam bidangnya.

Dalam hal ini pelatihan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil lebih dikenal dengan apa yang disebut pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya

sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara proporsional dan profesional, secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksudkan disini penekanannya lebih dititikberatkan pada sistem pendidikan dan pelatihan yang tujuannya untuk memperbaiki perilaku dan sikap, meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengaturan tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yaitu untuk mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Lebih lanjut dalam penjelasan pasal 3 dinyatakan bahwa pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

H. Pengertian Profesionalisme

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (2009; 45) bahwa :

“profesionalisme adalah, Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.”

Profesional yang dikemukakan oleh Sondang Siagian tersebut menunjuk kepada individu yang memiliki keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas tertentu sehingga memberikan nilai bermutu terhadap hasil yang dikerjakan oleh yang bersangkutan. Artinya kalau yang bersangkutan pegawai negeri sipil tentu dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat atau pihak lain yang dilayani termasuk organisasi dimana Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bertugas.

Sementara menurut Sedarmayanti dalam bukunya Pengembangan Kepribadian Pegawai (2004 :32) bahwa:

“Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.”

Pendapat ini lebih memberikan perhatian bahwa sikap atau keadaan dimana profesional akan terwujud bila pegawai diberikan Pendidikan dan Pelatihan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya, artinya pegawai yang sudah mendapatkan pendidikan akan menjadi lebih ahli dalam melaksanakan tugas dengan kata lain profesional merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu.

Selain itu Agus Dwiyanto dalam bukunya Mengembalikan Kepercayaan

“Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba”.

Kemudian pula Agus Dwiyanto dalam bukunya Reformasi Birokrasi (2011 13) :

“Profesionalisme menurutnya adalah, “Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.”

Disini Profesional merupakan suatu sikap dan tindakan aparatur dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil dimana setiap menjalankan tugas atau melakukan suatu pekerjaan selalu berdasarkan pada ilmu pengetahuan dan tentu saja berdasarkan ketentuan yang berlaku yang mengutamakan kepentingan Publik.

Sedangkan menurut Agung Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik (2005: 37) menyatakan bahwa :

“Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik menurut digambarkan sebagai, bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah resposivitas.”

Pengertian ini yang dikatakan profesional merupakan kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat sehingga mampu mengembangkan pelayanan yang diinginkan masyarakat artinya tanggap apa yang menjadi keinginan masyarakat selaku pengguna layanan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Kamus Kata-kata serapan asing dalam Bahasa Indonesia, karangan J.S. Badudu (2003 : 47) memberikan arti :

“Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau cirri orang yang professional. Sementara kata professional sendiri berarti bersifat profesi, memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan pelatihan serta beroleh bayaran karena keahliannya”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa professional merupakan indikasi dari adanya keahlian, kualitas, pengetahuan dan keterampilan dari seseorang ketika yang bersangkutan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. pegawai negeri yang professional adalah pegawai yang memiliki kemampuan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar dan dilakukan secara efektif dan efisien.

I. Pengertian Kebijakan dan Kebijakan Publik

(1) Pengertian Kebijakan

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan tentang kebijakan dan kebijakan Publik yaitu sebagai berikut :

Menurut Hoogerwerf dalam Sjahrir dalam bukunya *Kebijaksanaan Negara: Konsistensi dan Implementasi* (1988; Jakarta, LP3ES) menyatakan bahwa :

Konsistensi dan Implementasi (1988; Jakarta, LP3ES) menyatakan bahwa :

“Kebijakan adalah Semacam jawaban terhadap suatu masalah, merupakan upaya untuk memecahkan, mengurangi, mencegah suatu masalah dengan cara tertentu, yaitu dengan tindakan yang terarah”.

Dalam pengertian ini kebijakan merupakan tindakan dalam menyelesaikan masalah artinya tindakan yang diambil merupakan jalan keluar untuk

menyelesaikan atau menjawab masalah yang terjadi yang dilakukan dengan cara tertentu dan terarah, tentu dilakukan dengan prosedur dan tata cara yang dilakukan dengan keahlian sementara menurut Gordon W Paul dalam Erlangga (1992 ; 17) bahwa kebijakan adalah :

“jalan atau cara dari lembaga yang berperan sebagai pemegang kewenangan publik, dalam hal ini pemerintah untuk mengatasi suatu permasalahan atau sekelompok permasalahan yang saling berhubungan”.

Dalam hal ini kebijakan merupakan hal yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang (pemerintah) untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, tentu baik permasalahan terkait dengan internal pemerintah itu sendiri maupun permasalahan yang terjadi lingkungan masyarakat, artinya kebijakan terkait dengan tindakan pemerintah terkait ini Carl Friedrich dalam buku Samodra Wibawa (2011 : 15) Politik Perumusan Kebijakan Publik yang diterbitkan Graha Ilmu, menyebutkan bahwa :

Kebijakan adalah arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok orang atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu.

Disini kebijakan dikatakan sebagai tindakan baik hambatan maupun kesempatan, artinya kebijakan disini lebih kepada pengendalian baik dilakukan secara pribadi, kelompok ataupun yang dilakukan oleh pemerintah. lebih lanjut dalam buku yang sama James E.Anderson mengemukakan bahwa “ kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud, yang ditetapkan oleh seseorang atau beberapa actor guna mengatasi suatu masalah “.

Kebijakan dimaksud adalah tindakan yang diambil baik oleh seseorang maupun kelompok untuk mengatasi masalah.

Sementara itu Fajar Suprianto memberikan pengertian tentang kebijakan bahwa :

“kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat mengatur perilaku dengan tujuan tertentu. Kebijakan pada umumnya prolem solving dan pro aktif. Contoh kebijakan Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keppres, Kepmen , Perda, Perbup, Keputusan Bupati dan lain sebagainya”.

(2) Pengertian Kebijakan Publik

Pengertian Kebijakan dan kebijakan Publik para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda meskipun focus yang dimaksudkan adalah sama, sebuah tindakan atau keputusan yang diambil untuk dilaksanakan atau dijadikan pedoman.

Menurut Carl I. Friedrich dalam Riant Nugroho (2009 : 32) menjelaskan kebijakan publik sebagai :

“Serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada, di mana kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Dalam pengertian ini kebijakan merupakan tindakan yang diambil seseorang, kelompok atau pemerintah dalam rangka mengatasi masalah untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan potensi yang ada dan sekaligus mengurangi serta menghilangkan kendala atau hambatan yang terjadi dan belum terjadi.

Selain itu menurut Anderson dalam Riant Nugroho (2009; 35) mendefinisikan “ kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau persoalan. “.

Disini kebijakan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk mengatasi suatu persoalan, artinya sebuah tindakan yang diambil rangka memecahkan masalah yang ada untuk mencapai tujuan tertentu dari sebuah organisasi tentunya.

Sedangkan menurut Thomas R. Dye dalam bukunya *Understanding Public Policy* (1987 : 23) Kebijakan publik menurut Dye didefinisikan sebagai :

“*Whatever governments chooses to do or not to do*”. Kebijakan publik adalah apa yang pemerintah pilih untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu”.

Pengertian Kebijakan Publik yang disampaikan Dye tersebut menegaskan bahwa kebijakan adalah tindakan yang diambil oleh Pemerintah. Pemerintah melakukan atau tidak melakukan sesuatu adalah kebijakan Publik, oleh karena itu pemerintah melakukan pembiaran terhadap permasalahan public juga harus mempertanggung jawabkannya. Dengan demikian, artinya setiap hal-hal yang terjadi dalam lingkup jawab pemerintah meskipun tidak dilakukan oleh pemerintah itu merupakan kebijakan pemerintah. Dalam hubungan ini juga Carl Friedrich, dalam Moch.Ilyas (2001 : 17) memberi definisi :

“Kebijakan atau kebijakan Publik yaitu sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan atau mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau

maksud tertentu (dalam Moh.Ilyas Purwo Agomo, Jaringan Pesantren dan Kebijakan Publik)”.
Kebijakan Publik diartikan suatu tindakan yang diusulkan seseorang atau pemerintah yang merupakan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu sejalan dengan itu James E. Anderson dalam Moch.Ilyas Purwo Subagyo, P.(1995. : 21), memberi definisi :

“Kebijakan atau kebijakan Publik yaitu sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan atau mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu”.

Dalam pengertian ini kebijakan public sebagai suatu arah tindakan yang mempertimbangkan hambatan guna mencapai tujuan.

Sementara Samudra Wibawa dalam bukunya Politik Perumusan Kebijakan Publik (2011 : 13) berpendapat bahwa yang di maksud Kebijakan Publik adalah

“ setiap keputusan yang dibuat oleh suatu “ system politik “ Negara, provinsi, kabupaten dan desa, atau RW dan RT. Badan/Lembaga/organ supra Negara seperti ASEAN, EU, PBB, dan WTO juga termasuk sistem politik . Setiap system ini membuat kebijakan public-untuk “public” masing-masing dan untuk itu system itu menghimpun serta mengerahkan sumber daya public yang bersangkutan

Disini jelas bahwa yang dimaksud dengan kebijakan publik tidak lain adalah dalam rangka pengaturan untuk Publik masing-masing, artinya tidak semua kebijakan (public) berlaku umum, kebijakan tentang Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil misalnya, tentu nya berlaku dilingkungan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku.

Dapat diartikan bahwa kebijakan adalah suatu keputusan (tertulis) yang berupa aturan dari lembaga atau pimpinan lembaga untuk melaksanakan sesuatu kegiatan atau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, kebijakan suatu organisasi atau pimpinan organisasi bisa saja menindak lanjuti kebijakan atau aturan yang lebih tinggi yang dibuat untuk suatu hal.

J. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Konsep fundamental yang mendasari pentingnya kebijakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai menurut Islamy (2010 : 210) yang mengutip pendapat O.G. Stahl (1976), adalah sebagai berikut :

1. "Learning is lifelong process, tidak ada batas bagi seseorang untuk berhenti belajar. Setiap orang harus terus belajar dan belajar dari lingkungan, teman, atasannya, bawahan, ataupun dari siapa saja, dimana saja, kapan saja.
2. The job itself is formidable instrument for training, setiap pegawai bisa belajar ditempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah penugasan dari suatu bagian ke bagian lain pegawai bisa belajar dan memperoleh pengalaman kerja baru selain itu untuk mempersiapkan pegawai guna memperoleh tanggung jawab yang lebih besar.
3. Another instrument of training is found in the very process of administration, pelatihan juga bisa diperoleh ketika pegawai memperoleh pelimpahan tanggung jawab dari atasannya, sehingga ia bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk bisa tumbuh dan berkembang.
4. There is Great advantage in introducing fresh, and even controversial ideas into organization, pengalaman dan kesempatan belajar bisa juga diperoleh pegawai dari gagasan baru, segar bahkan kontroversial dari pelbagai pihak luar (misalnya para konsultan, para tokoh yang berpengaruh, pendemo, dan lain sebagainya) ke dalam organisasi. Semuanya itu bisa memberikan pengalaman yang luas bagi pegawai, sehingga bisa dipakai untuk meningkatkan kinerja diri pegawai yang bersangkutan."

Peran Pendidikan dan pelatihan menjadi penting seiring dengan peningkatan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dan semakin professional, dalam paparannya Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementrian Dalam Negeri Ir.Tarmizi. Karim, Msc. Yang disampaikan pada

pertemuan Perencanaan Program Diklat Aparatur di Bandung tahun 2011, mengemukakan antara lain tingkat produktivitas Pegawai Negeri Sipil masih rendah, turunnya kepercayaan masyarakat, pelayanan aparatur menurun, disebabkan antara lain sumber daya, kompetensi, kapasitas aparatur belum memadai sehingga perlu adanya kebijakan untuk mendukung peningkatan kualitas aparatur, hal ini sejalan dengan salah satu prioritas nasional bahkan yang pertama yaitu reformasi birokrasi. Salah satu upaya dalam reformasi birokrasi adalah peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan.

Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemda :

1. Mengintegrasikan diklat dengan system pembinaan atau pola pegawai negeri sipil daerah, untuk itu agar penempatan dalam jabatan atau penugasan pegawai memperhatikan diklat yang diikuti ;
2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat antara lain dengan membentuk atau mengembangkan unit *non structural* atau Tim sertifikasi Kompetensi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi ;
3. Mengembangkan program diklat dengan prioritas diklat teknis substantif dan diklat fungsional, untuk itu agar dalam penyusunan program diklat disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja daerah dan system pembinaan atau pola karir Pegawai Negeri Sipil Daerah .
4. Meningkatkan koordinasi penyelenggaraan diklat, sehubungan itu agar Kepala badan Diklat Provinsi, Kabupaten /Kota atau sebutan lain untuk lebih proaktif berkoordinasi baik dengan unit kerja daerah maupun dengan stakeholder lainnya ;
5. Meningkatkan kapasitas Badan Diklat Provinsi, Kabupaten/Kota atau sebutan lain, meliputi manajemen kediklatan (widyaiswara, pengelola dan tenaga lainnya, sarana dan prasarana kediklatan) ;
6. Meningkatkan anggaran diklat melalui APBD Provinsi, APBD Kabupaten/Kota guna mendukung upaya peningkatan kapasitas/kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur, khususnya Pegawai Negeri Sipil Daerah melalui Diklat (Paparan Kaban Diklat Kemendagri tahun 2011 di Bandung).

Disini jelas bahwa kebijakan Pendidikan dan pelatihan aparatur untuk lingkungan Kementerian Dalam Negeri telah diprogramkan dengan jelas semestinya hal ini menjadi acuan bagi daerah untuk melaksanakan Pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai negeri sipil di daerah. Termasuk prioritas diklat yang seharusnya dilaksanakan. Seperti hal Badan pendidikan dan Pelatihan Kementerian dalam Negeri untuk tahun 2012. Lebih lanjut Kepala Badan Diklat Kemendagri mengemukakan :

Prioritas Program Diklat, mempertimbang kebutuhan situasi dan kondisi daerah, untuk tahun 2012 prioritas program diklat di lingkungan kemendagri dan Pemda yaitu :

1. Diklat Teknis Substantif Penyelenggaraan Pemerintah daerah, Diklat teknis Substantif sesuai ke khususan (keunggulan) daerah dan Diklat Fungsional Binaan Kemendagri.
2. Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang di bina oleh Kementerian lembaga lain/LPNK dengan target peserta yang karena tugas dan/atau jabatannya.
3. DIKLAT PIM diutamakan dengan target peserta bagi yang telah menduduki jabatan structural.

Dalam penelitian penulis lebih mendalami pelaksanaan Diklat Pim dalam kaitan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000.

Sesuai dengan Permendagri No 31 Tahun 2007, Pasal 10 ditegaskan

bahwa penyelenggara Diklat (pejabat strukturalnya) harus memiliki sertifikat

Management of Training (MOT) dan harus memiliki *Training Officer Course* (TOT) bagi petugas pelaksana Pendidikan dan Pelatihannya.

Lebih lanjut Kepala Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri

memaparkan sebagai berikut :

- a. Diklat hanya dapat dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi, Kabupaten/Kota sebutan lain dan unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang kediklatan ;
- b. Kegiatan Diklat yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi, Kabupaten/Kota atau sebutan lain dan atau unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang kediklatan harus menyertakan SKPD yang bertanggung jawab terhadap muatan kurikulum dan substansi materi.
- c. Badan Diklat Provinsi mengkoordinasikan kegiatan kediklatan pada unit pelaksana teknis SKPD di lingkungan Provinsi masing-masing,
- d. Badan Diklat Kabupaten / Kota atau sebutan lain kegiatan kediklatan pada unit pelaksana teknis SKPD di lingkungan provinsi masing-masing.
- e. Dalam hal SKPD masih memiliki anggaran untuk pengiriman peserta diklat dan atau mengirimkan peserta ke luar daerah, SKPD pengirim menginformasikan kepada Badan Diklat Provinsi, Kabupaten/Kota atau sebutan lain;
- f. Kegiatan diklat yang dibiayai dan / atau dilaksanakan oleh lembaga/instansi/ unit kerja dari luar provinsi, kabupaten /kota yang melibatkan SKPD harus menyertakan Badan Diklat Provinsi, Kabupaten/Kota atau sebutan lain sebagai instansi yang bertanggung jawab dan berkompeten dibidang peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia aparatur melalui diklat ;

- g. Bimbingan teknis, orientasi, sosialisasi, dan kegiatan lain sejenis yang dilaksanakan oleh SKPD sesuai ruang lingkup tugas pokok dan fungsinya menyertakan badan diklat Provinsi, Kabupaten/Kota atau sebutan lain.

Terlaksananya kegiatan Diklat di daerah peran Pemerintah daerah sangat menentukan, oleh karena itu Kementrian Dalam Negeri melalui Badan Diklat nya, yang disampaikan oleh Kepala Badan Diklat Kemendagri pada tahun 2011 di Bandung menegaskan, bahwa pemerintah Daerah :

1. Menyeimbangkan alokasi dana untuk kegiatan di bidang kediklatan dengan proyeksi se kurang-kurangnya 2,5 % dari belanja pegawai .
2. Menyelenggarakan kegiatan kediklatan dalam siklus manajemen diklat yang utuh, mulai dari pra diklat, in diklat dan pasca diklat.
3. Menyusun Program Diklat yang komprehensif disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran dalam pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah.
4. Memonitor dan mengevaluasi pemanfaatan alumni diklat sesuai dengan tujuan pembelajaran dan peningkatan kemampuan yang dicapai melalui penyelenggaraan diklat.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan diklat dengan pusat serta kegiatan pada badan atau Kantor Pendidikan dan Pelatihan Provinsi, Kabupaten dan Kota.
6. Menyediakan Aparatur yang sesuai dengan kompetensi di bidang kependudukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran badan Diklat di daerah baik di Provinsi ataupun di kabupaten/ Kota sangat strategis dan menentukan dalam pelaksanaan dan keberhasilan Diklat di daerah. Di daerah tidak semua memiliki Badan Diklat atau unit yang mengelola kediklatan berdiri sendiri, sebagian daerah penanganan diklat di gabungkan dengan penangan bidang kepegawaian lainnya, seperti halnya yang menjadi lokus penelitian ini, yakni Kabupaten Kotawaringin Barat, penanganan Diklat berada pada Badan Kepegawaian, yang termasuk dalam Bidang Diklat.

Dalam pelaksanaan diklat ada beberapa kebijakan yang terkait atau ada hubungannya dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai yang dijadikan pedoman atau dasar dalam rangka kegiatan Pendidikan pelatihan Pegawai Negeri Sipil:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
3. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Kepala LAN Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan bagi Pegawai Negeri Sipil Gol III
6. Peraturan Kepala LAN Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Pim IV.

Dari kebijakan-kebijakan tersebut yang langsung mengatur Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, oleh karenanya seperti dikemukakan dalam latar belakang diatas penelitian diberi judul Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (Study Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Berdasarkan PP 101 Tahun 2000 di Kabupaten Kotawaringin Barat)

K. Jenis dan Jenjang Diklat Pegawai Negeri Sipil

Menurut Suradji dalam bukunya Manajemen Kepegawaian, yang mengacu pada Peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000, membagi jenis dan jenjang Diklat sebagai berikut :

1. Jenis Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabat;
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil. Diklat Prajabatan terdiri atas :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan I;
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan II;
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan III;

b. Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan Pegawai Negeri Sipil ada 3 (tiga) jenis, yaitu:

1) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) ;

Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklatpim terdiri atas 4 (empat) jenjang, yaitu :

- a) Diklatpim Tingkat IV, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- b) Diklatpim Tingkat III, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
- c) Diklatpim Tingkat II, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
- d) Diklatpim Tingkat I, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I.

2) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Diklat Fungsional adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Beberapa contoh jabatan fungsional di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sudah diberikan didepan.

Jenjang Diklat Jabatan Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh masing-masing instansi Pembina Jabatan Fungsional.

Contoh : Jabatan Fungsional Widyaiswara jenjang Diklatnya ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Untuk jenjang Jabatan Fungsional Peneliti ditetapkan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).

3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi Teknis adalah kemampuan dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang masing-masing Departemen/LPND. Adapun Pegawai Negeri Sipil yang perlu mengikuti Diklat Teknis adalah

Pegawai Negeri Sipil yang telah dievaluasi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara). Dengan memperhatikan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT Instansi dan Tim Seleksi Diklat Instansi)".

L. Peserta dan Penyelenggaraan Diklat

Dalam Manajemen Pegawai negeri sipil yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (2011 : 90) Peserta Diklat disesuaikan dengan jenis Diklat yang dilaksanakan yaitu :

1. Peserta Diklat Prajabatan adalah Seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil;
2. Peserta Diklatpim adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki Jabatan Struktural eselon I, II, III, dan IV;
3. Peserta Diklat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki Jabatan Fungsional tertentu;
4. Peserta Diklat Teknis adalah Pegawai Negeri Sipil yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.

Lebih lanjut dalam Badan Kepegawaian Negara (2011 : 91) dijelaskan Penyelenggaraan Diklat dapat dilakukan secara klasikal maupun nonklasikal

1. Penyelenggaraan Diklat Pegawai Negeri Sipil secara klasikal artinya dilaksanakan didalam kelas atau penyelenggaraan Diklat dilakukan secara tatap muka langsung;
2. Penyelenggaraan Diklat nonklasikal dilakukan dengan pelatihan di alam bebas, pelatihan di tempat kerja, atau pelatihan dengan sistem jarak jauh.

Diklat yang dilakukan selama ini terutama Diklatpim merupakan kombinasi dari penyelenggaraan yang disebutkan di atas yaitu dilaksanakan di dalam kelas dan juga di lapangan.

M. Definisi Operasional

Dalam tulisan ini perlu penulis mengemukakan definisi operasional judul penelitian ini agar mempunyai batasan yang jelas dan bisa diukur agar tidak terjadi kesalah pahaman.

Judul Penelitian ini adalah : Pengembangan Pegawai negeri Sipil melalui Pendidikan Pelatihan (Study Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat).

Definisi operasionalnya adalah : Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kotawaringin Barat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Pengembangan yang dimaksud : peningkatan Kompetensi dan Pengetahuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan Dan pelatihan : Kegiatan penyelenggaraan memberikan pengetahuan dan peningkatan kemampuan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara secara terencana, terukur dengan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

N. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkaya penulisan ini penulis akan mengutarakan hasil penelitian terdahulu yang ada relevan dengan penelitian ini :

No	Peneliti	Judul / Tahun	Kesimpulan
----	----------	---------------	------------

1	M. Irawan Fazurahman	Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah Melalui Pendidikan dan Pelatihan Di Kota Balikpapan (2002)	<p>1) Sumber daya Aparatur Pemerintah Kota Balikpapan mempunyai potensi yang cukup besar namun selama ini belum diberdayakan secara optimal;</p> <p>(2) bentuk-bentuk pengembangan sumber daya aparatur yang dilakukan oleh pemerintah kota Balikpapan adalah (a) melalui diklat struktural;(b) diklat fungsional.</p> <p>(3) proses pengembangan sumber daya aparatur sebagai berikut : (a) melalui proses seleksi persyaratan administrasi ; dan (b) melalui test penyaringan secara tertulis dan interview serta apabila dinyatakan lulus maka akan diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan ADUM;</p> <p>(4) pendidikan dan pelatihan dalam menciptakan aparatur yang professional sesuai dengan prinsip <i>the right man on the right place</i> dan sarana dan prasarana belum memadai</p>
2.	Darmanto	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (1999)	<p>a) kinerja yang dimiliki pegawai, baik yang diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, maupun ketepatan waktu kerja, dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan motivasi;dan</p> <p>(b) pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan bekal berupa wawasan baru dalam pekerjaan.</p>
3	DT. Iqro Ramadhan	Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah daerah (Studi tentang Pendidikan dan Latihan Administrasi Umum di Setretariat Daerah Kabupaten Bulungan Propinsi Kalimantan Timur)	Pemerintah Kabupaten Bulungan dalam meningkatkan kinerja aparaturnya melalui diklat telah berjalan sesuai dengan mekanismenya, begitupun dalam hal koordinasi telah berjalan dengan baik di antara pihak-pihak yang terlibat secara fungsional sebagai modal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dimasa otonomi daerah ;

		(2002)	diklat kader atau manajemen pemerintahan ini ditujukan untuk menambah wawasan pegawai dengan mengirimkan atau memberikan kemudahan untuk tugas belajar di perguruan tinggi yang kompatibel; diklat prajabatan ditujukan kepada pegawai baru atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi Pegawai Negeri Sipil penuh, sehingga nantinya mereka sudah siap mengemban tugasnya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. Pada umumnya keempat jenis diklat ini berjalan sebagai mana mestinya.
4	M.Tarno Seman	Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Melalui Pendidikan dan pelatihan (Suatu Studi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tranmsmigrasi Propinsi Kalimantan Timur) (2003)	<p>(1) Dalam rangka pembinaan karier melalui promosi masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persyaratan jabatan dengan potensi apratur itu sendiri;</p> <p>(2) Program pengembangan sumber daya aparatur Disnakertran Propinsi Kaltim melalui diklat kader, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat prajabatan secara keseluruhan dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut :</p> <p>(a) Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi apraturnya telah berorientasi pada pembentukan sosok pimpinan yang generalis, kondisional dan situasional, namun belum ada yang jelas mengarah kepada kebutuhan pemerintah, disamping dengan terbastasnya peluang atau kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan;</p> <p>(b) Pihak-pihak yang terlibat pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan adalah Disnakertrans Propinsi Kaltim, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kaltim dan Bandiklat /lembaga diklat lainnya, disamping itu yang juga cukup berperan adalah aparatur dan atasan yang memberikan dukungan positif;</p> <p>(c) Bentuk dan prosedur</p>

			<p>pengembangan sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan khususnya dari segi proses nampaknya belum berorientasi ke manajemen yang mengarah pada profesionalisme; (d) Kemampuan atau kinerja aparatur Disnakertran Propinsi Kaltim setelah mengikuti diklat dapat ditingkatkan.</p>
5	Bernadus Bura Gela	<p>Pengembangan Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sumba Barat) (2004)</p>	<p>(1) Kondisi aparatur Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sumba Barat secara umum dapat dikatakan kurang memadai bila dilihat dari tingkat pendidikan formal yakni sebesar 64,52 % atau sebanyak 31 pegawai berpendidikan SMP dan SMA dan dilihat dari sisi eselon, maka Cuma 22 jabatan yang terisi 8 jabatan belum terisi ;</p> <p>(2) Aparatur dinas pendapatan daerah telah mengikuti berbagai jenis pendidikan dan pelatihan sebagai dalam mempersiapkan sumber daya aparatur yang berwawasan luas, berpengalaman dan professional dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat seperti diklatpim dan diklat teknis fungsional ;</p> <p>(3) Kebijakan yang digunakan dinas pendapatan daerah Kabupaten Sumba Barat dalam melayani masyarakat sudah cukup memadai, karena kebijakan itu membantu warga pasar sebagai wajib redistribusi untuk mengurus dan menyelesaikan kewajibannya dengan petugas dinas ;</p> <p>(4) ada dua faktor pendukung terhadap pendidikan dan pelatihan yakni :</p> <p>(a) kemauan bupati yang didukung oleh DPRD dalam meingkatkan kualitas aparatur ;</p> <p>(b) kemauan para pegawai untuk mengikuti.</p> <p>faktor penghambatnya adalah</p> <p>(c) keterbatasan dana untuk program</p>

			pengembangan aparatur : (d) pelaksanaan seleksi untuk diklat kurang obyektif.
6	Nova Dewi	Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi di kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Malang) (2005)	Menunjukkan bahwa program-program pengembangan sumber daya manusia melalui Diklat memberikan manfaat dan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai yang meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan pengetahuan tentang pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas dapat diklasifikasikan sebagai berikut: pertama, penelitian pada kualitas sumber daya manusia pasca pendidikan dan pelatihan, kedua, pendidikan dan pelatihan sebagai metode peningkatan kualitas sumber daya manusia dan ketiga, jenis pendidikan dan pelatihan.

Penelitian terdahulu tidak secara khusus mendalami implementasi kebijakan terkait dengan Pendidikan dan Pelatihan. Dalam penelitian ini penulis mengkaji sejauh mana implementasi kebijakan tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan, terutama Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dengan segala dukungan dan hambatannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan mendalami bagaimana implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri di Kabupaten Kotawaringin Barat dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Selain itu juga peneliti ingin mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam rangka Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tersebut, termasuk Sumberdaya aparatur dan alokasi dana dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah 101 dimaksud serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Yang tidak kalah pentingnya adalah kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini mengambil responden aparatur Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat / pejabat yang terkait. Juga tidak menutup kemungkinan informan lain yang dapat dimintai keterangannya demi kelengkapan informasi yang dapat mendukung penelitian ini.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian pada hakekanya adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memecahkan masalah atau menemukan jawaban suatu masalah. Dalam pelaksanaannya memerlukan metode dengan pokok permasalahan yang diteliti, sehingga perolehan data yang dikehendaki menjadi relevan dengan permasalahan yang ada. Dengan demikian metode penelitian sangat diperlukan untuk mempermudah penulisan, penyusunan dan pelaporan hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisa data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggunakan cara memanfaatkan memaparkan data yang diperoleh dari pengamatan, study kepustakaan), wawancara, dan pengamatan lapangan (observasi), kemudian dianalisa dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan. Artinya penelitian ini tidak lebih daripada penelitian yang bersifat penemuan fakta-fakta, seadanya (*fact finding*). Dimana hasil penelitian lebih ditekankan pada pemberian gambaran secara obyektif tentang keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti.

Penelitian kualitatif menghasilkan data diskriptif 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 konteks dari suatu

kebutuhan (*entity*) yang didasarkan pada beberapa asumsi yaitu :

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

Ada beberapa alasan penulis menggunakan penelitian kualitatif, pertama, penelitiannya berbentuk siklus, artinya kegiatan pengumpulan data dan analisa data berlangsung secara bersamaan (simultan) dan kegiatan itu berlangsung secara terus menerus sejak awal penelitian ; kedua, data bersifat kompromi, artinya data-data / informasi/ keterangan yang terkumpul, dianalisa dan diinterpretasi masih dapat dikonfrontir dengan, informan atau pihak lain yang memiliki kompetensi terhadap masalah yang diteliti; ketiga, peneliti sekaligus berperan sebagai instrument penelitian, sehingga kepekaan dalam melihat perubahan data yang dikaitkan dengan informan dalam memberikan data atau menjawab pertanyaan yang diajukan sangat menentukan.

Untuk dapat menggambarkan secara *holistic* apa yang menjadi masalah penelitian, maka informasi dan data yang diperoleh dilakukan dengan cara merekam data dan informasi yang diperlukan. Oleh karena dilakukan pemahaman fenomena dalam segenap konteks dan mengamati berbagai interaksi yang terjadi.

Pertimbangan lain yang mendasari digunakan penelitian yang bersifat kualitatif, karena penelitian kualitatif tidak hanya mengungkapkan peristiwa nyata yang bisa kuantitaskan, tetapi lebih dari itu hasilnya diharapkan dapat mengungkapkan nilai-nilai yang tersembunyi. Dengan demikian melalui jenis dan pendekatan penelitian ini secara kronologis dan secara rinci masalah pokok dalam penelitian ini, sehingga hasilnya dapat dalam bentuk rekomendasi kepada pemerintah daerah khususnya melalui Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, keempat ; dengan menggunakan pendekatan kualitatif diharapkan peneliti dapat mengkaji gambaran maupun hasil analisa yang lebih mendalam sesuai dengan fokus yang telah ditetapkan yang lebih leluasa dan fleksibel.

Menurut Bogdan dan Taylor (1975: 5) mendefinisikan :

“metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pemilihan pendekatan kualitatif berdasarkan atas spesifikasi obyek penelitian dan juga agar didapat informasi yang mendalam tentang obyek kajian. Semua itu agar dapat menjawab ketertarikan terhadap permasalahan yang tengah dikaji”.

Penulis melakukan wawancara dan sekaligus mengamati obyek kajian Sehingga informasi yang di dapat bukan saja hasil dari wawancara tetapi juga hasil pengamatan. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan fenomenologi, Pendekatan ini sesuai pendapat Moleong, (2001: 9).bahwa :

“Pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini sesuai dengan latar permasalahan yang akan diteliti. Fenomenologi tidak berasumsi bahwa peneliti mengetahui arti sesuatu bagi orang-orang yang sedang diteliti oleh mereka. Inkuiri fenomenologi dimulai dengan diam yang merupakan tindakan untuk menangkap pengertian sesuatu yang sedang diteliti. Hal yang ditekankan dalam fenomenologi adalah aspek subyek dari perilaku

orang. Peneliti berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang diteliti sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka sendiri di sekitar peristiwa dalam kehidupan sehari-hari. Menurut pandangan ini, para makhluk hidup tersedia berbagai cara untuk menginterpretasikan pengalaman melalui interaksi dengan orang lain dan bahwa pengertian pengalaman kitalah yang membentuk kenyataan”.

Menurut Prasetya Irawan Dalam buku Metodologi Penelitian Administrasi, penerbit Universitas terbuka, 2005, Jakarta, yang diambil dari beberapa sumber (Creswell, 1994, Denzin & Lincoln, 1994, Guba & Lincoln, 1994, Mostin, 1985, Biklen, 1982) menyebutkan ciri-ciri penelitian kualitatif :

1. Menkonstruksi realitas makna sosial dan budaya ;
 - a. Tertarik pada interaksi peristiwa dan proses ;
 - b. Variabel-variabel sangat kompleks dan sulit diukur ;
 - c. Kontekstual ;
 - d. Keterlibatan peneliti sangat penting ;
 - e. Latar belakang alami (natural) ;
 - f. Sampel purposif ;
 - g. Analisis induktif ;
 - h. Mengutamakan makna di balik realitas ;
 - i. Tertarik pada Why daripada what.

Lebih lanjut Prasetya Irawan mengemukakan :

” Penelitian kualitatif tidak hanya memetakan apa yang ada secara nyata (eksplisit), tetapi justru memetakan dan merekonstruksi realitas yang implisit, nyata tapi tak kasat mata, dari berbagai faktor sosial dan budaya. Penelitian kualitatif tidak mengkonfirmasi realitas (seperti uji hipotesis) tetapi membangun realitas yang sebelumnya tersembunyi (implisit) menjadi nyata (eksplisit)” (Prasetya Irawan : 2010)

C. Fokus Penelitian

Prasetya Irawan dalam bukunya Metodologi Penelitian Administrasi mengemukakan bahwa :

“ ... tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami makna (*meaning*) yang berada di balik fakta-fakta, pemahaman yang mendalam (*deep understanding, verstehen*) terhadap sesuatu fenomena sosial adalah terpenting. Karena itu isu-isu kuantifikasi data, definisi variabel yang ketat, hipotesis, atau pengujian statistik menjadi suatu tidak

penting dalam penelitian kualitatif. Harus diingat, penelitian kuantitatif (*qualitative research*) tidaklah sama dengan data kualitatif (*qualitative data*)“

Lebih lanjut dijelaskan bahwa permasalahan penelitian kualitatif biasanya muncul dari isu–isu umum, yang kemudian permasalahan ini semakin lama semakin jelas dan mengkristal, sehingga permasalahan penelitian kualitatif lazim disebut fokus penelitian

Fokus penelitian ini perlu ditentukan dengan tujuan untuk menjamin agar jangan sampai terjadi pembiasan dalam melakukan suatu kajian terhadap masalah penelitian. Dengan kata lain, fokus penelitian bertujuan agar suatu masalah penelitian dibatasi sedemikian rupa sehingga tidak adanya penyimpangan dalam pengumpulan data dan informasi.

Dengan demikian penetapan fokus penelitian sebagai upaya untuk membatasi diri untuk hanya berhubungan dengan orang atau kelompok orang yang benar-benar terkait bahkan sebagai pelaku terkait masalah yang diteliti, sebab bertolak dari perumusan masalah fokus penelitian di tentukan.

Dengan memperhatikan uraian di atas maka menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian serta Sumber daya Aparatur Bidang Diklat dalam rangka Implementasi PP 101 tahun 2000;
2. Bentuk Pengembangan PNS Mekanisme dan prosedurnya ;
3. Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000.
4. Kebijakan daerah dalam Implementasi PP nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil

5. Keterkaitan Lembaga lain dalam pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000 ;
6. Sarana dan Prasarana yang ada dalam rangka Pelaksanaan Diklat
7. Tentang Diklat: Pemanfaatan alumni Diklat, Materi Diklat, Jenis dan Lokasi Diklat.

D. Lokus Penelitian

Adapun lokus atau lokasi Penelitian ini adalah di Kabupaten Kotawaringin Barat dengan mengambil tempat di Badan Kepegawaian yang mempunyai tugas pokok dalam manajemen kepegawaian termasuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Penetapan lokus/ lokasi penelitian didasarkan dengan pertimbangan :

1. Peneliti bekerja di Bidang Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, sudah tentu banyak mengetahui bagaimana pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil dalam rangka tindak lanjut PP Nomor 101 Tahun 2000 ;
2. Dalam banyak hal terkait implementasi PP 101 Tahun 2000 kendalanya ada pada kebijakan anggaran termasuk sarana dan prasarana yang ada dan Sumber daya aparatur.

E. Pengambilan Kuantitatif

Sampel diperlukan sebagai cermin dari populasi objek penelitian. Populasi dapat berarti sebagai keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian (Nawawi, 1983). Setelah populasi

ditentukan dengan jelas, barulah dapat ditetapkan apakah mungkin untuk meneliti seluruh populasi atau mengambil sebagian populasi.

Menurut Prasetya Irawan dalam buku Metodologi Penelitian administrasi, bahwa kebanyakan penelitian kualitatif adalah penelitian non Populasi (non population research). Sampelnya pun bersifat purposif, yang perlu lebih penting dijelaskan adalah responden/Informan, sumber data, pengumpulan data, data proses analisis data .

Sehingga dalam penelitian ini penulis tidak menjelaskan populasi dan sampel seperti dalam penelitian kuantitatif.

Untuk memperkecil kesalahan generalisasi dari sampel ke populasi memerlukan suatu teknik penentuan sampel (*sampling*) sehingga diperoleh sampel yang representatif, artinya sampel yang benar-benar mencerminkan populasinya. Sedangkan *sampling* itu sendiri berarti cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau benar-benar mewakili populasi (Nawawi, 1983: 152). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* atau sampel bertujuan, dimana anggota sampel ditentukan berdasarkan pada ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi. Menurut Lincoln dan Guba yang dikutip oleh Moleong (2000: 165), :

sampling dalam hal ini adalah untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunannya (*construction*). Selain itu *sampling* digunakan untuk menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul. Oleh sebab itu, pada penelitian kualitatif tidak ada sampel acak, tetapi sampel bertujuan (*purposive sample*). Dasar penggunaan *purposive sample* dikarenakan populasi atau unit kajian tidak bersifat homogen

F. Sumber Data Penelitian

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari hasil observasi di lapangan yang merupakan data murni hasil wawancara secara menyeluruh dari responden yang telah dipilih dan dianggap penting dalam penelitian ini seperti Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Sub Bidang, Ketua Komisi A, meliputi tugas pokok dan fungsi, kegiatan diklat, kebijaksanaan diklat, pelaksana diklat, sumber daya aparatur yang menangani diklat, pembiayaan, koordinasi diklat dan lain sebagainya yang terkait dengan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri sipil

Sedangkan yang dimaksud dengan data sekunder adalah sumber data tertulis seperti sumber arsip, data-data yang ada di beberapa instansi pemerintah, literatur buku terbitan pemerintah dan swasta, dan dokumen-dokumen lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang berupa jumlah dan angka-angka tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat dan data-data mengenai kepegawaian lainnya termasuk pendidikan pegawai, Diklat pegawai dan lainnya yang ada ada hubungan dengan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan yang bersifat kualitatif, maka metode yang dipergunakan adalah dengan observasi/pengamatan, wawancara secara mendalam (*depth interview*), dan dokumentasi.

1. Observasi atau pengamatan

Tehnik ini memungkinkan peneliti untuk merasakan dan melihat sebagaimana yang dilihat, dirasakan dan dihayati oleh subyek penelitian. Pengamatan ini dapat dijadikan alat yang bermanfaat untuk mengecek jika peneliti mulai mengalami keraguan pada data yang dijangkanya, jangan-jangan ada yang melenceng atau bias sehingga jalan yang terbaik untuk memeriksa kemencengan tersebut adalah dengan memanfaatkan metode observasi atau pengamatan ini. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung secara intensif terhadap kondisi subyek penelitian. Kegiatan observasi dilakukan terus hingga berakhirnya penulisan ini.

2. Wawancara.

Menurut Koentjaraningrat (1990: 129), metode wawancara mencakup cara yang dipergunakan kalau seseorang, untuk tujuan atau tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang responden. Wawancara dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu masyarakat serta pendirian-pendirian mereka itu, merupakan suatu pembantu utama dari metode observasi. Wawancara merupakan sebuah proses interaksi dan komunikasi dari seorang peneliti kepada responden. Wawancara dilakukan secara langsung dengan bertanya pada responden, tujuannya untuk mendapatkan informasi (Singarimbun dan Effendi, 1992: 192). Dalam penelitian ini, karena menggunakan metode kualitatif, maka digunakan pula wawancara secara mendalam (*depth interview*) dengan jenis pertanyaan terbuka. *Interview Guide* digunakan agar data yang diperoleh lebih terfokus.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi ialah setiap bahan tertulis maupun film. Dokumen biasanya dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi, dokumen ini sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan meramalkan (Moleong, 2000: 163). Termasuk surat-menyurat dan Surat keputusan terkait dengan kegiatan Diklat.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang obyektif, unsur subyektif dari peneliti harus diminimalkan, karena itu dituntut kejujuran peneliti dalam mengungkapkan realitas. Pelaksanaan pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria. Kriteria tersebut ada 4, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Credibility berfungsi melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penelitian dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang diteliti (Moleong, 2001: 173). Sesuai dengan kriteria tersebut maka untuk menilai keabsahan data, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan/isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci, ketekunan

pengamatan dilakukan secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lain.

Untuk membandingkan dan mengecek dengan sumber lain dilakukan dengan membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintah. Selain itu juga membandingkan dengan hasil wawancara terhadap isu suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2001: 178).

3. Kecukupan Referensial

Konsep-konsep sebagai alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan kritik tertulis untuk keperluan evaluasi. Bahan-bahan yang tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

I. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam penelitian kualitatif terdapat tahap-tahap penelitian yang dibutuhkan, yaitu:

a. Tahap Pra Lapangan

- 1) Menyusun rancangan penelitian;

- 2) Memilih lapangan penelitian;
- 3) Mengurus perijinan;
- 4) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan;
- 5) Memilih dan memanfaatkan informan;
- 6) Menyiapkan perlengkapan penelitian.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

- 1) Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri;
- 2) Memasuki lapangan;
- 3) Berperan serta sambil mengumpulkan data;
- 4) Dalam tahap ini juga dilakukan wawancara.

c. Analisis Data

d. Tahap penyusunan Laporan

J. Analisis Data

Analisis data menurut Patton (1980: 266) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor (1975: 79) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide). Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pada pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan pada maksud dan tujuan analisis data.

Dari kedua definisi tersebut diatas dapat disintesis bahwa analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan

satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. (Moleong, 1994:103)

Proses analisis data dimulai dari menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang telah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan lain-lain. Data-data yang jumlahnya banyak tersebut kemudian direduksi dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan, yang kemudian dikategorisasikan pada langkah selanjutnya, pengkategorian tersebut dilakukan sambil membuat coding. Tahap paling akhir dari analisis data ini adalah memeriksa keabsahan data. (Moleong, 1994:190).

K. Proses Penafsiran Data

Menurut Schaltzman dan Strauss yang dikutip oleh Moleong (1994: 197) tujuan yang akan dicapai dalam proses penafsiran data ialah salah satu di antara tiga tujuan berikut: deskripsi semata-mata, deskripsi analitik, atau teori substantif. Pada tujuan deskripsi semata-mata, peneliti cenderung menerima dan menggunakan teori dan rancangan operasional yang telah ada dalam suatu disiplin. Rancangan organisasional yang lebih dikembangkan dari kategori-kategori yang ditemukan dan hubungan-hubungan yang disarankan atau yang muncul dari data merupakan tujuan deskripsi analitik. Pada penyusunan teori substantif, untuk memperoleh teori yang baru yaitu teori yang dari dasar, analisis harus menampakkan metafora atau rancangan yang telah dikerjakan dalam

analisis, yang kemudian ditransformasikan metafora itu ke dalam bahasa disiplin ilmunya.

Jika dilihat dari uraian tentang tujuan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan utama penafsiran data tidak lain adalah untuk mencapai teori substantif.

L. Penyusunan Laporan Penelitian

Tahap ini merupakan tahap akhir dan tahap pengaktualisasian secara sistematis dari satu kesatuan yang utuh dan lengkap. Penulisan laporan hasil penelitian dilakukan setelah tahap-tahap lain penelitian berakhir dibuat, kemudian analisis data dan penarikan kesimpulan. Laporan disusun untuk memenuhi tujuan penelitian yang bersifat operasional. Penulisan laporan hasil penelitian tidak terlepas dari keseluruhan tahapan kegiatan dan unsur-unsur penelitian. Kemampuan untuk menuliskan suatu laporan penelitian mutlak dilakukan dalam penelitian ini untuk melaporkan hasil penelitian. Setelah melalui tahap-tahap penelitian yang sudah diuraikan di atas maka hasil penelitian ini kemudian dituangkan dalam bentuk penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM

4.1.1. Kondisi Umum Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Kotawaringin Barat

4.1.1.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat/golongan :

Keadaan Pegawai negeri Sipil di kabupaten Kotawaringin Barat termasuk keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat / golongan hal ini adanya mutasi perpindahan pegawai atau adanya kenaikan pangkat atau perubahan golongan. Pada saat penulis melakukan penelitian jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kotawaringin Barat berjumlah 4972 yang terdiri dari Golongan I, II, III dan Golongan IV. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat/ golongan ruang

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	I	36	0,72 %
2	II	1339	26,93 %
3	III	2553	51,35 %
4	IV	1044	21,00 %
Total		4972	100%

Sumber data : Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Dari tabel diatas terlihat bahwa Pegawai yang terbanyak adalah pegawai dengan golongan III dengan jumlah 2553 pegawai (51, 35 %), yang kemudian disusul pegawai dengan golongan II berjumlah 1339 pegawai (26, 93 %) dan kemudian golongan IV dengan jumlah 1044 pegawai (21, 00 %) serta Golongan

I dengan jumlah 36 pegawai (0, 72%). Pegawai yang golongan III disamping memiliki jabatan fungsional juga ada yang memegang jabatan struktural begitu juga halnya yang golongan IV. Pegawai-pegawai tersebut sebagian besar adalah tenaga pendidik (guru) dan tenaga kesehatan (dokter/bidan/perawat dll). Tenaga kesehatan dan tenaga pendidik kenaikan pangkat dapat diberikan dalam dua tahun apabila sudah memenuhi syarat dan angkat kreditnya sudah tercapai, hal ini berbeda dengan pegawai fungsional umum lainnya kenaikan pangkat secara reguler diberikan dalam empat (empat) tahun sekali.

4.1.1. 2. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

Rekrutmen Pegawai Negeri di Kabupaten Kotawaringin Barat tidak membedakan jenis kelamin pria dan wanita artinya persamaan gender menjadi perhatian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, untuk jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	2590	52,09 %
2	Perempuan	2382	47,91 %
Jumlah Total		4972	100 %

Sumber data : Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat.

Dari tabel diatas jumlah Pegawai wanita dan laki-laki tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu jauh, dari jumlah Pegawai negeri Sipil 4972 , pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2590 (52, 09 %), dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 2382 (47, 91 %). Keadaan ini menunjukkan bahwa

wanita di Kabupaten Kotawaringin juga sangat menentukan jalannya roda pemerintahan dan pelayanan masyarakat di jalur birokrasi disamping dilakukan oleh kaum laki-laki.

4.1.1.3. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah daerah Kabupaten Kotawaringin Barat bervariasi, mulai dari Sekolah dasar hingga Perguruan Tinggi, untuk Perguruan Tinggi sebagian besar Pegawai Negeri Sipil memiliki ijazah D-III hingga S-2, untuk jelasnya dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.3 : Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SD - SLTA	1343	27,01 %
2	DIPLOMA I - SARJANA MUDA	1693	34,05 %
3	DIPLOMA IV - STRATA 1	1864	37,49 %
4	STARATA 2	72	1,45 %
Total		4972	100 %

Sumber data : Badan Kepegawaian Kabupaten Ktw Barat

Dari tabel diatas terlihat bahwa meskipun masih ada yang berijazah SD hingga SLTA (27, 01 %), tetapi lebih banyak Pegawai Negeri Sipil yang berijazah D I hingga S-2, artinya Sumber daya Aparatur di Lingkungan Kabupaten Kotawaringin Barat sudah cukup memadai dilihat dari tingkat pendidikan sehingga seharusnya dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat tentunya akan lebih baik. Apalagi dalam pengembangan Pegawai untuk peningkatan kompetensi diberikan kesempatan untuk mengikuti

Pendidikan dan pelatihan kepada masing-masing Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.

4.1.1.4. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Jabatan

Jabatan di dalam Pegawai Negeri Sipil pada umumnya dibagi dalam dua bagian yaitu Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan kerja organisasi. Yang dimaksud dengan jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu bersifat mandiri, pejabat fungsional hakekatnya adalah seorang yang mempunyai hasil pelaksanaan tugas secara mandiri dan untuk kenaikan pangkat dengan menggunakan angka kredit. Untuk lebih jelasnya keberadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis jabatan dapat di lihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3 : Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pejabat Struktural	611	12,29 %
2	Staf/pelaksana	1478	29,73 %
3	Fungsional Tertentu :		
	- Guru	2164	43,53 %
	- Medis	599	12,05 %

4	Fungsional Lainnya/ Penyuluh	120	2,41 %
	Total	4972	100 %

Sumber Data : Badan Kepegawaian Ktw Barat.

Dari tabel di atas terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat yang terbanyak adalah Pegawai negeri Sipil fungsional guru dengan jumlah 2164 (43, 53 %), kemudian fungsional umum yang bekerja pada SKPD berjumlah 1478 (29,73 %), tenaga medis 599 (12,05 %), tenaga penyuluh 120 (2,41 %) dan yang menduduki jabatan struktural 611 (12, 29 %).

Dari jumlah tersebut sesuai informasi dari Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat perlu adanya Pengembangan pengetahuan Pegawai Negeri Sipil melalui Diklat mengingat Pegawai Negeri Sipil yang ada sebagian besar belum pernah mengikuti Diklat.

4.1.1.5. Keadaan Pegawai Negeri Berdasarkan Diklat Struktural

Pendidikan dan pelatihan Struktural yang juga disebut dengan Diklatpim merupakan salah satu bagian Diklat Dalam jabatan, yang dilakukan dalam rangka pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap Pegawai Negeri Sipil untuk dapat melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat Struktural juga dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang telah atau yang akan menduduki jabatan Struktural. Diklatpim sesuai PP nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : Diklat Pim IV untuk jabatan struktural eselon IV, Diklatpim III untuk jabatan Struktural Eselon III, Diklatpim

II untuk jabatan Struktural eselon II dan Diklatpim I untuk jabatan struktural Eselon I. Diklatpim ini merupakan kewajiban untuk diikuti bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural termasuk yang sudah menduduki jabatan struktural di semua tingkatan eselon, apabila selama dua tahun tidak mengikuti diklat yang dipersyaratkan dalam jabatan struktural maka akan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan sanksi bahkan di tarik jabatannya, Untuk jelasnya keadaan Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklat struktural dapat di lihat tabel berikut :

**TABEL 4.4. KEADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
DIKLATPIM**

NO	DIKLAT	JUMLAH	Persentase
1	SPAMEN/SESPA/SESPANAS/DIKLAT PIM TK. II	27	4,55 %
2	SEPADYA/SPAMA/DIKLAT PIM TK. III	126	21,25 %
3	SEPALA/ADUM/DIKLAT PIM TK.IV	432	72,85 %
4	SEPADA	8	1,35 %
TOTAL		593	100 %

Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat

Dari data di atas dapat diketahui bahwa yang terbanyak diklatpim yang diikuti Pegawai Negeri Sipil adalah Diklatpim IV/Adum/Spada 74, 20 %, kemudian berikutnya Diklatpim III/Spadya/Spama 21, 25 % dan kemudian Diklatpim II / Spamen /Sespa. Kaadaan ini terkait dengan jabatan yang ada. Untuk Diklatpim IV dipersyaratkan untuk eselon IV, jabatan pada eselon IV

yang langsung adalah jabatan yang langsung melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya.

Diklatpim III merupakan persyaratan untuk jabatan eselon III, jabatan eselon III kalau di Dinas atau Badan merupakan middle manager, seperti Sekretaris badan/ Dinas, kepala bagian di Sekretariat daerah atau di Sekretariat DPRD. Tetapi ada juga eselon III yang merupakan Top Manager seperti camat dan Kepala Kantor.

Diklatpim II merupakan persyaratan jabatan untuk jabatan eselon II seperti kepala Dinas dan Kepala Badan. Untuk Diklat pim mekanismenya telah diatur sesuai ketentuan dan kebijakan Daerah.

B. HASIL TEMUAN FOKUS PENELITIAN

4.1.1. Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Sesuai Penelitian ini bahwa yang dimaksud Badan Kepegawaian Daerah dalam tulisan ini adalah Badan Kepegawaian kabupaten Kotawaringin barat yang Tugas Pokok dan Fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 28 Tahun 2009 yang ditetapkan tanggal pada tanggal 15 Maret 2009. Peraturan Bupati ini sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2008 yang mengacu pada Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah dan Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, serta Peraturan pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok di Bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, manajemen kepegawaian pada dasarnya mencakup tiga bidang yaitu utama yaitu : manajemen pendayagunaan

pegawai, manajemen peningkatan kompetensi dan manajemen lingkungan kerja pegawai. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan Bahan Pembinaan dan kebijakan teknis di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Perencanaan dan Pengembangan kepegawaian daerah ;
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah ;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional ;
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai negeri Sipil Daerah ;
- g. Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai ;
- h. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- i. Pengelolaan Sistem Administrasi Informasi Kepegawaian Daerah ;
- j. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kualitas Pegawai negeri Sipil Daerah antara lain melalui Pendidikan dan Pelatihan ;
- k. Pelaksanaan Koordinasi kebijakan dibidang Pendidikan dan pelatihan struktural, Teknis administratif /substentif Kementrian dalam negeri, fungsional, kemasayarakatan, dan teknis sektoral ;
- l. Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional ;
- m. Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan ;
- n. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.(Peraturan Bupati Kotawaringin Barat nomor 28/2009)

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut Badan Kepegawaian harus ada wewenang, adapun wewenang melaksanakan fungsi dimaksud telah diatur dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat nomor 28 tahun 2009 dalam pasal 7, sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah skala kabupaten ;
- b. Koordinasi usulan penetapan formasi pegawai negeri sipil daerah di Kabupaten;
- c. Pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten dan koordinasi pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten ;

- d. Pelaksanaan pengangkatan dan penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
- e. Pelaksanaan orientasi tugas dan prajabatan ;
- f. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Kabupaten dan koordinasi pelaksanaan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten ;
- g. Penetapan kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Daerah provinsi dan penyelenggaraan diklat;
- h. Penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah provinsi menjadi Gol II/b s/d IV /b dan penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten menjadi gol /ruang IV/a dan IV/b
- i. Koordinasi pelaksanaan kenaikan pangkat di lingkungan Kabupaten ;
- j. Usulan penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah provinsi, Kabupaten menjadi golongan IV/C s/d IV/E dan kenaikan pangkat anumerta ;
- k. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kabupaten dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat ;
- l. Penetapan pengangkatan dan usulan konsultasi pengangkatan dan pemberhentian sekretaris daerah kabupaten, koordinasi pengangkatan, pemindahan dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Kabupaten Kotawaringin barat ;
- m. Memproses perpindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah antar kabupaten dalam maupun luar provinsi dan sebaliknya ;
- n. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang setingkat ;
- o. Pemberhentian sementara Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk golongan IV/C ke bawah ;
- p. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil;
- q. Pemuntahiran data Pegawai Negeri Sipil, pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundangan di bidang kepegawaian di lingkungan kabupaten ;
- r. Menyelenggarakan Pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten
- s. Penyusunan program pengelolaan pelaksanaan diklat, pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta Bintek, Diklat ; dan
- t. Penyelenggaraan urusan kediklatan.

4.1.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan kepegawaian Kotawaringin Barat

Sesuai Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala

daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan termasuk urusan Kepegawaian. Badan Kepegawaian merupakan lembaga teknis sebagai unsur pendukung tugas Kepala daerah di Bidang manajemen kepegawaian. Keberadaan Badan Kepegawaian di Kabupaten Kotawaringin Barat diatur dalam Peraturan Daerah kabupaten Kotawaringin Barat nomor 19 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Inspterator, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah kabupaten Kotawaringin Barat. Sesuai Peraturan Daerah tersebut Struktur organisasi Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat sebagai berikut :

- a. Kepala Badan ;
- b. Sekretaris, membawahi :
 - Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan perlengkapan,
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian perencanaan,
- c. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :
 - Sub Bidang Diklat Kepemimpinan, teknis, dan Fungsional ;
 - Sub Bidang Pengembangan Diklat ;
- d. Kepala Bidang Pengembangan membawahi :
 - Sub Bidang Jabatan
 - Sub Bidang Formasi ;
- e. Kepala Bidang mutasi dan data, membawahi :
 - Sub Bidang Mutasi
 - Sub Bidang Data dan Informasi ;
- f. Kepala Bidang Pembinaan aparatur , membawahi

- Sub Bidang Disiplin
- Sub Bidang kesejahteraan.

Dalam struktur organisasi terdapat Kepala Bidang Diklat yang mengurus Pendidikan pelatihan di Kabupaten Kotawaringin Barat.

4.1.3. Rincian Tugas Pokok dan Fungsi pada Badan Kepegawaian

Dalam rangka pelaksanaan tugas agar lebih efektif dan efisien di bidang manajemen kepegawaian maka perlu diatur dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat, dalam hal ini diatur dalam Peraturan bupati nomor 28 tahun 2009 tentang tugas Pokok dan fungsi Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Sesuai Peraturan tersebut dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pejabat di Lingkungan badan Kepegawaian kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut :

a. Kepala Badan Kepegawaian

Kepala Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kotawaringin mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, merencanakan serta menetapkan program kerja, tata kerja dan mengembangkan semua kegiatan di bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan dan bertanggung jawab terlaksananya tugas pokok Badan kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Dan Diklat ;
- Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kualitas PEGAWAI NEGERI SIPIL antara lain melalui Pendidikan dan Pelatihan ;

- Pelaksanaan Koordinasi kebijakan bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Teknis administrasi/Substantif Kementerian dalam negeri, fungsional, kemasyarakatan dan teknis sektoral ;
- Penyusunan Peraturan perundang-undangan daerah di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, penyiapan dan pelaksanaan pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, serta kebijakan teknis pengembangan Pegawai Negeri Sipil ;
- Penyelenggaraan administrasi kepegawaian serta pengolahan sistem administrasi kepegawaian daerah ;
- Penyiapan, pelaksanaan , pengolahan dan penyajian data dan informasi kepegawaian daerah ;
- Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ;
- Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional ;
- Pembinaan dan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan Badan Kepegawaian dan Diklat ;
- Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi serta pelaporan tugas dan fungsi Badan kepegawaian dan Diklat.

b. Sekretaris Badan Kepegawaian

Sekretaris Badan kepegawaian mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program, penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif meliputi : perlengkapan, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, protokol, humas dan rumah tangga, organisasi, tatalaksana dan

analisis jabatan serta perpustakaan, dokumentasi dan data pada satuan kerja perangkat daerah. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Sekretaris Badan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- Mengkoordinasikan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran SKPD
- Mengatur pelaksanaan urusan umum, kepegawaian dan perlengkapan SKPD
- Mengatur pelaksanaan administrasi pengelolaan keuangan SKPD
- Menyusun evaluasi dan pelaporan kegiatan SKPD
- Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan tugas bidang secara terpadu.

c. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan perlengkapan

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan umum, administrasi perkantoran, kepegawaian, kehumasan, protokol dan perlengkapan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan perlengkapan menyelenggarakan fungsi :

- Menyelenggarakan pelayanan umum, tata usaha dan surat menyurat
- Melakukan perencanaan kebutuhan, pengelolaan dan pengendalian, perlengkapan, perbekalan serta sarana dan prasarana.
- Melaksanakan urusan kepegawaian
- Melaksanakan urusan kehumasan dan keprotokolan
- Melaksanakan urusan perpustakaan dan kearsipan
- Menyiapkan bahan Peraturan perundang-undangan.

d. Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan rencana, pengelolaan dan pengendalian keuangan melaksanakan penatausahaan dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Kepala Sub bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- Menyusun kegiatan anggaran keuangan
- Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian keuangan
- Menghimpun, mengklarifikasi serta mengolah data dan bahan analisa pelaksanaan anggaran, pembukuan, perbendaharaan dan verifikasi
- Melaksanakan akuntansi keuangan.

e. Sub Bagian Perencanaan dan pengendalian Program

Kepala Sub bagian Perencanaan dan Pengendalian Program mempunyai tugas menyiapkan dan menghimpun data dalam pengelolaan program yang meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala sub Bagian Perencanaan dan pengendalian Program menyelenggarakan fungsi :

- Melaksanakan penyusunan rencana dan program dan anggaran
- Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data dan statistik
- Melaksanakan pengelolaan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan.

f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Kepala Bidang pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas mempersiapkan bahan kebijaksanaan, pembinaan, koordinasi dan melaksanakan analisa telaah kediklatan, perumusan rencana program Pendidikan dan pelatihan

Pegawai negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten kotawaringin Barat. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan dan melaksanakan penyusunan rencana program Pendidikan dan Pelatihan ;
- Mengkoordinasikan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan manajemen pemerintahan, penjenjangan dan teknis fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat ;
- Melakukan analisa kebutuhan Pendidikan dan pelatihan ;
- Menyusun rencana program kerja serta pola pendidikan dan pelatihan jangka panjang, jangka menengah dan tahunan ;
- Menyusun dan pengembangan kurikulum, metode dan teknis serta standarisasi pendidikan dan latihan ;
- Mengevaluasi hasil pelaksanaan pendidikan dan latihan serta menyusun laporan dan dokumentasi ;
- Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan diklat ;
- Mengatur penyiapan bahan pembelajaran dan alat instruksi diklat ;
- Menyusun pendataan dan penetapan kualifikasi pengajar siswa dan mengikuti perkembangan alumni ;
- Pelaksanaan dan Pengelolaan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan ;
- Pelaksanaan dan pengelolaan Diklat Tekhnis dan fungsional ;
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan Pengembangan Diklat ;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

g. Kepala Sub Bidang Diklat Kepemimpinan, teknis dan fungsional

Kepala Sub Bidang pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan, teknis dan fungsional mempunyai tugas mempersiapkan bahan untuk rencana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis serta pendidikan dan pelatihan fungsional PNDK di Lingkungan Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Sub Bagian Diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan bahan dan rencana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional ;
- Mempersiapkan penyusunan bahan pembelajaran, alat bantu diklat dan tenaga pengajar diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional ;
- Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan administrasi pengajaran/pelatihan ;
- Mengkaji dan mengkoordinasikan rencana pelaksanaan diklat kepemimpinan, teknis dan fungsional ;
- Menyusun dan membuat daftar Pegawai Negeri Sipil yang belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan ;
- Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana pelaksanaan pendidikan dan latihan bagi masyarakat umum lingkup organisasi masyarakat dan politik ;
- Pembinaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

h. Kepala Sub Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Kepala Sub Bidang pengembangan pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas mempersiapkan bahan untuk rencana dan pelaksanaan pengembangan Diklat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat termasuk pendataan dan pembinaan alumni. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Sub Pengembangan pendidikan dan pelatihan menyelenggarakan :

- Penyiapan rencana dan program serta analisa pengembangan pendidikan dan pelatihan ;
- Menyiapkan pertimbangan Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan Tugas belajar dan Ijin Belajar ;
- Mempersiapkan data dan bahan rencana mengikuti seleksi serta penetapan Pegawai Negeri Sipil tugas belajar ;
- Mempersiapkan administrasi dan persyaratan lain untuk Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang akan melaksanakan kegiatan tugas belajar ;
- Mempersiapkan administrasi untuk pencairan dana bantuan Pegawai Negeri Sipil selama melaksanakan tugas belajar ;
- Membuat Surat keputusan Penempatan kembali bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai melaksanakan tugas belajar ;
- Pengelolaan data Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pendidikan melalui pemberian Ijin Belajar ;
- Membuat Surat Ijin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah disetujui untuk mengikuti pengembangan pendidikan melalui Ijin Belajar ;

- Melakukan pendataan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah ;
- Menyiapkan hasil pelaksanaan kegiatan pengembangan diklat sebagai bahan evaluasi, laporan dan dokumentasi ;
- Pembinaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

i. Kepala Bidang Pengembangan

Kepala Bidang Pengembangan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan program pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan dalam jabatan, pengembangan karier dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, serta penyusunan formasi dan melaksanakan seleksi dalam rangka pengadaan Pegawai Negeri Sipil daerah. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Bidang pengembangan menyelenggarakan :

- Penyiapan bahan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- Membuat Program kerja bidang Pengembangan ;
- Memproses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- Memproses penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- Penyiapan perencanaan kebijakan teknis pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil;
- Penyiapan perencanaan kebijakan teknis pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil daerah ;

- Penyiapan administrasi dan memproses, pemindahan dan pengangkatan serta pemberhentian dan pelantikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional ;
- Pembinaan, Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

j. Kepala Sub Bidang jabatan

Kepala Sub Bidang Jabatan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan memproses pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Sub Bidang Jabatan menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan bahan petunjuk teknis pelaksanaan mutasi jabatan ;
- Penyusunan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil;
- Penyiapan administrasi dan memproses, pemindahan dan pengangkatan dan pemberhentian serta pelantikan dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional
- Pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data pemegang jabatan struktural dan fungsional ;
- Pembinaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

k. Kepala Sub Bidang Formasi

Kepala Sub Bidang Formasi mempunyai tugas merencanakan/menyiapkan bahan penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, serta melaksanakan kegiatan

seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil daerah. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Sub Bidang Formasi melaksanakan fungsi :

- Penyusunan Kebutuhan Pegawai ;
- Menyusun petunjuk teknis tentang formasi dan seleksi ;
- Penyelenggaraan seleksi pengangkatan pegawai baru ;
- Penyelenggaraan seleksi pegawai untuk mengikuti pelatihan ujian jabatan dan ujian dinas ;
- Memproses pengadaan calon Pegawai Negeri Sipil daerah dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil daerah ;
- Memproses usul pindah Pegawai Negeri Sipil Daerah baik yang keluar daerah maupun yang masuk ke dalam daerah Kotawaringin Barat ;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

I. Kepala Bidang Mutasi dan data

Kepala bidang Mutasi dan data mempunyai tugas menyiapkan bahan dan memfasilitasi proses mutasi pengangkatan, peninjauan masa kerja, peningkatan pendidikan/pencantuman gelar/ penyesuaian ijazah, dan menyiapkan bahan dalam rangka melaksanakan pembangunan dan pengembangan sistem informasi Manajemen Kepegawaian daerah (Simpegda), pengolahan data, analisa dan pelayanan informasi serta pengelolaan arsip kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Bidang Mutasi dan data menyelenggarakan fungsi :

- Menginventarisir Pegawai Negeri Sipil Daerah yang akan mengusulkan kenaikan pangkat dan menyampaikan surat pemberitahuan dengan meminta kelengkapan berkas UKP.
- Menerima dan memeriksa berkas UKP ;
- Menyiapkan nota UKP ;
- Menyelenggarakan usul kenaikan pangkat (UKP) bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ktw Barat ;
- Menyampaikan usul kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah ke kantor Regional VIII BKN Banjar masin ;
- Memproses naskah keputusan kenaikan pangkat ;
- Menyiapkan penyerahan SK kenaikan pangkat ;
- Memproses naskah keputusan kenaikan pangkat ;
- Menerima dan mempelajari setiap usulan peninjauan masa kerja (PMK) bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Memeriksa usulan PMK ;
- Menyiapkan nota usul PMK ;
- Menyampaikan usul PMK ke Kantor Regional VIII Banjarmasin ;
- Memproses naskah keputusan PMK ;
- Menyiapkan penyerahan SK peninjauan masa kerja ;
- Menerima dan memeriksa berkas usul peningkatan pendidikan / pencantuman gelar/ penyesuaian ijazah ;
- Menerima, memproses usul penetapan status Pegawai Negeri Sipil(Overchang) ;
- Memproses penerbitan SK penyesuaian ijazah dan pencantuman gelar ;

- Membagi tugas kegiatan dan member petunjuk kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas ;
- Memeriksa hasil pekerjaan / pelaksanaan tugas bawahan mengacu pada pedoman, petunjuk dan ketentuan yang berlaku ;
- Menyiapkan telaahan staf dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan ;
- Melaporkan hasil kegiatan kepada atasan.

m. Kepala Sub Bidang data dan Informasi

Kepala Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas menyiapkan bahan pendataan serta melaksanakan pengelolaan data dan informasi kepegawaian, untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Sub Bidang Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- Menyiapkan blanko formulir yang diperlukan dalam pendataan ;
- Mentransformasikan dokumen kedalam formulir dan isian pegawai ;
- Mendata, menginventarisir dan menghimpun data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah kabupaten ;
- Memasukkan (entry) database kepegawaian Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam rangka membangun system informasi manajemen kepegawaian daerah Kabupaten Ktw Barat ;
- Melakukan pemuktahiran (updating) database dalam rangka mengembangkan system informasi manajemen kepegawaian Daerah ;

- Merencanakan, menyiapkan dan menyusun DUK ;
- Meneliti, menelaah dan memproses dokumen kepegawaian ;
- Merencanakan, menyiapkan dan menyusun daftar nominative Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Menyusun daftar nominative pegawai sebagai bahan rapat baperjakat ;
- Menyusun rekapitulasi data pegawai berdasarkan golongan / ruang, tingkat pendidikan, jabatan/eselonering ;
- Menyusun daftar eselonering /jabatan Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemkab Ktw Barat ;
- Mencatat dokumen ke dalam buku pengendalian ;
- Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam rangka pembangunan dan pengembangan arsip kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemkab Ktw Barat ;
- Menghimpun dan mengarsipkan dokumen kepegawaian ;
- Melakukan pelayanan informasi kepegawaian kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah dan masyarakat ;
- Memproses penerbitan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) pejabat eselon II di lingkungan Pemkab Ktw Barat ;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

n. Bidang Pembinaan Aparatur

Kepala Bidang Pembinaan Aparatur menyiapkan bahan, menghimpun data, membuat rencana/program dan memfasilitasi proses pembinaan aparatur dan

kesejahteraan di Lingkungan Pemkab Ktw barat, untuk melaksanakan tugas dimaksud Kepala Bidang Pembinaan Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- Mempersiapkan bahan pengumpulan data dan dokumentasi peraturan perundang-undangan kepegawaian ;
- Mempersiapkan bahan pengumpulan dan pemrosesan penyelenggaraan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- Mempersiapkan bahan pembinaan disiplin dan penyelesaian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- Persiapan dan pemrosesan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- Mempersiapkan bahan dan memproses penyelesaian pemberhentian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- Pelaksanaan pemrosesan pengusulan dan atau penetapan kenaikan pangkat pengabdian ;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

o. Kepala Sub Bidang Disiplin

Kepala Sub Bidang Disiplin mempunyai tugas menyiapkan bahan, menghimpun data, menganalisa, membuat telaahan staf rencana pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengumpulkan bahan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan melakukan pemrosesan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil Daerah serta penyelesaian pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ktw Barat, untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Sub bidang Disiplin menyelenggarakan fungsi :

- Menyusun Program kerja pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah
- Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- Menghimpun dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- Menginventarisasi permasalahan-permasalahan dan menyipakan bahan serta telaahn staf untuk pemecahan masalah ;
- Menyiapkan bahan, menyusun jadwal kegiatan rapat majelis pertimbangan pegawai ;
- Memproses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil ;
- Menyiapkan pelaksanaan sosialisasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- Menyiapkan pelaksanaan Bimbingan teknis implementasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Melakukan evaluasi terhadap Rekapitulasi daftar hadir dinas/badan/unit satuan kerja ;
- Menindak lanjuti laporan hasiksaan khusus dari badan Pengawasan Daerah/ fungsional ;
- Melakukan penyimpanan dan menjaga kerahasiaan berkas-berkas keasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil;

- Pembinaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas

p. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan

Kepala Sub bidang Kesejahteraan menyiapkan bahan, menghimpun data, menganalisa, membuat telaahan staf rencana bidang kesejahteraan, pemberian penghargaan tanda jasa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemkab KTW Barat, untuk melaksanakan tugas tersebut kepala Sub Bidang kesejahteraan menyelenggarakan fungsi :

- Pengumpulan bahan pembinaan dan penyusunan petunjuk teknis pengembangan mental dan peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil ;
- Pengumpulan bahan pembinaan dan penyusunan petunjuk teknis peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ;
- Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penghargaan dan tanda jasa Pegawai Negeri Sipil ;
- Menyusun program kerja kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil;
- Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ;
- Menghimpun serta mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ;
- Memproses usul permintaan berhenti/pensiun Pegawai Negeri Sipil/janda/duda/anak ;

- Memproses permohonan ijin/cuti sakit di atas dua bula dan cuti besar Pegawai Negeri Sipil ;
- Menyampaikan data Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun secara berkala kepada atasan ;
- Memproses usul untuk mendapatkan kartu taspen ;
- Memproses usul untuk mendapatkan Kartu pegawai (KARPEG) ;
- Memproses usul untuk mendapatkan kartu suami (karsu) dan kartu isteri (karis) ;
- Memproses usul permintaan uang muka Tabungan perumahan (taperum) Pegawai Negeri Sipil;
- Memproses usul pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi ;
- Mengajukan usul untuk mendapatkan tanda kehormatan satya lencana untuk Pegawai Negeri Sipil;

Dalam menjalankan tugas masing-masing unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, simplikasi dan sinkronisasi, baik secara vertical maupun horizontal, termasuk juga dengan instansi lain di luar lingkungan badan kepegawaian.

Dari Struktur Organisasi dan rincian tugas pada badan kepegawaian dapat dilihat bahwa tanggung jawab dalam pengembangan Pegawai negeri Sipil berada pada semua bidang dan secara khusus tanggung jawab dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Dari Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian tersebut dapat diketahui dengan jelas bahwa dalam rangka Peningkatan Kompetensi Pegawai negeri Sipil di lingkungan Pemerintah daerah Kabupaten Kotawaringin Barat di lakukan dalam Satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan kata lain bahwa untuk pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil tidak dibentuk Lembaga terpisah dengan bidang kepegawaian, hal ini menurut penulis berdampak kurang nya perhatian terhadap Pendidikan dan pelatihan Kepegawaian.

Dari Gambaran di atas dapat dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian kabupaten Kotawaringin Barat yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini melalui Bidang Pendidikan dan Pelatihan memiliki 45 Sumber Daya Aparatur sebanyak 45 orang. Sesuai wawancara dengan Plt. Sekretaris Badan Kepegawaian Kabupaten Ktw barat dan pengamatan penulis bahwa dari jumlah pegawai tersebut dibagi habis untuk 4 Bidang dan 1 Setretariat, khusus di bidang Pendidikan dan Pelatihan terdapat 7 Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari : 1 (Satu) orang Kepala Bidang dengan tingkat Pendidikan S-2, satu orang Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat, satu orang Kepala Sub Bidang Diklatpim, tekhnis dan Fungsional, dan 4 orang staf.

Sesuai wawancara penulis dengan Kepala Bidang Diklat, : Apakah dengan Sumber Daya yang tersedia di Bidang Diklat saat ini pelaksanaan Diklat dapat dilaksanakan ? menurut Kepala Bidang Diklat tidak masalah, karena Bidang Diklat yang ada pada kepegawaian hanya mempersiapkan terkait dengan

administrasi dan kesiapan Pegawai Negeri Sipil yang akan diikutsertakan dalam kegiatan Diklat. Kegiatan atau pelaksanaan Diklat dilakukan dengan koordinasi dengan pihak lain dan juga didukung dengan sumberdaya yang ada di badan kepegawaian.

Untuk tempat dan fasilitas lain kalau dilaksanakan di daerah (di pangkalan bun) misalnya untuk prajabatan golongan II di Aula Badan Kepegawaian dan Gedung SKPD yang ada yang memenuhi syarat. Untuk Diklatpim Tingkat selama ini dilaksanakan di Hotel yang memenuhi kriteria, misalnya ada aula, ada tempat diskusi.

Lebih lanjut Kepala Bidang Diklat menjelaskan ketika menjawab pertanyaan bagaimana halnya dengan tenaga pengajar dan fasilitator, untuk tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara, meminta bantuan dari Pejabat struktural yang ada di Kabupaten Ktw Barat yang memenuhi persyaratan dan Widyaiswara dari Badan Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Kepala Bidang Diklat memang seharusnya pelaksanaan Diklat khususnya Diklat Prajabatan Golongan II dan Diklatpim IV tempatnya di Gedung tersendiri milik Pemerintah daerah. Namun berhubung gedungnya belum ada maka pelaksanaan Diklat dimaksud dilakukan di tempat lain yang memenuhi persyaratan.

4.2.4. Kurikulum

Dalam pelaksanaan pengembangan dan Pendidikan/pelatihan Pegawai Negeri sipil di lingkungan Pemerintah kabupaten Kotawaringin berpedoman sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk pengembangan PNS seperti ijin dan tugas

belajar tentu acuan nya adalah Perguruan Tinggi atau sekolah yan menjadi tempat PNS yang bersangkutan mengikuti Pendidikan.

Menurut Kepala Bidang Diklat BKD Kabupaten Kotawaringin Barat Bapak Drs. Amir Hadi, Msc : “ setiap tahun dalam rangka pengembangan pengetahuan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, PNS diberikan kesempatan untuk Tugas Belajar dan ijin Belajar, tugas belajar dilakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri yang ada seperti Brawijaya, Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada, Universitas Diponegoro dan lain sebagainya, sedangkan untuk belajar biasanya lebih banyak diikuti oleh PNS karena tidak meninggalkan tempat tugas, seperti di Universitas terbuka dan Utama yang ada di kota Pangkalanbun, sementara kurikulumnya menyesuaikan dengan masing-masing Perguruan tinggi yang menjadi tempat PNS yang bersangkutan mengikuti Pendidikan “.

Sedangkan untuk kegiatan Pendidikan Pelatihan kurikulum nya sudah diatur oleh Lembaga administrasi ikan Negara, untuk Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan misalnya di atur dalam Peraturan Kepala LAN nomor : 9 tahun 2011 yaitu tentang pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV.

Sesuai peraturan tersebut dalam rangka mencapai kompetensi yang dipersyaratkan struktur kurikulum Diklatpim terbagi atas empat agenda pembelajaran yaitu agenda integritas dan etika, agenda manajemen strategjik, agenda kemampuan manajerial, agenda pemberdayaan dan aktualisasi.

Dapat dijelaskan penjabaran dari keempat agenda dan aktualisasi sebagai berikut :

a. Agenda integritas dan etika

Agenda ini diarahkan pada pengembangan sikap perilaku sesuai dengan peraturan perundangan dan kemampuan untuk taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas;

b. Agenda manajemen stratejik

Agenda ini diarahkan pada pengembangan kemampuan berinovasi dalam pelaksanaan tugas ;

c. Agenda kemampuan manajerial

Agenda ini diarahkan pada efektifitas dan efesiensi pada pelaksanaan kegiatan instansinya ;

d. Agenda pemberdayaan

Agenda ini diarahkan pada pengembangan kemampuan mengoptimalkan pada seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam pelaksanaan tugas ;

e. Aktualisasi

Aktualisasi diarahkan pada penguangan kompetensi kepemimpinan operasional.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan disebutkan bahwa kegiatan Pendidikan dan Pelatihan PNS yang dilaksanakan di Kabupaten Kotawaringin Barat hanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV dan Prajabatan Tingkat II dan Tingkat I.

Dari apa yang disampaikan Kepala Bidang Diklat tersebut mempertegas bahwa kegiatan pendidikan dan Pelatihan PNS di lingkungan Kabupaten

Kotawaringin Barat belum sesuai seperti apa yang diharapkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan PNS. Karena dalam Peraturan tersebut Diklat PNS terdiri dari Diklat Prajabatan Diklatpim, Diklat fungsional dan Diklat Tekhnis.

4.2.5. Bentuk Pengembangan Pegawai Negeri Sipil, Prosedur dan Mekanismenya

Seperti dikemukakan di atas bahwa Sumber Daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri subyek dan obyek dalam pencapaian tujuan organisasi dan manusia dapat mengendalikan elemen lain. Manusia yang memilih teknologi dan manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing oleh karena itu persoalan manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Menurut Sulistiyani (2004 : 272) pengembangan Sumber daya Manusia dapat memiliki tiga kegiatan belajar yaitu :

1. Kegiatan belajar meningkatkan kiner pegawai dalam pekerjaan yang mereka emban, kegiatan ini disebut sebagai pelatihan atau traning;
2. Kegiatan belajar untuk mengembangkan kan diri pekerja secara umum dan menyeluruh tamnpa dikaitkan dengan tugas khusus yang mereka lakukan, kegiatan belajar ini disebut pengembangan atau development ;
3. Kegiatan belajar untuk menyiapkan karyawan/pekerja dalam rangka mengemban tugas baru dalam waktu dekat. Kegiatan belajar ini disebut pendidikan atau education..

Dalam pengertian ini pengembangan Sumber daya manusia dalam hal ini pengembangan Sumber Daya aparatur (PNS) dilakukan melalui pendidikan

yaitu melalui Perguruan tinggi. Sementara itu Sondang Siagian menyatakan

1996 : 182 :

Sumber daya aparatur sebagai investasi Human Capital yang harus dilakukan sejalan dengan investasi pshykal capital. Alasan yang sangat fundamental mengapa hal tersebut perlu dilakukan adalah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya aparatur merupakan keharusan mutlak.

Pendapat Sondang Siagian ini mempertegas bahwa pengembangan sumber daya manusia aparatur memegang peran penting dan strategis yang merupakan suatu investasi untuk kepentingan organisasi dan pelaksanaan masa kini dan masa yang akan datang

Sesuai dengan kebijakan Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat yaitu dengan Peraturan Bupati Nomor 16 tahun 2009 tentang Tugas belajar dan Ijin belajar. Tugas Belajar dan ijin belajar ini merupakan bentuk pengembangan PNS dalam rangka meningkat kan kualitas dan pengetahuan.

Untuk jelasnya pengembangan PNS melalui tugas belajar dan ijin belajar sebagai berikut :

4.2.5.1. Tugas Belajar

Pengertian	Tugas Belajar adalah penugasan secara kedinasan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk melanjutkan kejenjang pendidikan formal yang lebih tinggi
Tujuan	Tugas Belajar diberikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sumber daya aparatur yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada suatu SKPD

- Kebijakan** Pemberian Tugas Belajar kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas analisa kebutuhan dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- Petugas** Tim Seleksi Tugas Belajar Belajar Pemkab. Kobar
Kepala Bidang Diklat
Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat
Staf Sub Bidang Pengembangan Diklat
- Prosedur** :
1. Hanya Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 60 Tahun 2009 yang boleh mengajukan permohonan *tugas belajar*.
 2. Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti program *tugas belajar* melengkapi berkas persyaratan administrasi.
 3. Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti program *tugas belajar* mengajukan permohonan mengikuti seleksi di perguruan tinggi kepada Kepala SKPD.
 4. Kepala SKPD meneruskan permohonan seleksi tersebut kepada Bupati Kotawaringin Barat melalui Kepala Badan Kepegawaian
 5. Permohonan Tugas Belajar diterima dan diseleksi serta dirapatkan oleh Tim Seleksi Tugas Belajar Pemkab. Kobar
 6. Hasil keputusan Tim Seleksi akan diajukan kepada Bupati Kotawaringin Barat berupa Telaah Staf/Nota Pertimbangan.
 7. Bupati Kotawaringin Barat memberikan keputusan menyetujui atau menolak permohonan tugas belajar.
 8. Apabila permohonan ditolak Bupati, maka Badan Kepegawaian akan membuat surat pemberitahuan penolakan kepada Kepala SKPD pemohon tugas belajar disertai dengan pengembalian berkas.
 9. Apabila disetujui Bupati, maka Badan Kepegawaian memproses lebih lanjut dengan mengajukan kepada Bupati

- berupa draf Surat Rekomendasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bermohon untuk mengikuti seleksi di perguruan tinggi.
10. Surat Rekomendasi ditandatangani Bupati.
 11. Pegawai Negeri Sipil yang bermohon mengikuti tes seleksi masuk perguruan tinggi.
 12. Apabila yang bersangkutan tidak lulus seleksi pada perguruan tinggi maka permohonan tugas belajar di batalkan.
 13. Apabila yang bersangkutan lulus seleksi, dilaporkan kepada Badan Kepegawaian untuk ditindaklanjuti.
 14. Badan Kepegawaian menyampaikan laporan kepada Bupati perihal kelulusan seleksi masuk perguruan tinggi Pegawai Negeri Sipil pemohon tugas belajar sekaligus melampirkan draf Surat Keputusan dan Surat Perjanjian Tugas Belajar kepada Bupati untuk ditanda tangani.
 15. Surat Keputusan Dan Surat Perjanjian Tugas belajar yang telah ditandatangani Bupati diserahkan kepada pemohon dan pihak terkait.
 16. Pegawai Negeri Sipil yang bermohon bisa melaksanakan kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi yang telah dipilih.
 17. Pegawai Negeri Sipil tugas belajar mendapat hak dan kewajiban tugas belajar sesuai peraturan yang berlaku.

Unit Terkait :

1. Tim Seleksi Tugas Belajar dan Izin Belajar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Kepala SKPD Pemohon tugas Belajar

Tim Seleksi dibentuk bertujuan agar tugas belajar yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat lebih obyektif dan program yang diikuti benar-benar memang di butuhkan daerah. Untuk jelasnya Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Tugas Belajar dapat di lihat tabel berikut :

TABEL 4.5. KEADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TUGAS BELAJAR

Tahun	D I	D III	D IV/S 1	S 2	SPESIALIS	JUMLAH
2006	0	2	10	1	0	13
2007	0	2	2	4	2	10
2008	0	0	3	4	2	9
2009	0	1	7	3	4	15
2010	0	6	18	7	2	33
2011	0	0	9	1	0	10
2012	3	4	9	2	2	20

Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat 2012

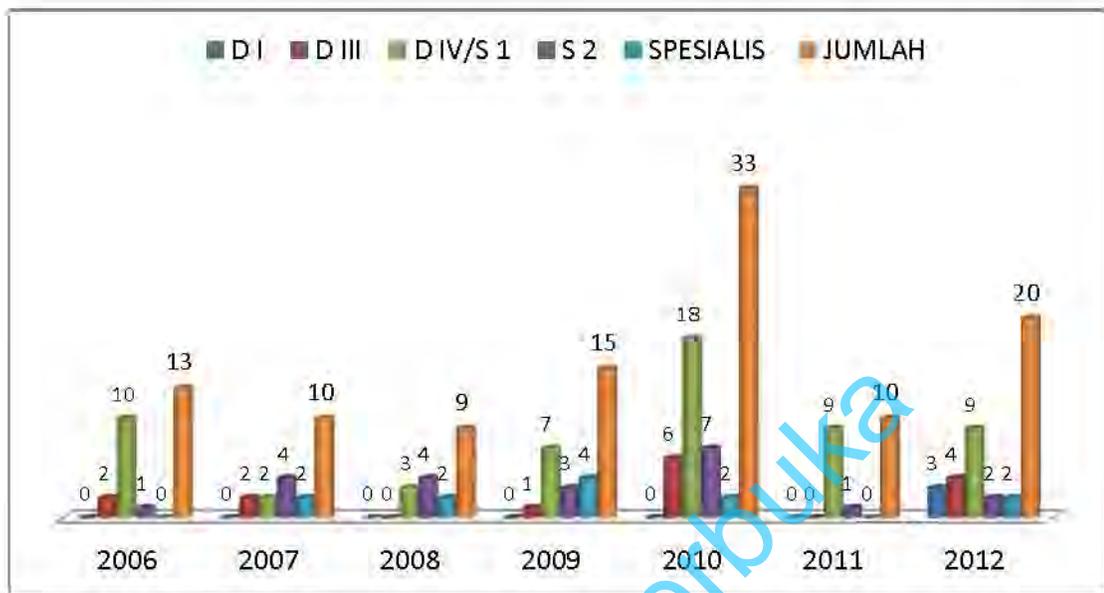
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa yang paling tinggi program tugas belajar yang mengikutsertakan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten adalah Tugas belajar untuk S-1/D-IV dan paling sedikit adalah D-1. Untuk spesialis sesuai wawancara penulis dengan Kabid Diklat hanya diikuti dari Dokter yang bertugas di RSUD Sultan Imanudin.

Tugas Belajar merupakan bagian dari program peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan cara memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti jenjang pendidikan lebih tinggi atau lebih khusus (spesialis).

Biaya tugas belajar biasanya dianggarkan dalam APBD ataupun dari APBN. Khusus tenaga kesehatan seringkali biaya dialokasikan melalui APBN terutama untuk para dokter yang diberikan kesempatan untuk menjadi dokter spesialis. Hal ini dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dokter spesialis yang relatif masih kurang di daerah.

Dari tahun ketahun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berkesempatan untuk mengikuti Tugas belajar jumlahnya berbeda-beda, hal ini tergantung anggaran yang tersedia dan tentu juga mempertimbangkan kebutuhan daerah. Untuk jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini :

GRAFIK 4.1. PEGAWAI NEGERI SIPIL TUGAS BELAJAR



Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat 2012

Dari grafik diatas terlihat pada tahun 2010 dalam lima tahun terakhir tertinggi Pegawai Negeri Sipil yang dikutsertakan dalam tugas belajar berjumlah 33 orang dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum atau sesudahnya menurut Kabid Diklat Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat pada tahun tersebut kebetulan anggaran Tugas Belajar memang relatif cukup tinggi.

Pelaksanaan tugas belajar tidak terprogram secara terencana dan berkelanjutan hal ini disebabkan anggaran yang tersedia di Badan Kepegawaian selaku instansi yang membantu Kepala daerah di bidang pengembangan Pegawai Negeri Sipil yang di dalam nya kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil sangat terbatas seperti yang disampaikan oleh kepala Bidang Diklat, pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui kegiatan Tugas belajar kecuali memang ada penawaran atau panggilan dari Kementrian yang ada di Pusat baru pemda mengirim tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil kemudian memasukkan

ke dalam anggaran karena anggaran yang di alokasikan untuk Diklat sangat terbatas.

4.2.5.2. Ijin Belajar

Seperti di kemukakan diatas bahwa kegiatan Tugas Belajar dan Ijin belajar merupakan salah satu bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Ijin Belajar diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil tetapi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Ijin Belajar tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil di SKPD, Sehingga mekanisme dan prosedur untuk mengikuti ijin belajar diatur secara khusus. Untuk jelasnya terlebih dulu penulis kemukakan pengertian ijin belajar dan hal-hal terkait dengan ijin belajar, sebagai berikut :

Pengertian	Ijin Belajar adalah ijin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil yang ingin meningkatkan pendidikan ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi.
Tujuan	Memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada Pegawai Negeri Sipil yang ingin meningkatkan kualifikasi pendidikan ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi.
Kebijakan	Pemberian Ijin Belajar dapat diberikan secara selektif kepada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan, Serta memenuhi beberapa ketentuan sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada keterkaitan antara pendidikan yang ditempuh dengan tugas pokok fungsi atau formasi pada SKPD 2. Pendidikan dilaksanakan diluar jam kantor/kerja dan tidak mengganggu pelaksanaan tugas pokok kedinasan. 3. Status lembaga pendidikan yang dituju harus sudah mendapatkan ijin operasional dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI/terakreditasi 4. Biaya pendidikan sepenuhnya dibiayai oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
Petugas	; <ol style="list-style-type: none"> 1. Tim Seleksi Ijin Belajar Belajar Pemkab. Kobar 2. Kepala Bidang Diklat 3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat 4. Staf Sub Bidang Pengembangan Diklat m

Untuk mengikuti kegiatan ijin belajar Pegawai Negeri Sipil harus mentaati Peraturan Bupati nomor 60 tahun 2009 tentang Tugas belajar dan Ijin belajar, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Prosedur :

1. Hanya Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 60 Tahun 2009 yang boleh mengajukan permohonan *ijin belajar*.
2. Permohonan *ijin belajar* diajukan sebelum Pegawai Negeri Sipil mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi pada perguruan tinggi
3. Pegawai Negeri Sipil yang ingin mengajukan *ijin belajar* melengkapi berkas persyaratan administrasi.
4. Pegawai Negeri Sipil yang ingin mengajukan *ijin belajar* mengajukan permohonan kepada Kepala SKPD.
5. Kepala SKPD meneruskan permohonan seleksi tersebut kepada Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
6. Permohonan Ijin Belajar diterima dan diseleksi serta dirapatkan oleh Tim Seleksi Tugas Belajar Pemkab. Kobar
7. Hasil keputusan Tim Seleksi akan diajukan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat berupa Telaah Staf/Nota Pertimbangan.
8. Sekretaris Daerah memberikan keputusan menyetujui atau menolak permohonan ijin belajar.
9. Apabila permohonan ditolak Sekretaris Daerah, maka Badan Kepegawaian akan membuat surat pemberitahuan penolakan kepada Kepala SKPD pemohon tugas belajar disertai dengan pengembalian berkas.
10. Apabila permohonan disetujui Sekretaris Daerah, maka Badan Kepegawaian memproses lebih lanjut dengan mengajukan kepada Sekretaris Daerah berupa draf Surat Ijin Belajar untuk Pegawai Negeri Sipil yang bermohon.
11. Apabila yang bersangkutan tidak lulus seleksi pada perguruan tinggi maka permohonan ijin belajar di batalkan.
12. Apabila yang bersangkutan lulus seleksi, dilaporkan kepada Badan Kepegawaian untuk ditindaklanjuti.

13. Surat Ijin Belajar ditandatangani Sekretaris Daerah (berlaku satu tahun/2 smester).
14. Surat Ijin Belajar yang telah ditandatangani Sekretaris Daerah diserahkan kepada pemohon dan pihak terkait.
15. Pegawai Negeri Sipil yang bermohon bisa melaksanakan kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi yang telah dipilih.
16. Pegawai Negeri Sipil ijin belajar mendapat hak dan kewajiban ijin belajar sesuai peraturan yang berlaku.
17. Pegawai Negeri Sipil Ijin Belajar wajib memperpanjang setiap tahun sesuai jangka waktu pendidikan yang ditempuh.

Unit Terkait

1. Tim Seleksi Tugas Belajar dan Izin Belajar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Kepala SKPD Pemohon Ijin Belajar

Apabila syarat dan prosedur sudah terpenuhi maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat mengikuti ijin belajar yang dibuat dalam Surat Keputusan Bupati melalui Sekretaris daerah, untuk jelasnya Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Ijin Belajar di Kabupaten Kotwaringin Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.5. KEADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL IJIN BELAJAR

TAHUN	D III	D IV/S 1	S 2	JUMLAH
2006	0	21	0	21
2007	0	114	0	114
2008	0	6	0	6
2009	0	20	0	20
2010	0	21	0	21
2011	80	247	33	360
2012	34	83	17	134

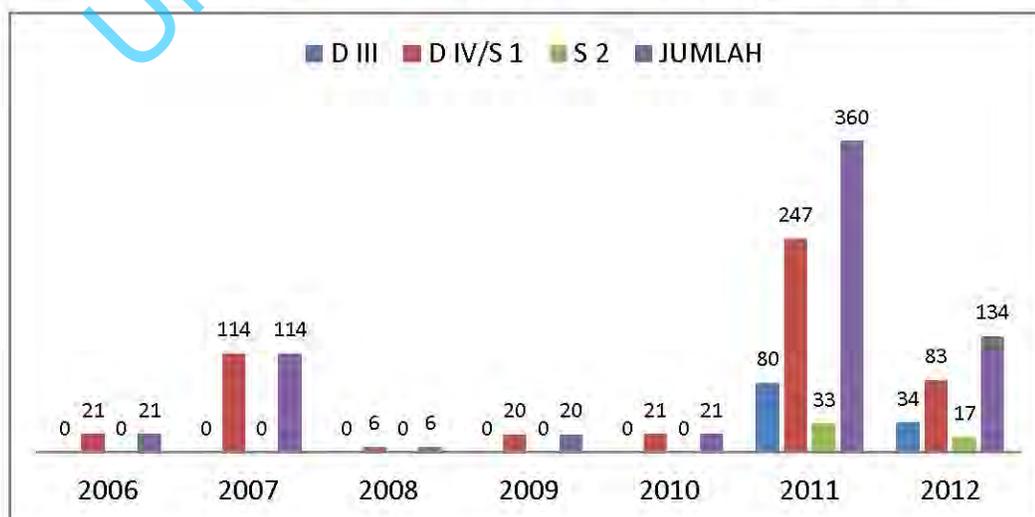
Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat 2012

Dari tabel diatas ternyata pada tahun 2011 Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan Ijin Belajar relatif lebih banyak dari tahun sebelum dan sesudah nya, menurut Kepala Bidang Diklat keadaan ini banyak dipengaruhi jumlah tenaga pendidik yang mengikuti Ijin belajar untuk memenuhi penyetaraan para guru. Lebih lanjut di jelaskan bahwa para guru tersebut mengikuti kuliah melalui jalur Universitas Terbuka. Hal ini tentu cukup beralasana karena para dapat mengikuti Kuliah tetapi juga dapat melaksanakan tugas seperti biasa.

Sedangkan program yang paling banyak diikuti melalui ijin belajar adalah program Akta IV/S-1, untuk S-2 banyak diikuti oleh pejabat struktural di Lingkungan Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat.

Dengan adanya ijin belajar ini tentu memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kompetensi bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan demikian tentu berdampak pada kinerja dan tingkat profesional Pegawai Negeri Sipil di kabupaten kotawaringin Barat dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya. Ijin belajar dari tahun ke tahun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti bervariasi untuk ini dapat di lihat pada grafik berikut ini :

GRAFIK 4.2. PEGAWAI NEGERI SIPIL IJIN BELAJAR



Grafik di atas dapat menjelaskan dalam lima tahun terakhir ijin belajar untuk 2008 hanya diikuti oleh 6 orang pegawai negeri sipil, tetapi pada tahun 2011 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu ada 360 Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Ijin belajar, hal didorong oleh keharusan terutama para guru untuk meningkatkan Pendidikan disamping adanya peluang melalui Universitas Terbuka.

Dari uraian diatas dapat ditegaskan bahwa dalam pengembangan PNS melalui pendidikan lebih dominan ijin belajar karena ijin belajar tidak dibiayai oleh Pemerintah daerah dan kegiatan belajar dan mengajarnya tidak mengganggu tugas pokok dari PNS yang bersangkutan.

4.3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan PNS

Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian yang penting dan harus ada sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia. Tuntutan Perubahan Dinamis akan menempatkan pendidikan dan pelatihan pada peran dan posisi yang strategis untuk meningkatkan kualitas kemampuan profesional para aparatur pemerintah/abdi negara (Pegawai negeri sipil). Meskipun beberapa pihak yang berkepentingan menyadari bahwa pendidikan bahwa (Diklat) merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia akan tetapi dalam kebijakan dan pelaksanaannya kurang mendapat perhatian. Sebenarnya Pendidikan pelatihan sangat menentukan tingkat kepribadian, pemgetahuan, kemampuan dan kepribadian PNS, Lembaga Administrasi Negara mempertegas bahwa :

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negegri Sipil Adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian,

pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri ndan juga pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu : spritual, mental, intlektual dan pisikal yang terarah pada perubahan mutu dari eempat dimensi sumber daya paratur tersebut (SANKRI, Buku I Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara, LAN RI, 2003, Jakarta).

Dari penegasan Lembaga Administrasi Negara dimaksud bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk Pegaswai Negeri Sipil untuk mengembangkan dan meningkatkan dimensi Intlektual, Spritual, mental dan phisikal dengan harapan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional. Sementara itu Subagyo memberikan pengertian “ pendidikan dan pelatihan adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai dengan maksud agar memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan lebih efektif (Subagyo,P.Manajemen Kepegawaian, 1995, Ghlia, Jakarta).

Dalam pengertian tersebut jelas bahwa Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau Pegawai negeri sipil baik yang fungsional maupun srtrutural mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan PNS dengan kata lain pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi PNS agar lebih profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Martoyo (1994 : 204) bahwa :

Pendidikan dan Pelatihan meliputi beberapa unsur antara lain :

1. Tujuan : memperbaiki efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan ;
2. Sifat Pengembangan : pengembangan pengetahuan, pengembangan ketrampilan dan pengembangan sikap ;

3. Proses pengembangan : Pengembangan Intelektualisasi, pengembangan pelatihan/praktek, pengembangan sikap/siat yang emosional ;
4. Metode pengembangan : sekolah, kuliah, ceramah, audio visual, program instruction, diskusi kasus, business games. Project study conting project, role playing, games sentivy traning.

Dalam pelaksanaannya sesuai Peraturan Pemerintah nomor : 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan PNS dibagi dalam bentuk Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis dan Fungsional. Untuk ini penulis menguraikan dari masing-masing Pendidikan dan Pelatihan dimaksud.

4.2.5.3. Diklat Kepemimpinan

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah tahun 2010 bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Peserta Diklatpim adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural.

Ada beberapa tingkatan Diklatpim yaitu diklatpim tingkat IV untuk persyaratan jabatan eselon IV, Diklatpim tingkat III untuk jabatan struktural eselon III, Diklatpim Tingkat II untuk jabatan jabatan eselon II dan Diklatpim Tingkat I untuk persyaratan jabatan eselon I

Untuk menentukan Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklatpim, di Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat selaku SKPD yang menangani Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan ,dilakukan proses yang merupakan prosedur seperti berikut :

1. Verifikasi Data Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV di Lingkungan Pemkab Kobar
2. Pengetikan Data Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV di Lingkungan Pemkab Kobar
3. Pembahasan Penetapan Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV
4. Pengajuan Daftar Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV .
5. Penetapan Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV
6. Pemberitahuan Calon Peserta Diklatpim pada SKPD di Iingkungan Pemkab Kobar.
7. Kelengkapan Berkas Calon Peserta Diklatpim Tingkat IV
8. Pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV di Lingkungan Pemkab Kobar

Prosedur diatas merupakan proses yang harus dilaksanakan, karena untuk menentukan Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti Diklatpim harus dilakukan secara cermat dan obyektif mengingat Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat adalah mereka akan diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan dan tentu mereka yang sudah menduduki jabatan. Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan merupakan kewajiban yang harus diikuti oleh Pegawai negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural maupun Pegawai negeri Sipil yang telah menduduki jabatan Struktural

Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil menyesuaikan dengan jabatan struktural dan tentu juga mempertimbangkan Pangkat dan pendidikan Formal Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti Diklatpim.

Tingkat eselon dalam jabatan struktural yang membedakan Diklatpim Pegawai Negeri Sipil, untuk Jabatan Eselon IV Diklatpim IV, eselon III Diklatpim III, eselon II Diklatpim II dan untuk eselon I

Diklatpim I. Yang terbanyak Diklat pim adalah Diklatpim IV, karena jabatan struktural eselon IV sampai pada tingkat Kelurahan.

Untuk jelasnya Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Diklatpim beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.6. KEADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TELAH MENGIKUTI DIKLAT KEPEMIMPINAN

TAHUN	Diklat Pim II	Diklat Pim III	Diklat Pim IV	Jumlah
2006	2	16	0	18
2007	5	20	40	65
2008	2	5	40	47
2009	0	5	40	45
2010	0	6	40	46
2011	0	11	80	91
2012	6	8	40	54

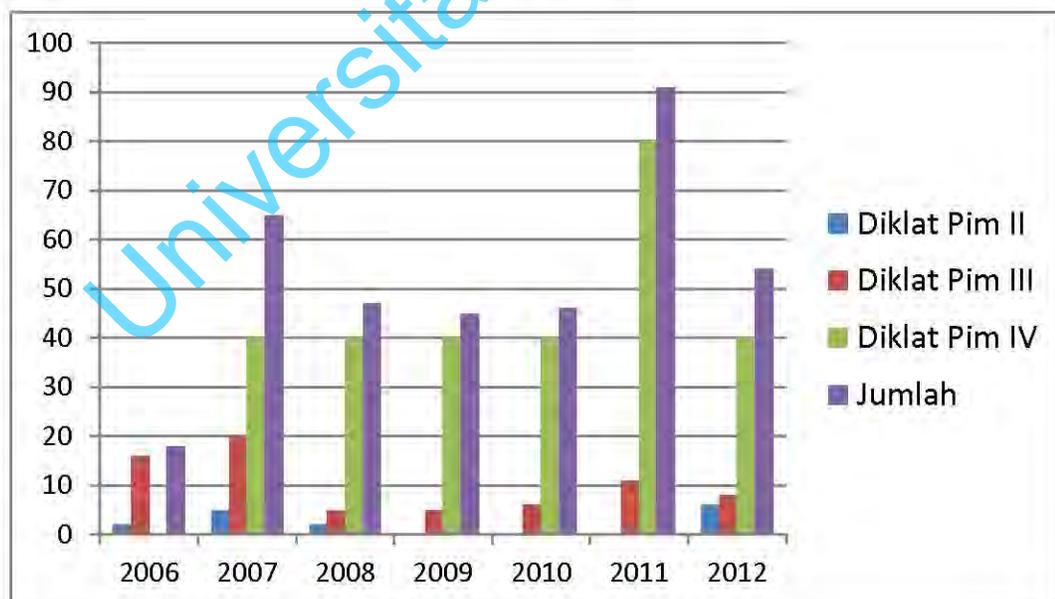
Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat tahun 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angkat tertinggi Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat yaitu pada tahun 2011 dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil megikuti Diklat 92, sedangkan yang terendah di tahun 2006, menurut Kepala Bidang Diklat bahwa di tahun 2011 banyak jabatan jabatan lowong yang baru diiisi namun sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang mengisi jabatan tersebut dalam hal ini jabatan eselon IV belum mengikuti Diklat.

Sedangkan untuk jabatan eselon II pada tahun 2011 tidak ada mengikuti Diklatpim II, karena Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan sudah mengikuti Diklatpim II. Jumlah masing-masing jenjang Diklat yang dikuti oleh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah kabupaten kotawaringin Barat pada tiap tahunnya tidak selalu sama, bahkan terkadang tidak ada melaksanakan atu mengirim Pegawai Negeri Sipil untuk kegiatan Diklatpim, hal disebabkan

Diklatpim sangat ditentukan atau terkait dengan jabatan struktural. Apabila semua jabatan dalam jenjang struktural tertentu sudah terisi dan Pegawai Negeri Sipil yang mengisi jabatan tersebut telah mengikuti Diklat maka anggaran yang tersedia dialokasikan untuk diklat pim yang benar harus diikuti, misal ada eselon II yang telah duduk dalam jabatan struktural tetapi belum mengikuti Diklatpim II, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menjadi prioritas untuk diikutsertakan mengikuti diklatpim II. Untuk jelasnya dapat di lihat pada grafik berikut ini :

**GRAFIK 4.3. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MENGIKUTI
DIKLATPIM**



Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat tahun 2012

Dari Grafik diatas terlihat jelas beberapa tahun kegiatan Diklatpim II tidak di laksanakan, tetapi untuk Diklatpim Tk.III dan Diklatpim Tingkat IV selalu ada hal ini disamping jabatan struktural eselon II memang sedikit yaitu sebatas Kepala Dinas dan kepala badan juga Diklatpim II dilaksanakan di Daerah lain yang Badan Diklatnya sudah terakredetasi dan sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan Diklapim II seperti Badan Diklat Propinsi Jaewa Timur dan Badan Diklat jawa Tengah serta Pusat Diklat Pegawai Negeri Sipil yang ada di LAN Jakarta.

Untuk Diklatpim tingkat IV dan Diklat pim Tingkat III, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat melalui Badan Kepegawaian selalu mengadakan dan mengirim, karena kebutuhan untuk komptensi pejabat eselon III dan eselon IV cukup banyak.

Hanya saja Badan Kepegawaian selaku SKPD yang tugas pokok diantaranya melaksanakan Diklat Pegawai Negeri Sipil belum mendapat perhatian terutama dari segi anggaran, menurut Kabid Diklat setiap tahun upaya untuk meningkatkan anggaran diklat tetapi kurang mendapat dukungan pihak terkait, padahal reformasi birokrasi dan perbaikan kualitas Pegawai Negeri Sipil sangat tergantung dari kemampuan dan profesionalitas Pegawai hal ini hanya didapat melalui pengembangan Pegawai Negeri Sipil dengan cara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

4.2.5.4.Diklat Prajabatan

Prajabatan bagian dari bentuk Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegaewai Negeri Sipil, hanya saja prajabatan menjadi kewajiban bagi Calon Pegawai

Negeri Sipil untuk diikuti, karena apabila Calon Pegawai Negeri Sipil selama 2 (dua) tahun berturut-turut tidak lulus atau tidak mengikuti prajabatan maka Calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dinyatakan gugur atau dengan kata lain diberhentikan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan Prajabatan untuk memberikan pemahaman akan tugas selaku Pegawai Negeri Sipil serta memberikan wawasan kebangsaan dan pemahaman tentang Peraturan yang terkait dengan Kepegawaian. Untuk mengikuti prajabatan ada beberapa prosedur yang harus dilaksanakan terutama Badan Kepegawaian selaku penyelenggara kegiatan. Prosedur tersebut sebagai berikut :

1. Verifikasi Data Calon Pegawai Negeri Sipil Calon Peserta Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Kobar
2. Pengetikan Draf Calon Peserta Diklat Prajabatan
3. Koreksi Calon Peserta Diklat Prajabatan
4. Pengajuan Daftar Calon Peserta Diklat Prajabatan
5. Persetujuan Calon Peserta Diklat Prajabatan
6. Pembuatan Surat Pemberitahuan Kepada Calon Peserta Diklat Prajabatan
7. Koreksi Kelengkapan Berkas Calon Peserta Diklat Prajabatan
8. Pengiriman Peserta Diklat Prajabatan

Apabila prosedur dan secara administrasi calon peserta prajabatan tidak ada masalah maka Calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat mengikuti prajabatan. Prajabatan terdiri dari tiga tingkatan yaitu prajabatan tingkat I untuk Golongan I, Prajabatan Tingkat II untuk Golongan II dan Prajabatan Tingkat III untuk Golongan III. Untuk jelasnya Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti prajabatan selama beberapa tahun sebagai berikut :

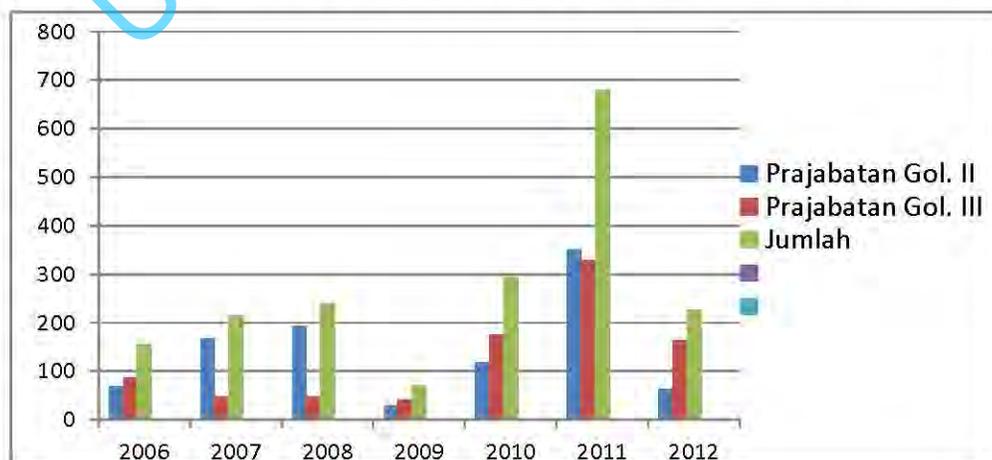
TABEL 4.7. KEADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TELAH MENGIKUTI DIKLAT PRAJABATAN

Tahun	Prajabatan Gol. II	Prajabatan Gol. III	Jumlah
2006	69	87	156
2007	167	47	214
2008	193	47	240
2009	30	42	72
2010	118	176	294
2011	350	329	679
2012	63	163	226

Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat 2012

Dari Tabel di atas pada tahun 2011 Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti prajabatan cukup banyak yaitu berjumlah 679, dan paling sedikit pada tahun 2009. Seperti dijelaskan oleh Kabid Diklat Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat bahwa tahun prajabatan yang dilaksanakan pada tahun 2011 diakui cukup banyak karena penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan tahun 2009 jumlahnya cukup banyak. Peserta yang mengikuti prajabatan sangat tergantung dari penerimaan PEGAWAI NEGERI SIPIL.

GRAFIK 4.4. PEGAWAI NEGERI SIPIL MENGIKUTI PRAJABATAN



Sumber data : Badan kepegawaian Ktw Barat 2012

Pada grafik di atas terlihat Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti prajabatan pada tahun 2011 antara golongan II dan Golongan III jumlahnya hampir sama, hal menunjukkan bahwa penambahan Pegawai Negeri Sipil Golongan II dan Golongan III banyaknya hampir sama, artinya kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Golongan II dan Golongan III yang di perlukan Pemerintah kabupaten Barat ketika itu sama.

4.2.6. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan dalam hal ini adalah kebijakan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pengaturan pelaksanaan Pendidikan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kompetensi dan Profesional. Kebijakan atau tindakan yang diambil bersifat strategis yaitu berjangka panjang. Kebijakan terkait Diklat Pegawai Negeri Sipil dapat berupa kebijakan pengaturan dan juga ada berupa kebijakan anggaran.

4.2.6.1. Kebijakan Pengaturan

Kebijakan pengaturan ini dapat dibedakan dalam tiga tingkatan yaitu : kebijakan umum, kebijakan pelaksanaan dan kebijakan Teknis. Kebijakan umum yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif yang meliputi keseluruhan wilayah dan berlaku untuk untuk seluruh Kementrian atau instansi pusat maupun daerah.

Kebijakan umum tentang Diklat biasanya dikeluarkan Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Badan kepegawaian Negara.

Kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum, untuk tingkat pusat biasanya dalam bentuk Peraturan pemerintah, peraturan Menteri dan peraturan yang di buat oleh Satuan Kerja di Kementerian, juga Peraturan Gubernur / Bupati dan Walikota untuk daerah.

Untuk kebijakan teknis merupakan kebijakan pelaksanaan kegiatan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) yang di keluarkan oleh unit pelaksana kegiatan Diklat baik di pusat maupun di Daerah, di daerah dapat berupa Keputusan Gubernur atau Peraturan Bupati dan Walikota.

Untuk jelasnya ada beberapa kebijakan yang mengatur tentang Pendidikan Dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil berikut ini :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian Sebagaimana Diubah Dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional.

Tujuan Nasional seperti termaksud di dalam Pembukaan Undang- Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tanah Tumpah Darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan Nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh,

berdaya guna, dan berhasil guna.

Tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeseimbangan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat dan bersatu, dalam suasana peri kehidupan Bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional sebagai tersebut di atas diperlukan adanya pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai yang dimaksud di atas maka Pegawai Negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistim karier dan sistim prestasi kerja.

Sistim yang dianut dalam Undang-undang ini, bukan hanya sistim karier dan bukan pula hanya sistim prestasi kerja, tetapi adalah perpaduan antara sistim karier dan sistim prestasi kerja, sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik dari sistim karier dan sistim prestasi kerja dapat dipadukan secara serasi. Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparatur Negara, tetapi juga adalah Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan.

Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara tetapi juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai Warga Negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila

ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri itu sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang diutamakan.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, yaitu dengan pengaturan pembinaan yang seragam bagi segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah, atau dengan perkataan lain, peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dengan sendirinya berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan. Dengan adanya keseragaman pembinaan sebagai tersebut di atas, maka disamping memudahkan penyelenggaraan pembinaan, dapat pula diselenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri, maka tindakan kepolisian terhadap Pegawai Negeri dilakukan dengan tertib berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hubungan ini, apabila seorang Pegawai Negeri diperiksa, ditangkap, dan atau ditahan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan sesuatu tindak pidana, maka pejabat yang berwajib tersebut secepat mungkin memberitahukannya kepada atasan Pegawai Negeri yang bersangkutan.

Sebagai landasan untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri diperlukan adanya suatu Undang-undang yang mengatur tentang kepegawaian antara lain tentang kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.

Untuk maksud sebagai tersebut di atas, maka Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263) dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan itu dipandang tidak sesuai lagi, oleh sebab itu perlu diganti dengan yang baru.

Pada umumnya, yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Undang-undang ini disebut Undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian, karena dalam Undang-undang ini diatur pokok-pokok mengenai kedudukan,

kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.

2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Pegawai Negeri Sipil

Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengembantu tugas pemerintahan dan pembangunan.

Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas, diperlukan Diklat yang mengarah pada :

1. peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air;
2. peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya;
3. peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dasar pemikiran kebijaksanaan Diklat yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini adalah sebagai berikut :

1. diklat merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS;

2. diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS;
3. sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Diklat;
4. diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.
5. Diklat meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/Xiii/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga menentukan.

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Sistem prestasi kerja tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

1. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
 2. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.
5. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional;

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional.

Diklat Fungsional adalah jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

1. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
2. Diklat fungsional ketrampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

6. Sk Kepala LAN no. 193/xiii/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat PNS.

Pembinaan diklat - diklat PNS melibatkan LAN dengan Instansi Teknis dan Instansi Pembina Jabatan Fungsional untuk menetapkan Penyusunan Pedoman Diklat, Bimbingan dalam Pengembangan Program Diklat, Bimbingan Dalam Penyelenggaraan Diklat, Standarisasi dan Akreditasi Diklat, Standarisasi Dan Akreditasi Widyaiswara, Pengembangan Sistem Informasi Diklat, Pengawasan Terhadap Program Dan Penyelenggaraan Diklat, Pemberian Bantuan Teknis Melalui Konsultansi, Bimbingan di Tempat Kerja, Kerjasama Dalam Pengembangan, Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat.

Pembinaan Diklat-Diklat PNS meliputi penetapan Standar Kualitas Diklat, Kontrol Kualitas Diklat dan Jaminan Kualitas Diklat. Diklat-diklat PNS berbasis kompetensi meliputi Diklat Prajabatan (Prajabatan Golongan I, II, III) dan Diklat dalam Jabatan (Diklat Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional).

Diklat PNS masa depan dalam rangka meningkatkan kinerja dan capacity building diarahkan pada penerapan kompetensi dalam pengembangan diklat PNS di daerah saat ini sudah menjadi kebutuhan yang mendesak bagi aparat agar PNS sebagai aparatur pemerintah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Dengan demikian diharapkan pemberian pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat kualitasnya. Alasan penerapan kompetensi ini didasarkan atas kenyataan bahwa dengan demikian akan memberikan nilai tambah yang lebih baik dibandingkan dengan tanpa penerapan kompetensi. Selain itu, tuntutan masyarakat yang semakin besar terhadap pelayanan PNS daerah telah menjadi suatu keharusan untuk men-design diklat berbasiskompetensi

Agar penerapan kompetensi dalam pengembangan diklat PNS dapat memberikan nilai kompetitif, maka dalam proses pengembangannya harus direncanakan dengan baik dan harus selaras dengan misi, strategi, tantangan maupun sasaran yang ingin dicapai organisasi. Agar penerapan diklat berbasis

kompetensi dapat berjalan secara efektif maka sebaiknya dipilih aplikasi model kompetensi yang akan memenuhi kebutuhan mendasar, mudah dilaksanakan dan dapat menunjukkan hasil yang cepat.

7. Keputusan Kepala Lan Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Pedoman Seleksi Calon Peserta Diklatpim Tingkat I,II, III dan IV.

Diklat PIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi Kepemimpinan aparatur Pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan Struktural. Seorang Pejabat Struktural harus dapat mempunyai karakter kepemimpinan sesuai dengan tingkat struktural jabatannya dimana Diklat PIM I dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon I, sehingga mampu berpikir untuk dapat menciptakan visi yang menjadi landasannya dalam bekerja, Diklat PIM II dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon II, agar mempunyai jiwa kepemimpinan yang strategik yang bisa secara cepat dapat membuat keputusan yang tepat dan akurat, Diklat PIM III dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon III, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat sedangkan Diklat PIM IV dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon IV, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

8. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ijin Belajar PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

setiap PNS yang akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi harus mendapat izin dari Pejabat Pembina Kepegawaian. Maksud pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar adalah memberikan kesempatan kepada PNS untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Izin Belajar dimaksudkan sebagai Pembinaan Disiplin karena :

- Kegiatan belajar tidak boleh mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan.
- Apabila PNS yang bersangkutan telah lulus dan memperoleh ijazah/STTB, maka tidak dengan sendirinya dapat diusulkan kenaikan pangkat berdasarkan penyesuaian ijazah. Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah bukan hak, oleh karena itu hanya dapat diberikan apabila sejalan dengan kebutuhan organisasi / formasi.

Tugas Belajardan/atau izin belajar merupakan penghargaan yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja, loyalitas dan dedikasi yang baik serta kebutuhan organisasi dan profesi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada unit kerja yang bersangkutan;b.bahwa dalam rangka pembinaan karier dan menciptakan sumberdaya aparatur pemerintah yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, sehingga perlu diatur mekanisme pemberian tugas belajar dan izin belajar.

- Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti pendidikan, baik didalam maupun diluar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri.
- Tugas Belajar bukan merupakan hak yang melekat kepada setiap PNS, tetapi adalah hak bersyarat karena tugas belajar hanya diberikan kepada PNS yang terpilih (best in the best) baik dari segi akademis maupun administratif.

- Setiap pemberian Tugas Belajar diajukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bersangkutan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati.
- Pemberian Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan pada suatu perencanaan yang cermat dan ditujukan untuk mempersiapkan tenaga kader yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dan mengisi tenaga spesialisasi yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan tugas bidang substantif maupun fasilitatif pada unit organisasi di Lingkungan Pemerintahan Daerah, serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir seorang PNS.

Sehingga dengan adanya pemberian Tugas Belajar/ Ijin Belajar bagi PNS maka dapat Meningkatkan pengetahuan dan pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil Daerah kejenjang yang lebih tinggi secara mandiri, dapat Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Daerah dibidang tugasnya, mampu Menciptakan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang memiliki kompetensi akademis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan di Daerah. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ijin Belajar PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah

9. Surat Edaran Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 800/191/Sekr.7bkpp Tanggal 21 Mei 2012 Perihal Dukungan Kebijakan Bidang Kediklatan

Berdasarkan surat edaran Gubernur Kalteng di atas jelas tergambar bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah terutama agar seluruh pemerintah kabupaten/kota di Kalimantan Tengah untuk mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Aparatur PNS di masing masing pemerintah daerah dengan dukungan berupa anggaran/keuangan serta dukungan Sumber Daya

Manusia penyelenggara diklat yang berkulitas profesional dan ahli dibidang kediklatan.

10. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 60 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar Dan Ijin Belajar Bagi PNS Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

A. Tugas Belajar adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan dengan meninggalkan tugas, dimana biaya pendidikannya ditanggung sendiri atau dibantu sebagian atau sepenuhnya oleh APBD Pemerintah Kabupaten Kobaratau pihak lain.

- a. Penugasan PNS dalam Tugas Belajar merupakan kebutuhan organisasi (Pemerintah Kabupaten Kobar) dan merupakan proses penyiapan kader aparatur negara di masa mendatang, yaitu melalui seleksi yang tepat, mekanisme dan prosedur yang transparan serta diusulkan Kepala Satuan Kerja kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. Pembiayaan dalam Tugas Belajar ditanggung sepenuhnya atau sebagian oleh Pemerintah Daerah dan disesuaikan dengan formasi kebutuhan dan dapat juga pembiayaan ditanggung oleh instansi lain (Bappenas, Luar Negeri kerjasama dengan Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen lainnya) atau biaya mandiri peserta;
- c. Penunjukan tempat pendidikan PNS Tugas Belajar adalah pada Lembaga Pendidikan Negeri dan atau apabila Lembaga Pendidikan Luar Negeri harus bekerjasama dengan Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen;
- d. PNS Tugas Belajar harus bersungguh-sungguh dalam mencapai prestasi akademiknya sehingga keahlian dan ketrampilan yang didapat benar-benar bisa dimanfaatkan seoptimal mungkin guna kemajuan dan perbaikan pelayanan Pemerintah Kabupaten Kobar
- e. Surat Keputusan Tugas Belajar ditetapkan oleh Bupati Kobar

- B. Ijin Belajar adalah ijin mengikuti pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil tanpa meninggalkan tugas yang biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- a. Ijin Belajar untuk mengikuti pendidikan tertentu dapat diberikan kepada PNS, diusulkan oleh Kepala Satuan Kerja untuk mendapatkan rekomendasi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kobardan dilaksanakan pada saat PNS yang bersangkutan akan mengikuti seleksi masuk Lembaga Pendidikan dan bukan pada saat PNS tersebut sudah menjalani pendidikannya;
 - b. Selanjutnya berdasarkan rekomendasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kobar yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk melanjutkan pendidikan. Apabila PNS tersebut dinyatakan diterima, maka berdasarkan surat penerimaan dari lembaga pendidikan tersebut akan ditindaklanjuti dengan pengajuan Surat Ijin Belajar kepada Bupati Kobar
 - c. Pemberian rekomendasi untuk mengikuti seleksi pendidikan berdasarkan pertimbangan kebutuhan, manfaat pendidikan yang akan ditempuh dalam mendukung tugas pokok pada satuan kerja dan kesesuaian antara latar belakang pendidikan awal PNS dengan pendidikan yang akan ditempuh;
 - d. Bahwa Perguruan Tinggi yang menjadi tempat atau tujuan PNS melaksanakan Ijin Belajar harus berstatus terakreditasi dan pelaksanaannya sesuai dengan Surat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Nomor : 595/D5.1/T/2007 tanggal 27 Pebruari 2007 tentang Larangan ?kelas jauh?;
 - e. Pelaksanaan pendidikan tidak boleh mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan sehari-hari dan dilaksanakan di luar jam kerja serta lokasi pendidikan yang terdekat dengan tempat kerja PNS;
 - f. Biaya pendidikan ditanggung sepenuhnya oleh PNS yang bersangkutan;

- g. Bagi PNS yang telah lulus Ijin Belajar tidak berhak menuntut penyesuaian ijazah dan kenaikan pangkat penyesuaian serta jabatan, kecuali apabila formasi memungkinkan atau mengizinkan;

Kebijakan diatas baik berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Lembaga administrasi negara, Keputusan Gubernur, Surat Edaran dan juga sampai ke Peraturan Bupati merupakan landasan / pedoman (aturan) yang harus di patuhi dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Dan sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Diklat bagaimana kebijakan Diklat di Kabupaten ktw barat, dijelaskan bahwa Pelaksanaan Diklat pada dasarnya berjalan baik tetapi khusus dalam kegiatan Diklat Prajabatan dan Diklatpim saja yang memang kewajiban harus dilaksanakan dan harus di tempuh oleh PEGAWAI NEGERI SIPIL. Diklat Prajabatan misalnya apabila 2 tahun tidak lulus diklat Prajabatan maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil begitu juga diklatpim apabila Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tidak mengikuti diklatpim maka tidak akan diberikan tunjangan jabatannya. Hal ini terkait dengan ketersediaan anggaran, sehingga diklat lainnya termasuk kegiatan diklat melalui tugas belajar dan ijin belajar tidak dapat dianggarkan karena anggaran biasanya sudah di batasi melalui Pagu. Disinilah menurut Kepala Bidang Diklat salah satu kendala bahwa peningkatan Sumber Daya manusia Pegawai Negeri Sipil khususnya di kabupaten Ktw barat menjadi masalah. Namun demikian bagi tenaga Kesehatan seperti Dokter, Perawat dan lainnya masalah dana dapat diatasi karena ada bantuan dari Pemerintah Pusat dan Propinsi.

Kegiatan Diklat Pegawai Negeri Sipil dilihat dari segala kebijakan aturan sudah berjalan hal ini juga dinyatakan oleh anggota DPRD kabupaten Ktw Barat ketika ditanya bagaimana tentang diklat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ktw

barat selama ini, bahkan di tegaskan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting karena berguna untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan Pegawai Negeri Sipil, tetapi hal ini tidak disertai dan didukung dengan perhatian hal ini terlihat ketika penulis menanyakan apakah pernah pihak DPRD meminta kepada eksekutif dalam hal ini Pemerintah daerah untuk memperhatikan Diklat Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan tidak pernah, pernyataan ini menguatkan bahwa masalah diklat kurang perhatian dari pihak terkait hanya bidang diklat di badan kepegawaian saja yang memang karena tupoksinya memperhatikan masalah diklat Pegawai Negeri Sipil.

Keadaan ini tentu menjadi penting artinya apabila Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan profesional maka lembaga diklat perlu dibentuk tersendiri di luar Badan kepegawaian hal ini juga didukung dengan pernyataan anggota DPRD dan pejabat Pemda membidangi administrasi perlunya pemisahan antara ususan kepegawaian dan urusan diklat artinya diklat dibentuk lembaga tersendiri.

Kebijakan atau Pengaturan Pendidikan dan Pelatihan sangat berpengaruh di dalam pelaksanaan diklat Pegawai Negeri Sipil sesuai PP 101 tahun 2000, ketika penelitian ini dilaksanakan aturan mengenai diklat Pegawai Negeri Sipil hanya sebatas mengatur masalah tugas belajar dan ijin belajar hal ini menggambarkan kebijakan pengaturan diklat Pegawai Negeri Sipil belum begitu mendapat perhatian, keadaan ini dibuktikan dengan pernyataan anggota DPRD dan pejabat pemda yang membidangi administrasi bahwa terkait dengan dengan

diklat Pegawai Negeri Sipil perlu ada pengaturan baik merubah aturan yang ada maupun membuat pengaturan yang baru.

4.2.6.2. Kebijakan Anggaran

Kebijakan anggaran merupakan alokasi biaya yang diperuntukkan untuk kegiatan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Barat dari hasil perumusan bersama antara eksekutif dan legeslatif (DPRD). Anggaran Diklat Pegawai Negeri Sipil masuk dalam DPA SKPD Badan Kepegawaian yang memang salah satu tugas pokoknya melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Diklat yang dilaksanakan adalah Diklat Prajabatan dan Diklat dalam jabatan. Dari tahun ke tahun anggaran diklat selalu ada perubahan menyesuaikan PAGU yang telah ditetapkan. Artinya kegiatan diklat sangat tergantung dari PAGU bukan dari program diklat. Hal ini sesuai penjelasan dari Kabid Diklat bahwa kegiatan Diklat untuk Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ktw Barat hanya menyesuaikan anggaran diklat yang di alokasikan di DPA-SKPD Badan Kepegawaian. Untuk jelasnya anggaran diklat Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun dapat dilihat pada tabel 4.4.8 dan grafik berikut ini :

TABEL 4.8

DATA KEGIATAN BIDANG DIKLAT TAHUN 2006 - 2012

NO	PROGRAM KEGIATAN	ANGGARAN						JUMLAH
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon Pegawai Negeri Sipil Daerah	168.613.000	514.147.000	168.163.000	573.185.000	1.332.834.000	1.171.708.200	3.928.650.200
2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah	834.403.000	625.938.000	507.673.000	146.577.000	1.563.426.000	1.269.586.280	4.947.603.280
3	Seleksi dan Penetapan Pegawai Negeri Sipil untuk Tugas Belajar	26.682.000	26.430.000	12.704.000	9.594.000	60.412.500	74.607.000	210.429.500
4	Pemberian bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	852.240.000	819.030.000	471.960.000	420.780.000	956.242.000	1.012.227.600	4.532.479.600
5	Pemberian bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	27.830.000		19.116.000	19.225.000	68.005.000	67.858.575	202.034.575

Sumber : Badan kepegawaian Ktw barat 2012

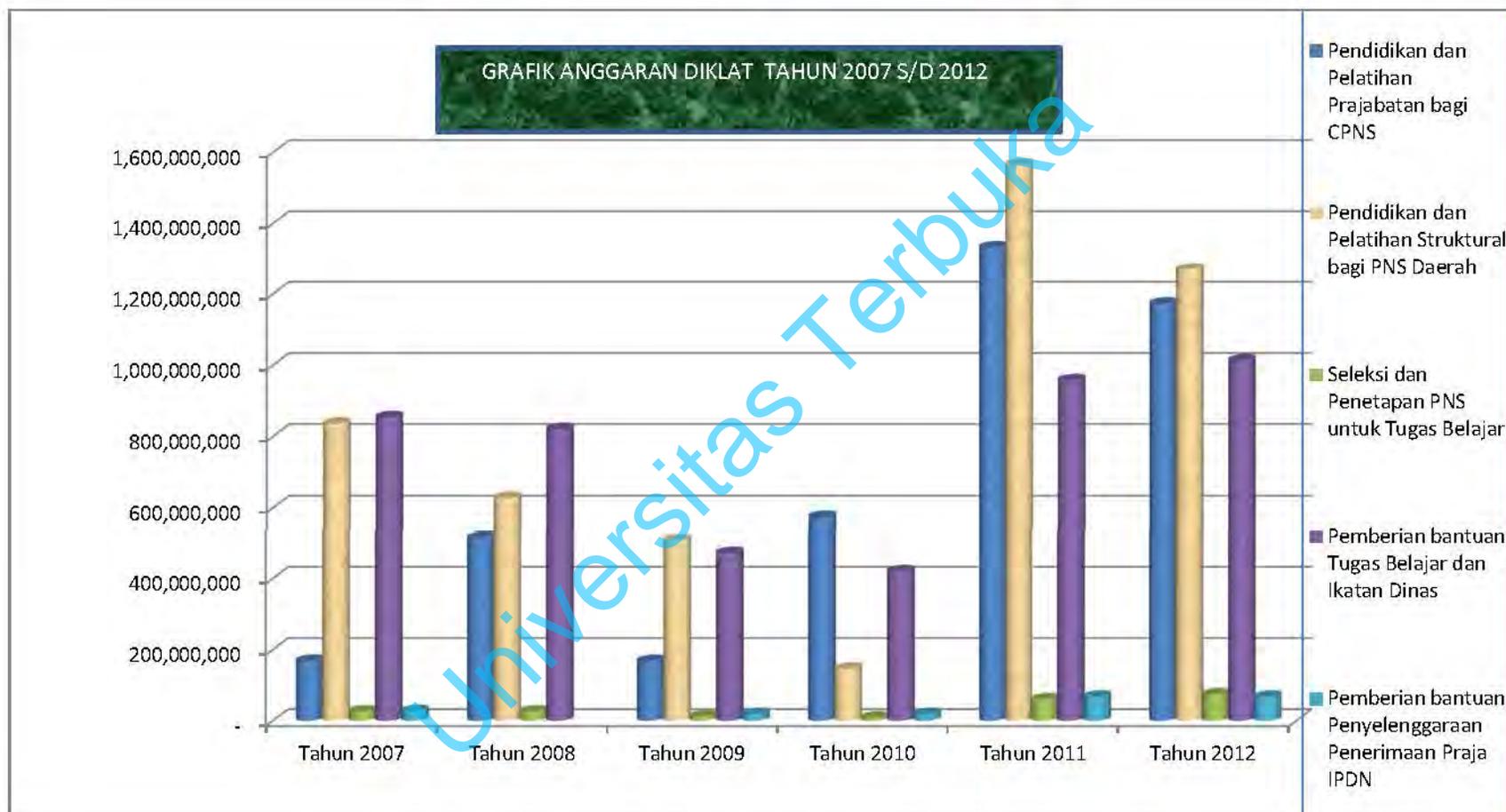
Dari Tabel di atas bahwa alokasi anggaran dari tahun ke tahun tidak sama untuk Prajabatan misalnya angka tertinggi yaitu pada tahun 2011 dan terendah tahun 2009. Menurut Kabid Diklat untuk Prajabatan sangat tergantung pada penerimaan Pegawai Negeri Sipil tahun sebelumnya, dan angka yang paling tinggi untuk alokasi anggaran diklat prajabatan yaitu pada tahun 2011, pada tahun yang sama juga untuk pendidikan dan pelatihan Struktural mendapat alokasi yang cukup besar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Begitu juga untuk anggaran untuk tugas belajar dan ikatan dinas pada tahun 2011 dalam lima tahun terakhir mendapat alokasi anggaran yang relatif cukup besar dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Pengalokasian anggaran di bidang diklat Pegawai Negeri Sipil diakui Kabid Diklat Badan Pegawaian selama ini hanya usul dari Badan Kepagawaian jarang bahkan tidak pernah mendapat perhatian secara khusus baik dari pihak terkait maupun dari DPRD. Pernyataan ini dikuatkan dengan pernyataan Anggota Komisi A DPRD Ktw barat bahwa DPRD tidak pernah mengusulkan peningkatan anggaran untuk Diklat Pegawai Negeri Sipil karena dianggap sudah dilakukan oleh SKPD terkait. Lebih lanjut anggota DPRD dari komisi A Ktw menjelaskan bahwa anggaran untuk diklat selama ini dianggap sudah memadai, hal ini juga dipertegas dari Sekretaris DPKD (Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah), lembaga ini memiliki otoritas dalam penganggaran, bahwa alokasi anggaran yang selama ini dialokasikan untuk kegiatan Diklat sudah cukup memadai dalam rangka pengembangan Sumber daya Aparatur melalui kegiatan Diklat. Di jelaskan anggaran yang dialokasikan ke masing-masing SKPD merupakan cerminan program serta Misi dan Visi Pemerintah daerah disamping perhatian Pemda

adalah pada anggaran yang menyentuh langsung pada masyarakat, misalnya untuk pembangunan infrastruktur kesehatan, pendidikan, transportasi, pertanian, perikanan dan perkebunan dan lain sebagainya.

Untuk lebih jelasnya anggaran yang dialokasikan untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ktw barat pada lima tahun terakhir dapat dilihat pada Grafik Berikut :

Universitas Terbuka



GRAFIK ANGGARAN DIKLATTAHUN 2007 s.d. 2012

GRAFIK ANGGARAN DIKLAT TAHUN 2007 S/D 2012



Terlihat dari grafik di atas bahwa Pendidikan dan Pelatihan baik untuk Diklat Prajabatan, Diklatpim, untuk tugas belajar/Ikatan dinas termasuk pemberian bantuan untuk penerimaan APBN setiap tahun dianggarkan hanya saja program secara khusus untuk diklat Pegawai Negeri Sipil tidak terlihat.

Untuk lebih jelas belanja Pegawai Negeri Sipil dan Belanja untuk Diklat pada lima tahun terakhir dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

**PERBANDINGAN ANGGARAN DIKLAT PEGAWAI NEGERI SIPIL
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN
BARAT
TERHADAP TOTAL BELANJA PEGAWAI PADA APBD KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT
TAHUN 2009 S/D 2013**

Uraian	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL BELANJA PEGAWAI KOBAR DALAM APBD	192.705.265.703	233.441.497.092	263.969.765.480	317.257.865.500	344.141.027.000
TOTAL DIKLAT PRAJABATAN	168.163.000	573.185.000	1.332.834.000	1.171.708.200	719.423.300
TOTAL DIKLAT STRUKTURAT	507.673.000	146.577.000	1.563.426.000	1.269.586.280	297.054.400
TOTAL DIKLAT KESELURUHAN	675.836.000	719.762.000	2.896.260.000	2.441.294.480	1.016.477.700
PERSENTASE ANGGARAN DIKLAT DIBANDING BELANJA PEGAWAI	0,35 %	0,31 %	1,10 %	0,07 %	0,30 %

Sumber data : Bidang Diklat

Dari Tabel di atas Sejak Tahun 2009 sampai 2013 Anggaran Pendidikan dan Pelatihan masih dibawah 2,5 % dari total belanja pegawai pada APBD hal ini belum sesuai dengan kebijakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri tentang besaran biaya diklat yaitu 2,5 % dari belanja pegawai.

Hasil wawancara penulis dengan Dinas Pengelola Keuangan Daerah dalam hal ini Sekretaris DPKAD bahwa anggaran untuk Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian diperuntukkan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat Struktural), sedangkan untuk Pendidikan dan Pelatihan yang sifatnya seperti pelatihan/kursus tersebar hampir di SKPD, karena di SKPD ada nomor rekening untuk kegiatan Diklat dan Perda nomor 29 tahun 2000 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan/ Dinas Kabupaten Ktw Barat yang memberikan kewenangan pada semua SKPD dalam rangka peningkatan Sumber Daya Aparatur.

Terkait dengan hal ini menurut Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian agak menyulitkan terutama dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan diklat fungsional termasuk untuk menginventarisasi diklat fungsional apa saja yang telah diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil di suatu SKPD.

Menurut Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan sebaiknya kedepan alokasi anggaran Pendidikan dan Pelatihan sebaiknya ditempatkan pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian yang memang tugas dan fungsinya melaksanakan peningkatan Sumber Daya aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan, lebih lanjut Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan menjelaskan bahwa salah satu lemahnya pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah anggaran yang kurang mendukung, terutama untuk Pendidikan dan Pelatihan tugas belajar.

Ketika di tanya masalah ini pejabat DPKAD (Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) menjelaskan bahwa bisa saja anggaran Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dipusatkan di SKPD Badan kepegawaian tetapi perlu lebih dahulu ada perubahan aturan yang mengatur anggaran.

Lebih jauh pejabat DPKAD menegaskan bahwa anggaran untuk Pendidikan dan Pelatihan selama ini sudah memadai karena sudah mengalokasikan untuk diklatpim dan diklat prajabatan, kondisi tentu tidak banyak berpengaruh untuk peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil karena anggaran diklat hanya dilihat untuk diklat tertentu saja padahal tujuan diklat untuk peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil di berbagai bidang.

Selama ini inisiatif untuk anggaran diklat dilakukan oleh Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian hal ini sesuai pernyataan dari pejabat DPKAD bahwa pihaknya belum pernah berinisiatif untuk meningkatkan atau memprogramkan anggaran untuk Diklat Pegawai Negeri Sipil.

Kebijakan penganggaran untuk diklat Pegawai Negeri Sipil selama ini menurut penulis sifatnya “ konvensional” artinya anggaran Pendidikan dan Pelatihan hanya ada untuk Pendidikan dan Pelatihan yang memang wajib untuk dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan, seperti Pendidikan dan Pelatihan prajabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, karena apabila Pendidikan dan Pelatihan tersebut tidak dilaksanakan dan tidak dianggarkan akan berdampak pada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan seperti tertundanya pengangkatan untuk jadi Pegawai Negeri Sipil kalau yang bersangkutan Calon Pegawai Negeri Sipil atau adanya temuan dan inspektorat apabila ditemukan pejabat belum mengikuti diklatpim tentu hal ini akan menjadi temuan bagi Pemerintah Daerah.

Sesuai wawancara dengan anggota DPRD bahwa selama ini belum ada usulan dari legislatif untuk meningkatkan anggaran Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil artinya bahwa anggaran Pendidikan dan Pelatihan belum menjadi perhatian dalam kebijakan anggaran sehingga tentu saja selama ini penganggaran untuk pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan lebih banyak hanya usulan dari Badan kepegawaian dalam hal ini dari Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Karena usulan anggaran untuk Pendidikan dan Pelatihan hanya dari Badan Kepegawaian tentu saja tidak memberikan hasil yang cukup berarti tanpa adanya dukungan politis dari DPRD maupun dari Bupati dan Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Oleh karena itu dapatlah dibuktikan bahwa

peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan terutama dalam hal pemberian bantuan dalam Tugas belajar apalagi untuk ijin belajar relatif masih kurang, akibat kekurangan anggaran ini berdampak pada jumlah Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti tugas dan ijin belajar.

Selama ini menurut Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan bahwa dalam rangka peningkatan kompetensi dan pengetahuan, Pegawai Negeri Sipil secara swadaya untuk mengikuti pendidikan melalui ijin belajar dengan biaya swadaya/ biaya sendiri, terutama dari kalangan Pendidik dan tenaga medis.

Dari pernyataan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan kepegawaian dan para informan dapat disimpulkan bahwa komitmen dari para pihak yang terkait masih kurang sehingga masalah Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil se akan-akan hanya pekerjaan Bidang Pendidikan dan Pelatihan di Badan Kepegawaian, padahal dukungan untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil baik berupa dukungan kebijakan aturan dan kebijakan anggaran akan memberi dampak yang positif terhadap pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, dengan semakin banyaknya Pegawai Negeri Sipil dapat kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan akan berpengaruh terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang profesional dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Reformasi Birokrasi akan berhasil salah satu faktor yang menentukan adalah kfasitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor yang penting dalam rangka pengembangan Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis bahwa sistem Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan di Kabupaten Kabupaten Kotawaringin barat saat ini memiliki beberapa kelemahan baik dari dilihat dari aturan sebagai tindak lanjut dari PP 101 tahun 2000 maupun dari segi perhatian terhadap penganggaran dan fokus Pendidikan dan Pelatihan itu sendiri. Fokus Pendidikan dan Pelatihan yang ada baru berfokus pada Pendidikan dan pelatihan Prajabatan dan Pendidikan dan pelatihan Struktural (Diklatpim) sementara Pendidikan dan Pelatihan teknis dan fungsional belum di tangani secara baik hal ini berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengaturan belum secara khusus adanya pengaturan tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, aturan atau kebijakan yang ada saat penelitian dilaksanakan hanya sebatas pengaturan Tugas belajar dan ijin belajar yang di atur dalam Peraturan Bupati nomor : 60 tahun 2009, belum ada yang mengatur secara khusus tentang Pendidikan dan Pelatihan fungsional, Pendidikan dan pelatihan t tekhnis maupun Pendidikan dan pelatihan struktural sehingga pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan t kurang menjadi fokus dan perhatian dari berbagai pihak yang terkait.

4.2.7. Keterkaitan Lembaga lain Dalam pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil

Dalam melaksanakan kegiatan Pendidikan dan pelatihan Pegawai negeri Sipil banyak lembaga yang terkait paling tidak koordinasi dalam pelaksanaannya. Lembaga Ini baik di tingkat Pusat maupun lembaga di daerah.

Untuk tingkat pusat diatur dalam Keputusan administrasi negara nomor 13 tahun 2011 tentang Pedoman umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, dalam hal ini Diklat Tekhnis. Di tingkat Pusat ada Lembaga Administrasi Negara, Badan Kepegawaian Negara, Kementrian Negara dan Lembaga Negara lainnya sebagai instansi Pembina Diklat.

Untuk di daerah tentu ada pihak-pihak lembaga lain selain Badan Kepegawaian (Bidang Diklat) yang terkait dengan pelaksanaan Diklat, yaitu SKPD yang mengikutsertakan Pegawai Negeri Sipil nya untuk mengikuti Diklat, DPKAD (Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) terkait dengan pengalokasian dan kelancaran keuangan, Bupati dan DPRD (komisi A) terkait dengan kebijakan terutama kebijakan anggaran untuk Diklat Pegawai Negeri

Sipil, BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan) Propinsi terkait dengan Widyaiswara dan jadwal serta tempat pelaksanaan Diklat.

Sesuai Hasil wawancara dengan Kabid Diklat selama ini koordinasi Bidang Diklat Badan Kepegawaian berjalan lancar terutama menyangkut dalam pelaksanaannya akan tetapi yang menjadi hambatan adalah ketika terkait dengan peningkatan alokasi anggaran di DPKD. Karena dalam penganggaran di bahas di DPRD dan Tim anggaran Eksekutif. Lebih lanjut Kabid diklat masalah anggaran ini sangat menentukan jumlah pegawai yang akan mengikuti Diklat, terutama diklat melalui Tugas belajar ke Perguruan Tinggi di Luar Daerah.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai PP 101 tahun 2000 merupakan instansi pengendali yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengembangan dan pengawasan standar kompetensi jabatan serta pengendalian pemanfaatan lulusan diklat, sebagai instansi pengendali BKN bertugas melakukan : pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan, pengawasan standar kompetensi jabatan dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan Instansi Pembina Pendidikan dan Pelatihan yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan , dalam hal ini Lembaga Administrasi Negara melaksanakan kegiatan : Penyusunan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan, bimbingan dalam pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan , bimbingan dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan, standarisasi dan akreditasi Pendidikan dan Pelatihan, standarisasi dan akredreditasi widyaiswara, pengembangan sistem informasi Pendidikan dan

Pelatihan, pengawasan terhadap program dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam rangka tindak lanjut keterkaitan LAN dalam pelaksanaan Diklat, LAN mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Keputusan Kepala LAN, Peraturan Kepala LAN, termasuk dalam bentuk Surat Edaran.

Dalam Pelaksanaannya di Daerah biasanya Pihak Badan Kepegawaian/ Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selalu melakukan koordinasi dengan pihak LAN selaku instansi Pembina Diklat. Selama ini menurut Kepala Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Kabupaten Ktw Barat kerjasama dalam pelaksanaan Diklat dengan pihak LAN selaku instansi Pembina berjalan baik dan lancar. Bahkan pihak LAN selalu aktif melakukan monitoring dan evaluasi bila Diklat dilaksanakan di Daerah (Pangkalan bun) seperti Diklatpim IV dan Prajabatan Golongan II.

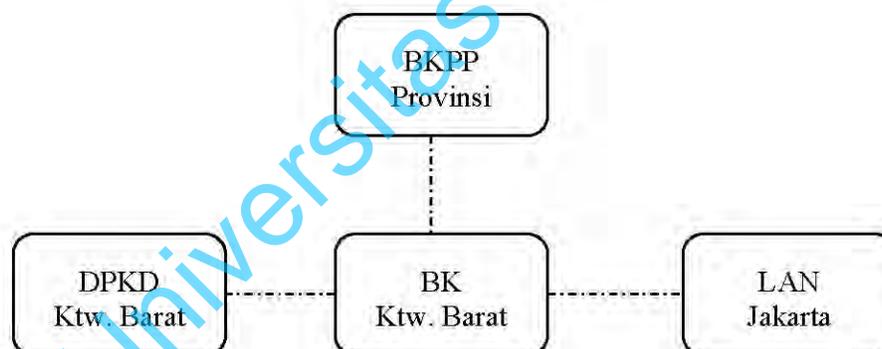
Di Daerah juga ada keterkaitan pelaksanaan Diklat baik dengan Pemerintah Provinsi dalam hal ini BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan), dan juga di daerah Kabupaten / Kota. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Propinsi secara struktural bertanggung atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan Diklat (Diklatpim III/ Prajabatan Gol III) untuk tingkat Provinsi, termasuk penyelenggaraan diklat di tingkat kabupaten/ Kota, tentu dalam hal ini adalah dalam wilayah Propinsi Kalimantan Tengah.

Pengaturan, koordinasi dan penyelenggaraan diklat oleh BKPP propinsi antara lain : Pengaturan Kebijakan kediklatan di tingkat provinsi, koordinasi pelaksanaan kediklatan di tingkat Kabupaten / Kota, penyelenggaraan diklat

prajabatan golongan III, diklat kepemimpinan tingkat III, termasuk distribusi widyaiswara sebagai tenaga pengajar di tingkat Kabupaten.

Dalam hal pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dimana pihak kabupaten/ kota sebagai penyelenggara, pihak kabupaten berkoordinasi dengan Popinsi (BKPP) untuk menentukan waktu penyelenggaraan, termasuk penyediaan widyaiswara dan ijin untuk menyelenggarakan Diklat. Menurut Kepala Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Kotawaringin barat kendala yang sering ditemui adalah ketersediaan widyaiswara, karena widya iswara di BKPP Povinsi relatif masih kurang, sementara di tingkat kabupaten belum ada widyaiswara.

Untuk jelas nya dapat dilihata pada skema berikut keterkaitan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dengan lembaga lain :



- 1) Badan Kepegawaian mengajukan Pencairan Dana untuk Pendidikan dan Pelatihan (dalam bentuk Surat Perintah Pembayaran) ke Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah yang kemudian masuk ke Rekening Penlelenggaran atau Pegawai negeri Sipil Bersangkutan;
- 2) Hubungan kerja dengan BKPP Provinsi untuk Pendidikan dan pelatihan Prajabatan Golongan III dan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III

Badan Kepegawaian membuat target usul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III dan Diklatpim tingkat III ke BKPP Provinsi merencanakan Diklat tersebut berdasarkan usulan dari Kabupaten/Kota yang kemudian BKPP akan mengirim undangan Diklat Prajabatan/Diklatpim ke Badan Kepegawaian dan ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian mengirim peserta sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh BKPP Provinsi;

- 3) Hubungan kerja Badan Kepegawaian dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV.

Badan Kepegawaian menjadwalkan untuk Diklatpim Tingkat IV ke BKPP Provinsi yang kemudian diberikan persetujuan pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV. Persetujuan dari BKPP Provinsi sebagai bahan laporan Badan Kepegawaian untuk Lembaga Administrasi Negara (LAN). Diklatpim Tingkat IV Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengevaluasi pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV;

4.2.8. Sarana dan Prasarana dalam Pelaksanaan Diklat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 pada bab VII tentang sarana dan prasarana diklat bahwa sarana dan prasarana diklat ditetapkan sesuai dengan jenis dan jumlah peserta diklat, instansi pembina menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana.

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan diklat, Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai fasilitas untuk melaksanakan diklat prajabatan Golongan II dan Diklatpim IV yang antara lain :

- Ruang Kelas untuk sarana belajar-mengajar/ aula ;
- Untuk asrama bekerjasama dengan pihak hotel;
- Ruang terbuka hijau untuk olahraga/senam pagi/ latihan PBB ;
- Ruang makan/menza bagi peserta diklat ;
- Buku panduan belajar/modul lengkap ;

- Penggunaan teknologi komunikasi (LCD Proyektor/sound system)
- Penggunaan teknologi informasi (fasilitas internet /Wifi) ;
- Alat peraga / papan tulis ;
- Alat Tulis Kantor (ATK) ;
- Alat out bound ;
- Sarana Trasfortasi;
- Perengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses diklat.

Menurut informasi Kepala Bidang Diklat bahwa sarana parasarana yang ada hanya untuk pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan II dan Diklatpim IV secara pelatihan teknis yang pelaksanaan waktunya tidak lebih dari tiga hari, karena ketersediaan sarana yang ada di Badan Kepegawaian dalam hal ini menjadi tanggung Bidang Diklat relatif masih kurang memadai, oleh karenanya kegiatan diklatpim IV di laksanakan di Hotel yang ada di tempat. Lebih lanjut diakui oleh anggota Komisi A memang seharusnya sarana dan prasarana untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil sebaiknya di tingkatkan.

4.2.9. Pemanfaatan alumni diklat, materi dan lokasi Diklat

4.2.9.1.Pemanfaatan Alumni Diklat

Tujuan pelaksanaan Diklat adalah untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan professional, untuk ini Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Badan kepegawaian melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodie terhadap pemanfaatan alumni diklat termasuk kesesuaian penempatan alumni di SKPD, hal ini akan di laporkan kepada instansi Pengendali yakni Badan kepegawaian Negara, demikian yang diungkapkan oleh Kasub Bid Diklat di Badan kepegawaian Ktw Barat. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Bupati

selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mengidentifikasi kebutuhan diklat untuk menentukan jenis diklat yang sesuai dengan kebutuhan SKPD dan mengevaluasi penyelenggara dan kesesuaian diklat dengan kompetensi jabatan serta melaporkan hasilnya kepada instansi Pembina.

Dalam hal pemanfaatan ini juga inspektur Kabupaten setiap tahun selalu mengevaluasi mengenai pemanfaatan alumni Diklat. Jika ditemukan ada alumni diklat belum dimanfaatkan padahal tidak ada permasalahan dengan yang bersangkutan maka inspektorat kabupaten merekomendasikan kepada Pejabat Pembina kepegawaian untuk pemanfaatan alumni yang bersangkutan. Sebaliknya jika ditemukan ada pegawai sudah menduduki jabatan tertentu tetapi belum mengikuti diklat maka direkomendasikan untuk didiklatkan, demikian informasi dari Kabid Diklat.

4.2.9.2. Materi Diklat

Materi yang diberikan untuk setiap jenis diklat disesuaikan dengan standar kompetensi yang diperlukan dan berpedoman pada kurikulum yang ditetapkan oleh lembaga Pembina Diklat. Sesuai informasi dari Kabid Diklat, Materi diklat itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Diklat Prajabatan

Sesuai dengan kurikulum maka materi yang disampaikan adalah :
Dinamika kelompok, pola pikir Pegawai Negeri Sipil, Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan NKRI, Pemerintahan yang baik, Manajemen kepegawaian Negara, Etika Organisasi Pemerintah, Pelayanan Prima, Budaya kerja Organisasi Pemerintah, Percepatan

Pemberantasan Korupsi, Manajemen Perkantoran Modern, Membangun Kerjasama Tim, Komunikasi yang efektif, Wawasan kebangsaan, Muatan Tekhnis Substansi Lembaga.

2. Diklatpim

Materi yang disampaikan yaitu : Isu Aktual sesuai tema, Pola kerja terpadu, Penulisan KKP, KKK, KKA, Kecerdasan Emosional, Pengenalan dan Pengukuran potensi diri, Kepemimpinan di alam terbuka, Etika Kepemimpinan aparatur, Dasar-dasar Kepemerintahan yang baik, otonomi dan Pembangunan Daerah, Pengelolaan informasi dan tehknik Pelaporan, Kebijakan dan Program pembangunan nasional, Operasionalisasi Pelayanan Prima, Sistem Adminitrasi Negara Republik Indonesia, Koordinasi dan hubungan kerja serta hal lain (tambahan dari Penyelenggara).

4.2.9.3.Lokasi Pendidikan dan Pelatihan

Adapun lokasi Penyelenggaraan Diklat menyesuaikan dengan jenis Diklat.Yang dilaksanakan di Kabupaten Kotawaringin yang telah direkomendasikan oleh LAN dan BKPP Propinsi adalah diklat prajabatan Golongan II dan Diklat pim Tingkat IV. Untuk Diklat dilar itu sesuai informasi dari kepala bidang Diklat ktw barat di lakukan di tempat lain seperti : diklat Prajabatan golongan III di BKPP di palangka raya, Diklatpim III di BKPP di palangkaraya atau

Di Badan Diklat lain yang memenuhi syarat (terakredetasi), diklatpim II di BKPP terakdetasi atau di LAN, diklat teknis di bandiklat terakredetasi, dan diklat teknis di Bandiklat terakreditasi.

C. Faktor Pendorong dan Penghambat

1. Faktor Pendorong

Dari pengamatan dan wawancara penulis dan dari data yang ada bahwa dapat disimpulkan ada beberapa factor yang dapat menjadi pendorong maksimalnya pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kotawararin Barat :

1. Adanya Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai negeri Sipil ;

Dengan adanya Peraturan Pemerintah ini memberikan pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil, karena sudah ada pedoman yang kuat bagi kementrian atau lembaga pemerintah termasuk pemerintah daerah dalam melaksanakan kegiatan Diklat untuk meningkatkan kompetensi bagi pegawainya masing-masing.

2. Tuntutan akan Kompetensi dan Kapasitas Pegawai Negeri sipil dalam rangka pemberian layanan yang lebih baik dan professional

Pengaruh permintaan masyarakat akan layanan yang baik dan professional mendorong tumbuhnya kemauan dari masing-masing PNS termasuk lembaganya untuk memberikan atau mengikutsertakan Pegawai Dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.

3. Masih banyak nya PNS yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan terutama pelatihan tekhnis dan fungsional

Pada umumnya Pegawai yang ditempatkan didalam jabatan tertentu belum pernah diikutserta kan dalam kegiatan Pendidikan terutama diklat teknis

dan diklat fungsional. Keadaan ini tentu saja seharusnya menjadi motivasi bagi pemerintah daerah untuk membuka seluas-luas bagi PNS untuk mengikuti diklat dimaksud.

4. Tingginya minat PNS untuk mengikuti Diklat

Pada umumnya PNS yang relative masih baru diangkat sebagai Pegawai sangat berminat sekali bila diikutkan dalam kegiatan diklat, karena disamping mereka masih baru juga mereka menyadari bahwa ilmu yang mereka dapat dibangku kuliah atau sekolah masih perlu ditambah dengan pendidikan dan pelatihan untuk kelancaran pelaksanaan tugas mereka.

5. Adanya kemauan baik dari pemangku kepentingan untuk meningkatkan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di kalangan PNS.

Yang tidak kalah pentingnya dalam mendorong pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah kemauan dari sebagian pemangku kepentingan dalam hal ini pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan diklat untuk meningkatkan pelaksanaan diklat, seperti yang dilakukan oleh Kepala Bidang Diklat yang setiap tahun terus berupaya meningkatkan anggaran diklat, meskipun tidak selalu mendapat dukungan.

2. Faktor Penghambat

Adapun factor penghambat dapat dijelaskan dari pembahasan di atas yang merupakan hasil pengamatan dan wawancara dengan para pihak terkait serta kondisi yang sebenarnya ditemukan pada saat penelitian, dikemukakan sebagai berikut :

1. Belum adanya Peraturan atau kebijakan Pemerintah Daerah yang secara khusus mengatur Pendidikan dan dan pelatihan Pegawai negeri nSipil

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Bidang Diklat bahwa sampai saat penulis melakukan penelitian belum ada kebijakan yang mengatur pelaksanaan Diklat baik berupa Perda, Perbup, hanya yang pernah diatur adalah tugas belajar dan ijin belajar ini lebih pada pengembangan pegawai saja.

2. Masih lemahnya komitmen para pemangku kepentingan khususnya di daerah lokasi penelitian terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Pemangku kepentingan disini adalah lembaga atau pejabat yang mengeluarkan kebijakan. Dalam hal pelaksanaan Diklat belum adanya komitmen yang jelas terhadap kegiatan Diklat PNS. Padahal Diklat PNS sangat menentukan keberhasilan jalannya pemerintahan dan pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini terbukti belum adanya kebijakan yang mengatur pelaksanaan Diklat.

3. Kebijakan Pengaturan anggaran belum berorientasi terhadap pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan
Keberhasilan pelaksanaan diklat sangat ditentukan ketersediaan anggaran sementara anggaran yang dialokasikan untuk diklat belum dapat dikatakan memadai bahkan masih kurang karena yang dianggarkan hanya cukup untuk pelaksanaan diklatpim sementara diklat dan prajabatan sementara diklat lain kurang mendapat perhatian;
4. Fasilitas sarana dan prasarana pendukung misalnya Gedung, ruang belajar yang masih minim ;

Sarana dan prasarana belum memadai akibatnya pelaksanaan diklat yang diserahkan ke daerah menggunakan atau menyewa gedung pihak lain yang belum tentu memenuhi syarat untuk pelaksanaan diklat.

5. Belum tersedianya tenaga pengajar dan pelatih seperti widyaiswara yang di Bidang Diklat pada badan kepegawaian kabupaten Kotawaringin barat.

Yang tidak kalah pentingnya selama ini kegiatan belajar dan mengajar masih dibantu widyaiswara dari BKPP karena di Bidang Diklat BKD kabupaten Ktw barat belum tersedia tenaga yang memenuhi syarat kompetensi hal relative mengganggu kelancaran pelaksanaan diklat.

D. Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan penelitian ini diarahkan sesuai dengan fokus penelitian. Berdasarkan hasil temuan fokus penelitian dan berlandaskan teori yang telah dikemukakan di halaman depan juga didukung hasil wawancara dengan stakeholder terkait maka dilakukan analisis dan pembahasan sebagai berikut :

Fokus penelitian pertama adalah Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian serta Sumber daya Aparatur Bidang Diklat dalam rangka Implementasi PP 101 tahun 2000.

Dari hasil wawancara penulis dengan Kabid Diklat dikatakan : “Tugas pokok Badan Kepegawaian antara lain Perumusan bahan Pembinaan dan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan “.

Tugas Pokok dan Fungsi Badan kepegawaian diatur dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 28 Tahun 2009 yang ditetapkan tanggal pada tanggal 15 Maret 2009. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok di Bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, manajemen kepegawaian pada

dasarnya mencakup tiga bidang yaitu utama yaitu : manajemen pendayagunaan pegawai, manajemen peningkatan kompetensi dan manajemen lingkungan kerja pegawai.

Terkait dengan Sumber daya aparatur / PNS bahwa secara teori dalam Notoatmodjo (1991.14) menuliskan :

“bahwa pengembangan sumber daya aparatur secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan bangsa. Sedangkan secara mikro pengembangan sumber daya aparatur adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.”

Bahwa pengembangan, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri sipil diakui merupakan hal yang penting dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai yang bersangkutan tetapi meskipun demikian tidak semua instansi ataupun daerah memiliki komitmen terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan itu sendiri meskipun sudah ada kebijakan Pemerintah seperti Peraturan nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengamatan, obeservasi dan hasil wawancara penulis tergambar bahwa Pengembangan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat belum berjalan seperti yang kehendaki dari Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000.

Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan lebih merupakan kewajiban yang memang harus dilaksanakan penulis menyebutnya “ Diklat konvensional “ karena yang dilaksanakan dan dikonsentrasikan hanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dalam wawancara

dengan Kabid Diklat : “Untuk pelaksanaan Diklat PNS yang kita laksanakan adalah Diklat hanya Prajabatan golongan II, Diklatpim IV” (hasil wawancara)

Hal ini menunjukkan bahwa Badan kepegawaian hanya melaksanakan Diklat prajabatan dan kepemimpinan, yaitu Diklat Prajabatan golongan II, dan Diklatpim IV namun belum melaksanakan diklat teknis dan fungsional.

Bahwa Diklat lain / teknis dan fungsional tersebar di SKPD tertentu tidak hanya di BKD, sehingga anggaran diklat juga tersebar di SKPD tertentu. Diklat tidak terpusat di BKD sehingga kurang termonitor capaiannya. Diklat lain dilaksanakan di luar daerah karena faktor BKD belum terakreditasi dan bukan lembaga diklat, fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai, para pengajar dan widiyaiswara yang belum mencukupi.

Kedua Pendidikan dan pelatihan tersebut selalu menjadi perhatian karena bilamana tidak dilaksanakan maka akan ada temuan Inspektorat Kabupaten atau Provinsi hal ini berdampak pada pegawai yang bersangkutan mungkin saja dibatalkan pengangkatannya dari calon pegawai negeri menjadi pegawai negeri sipil atau bagi yang menduduki jabatan kalau belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan kemungkinan jabatannya akan ditarik.

Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan tentu belum sepenuhnya menjawab persoalan yang ada ditubuh pegawai negeri sipil seperti kompetensi dan profesionalisme karena sifatnya hanya untuk mengatasi persyaratan bagi pegawai yang bersangkutan.

Keadaan ini disebabkan kebijakan untuk pendidikan dan pelatihan Pegawai negeri Sipil baik dilihat dari anggaran maupun kebijakan pengaturan sebagai implementasi dari Peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 belum pernah

dibuat, seperti yang di sampaikan kepala Bidang Pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian kepada penulis belum ada kebijakan pengaturan dari pemerintah daerah mengena Diklat, yang hanya pengaturan tugas belajar dan ijin belajar berupa Peraturan Bupati.

Hal tersebut menggambarkan bahwa perhatian dari pemangku kepentingan dan pihak yang terkait dengan kebijakan Pendidikan dan Pelatihan PNS terutama di kabupaten Kotawaringin Barat belum maksimal hal ini sesuai wawancara penulis dengan beberapa pihak bahwa selama ini untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan pegawai negeri sipil hanya diserahkan pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian.

Dari sisi aturan saja seperti yang dikemukakan di atas, belum memberikan dukungan terhadap kegiatan Pendidikan pelatihan belum lagi masalah pengaturan anggaran, fasilitas, sumber daya aparatur yang melaksanakan, koordinasi pihak terkait, hal-hal ini merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terlaksananya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Dari anggaran saja misalnya, seperti dikemukakan diatas bahwa anggaran untuk kegiatan pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dimasukkan dalam anggaran Badan Kepegawaian dan sudah ditentukan besarnya untuk pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan prarajabatan dan untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Anggaran inipun hanyalah usulan dari Bidang Pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian tidak boleh ada kegiatan diklat lain selain yang sudah ditentukan artinya pengembangan pegawai negeri sipil melalui Pendidikan dan pelatihan sudah terbatas dilihat dari sisi anggaran.

Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan pun tidak terlepas dari fasilitas yang tersedia termasuk Sumber daya aparatur yang melaksanakannya apakah staf pelaksana ataupun widyaiswara atau fasilitator lainnya. Karena tugas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan menjadi bagian Tugas Badan kepegawaian, sudah tentu fasilitas untuk pendidikan dan pelatihan pun menggunakan fasilitas yang ada di badan kepegawaian. Disinilah terlihat kendala yang semestinya Badan Kepegawaian hanya melaksanakan tugas kepegawaian saja dengan adanya tugas tugas bidang Pendidikan dan Pelatihan maka hasil yang dicapai dalam pelaksanaannya tidak efektif dan efisien. Hal ini sumber daya yang ada terbagi baik fasilitasnya, personil dan sebagainya.

Untuk memecahkan masalah ini sebenarnya relative tidak sulit asalkan ada komitmen dari semua pihak untuk mengembangkan/ meningkatkan Sumber Daya Aparatur (pegawai negeri sipil) melalui Pendidikan dan pelatihan antara lain dengan meningkatkan anggaran Pendidikan dan pelatihan, membuat kebijakan pengaturan terkait dengan Pendidikan dan Pelatihan, menyediakan fasilitas yang memadai, menyiapkan sumber daya aparatur yang menangani Pendidikan dan Pelatihan, dalam wawancara dengan Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Kotawaringin Barat bahkan yang bersangkutan menawarkan alternative perlunya pemisahan Badan Pendidikan dan Pelatihan dengan Badan Kepegawaian agar pelaksanaan Pegawai negeri sipil dapat dilaksanakan sesuai harapan yaitu mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi sehingga tercipta Pegawai negeri sipi yang professional.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan akan berjalan dengan baik bilamana adanya

komitmen dari semua pihak terkait, anggaran yang memadai, fasilitas yang mendukung, sumber daya aparatur yang mumpuni, serta adanya kebijakan dan pengaturan yang jelas dan tegas.

Dari penelitian ini dapat membuka cara pandang bagi semua pihak yang berkepentingan akan kualitas dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil. Reformasi birokrasi akan berjalan dengan baik terutama di daerah bilamana Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil) memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai bidang tugasnya sehingga terwujud pelaksanaan tugas yang professional dan layanan yang baik kepada semua pelanggannya (masyarakat).

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 dinyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan diklat diantaranya adalah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas pekerjaan, baik yang bersifat umum pemerintahan maupun pembangunan, yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Dalam upaya menuju *Good Governance*, Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI sebagai lembaga yang mempunyai fungsi meningkatkan kompetensi PNS menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional. Dalam Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan PNS, ditekankan bahwa pelaksanaan Diklat berbasis kompetensi, yaitu untuk mengembangkan kemampuan PNS dari segi

kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya. Terkait dengan hal tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan kompetensi PNS merupakan *outcome* dari penyelenggaraan program Diklat.

Tetapi peningkatan kompetensi ini harus melalui perubahan pola pikir (*mindset*). Maka penyelenggaraan Diklat tidak sekedar merupakan *transfer of knowledge* tetapi diharapkan juga merupakan *transfer of attitude* dan *transfer of value*. Lebih dari pada itu dalam Diklat Prajabatan juga diberikan mata Diklat Pola Pikir PNS sebagai upaya agar peserta Diklat (para CPNS) memiliki kesadaran untuk melakukan perubahan tingkah laku. Didalamnya diberikan pula berbagai bentuk terapi perubahan *mindset*, untuk diterapkan setelah proses pembelajaran selama Diklat. Perubahan yang terjadi harus mengarah kepada nilai-nilai yang terkandung dalam berbagai mata Diklat yang diberikan selama proses pembelajaran. Dalam Perkaplan No. 2 tahun 2007 dan No. 5 tahun 2007 disebutkan bahwa mata Diklat ini diarahkan pada pembahasan tentang pola pikir yang harus dimiliki setiap PNS, dan pentingnya peranan pola pikir tersebut dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat, dan pembentukan birokrasi pemerintahan yang kuat.

Kondisi birokrasi kita saat ini masih memperlihatkan *mindset* aparaturnya perlu diubah. Dalam transformasi birokrasi yang diubah tidak hanya struktur dan fungsinya tetapi juga perilaku aparaturnya. Transformasi birokrasi adalah perubahan perilaku birokrat, yang memberikan kesadaran baru, bahwa pemerintah dibentuk tidak untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani rakyat.

Perubahan perilaku tersebut, dari “mesin politik” di masa lalu, sekarang harus netral dan profesional, serta mengembangkan diri agar mampu mewujudkan visi dan misi organisasi. Dulu pegawai negeri adalah “agen politik” sekaligus operator “mesin politik” yang namanya birokrasi. Sekarang pegawai negeri hanya boleh loyal pada profesinya bukan lagi pada suatu organisasi politik tertentu. Loyalitas pada profesinya menjadikan aparat dituntut profesional dalam melayani rakyat

Sebagaimana dapat diamati, sekarang ini pelayanan kepada masyarakat (public services) belum optimal, etika dan moralitas masih rendah (ditandai dengan masih maraknya korupsi) serta kualitas SDM aparatur yang belum memadai. Hal ini memperlihatkan bahwa pola pikir (mindset) PNS memang perlu diubah. Dan momentum paling tepat adalah saat mereka masih berstatus CPNS. Maka Diklat Prajabatan merupakan saat yang tepat untuk mengubah pola pikir PNS. Dan dengan perubahan pola pikir tersebut diharapkan perilakunya ketika memasuki bangunan birokrasi sudah berubah. Misalnya mereka akan memiliki etika dan budaya kerja yang baik, memiliki wawasan kebangsaan, menyadari pentingnya memberikan pelayanan prima dan seterusnya. Dengan perubahan perilaku tersebut akan lebih mudah dilakukan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kompetensi. Kemudian dalam Diklat kepemimpinan juga diberikan mata diklat baru mulai tahun 2013, yaitu Perubahan Pola pikir Inovatif Aparatur Pemerintah.

Diklat menurut jenisnya terdiri dari Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Diklat merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS dan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karir PNS. Diklat diarahkan untuk

mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf. Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Diklat.

Diklat untuk PNS memiliki tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan diklat diharapkan tercipta aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Diklat juga bertujuan untuk memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. Pada akhirnya, peningkatan kualitas aparatur melalui Diklat PNS bertujuan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sistem Diklat yang banyak dilakukan saat ini memiliki beberapa kelemahan. Diklat yang ada baru berfokus pada Diklat Penjurusan (Kepemimpinan). Diklat Teknis dan Fungsional belum ditangani dengan baik. Selain itu, Training Needs belum dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menghasilkan pola Diklat yang sistemik dan berbasis kompetensi. Tuntutan saat ini adalah Diklat harus dapat mengisi kompetensi dalam jabatan. Sehingga Diklat yang dikembangkan haruslah berbasis kompetensi.

Fokus penelitian kedua adalah Bentuk Pengembangan PNS dengan cara mendeskripsikan mekanisme dan prosedurnya. Untuk mengikuti Diklat terdapat mekanisme dan prosedur yang harus dilalui. Dikatakan dalam wawancara bahwa :

“persyaratan sesuai edaran Badan Kepegawaian antara lain pangkat, DP-3, pendidikan formal, yang diajukan oleh kepala SKPD selanjutnya diproses dan diverifikasi yang dibahas dalam rapat tim begitu juga tugas belajar dan ijin belajar. Kalau diklat teknis dan fungsional biasanya oleh kepala SKPD dikirim untuk langsung mengikuti diklat”

Pemerintah kabupaten Kotawaringin Barat memperhatikan dan mendukung Pengembangan PNS melalui Peraturan Bupati Nomor 16 tahun 2009 tentang Tugas belajar dan Ijin belajar. Tugas Belajar dan ijin belajar ini merupakan bentuk pengembangan PNS dalam rangka meningkatkan kualitas dan pengetahuan. Didalam Perbup tersebut telah diatur dengan lengkap dan jelas mekanisme dan prosedur tentang Tugas belajar dan Ijin Belajar.

Menurut Martoyo (1994:204) menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan meliputi berbagai unsur antara lain :

1. Tujuan memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan ;
2. Sifat pengembangan: pengembangan pengetahuan, pengembangan ketrampilan dan pengembangan sikap;
3. Proses pengembangan : pengembangan intelektualisasi, pengembangan pelatihan / praktek, pengembangan sikap/sifat yang emosional ;
4. Metode pengembangan : sekolah, ceramah, audiovisual, program, instruction, diskusi kasus, business games, project study consulting projects, role playing, dan games sensitivity training.

PNS atau sering disebut birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I butir 8 disebutkan secara jelas bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Permasalahannya adalah SDM aparatur (PNS) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan. Hasil penelitian PERC (Political Risk Consultancy, 1999) menyimpulkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara terburuk dalam bidang birokrasi. Bahkan riset yang sama dilakukan pada tahun 2000 oleh PERC hasilnya disimpulkan birokrasi di Indonesia memperoleh skor 8,0 dari kisaran skor 0 untuk yang terbaik dan 10 untuk yang terburuk.

Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Untuk mewujudkan SDM aparatur (PNS) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

PNS sebagai unsur utama SDM Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sesuai dengan tuntutan reformasi, yang menghendaki terwujudnya pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dalam menjalankan tugas pelayanan publik dengan tekad memerangi praktek-praktek KKN atau yang lebih populer dengan istilah "Good Governance". Untuk semua itu, bagi Pemerintah yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas profesionalisme Aparatur

agar memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat atau yang lebih dikenal dengan pemberian pelayanan prima. Untuk membangun sosok Aparatur sebagaimana tersebut di atas, Pemerintah perlu membina aparatur secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan dan sebagai salah satu jalur adalah melalui Pengembangan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil dan melalui adanya diklat-diklat. Dengan pola karier yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan karier dan profesionalisme.

Sudah menjadi suatu fenomena umum di negeri ini, bahwa hampir seluruh unsur pimpinan pemerintahan senantiasa meletakkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada urutan teratas dari program kerjanya. Namun, di dalam implementasinya, pengembangan SDM ini tidak berjalan sebagaimana mestinya atau dengan kata lain hanya slogan saja. Hal ini disebabkan oleh tidak mencukupinya anggaran (kalau tidak mau disebut tidak ada samasekali) yang mereka alokasikan untuk pengembangan SDM. Mereka akan lebih memprioritaskan alokasi anggaran untuk pembangunan fisik, karena hasilnya akan lebih terlihat oleh masyarakat dibanding dengan pengembangan SDM yang hasilnya baru akan terlihat beberapa puluh tahun kemudian. Lebih-lebih di era reformasi seperti sekarang ini, dimana keberadaan mereka pada posisi atau jabatan tersebut akan sangat tergantung dari konstituen mereka masing-masing.

Tak dapat dipungkiri, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran

strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Biaya diklat gelar dan non-gelar yang mahal serta kualitas diklat yang dianggap kurang memadai dan bermanfaat bagi pengembangan institusi atau karir mereka, menjadi salah satu penyebab utama enggannya pimpinan institusi mengalokasikan anggaran untuk pengembangan SDM. Hal lain yang banyak menjadi penyebab antara lain (1) ketiadaan PNS yang dapat memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat tersebut, (2) Kekhawatiran pimpinan unit tersaingi oleh stafnya apabila dikirim diklat (khususnya diklat gelar), (3) merasa seluruh stafnya telah memadai dan tidak memerlukan diklat lagi, (4) tidak ada insentif bagi kemajuan karir bagi pegawai yang telah mengikuti diklat, (5) ketergantungan pimpinan unit yang sangat tinggi terhadap staf, (6) penunjukan staf untuk mengikuti diklat dilakukan secara subyektif atau tanpa kriteria yang jelas.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan

dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia, aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat

dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut

Fokus penelitian ketiga Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000. Dalam pelaksanaannya sesuai Peraturan Pemerintah nomor : 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan PNS dibagi dalam bentuk Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis dan Fungsional.

Bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan

aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Peserta Diklatpim adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri dan juga pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Diklat Pegawai Negeri Sipil) merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu : spiritual, intelektual, mental dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya aparatur tersebut “ (SANKRI, Buku I Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara, LAN RI, 2003, Jakarta).

Untuk pelaksanaan Diklat PNS yang dilaksanakan adalah Diklat Prajabatan golongan II, dan Diklatpim IV untuk prajabatan Gol III dan Dilatpim III dan II dilaksanakan di luar daerah di provinsi dan pusat atau badan Diklat diluar daerah. Hal itu disebabkan memang Badan Kepegawaian belum terakreditasi dan bukan lembaga diklat, tetapi juga karena fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai, termasuk para pengajar dan widiyaiswara yang belum mencukupi.

Diklat lainnya seperti teknis dan fungsional seharusnya ada di Badan Kepegawaian, tetapi dalam system Anggaran Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dibolehkan SKPD menganggarkan Diklat teknis fungsional, namun hanya SKPD tertentu saja yang mengalokasikan anggarannya. Hal ini juga menjadi salah satu masalah yang menyebabkan diklat tidak terprogram dengan baik karena tidak satu pintu.

Fokus penelitian keempat Kebijakan daerah dalam Implementasi PP nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil.

UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 31 ditegaskan :

- (1) Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Diterbitkannya PP nomor 101 tahun 2002 tersebut merupakan dasar dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai negeri Sipil baik yang ada di pusat maupun di daerah (Provinsi/ kabupaten/ Kota).

Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan dalam hal ini adalah kebijakan Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pengaturan pelaksanaan Pendidikan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kompetensi dan Profesional. Kebijakan atau tindakan yang diambil bersifat strategis yaitu berjangka panjang. Kebijakan terkait Diklat Pegawai Negeri Sipil dapat berupa kebijakan pengaturan dan juga ada berupa kebijakan anggaran.

Sebelum masuk pada PP nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil telah terbit Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian Sebagaimana Diubah Dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara untuk

menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional diperlukan adanya pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkwalitas tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat.

Sesuai Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000, untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas, diperlukan Diklat yang mengarah pada :

1. peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air;
2. peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya;
3. peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dasar pemikiran kebijaksanaan Diklat yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini adalah sebagai berikut :

1. diklat merupakan bagian integral dari system pembinaan PNS;
2. diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS;
3. sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Diklat;
4. diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.
5. Diklat meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/Xiii/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyatakan terdapat dua sistem yaitu ;

Sistim karier adalah suatu sistim kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga menentukan.

Sistim prestasi kerja adalah suatu sistim kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Sistim prestasi kerja tidak memberikan pengharapan terhadap masa kerja.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis. Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Beberapa kebijakan lain tentang Diklat PNS seperti Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional; SK Kepala LAN no. 193/XIII/10/6/2001 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Diklat PNS dan Keputusan Kepala Lan Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Pedoman Seleksi

Calon Peserta Diklatpim Tingkat I,II, III dan IV telah memberikan pedoman teknis pelaksanaan Diklat PNS di Kabupaten Kotawaringin Barat dari Pusat.

Sedangkan dari Provinsi Kalimantan Tengah juga menerbitkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ijin Belajar PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah; Surat Edaran Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 800/191/Sekr.7 bkpp Tanggal 21 Mei 2012 Perihal Dukungan Kebijakan Bidang Kediklatan. Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah terutama agar seluruh pemerintah kabupaten/kota di Kalimantan Tengah untuk mendukung kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Aparatur PNS di masing masing pemerintah daerah dengan dukungan berupa anggaran/keuangan serta dukungan Sumber Daya Manusia penyelenggara diklat yang berkualitas profesional dan ahli dibidang kediklatan.

Dari pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat juga mengeluarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 60 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Belajar Dan Ijin Belajar Bagi PNS Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Kebijakan diatas baik berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Lembaga administrasi negara, Keputusan Gubernur, Surat Edaran dan juga sampai ke Peraturan Bupati merupakan landasan / pedoman (aturan) yang harus di patuhi dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Diklat :

“Menurut Kebijakan terkait diklat di Kabupaten Kotawaringin Barat, perlu adanya evaluasi terutama pengaturan Diklat, juga masalah anggarannya. Aturan diklat hanya mengatur tugas belajar dan ijin belajar melalui Peraturan Bupati, sementara

Diklatpim, diklat fungsional dan teknis belum diatur. Untuk anggaran semestinya perlu ada peningkatan, selama ini anggaran hanya lebih memfokuskan untuk diklat prajabatan dan dan diklatpim. Sedangkan diklat lain seperti diklat teknis dan fungsional belum begitu mendapat perhatian”

Sedangkan hasil wawancara dengan Plt Sekda tentang kebijakan daerah dalam pelaksanaan diklat sebagai berikut :

“saya kira kebijakan diklat kita sudah cukup memadai, tetapi peraturan yang ada terkait diklat perlu di evaluasi bahkan di rubah. Dan bahkan bila perlu semua anggaran diklat dibuat satu pintu di badan kepegawaian dalam hal ini di Bidang diklat untuk mempermudah control dan inventarisasi serta pelaksanaannya.

Hal ini menunjukkan Pelaksanaan Diklat pada dasarnya berjalan baik sesuai PP 101 tahun 2000 namun ditemukan dalam penelitian ini aturan mengenai diklat Pegawai Negeri Sipil hanya sebatas mengatur masalah tugas belajar dan ijin belajar hal ini menggambarkan kebijakan pengaturan diklat Pegawai Negeri Sipil belum begitu mendapat perhatian, keadaan ini dibuktikan dengan pernyataan anggota DPRD dan pejabat pemda yang membidangi administrasi bahwa terkait dengan dengan diklat Pegawai Negeri Sipil perlu ada pengaturan baik merubah aturan yang ada maupun membuat pengaturan yang baru.

Fokus penelitian kelima Keterkaitan Lembaga lain dalam pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 101 tahun 2000.

Dalam melaksanakan kegiatan Pendidikan dan pelatihan Pegawai negeri Sipil banyak lembaga yang terkait paling tidak koordinasi dalam pelaksanaannya. Lembaga Ini baik di tingkat Pusat maupun lembaga di daerah.

Untuk tingkat pusat diatur dalam Keputusan administrasi negara nomor 13 tahun 2011 tentang Pedoman umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Di tingkat Pusat ada Lembaga Administrasi Negara, Badan

Kepegawaian Negara, Kementrian Negara dan Lembaga Negara lainnya sebagai instansi Pembina Diklat.

Untuk di daerah tentu ada pihak-pihak lembaga lain selain Badan Kepegawaian (Bidang Diklat) yang terkait dengan pelaksanaan Diklat, yaitu SKPD yang mengikutsertakan Pegawai Negeri Sipil nya untuk mengikuti Diklat, DPKAD (Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) terkait dengan pengalokasian dan kelancaran keuangan, Bupati dan DPRD (komisi A) terkait dengan kebijakan terutama kebijakan anggaran untuk Diklat Pegawai Negeri Sipil, BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan) Propinsi terkait dengan Widyaiswara dan jadwal serta tempat pelaksanaan Diklat

Sesuai Hasil wawancara dengan Kabid Diklat selama ini koordinasi Bidang Diklat Badan Kepegawaian berjalan lancar terutama menyangkut dalam pelaksanaannya akan tetapi yang menjadi hambatan adalah ketika terkait dengan peningkatan alokasi anggaran di DPKD. Karena dalam penganggaran di bahas di DPRD dan Tim anggaran Eksekutif. Lebih lanjut Kabid diklat masalah anggaran ini sangat menentukan jumlah pegawai yang akan mengikuti Diklat, terutama diklat melalui Tugas belajar ke Perguruan Tinggi di Luar Daerah.

Selama koordinasi dengan pihak terkait berjalan lancar sebatas pelaksanaannya baik tidak menjadi masalah, yang sering muncul hambatan ketika untuk meningkatkan anggaran untuk diklat, biasanya pada Badan Kepegawaian hanya alokasi untuk tugas belajar, diklatpim, prajabatan dengan kuota atau jumlah peserta sudah dibatasi untuk berapa orang saja.

Dalam hal pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dimana pihak kabupaten/ kota sebagai penyelenggara, pihak kabupaten berkoordinasi dengan Propinsi (BKPP) untuk menentukan waktu penyelenggaraan, termasuk penyediaan widyaiswara dan ijin untuk menyelenggarakan Diklat. Menurut Kepala Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Kotawaringin barat kendala yang sering ditemui adalah ketersediaan widyaiswara, karena widya iswara di BKPP Povinsi relatif masih kurang, sementara di tingkat kabupaten belum ada widyaiswara.

Fokus penelitian keenam Sarana dan Prasarana yang ada dalam rangka Pelaksanaan Diklat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 pada bab VII tentang sarana dan prasarana diklat bahwa sarana dan prasarana diklat ditetapkan sesuai dengan jenis dan jumlah peserta diklat, instansi pembina menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana.

Menurut informasi Kepala Bidang Diklat bahwa sarana parasarana yang ada hanya untuk pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan II dan Diklatpim IV secara pelatihan tekhnis yang pelaksanaan waktunya tidak lebih dari tiga hari, karena ketersediaan sarana yang ada di Badan Kepegawaian dalam hal ini menjadi tanggung Bidang Diklat relatif masih kurang memadai, oleh karenanya kegiatan diklatpim IV di laksanakan di Hotel yang ada di tempat. Lebih lanjut diakui oleh anggota Komisi A memang seharusnya sarana dan prasarana untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil sebaiknya di tingkatkan.

Tentang sarana dan prasarana yang terbatas ditemukan dalam wawancara dan hasil pengamatan. Berkaitan dengan jumlah pegawai dalam bidang Diklat tidak masalah dan cukup karena bidang diklat hanya mempersiapkan keterkaitan dengan administrasi dan kesiapan peserta. Untuk pelaksanaannya ada panitia yang melibatkan seluruh PNS di BKD, juga pihak yang terkait, untuk tenaga pengajar dan fasilitator diambil dari Provinsi dan pejabat yang memenuhi syarat. Masalah lokasi, sarana dan prasarana diklat biasanya bekerja sama dengan SKPD lain atau dengan pihak hotel. Pihak DPRD juga mengisyaratkan sudah saatnya sarana dan prasarana diklat mendapat perhatian, baik berupa gedung, asrama dan fasilitas lainnya, termasuk tenaga pengajarnya.

Fokus penelitian ketujuh Tentang Diklat terkait Pemanfaatan alumni Diklat, Materi Diklat, Jenis dan Lokasi Diklat.

Dari hasil wawancara dengan Kabid Diklat bahwa Pejabat Pembina kepegawaian melalui badan Kepegawaian melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik terhadap pemanfaat alumni diklat termasuk kesesuaian penempatan. Hal ini dilaporkan ke Badan Kepegawaian Negara, dan selama ini di Kotawaringin Barat penempatan alumni diklat telah berjalan dengan baik.

Dalam hal pemanfaatan ini juga inspektorat Kabupaten setiap setiap tahun selalu mengevaluasi mengenai pemanfaatan alumni Diklat. Jika ditemukan ada alumni diklat belum dimanfaatkan padahal tidak ada permasalahan dengan yang bersangkutan maka inspektorat kabupaten merekomendasikan kepada Pejabat Pembina kepegawaian untuk pemanfaatan alumni yang bersangkutan. Sebaliknya

jika ditemukan ada pegawai sudah menduduki jabatan tertentu tetapi belum mengikuti diklat maka direkomendasikan untuk didiklatkan.

Berkaitan dengan materi Diklat disesuaikan dengan diklat yang dilaksanakan misalnya kalau prajabatan ada materi Dinamika kelompok, pola pikir PNS, Sistem penyelenggaraan Pemerintah NKRI, Kepemerintahan yang baik, Manajemen kepegawaian Negara, Etika Organisasi, Pelayanan Prima, Budaya organisasi pemerintah, Percepatan pemberantasan korupsi, manajemen perkantoran modern, membangun kerjasama tim, komunikasi yang efektif, wawasan kebangsaan, muatan teknis substantansi lembaga. Materi Diklat sudah lengkap dan memenuhi standar Diklat seperti dapat dilihat dalam gambar foto buku materi diklat.

Tentang jenis dan lokasi Diklat bahwa pelaksanaan diklat untuk Diklat Prajabatan gol II dan Diklatpim IV pelaksanaannya di Kab. Kotawaringin Barat sendiri di Pangkalan Bun, sedangkan Diklat lainnya dilaksanakan di luar daerah di Propinsi atau di Pusat Diklat di daerah lain. Hal ini terkait ketersediaan widyaisawara dan anggaran Diklat.

Adapun lokasi Penyelenggaraan Diklat menyesuaikan dengan jenis Diklat. Yang dilaksanakan di Kabupaten Kotawaringin yang telah direkomendasikan oleh LAN dan BKPP Propinsi adalah diklat prajabatan Golongan II dan Diklat pim Tingkat IV. Untuk Diklat diluar itu sesuai informasi dari kepala bidang Diklat ktw barat di lakukan di tempat lain seperti : diklat Prajabatan golongan III di BKPP di palangka raya, Diklatpim III di BKPP di palangkaraya atau pada Badan Diklat lain yang mememenuhi syarat (terakreditasi), diklatpim II di BKPP terakreditasi

atau di LAN, diklat teknis di bandiklat terakreditasi, dan diklat teknis di Bandiklat terakreditasi.

Universitas Terbuka

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu keharusan dalam rangka mewujudkan Aparatur yang memiliki kompetensi dan profesional untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 merupakan pedoman kementerian / lembaga yang ada di pusat maupun pemerintah daerah.

Untuk melaksanakan Peraturan nomor 101 tahun 2000 tersebut di daerah menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) atau Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Di Kabupaten Kotawaringin Barat yang merupakan daerah otonom untuk melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan ada pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dalam hal ini melalui Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat telah melaksanakan kegiatan pendidikan dan Pelatihan sesuai pedoman yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 dan Pedoman yang diatur oleh Badan kepegawaian negara dan Lembaga Administrasi negara. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Bidang Diklat pada Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat hanya Diklat Prajabatan Golongan II dan Diklatpim IV, sedangkan diklat prajabatan Gol III dan Diklat PIM III mengirim ke Propinsi untuk diklatpim II mengirim ke LAN Jakarta atau ke Propinsi yang lembaga Diklatnya sudah terakreditasi. Hal ini disebabkan adanya aturan bahwa untuk diklatpim III dan Diklat Prajabatan diwajibkan di

Propinsi sedangkan untuk Diklatpim II karena memang untuk didaerah khususnya Kalimantan Tengah belum dapat melaksanakan diklatpim II karena lembaga diklat Pegawai Negeri Sipil yang ada belum terakreditasi.

Masalah yang di hadapi untuk pelaksanaan diklat adalah tempat yang kurang memadai, peraturan yang belum mendukung, anggaran yang kurang mendukung serta para fasilitator/pelatih/widyaiswara yang masih kurang. Faktor-faktor tersebut yang berpengaruh belum maksimalnya pelaksanaan diklat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Beberapa hal di atas merupakan bagian dari masalah dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil ditambah lagi Sumber daya Aparatur yang menangani bidang Diklat di Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin barat masih belum memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya sehingga pelaksanaan diklat yang dilaksanakan kurang memberikan hasil yang diharapkan hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Bidang Diklat bahwa di bidang diklat perlu ditambah Aparatur yang memiliki kompetensi yang memahami hal-hal yang terkait Diklat Pegawai Negeri Sipil.

Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam rangka reformasi birokrasi kualitas Sumber Daya Aparatur (Pegawai Negeri Sipil) sangat menentukan, dan tentu saja untuk mendapatkan Sumber daya Aparatur yang berkualitas dan berkompensi di bidannnya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai menjadi suatu keharusan, untuk ini perlu ada pemahaman dan komitmen bagi pemangku kepentingan agar dapat terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang handal dan

profesional yang pada gilirannya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pihak.

B. Saran

Memperhatikan hasil penelitian baik dari informan yang dilakukan melalui wawancara dan melalui pengamatan penulis maka perlu disampaikan disini untuk evaluasi dan perubahan kearah yang lebih mengenai pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu sebagai berikut :

1. Perlunya pemahaman dan komitmen para pihak terkait akan pentingnya Diklat Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkompetensi dan Profesional ;
2. Perlunya evaluasi dan perbaikan pengaturan mengenai Diklat Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh ;
3. Perlunya Sumber daya Aparatur di Bidang Diklat Pegawai Negeri Sipil ditingkatkan baik dari segi jumlah maupun kualitas (pendidikannya) ;
4. Perlu ada pengkajian tentang pemisahan pengelola diklat Pegawai Negeri Sipil dari Badan Kepegawaian Daerah ;
5. Perlunya peningkatan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil ;
6. Perlunya perhatian alokasi anggaran untuk kepentingan Diklat Pegawai Negeri Sipil yang selama ini kurang mendapat perhatian ;

7. Perlunya anggaran diklat melalui satu pintu Bidang Diklat agar dapat mempermudah perencanaan bidang diklat termasuk inventarisasi alumni diklat ;

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, Reformasi Birokrasi, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta 2011
- Agus Dwiyanto, dkk. (2002), Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Agung Kurniawan, Transformasi Pelayanan Publik, Pembaruan, Yogyakarta, 2005
- Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, 2012, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian
- Badan Kepegawaian Negara, Manajemen Kepegawaian, 2011
- Giltinan, Joseph P. dan Gordon W. Paul. 1987 Strategi dan Program Manajemen Pemasaran . Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- J.S. Badudu, Kamus kata Serapan asing dalam bahasa Indonesia, 2003, Jakarta.
- Juliantara, Dadang (ED), Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik (Yogyakarta : Pembaharuan, 2005).
- Kajian Paradigma, Paradigma Pembangunan, Paradigma Administrasi Publik, Paradigma Pembangunan Sosial Ekonomi Politik, Lembaga Administrasi Negara, 2008, Jakarta.
- Kajian Kebijakan Publik, Lembaga Administrasi Negara, 2008. Jakarta.
- Kajian Manajemen Strategik, Lembaga Administrasi Negara, 2008. Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, Reformasi Pelayanan Publik, PT. Bumi Aksara, Mandiri Abadi, 2007, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, SANKRI, Buku I Prinsip-prinsip penyelenggaraa Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara, Lembaga Administrasi Negara, Perum Percetakan Negara, Jakarta, 2003
- Masnur Muslich, Melaksanakan PTK Itu Mudah, Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Rosda, Bandung, 2004.
- Musaneff, 1992. Manajemen Kepegawaian Di Indonesia. H. Mas Masagung, Jakarta.
- Martoyo.S, Manajemen Sumberdaya Manusia, BPLE, Yogyakarta, 1996
- Mustopadidjaya AR, dkk. (1999). Administrasi Negara Demokrasi dan Masyarakat Madani. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

- Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Rosdakarya , 2004, Bandung
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Negara, 2011, Jakarta
- Notoatmodjo, (2003), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rieneka Cipta
- Prasetya Irawan, Metodologi penelitian, Universitas Terbuka, 2010, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PEGAWAI NEGERI SIPIL
- Peraturan Bupati Kab Ktw Barat Nomor 60 tahun 2009 tentang Tugas Belajar dan Ijin belajar
- Rian Nugroho, Public Policy, Elex media Komputindo, 2009, Jakarta
- Samodra Wibawa, Politik Perumusan Kebijakan Publik, Graha Ilmu, Jakarta 2011
- Sjahrir, Kebijaksanaan Negara, konsistensi dan Implementasi, LP3ES, Jakarta, 1988.
- Subarsono, Konsep kebijakan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi, Pustaka Pelajar, 2006, Yogyakarta.
- Suprihanto, J. (1988). Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia II, Jakarta : Universitas Terbuka.
- Siagian, SP. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta : BumiAksara.
- Siagian, SP, Kiat Meningkatkan Kualitas Kerja, Rieneka Cipta, 2009, Jakarta.
- Senge, Peter M (1990), The Fifth Discipline : The art and Practice Of The Learning Organization, Di Terjemahkan oleh Ir. HariSuminto
- Sudarso, dkk, Teori Administrasi, Universitas Terbuka, Cet. Ketiga, 2009.
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Willam N Dun, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Cet. Ketiga, 2000.

Wilfridus B. Elu, Agus Joko Purwanto, Inovasi Dan Perubahan Organisasi, Universitas Terbuka, Jakarta. Cet. Ketiga 2010.

Yun Iswanto, Manajemen Sumberdaya Manusia, 2005, Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2005.

Universitas Terbuka



SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor 300 / 15 / Kesbang III / 2013

Dasar : Surat Permohonan Izin Penelitian dari Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palangka Raya, Universitas Terbuka, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 515/UN31.45/LL/2013 Tanggal 08 April 2013.

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
3. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian / Pendataan bagi setiap Instansi Pemerintah maupun Non Pemerintah

Dengan ini diberikan kepada :

Nama	GUSTI M. IMANSYAH
N I M	018250241
Kegiatan Penelitian	Penelitian untuk Tugas Akhir Program Magister Program Pascasarjana
Yang akan dilaksanakan	Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palangkaraya
Jenjang	S - 2

Akan menyusun Tesis yang berjudul :
" PENGEMBANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (STUDI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PP 101 TAHUN 2000 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT) "

Lama kegiatan : 3 (Tiga) Bulan. Dari Tanggal 18 April 2013 s/d 18 Juli 2013.

dengan ketentuan sebagai berikut

1. Sebelum melakukan Penelitian / Observasi yang bersangkutan harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat dengan menunjukkan surat ini.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak berkaitan dengan judul penelitian
3. Agar mentaati ketentuan Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan menghormati adat istiadat setempat.
4. Surat izin ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah, sewaktu - waktu dapat dibatalkan bila disalahgunakan.
5. Selesai melakukan penelitian harus menyampaikan laporan hasilnya kepada **Bupati Kotawaringin Barat.**
Cq. Kepala Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kab. Kotawaringin Barat.
6. Surat izin berlaku sejak dikeluarkan.

Demikian surat izin ini diberikan dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Pangkalan Bun, 18 April 2013
KEPALA BADAN KESBANG, POLITIK DAN LINMAS
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT.
 BADAN KESBANG POLITIK DAN LINMAS
H. MUDELAN, S. Sos
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19600215 198203 1 013



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 101 TAHUN 2000**

TENTANG

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan;
 - b. bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.
 - c. bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengacu pada kompetensi jabatan;
 - d. bahwa sehubungan dengan pertimbangan di atas, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai negeri Sipil;

- Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
 2. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 1989 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3390)
 3. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
 4. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan

1. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.
2. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut CPNS adalah Warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi, dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
5. Pejabat pembina kepegawaian adalah Menteri, Jaksa Agung, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Gubernur dan Bupati/Walikota.
6. Instansi Pengendali Diklat yang selanjutnya disebut Instansi Pengendali adalah Badan Kepegawaian Negara yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengembangan dan pengawasan standar kompetensi jabatan serta pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat.
7. Instansi Pembina Diklat yang selanjutnya disebut Instansi Pembina adalah Lembaga Administrasi Negara yang secara fungsional bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan Diklat.
8. Instansi Pembina Jabatan Fungsional adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pembinaan Jabatan Fungsional menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

9. Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh Pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga Diklat Pemerintah.
10. Lembaga Diklat Pemerintah Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan Perangkat Daerah yang bertugas melakukan pengelolaan Diklat.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAAN DIKLAT

Pasal 2

Diklat bertujuan:

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pasal 3

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

BAB III

JENIS DAN JENJANG DIKLAT

Pasal 4

Jenis Diklat terdiri dari:

- a. Diklat Prajabatan;
- b. Diklat Dalam Jabatan.

Pasal 5

- (1) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- (2) Diklat Prajabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
 - b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
 - c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III;

Pasal 6

- (1) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
- (2) CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Pasal 7

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Pasal 8

- (1) Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
- (2) Diklat Dalam Jabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis.

Pasal 9

Diklat Kepimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Pasal 10

Diklatpim terdiri dari:

- a. Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- b. Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
- c. Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
- d. Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I

Pasal 11

- (1) Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.
- (2) Jenis dan jenjang Diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan.

Pasal 12

- (1) Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.
- (2) Diklat Teknis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilaksanakan secara berjenjang.
- (3) Jenis dan Jenjang Diklat Teknis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

BAB IV

PESERTA DIKLAT

Pasal 13

Peserta Diklat Prajabatan adalah semua CPNS.

Pasal 14

- (1) Peserta Diklatpim adalah PNS yang akan atau telah menduduki Jabatan Struktural.
- (2) PNS yang akan mengikuti Diklatpim Tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Diklatpim Tingkat di bawahnya.

Pasal 15

Peserta Diklat Fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki Jabatan Fungsional tertentu.

Pasal 16

Peserta Diklat Teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.

BAB V

KURIKULUM DAN METODE DIKLAT

Pasal 17

- (1) Kurikulum Diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan.
- (2) Penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara Diklat, peserta dan alumni Diklat, serta unsur ahli lain.
- (3) Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklatpim ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (4) Kurikulum Diklat Fungsional ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
- (5) Kurikulum Diklat Teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Pasal 18

Metode Diklat disusun sesuai dengan tujuan dan program Diklat bagi orang dewasa.

BAB IV

TENAGA KEDIKLATAN

Pasal 19

Tenaga kediklatan terdiri dari:

- a. Widyaiswara;
- b. Pengelola Lembaga Diklat Pemerintah;
- c. Tenaga keiklatan lainnya.

BAB VII

SARANA DAN PRASARANA DIKLAT

Pasal 20

- (1) Sarana dan prasarana Diklat ditetapkan sesuai dengan jenis Diklat dan jumlah peserta Diklat
- (2) Instansi Pembina menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana Diklat.

BAB VIII

PENYELENGGARA DIKLAT

Pasal 21

- (1) Diklat dapat diselenggarakan secara klasikal dan/atau non klasikal.
- (2) Penyelenggaraan Diklat secara klasikal dilakukan dengan tatap muka.
- (3) Penyelenggaraan Diklat secara non klasikal dapat dilakukan dengan pelatihan di alam bebas, pelatihan di tempat kerja, dan pelatihan dengan sistem jarak jauh.

Pasal 22

- (1) Diklat Prajabatan dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi.
- (2) Diklatpim Tingkat IV, Diklatpim Tingkat III, dan Diklatpim Tingkat II dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi.
- (3) Diklatpim Tingkat I dilaksanakan oleh Instansi Pembina.
- (4) Diklat Teknis dan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh lembaga Diklat yang terakreditasi.

BAB IX

PEMBIAYAAN DIKLAT

Pasal 23

Pembiayaan Diklat dibebankan pada anggaran instansi masing-masing.

BAB X

PENGENDALIAN DIKLAT

Pasal 24

Instansi Pengendali bertugas melakukan:

- a. pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan;
- b. pengawasan standar kompetensi jabatan;

- c. pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat.

Pasal 25

Pejabat pembina kepegawaian melakukan pemantauan dan penilaian secara periodik tentang kesesuaian antara penempatan lulusan dengan jenis Diklat yang telah diikuti serta melaporkan hasilnya kepada Instansi Pengendali.

BAB X

PENGENDALIAN DIKLAT

Pasal 26

- (1) Instansi Pembina bertanggung jawab atas pembinaan Diklat secara keseluruhan.
- (2) Pembinaan Diklat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. penyusunan pedoman Diklat;
 - b. bimbingan dalam pengembangan kurikulum Diklat;
 - c. bimbingan dalam penyelenggaraan Diklat;
 - d. standarisasi dan akreditasi Diklat;
 - e. standarisasi dan akreditasi widyaaiswara;
 - f. pengembangan sistem informasi Diklat;
 - g. pengawasan terhadap program dan penyelenggaraan Diklat;
 - h. pemberian bantuan teknis melalui konsultasi, bimbingan di tempat kerja, kerja sama dalam pengembangan, penyelenggaraan, dan evaluasi Diklat.

Pasal 27

Pejabat pembina kepegawaian melakukan:

- a. identifikasi kebutuhan Diklat untuk menentukan jenis Diklat yang sesuai dengan kebutuhan instansinya;
- b. evaluasi penyelenggara dan kesesuaian Diklat dengan kompetensi jabatan serta melaporkan hasilnya kepada Instansi Pembina.

Pasal 28

- (1) Pembinaan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina.
- (2) Pembinaan Diklat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. penyusunan pedoman Diklat;

- b. pengembangan kurikulum Diklat;
- c. bimbingan penyelenggaraan Diklat;
- d. evaluasi Diklat.

Pasal 29

- (1) Pembinaan Diklat Teknis dilakukan oleh Instansi Teknis yang bersangkutan dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina.
- (2) Pembinaan Diklat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui:

- a. penyusunan pedoman Diklat;
- b. pengembangan kurikulum Diklat;
- c. bimbingan penyelenggaraan Diklat;
- d. evaluasi Diklat;

BAB XII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

Dalam rangka penyamaan visi, misi, dan strategi tentang kebijakan nasional bagi pejabat karier yang menduduki Jabatan Struktural Eselon I dan Pejabat Politik, diselenggarakan program Pengembangan Eksekutif Nasional (PEN) oleh Instansi Pembina.

Pasal 31

- (1) Diklat yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, dapat diikuti pula oleh Pejabat pada Badan Usaha Milik Negara/Daerah dan peserta tamu dari negara-negara sahabat yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing dan ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (2) Ketentuan mengenai keikutsertaan PNS dan Diklat yang diselenggarakan di luar Instansi atau di luar negeri diatur tersendiri oleh Instansi Pembina.

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 32

- (1) Penyelenggaraan Diklat yang sedang berlangsung pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai diberlakukan, tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebelumnya.

- (2) Penyetaraan bagi PNS yang telah mengikuti dan lulus Diklat Dalam Jabatan sebelum diberlakukannya Peraturan Pemerintah ini diatur sebagai berikut;
 - a. Diklat ADUM setara dengan Diklatpim Tingkat IV;
 - b. Diklat SPAMA setara dengan Diklatpim Tingkat III;
 - c. Diklat SPAMEN setara dengan Diklatpim Tingkat II;
 - d. Diklat SPATI setara dengan Diklatpim Tingkat I.
- (3) Bagi PNS yang telah mengikuti dan lulus SESPA/SESPANAS dianggap telah mengikuti dan lulus Diklatpim Tingkat II dan Diklatpim Tingkat I.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Ketentuan lebih lanjut yang diperlukan bagi pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini diatur oleh Instansi Pengendali, Instansi Pembina, dan Instansi Penyelenggara secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dengan bidang tugasnya.

Pasal 34

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan peraturan perundang-undangan lainnya yang bertentangan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 35

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 10 Nopember 2000
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

ttd.

ABDURRAHMAN WAHID

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 10 Nopember 2000
SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
ttd.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588**

BIODATA PENULIS

Nama : GST. M. IMANSYAH
NIM : 018250241
Tempat / Tgl Lahir : Pangkalan Bun, 12 April 1962
Alamat : Jl. Matnora No. 12 Kel. Baru Kec. Arut Selatan - P. Bun
Registrasi Pertama : Juli 2011
Riwayat Pendidikan : - SDN 3 Pangkalan Bun (lulus tahun 1975)
 - SMPN 1 Pangkalan Bun (lulus tahun 1979)
 - SMA Negeri 1 Pangkalan Bun (lulus tahun 1982)
 - APDN PALANGKA RAYA (lulus tahun 1986)
 - Institut Ilmu Pemerintahan Jakarta (1992)
Riwayat Pekerjaan : a. Pelaksana pada Pemda Barito Utara (1987)
 b. Camat Sungai Barito (1993)
 c. Kasi Peruman Lingkungan PMD Kobar (1996)
 d. Camat Balai Riam, Camat Jelai dan Camat Kumai (1996-2008)
 e. Kabag Adm. Pembangunan Setda Kab. Kobar (2008-2010)
 f. Kepala Badan Kepegawaian Kab. Kobar (2010-Sekarang)
No. Telp/HP. : 08125085331

Palangka Raya, Juni 2013

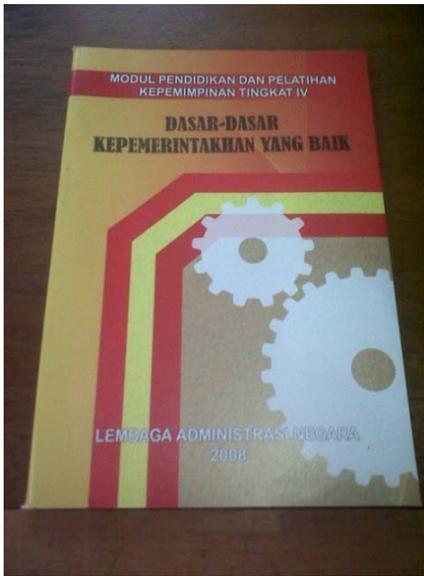
Penulis _____

**GST. M. IMANSYAH
NIM. 018250241**

Untuk jelas materi Pendidikan dan Pelatihan khususnya yang dilaksanakan di Kabupaten Kotawaringn Barat dapat dilihat berikut ini :

a. Foto Modul Diklatpim IV

1.



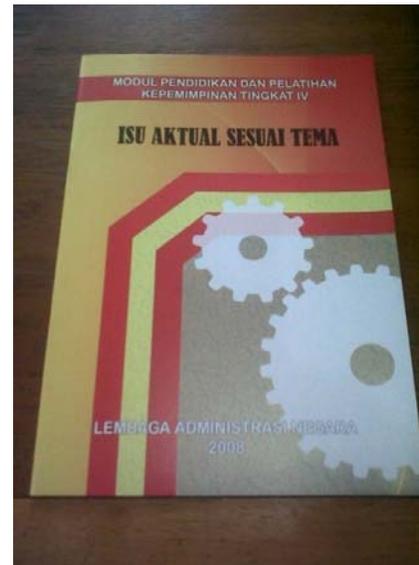
2.



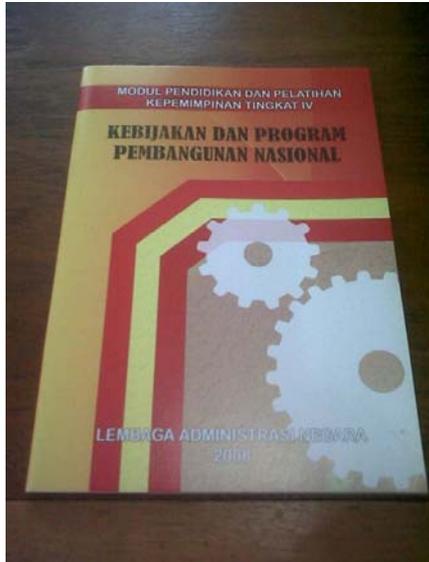
3.



4.



5.



6.



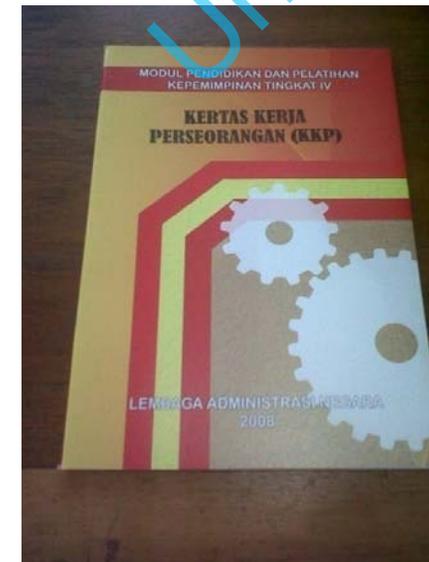
7.



8.



9.



10.



11.



12.



13.



14.



15.



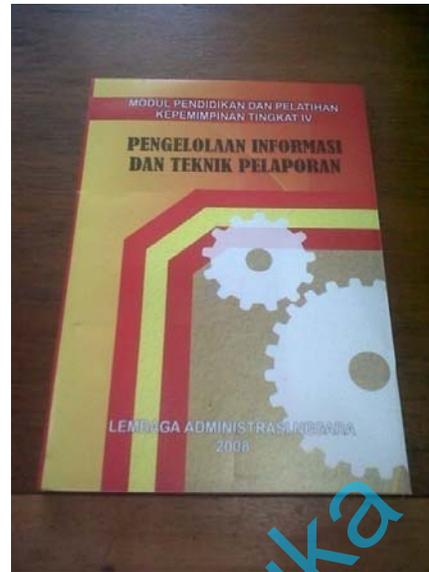
16.



17.



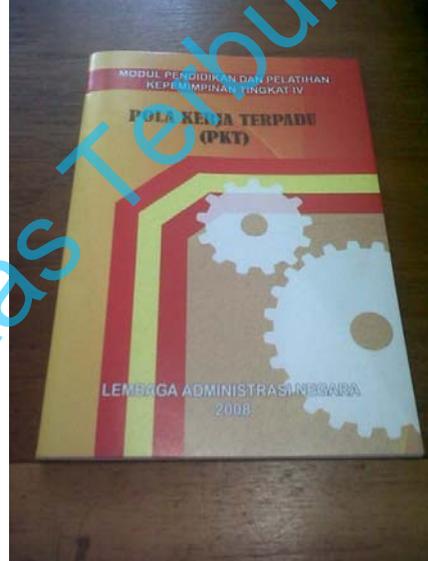
18.



19.

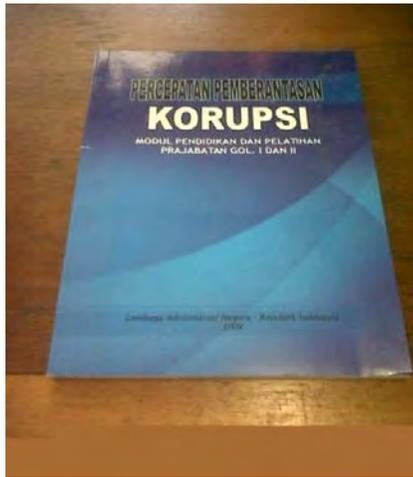


20.

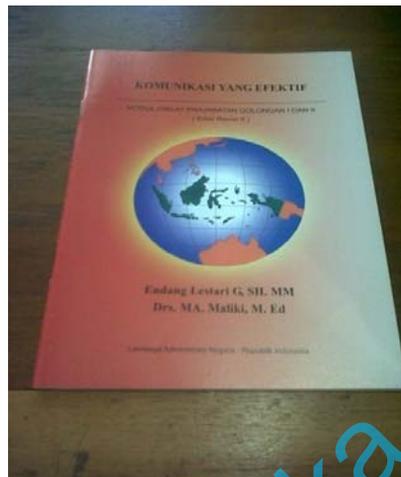


b. Foto modul Prajabatan

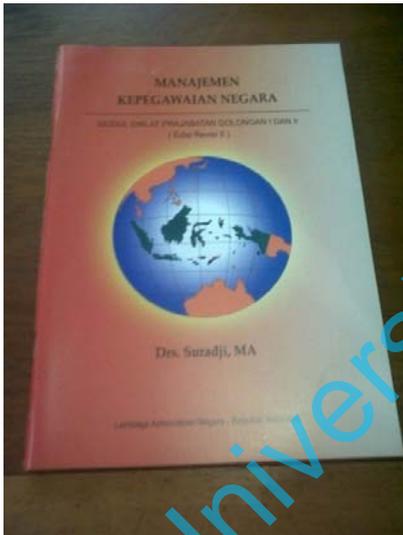
1.



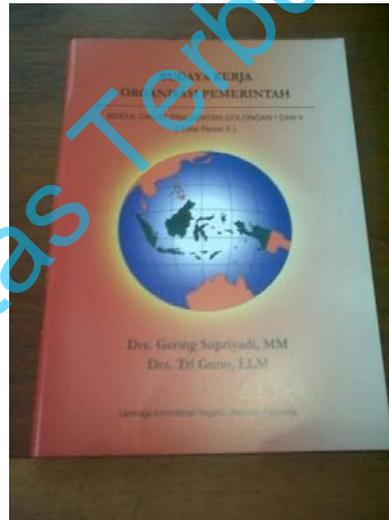
2.



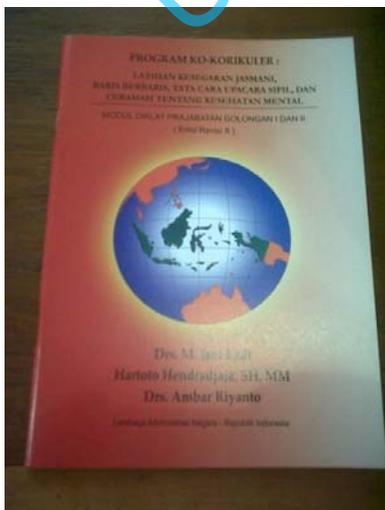
3.



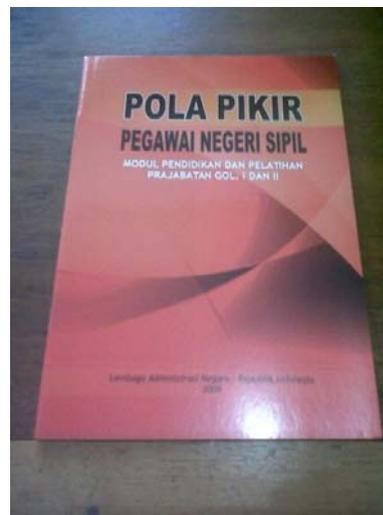
4.



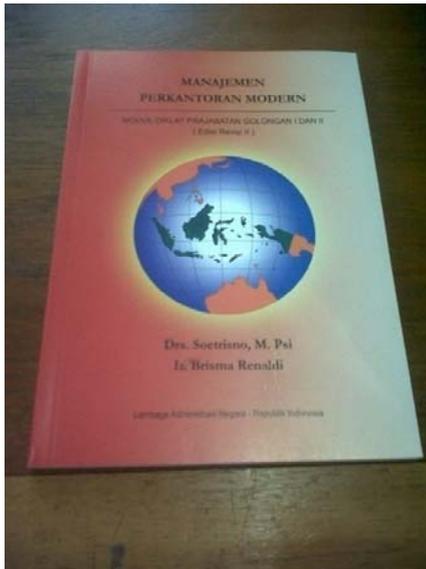
5.



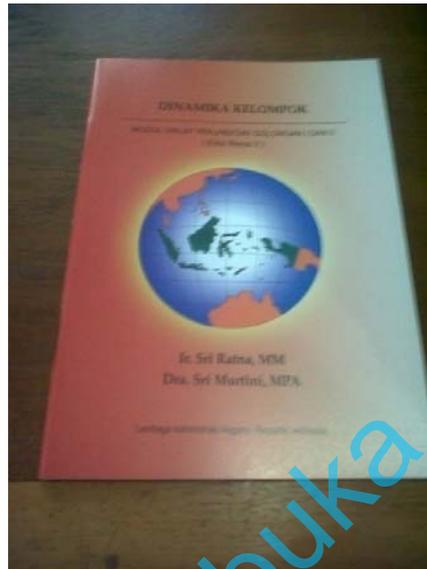
6.



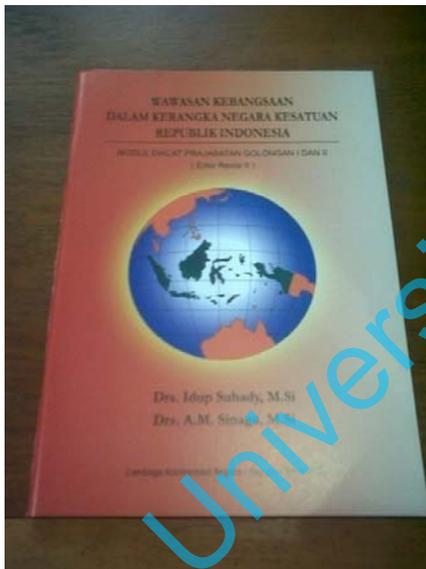
7.



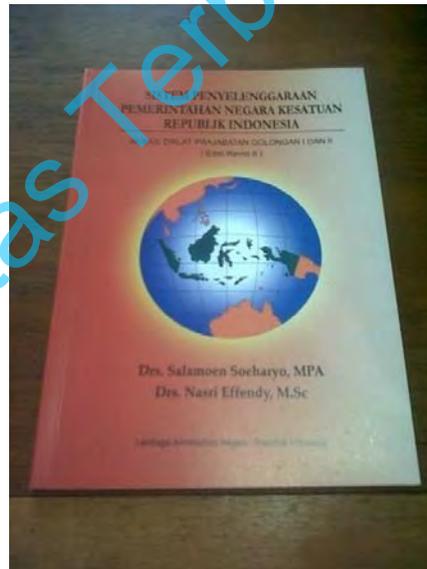
8.



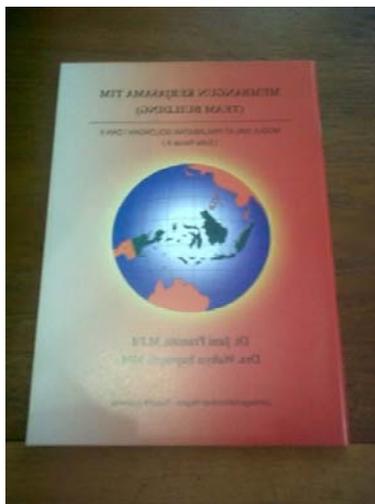
9.



10.



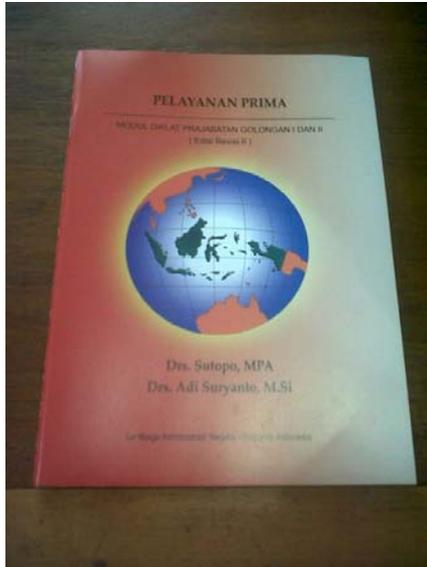
11.



12.



13.



Universitas Terbuka

1.



2..



3..



4.



A. Sarana Diklatpim IV

Adapun sarana untuk Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan khususnya Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV antara lain yaitu : LCD, Layar. Laptop, Meja, kursi, ruang klas dan whiteboard, untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

1.



2.



B. Sarana Prajabatan Gol. II

Untuk sarana dan prasarana pendidikan pelatihan prajabatan dalam hal ini prajabatan golongan II sebenarnya sama dengan yang digunakan dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, hanya yang membedakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan prajabatan golongan II tidak dilaksanakan dan ditampung di hotel seperti halnya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

1.



2.



3.



4.



5.



Universitas Terbuka

A. Lampiran Transkrip Wawancara dengan nara sumber.

WAWANCARA PENULIS DENGAN KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

- Penulis : Selamat Siang Pak Amir
- Kepala Bidang : Selamat siang
- Penulis : Saya ada perlu sedikit, boleh saya wawancara pak amir ?
- Kepala Bidang : Boleh pak, ya silah kan..
- Penulis : Begini Pak amir saya ada tugas dalam rangka penyelesaian Tesis dengan judul Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (study implementasi Pendidikan dan pelatihan berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 1 tahun 2000) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, kira-kira menurut bapak bagaimana pelaksanaannya ?
- Kepala Bidang : Untuk pelaksanaan Diklat PNS yang kita laksanakan adalah Diklat hanya Prajabatan golongan II, Diklatpim IV untuk prajabatan Gol III dan Dilatpim III dan II dilaksanakan di luar daerah di provinsi dan pusat atau badan Diklat diluar
- Penulis : Selain Diklat yang bapak sebutkan tadi adakah diklat lain yang dilaksanakan?
- Kepala Bidang : Seharusnya ada, tetapi dalam system Anggaran kita dibolehkan SKPD menganggarkan Diklat tersebut, namun hanya SKPD tertentu saja yang mengalokasikan Anggarannya, hal ini juga menjadi salah satu masalah yang menyebabkan diklat tidak terprogram dengan baik karena tidak satu pintu.
- Penulis : tadi bapak sebutkan diklat ada dilaksanakan didaerah lain kira-kira karena faktor apa ?
- Kepala Bidang : hal itu disebabkan memang kita belum terakdetasi dan bukan lembaga diklat, tetapi juga katrena fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai, termasuk para pengajar dan widiyaiswara yang belum mencukupi.
- Penulis : Bagaimana prosedur dan mekanisme untuk mengikuti Diklat?
- Kepala Bidang : untuk Diklatpim sesuai dengan ketentuan bapak dapat liat persyaratan sesuai edaran Badan Kepegawaian antara lain pangkat, DP-3, pendidikan formal, yang diajukan oleh kepala SKPD selanjutnya diproses dan diverifikasi yang dibahas dalam rapat tim begitu juga tugas belajar dan ijin belajar. Kalau diklat teknis dan fungsional biasa nya oleh kepala SKPD dikirim untuk langsung mengikuti diklat.
- Penulis : Bagaimana keterkaitan pelaksanaan diklat ditempat bapak dengan lembaga lain ..?
- Kepala Bidang : Untuk hal ini sudah diatur melalui Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 13 tahun 2011 tentang pedoman umum pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Selama koordinasi dengan pihak terkait berjalan

lancar sebatas pelaksanaannya , yang sering hambatan ketika untuk meningkatkan anggaran untuk diklat, biasanya di kita hanya alokasi untuk tugas belajar, diklatpim, prajabatan itupun sudah dibatasi untuk berapa orang saja.

- Penulis : sejauh ini menurut bapak bagaimana kebijakan terkait dengan implementasi Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 di Kabupaten Kotawaringin Barat ? baik dari sisi peraturan maupun anggarannya ?
- Kepala Bidang : Menurut Kebijakan terkait diklat di Kabupaten Kotawaringin barat, perlu adanya evaluasi terutama pengaturan Diklat, juga masalah anggarannya,
Aturan diklat hanya mengatur tugas belajar dan ijin belajar melalui Peraturan Bupati, sementara Diklatpim, diklat fungsional dan teknis belum diatur. Untuk anggaran semestinya perlu ada peningkatan, selama ini anggaran hanya lebih memfokuskan untuk diklat prajabatan dan diklatpim. Sedangkan diklat lain seperti diklat teknis dan fungsional belum begitu mendapat perhatian.
- Penulis : Mohon penjelasan tugas pokok Badan kepegawaian Kotawaringin barat, dan Sumber daya aparatur Bidang Diklat ?
- Kepala Bidang : Tugas pokok Badan Kepegawaian antara lain Perumusan bahan Pembinaan dan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Khusus bidang diklat ada 7 orang, termasuk kepala Bidang -2.
Secara keseluruhan Pegawai yang ada di badan kepegawaian 45 orang.
- Penulis : Apakah dengan Pegawai yang ada di bidang Diklat, diklat dapat dilaksanakan.?
- Kepala Bidang : Tidak masalah, karena bidang diklat hanya mempersiapkan keterkaitan dengan administrasi dan kesiapan peserta. Untuk pelaksanaannya ada panitia yang melibatkan PNS di BKD, juga pihak yang terkait, untuk tenaga pengajar dan fasilitator diambil dari Provinsi dan pejabat yang memenuhi syarat. Masalah bidang diklat biasanya bekerja sama dengan SKPD lain atau dengan pihak hotel.
- Penulis : Bagaimana pemanfaatan materi diklat.? Materi apa yang disampaikan dalam diklat, dan diklat apa saja yang dilaksanakan ?
- Kepala Bidang : Pejabat Pembina kepegawaian melalui badan Kepegawaian melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik terhadap pemanfaatan alumni diklat termasuk kesesuaian penempatan, hal

ini juga akan dilaporkan ke Badan Kepegawaian Negara, dan selama ini di Kotawaringin barat penempatan alumni diklat telah berjalan dengan baik.

Adapun yang disampaikan dalam diklat disesuaikan dengan diklat yang dilaksanakan misalnya kalau prajabatan ada materi Dinamika kelompok, pola pikir PNS, Sistem penyelenggaraan Pemerintah NKRI, Kepemerintahan yang baik, Manajemen kepegawaian Negara, Etika Organisasi, Pelayanan Prima, Budaya organisasi pemerintah, Percepatan pemberantasan korupsi, manajemen bperkantoran modern, membangun kerjasama tim, komunikasi yang efektif, wawasan kebangsaan, muatan nteknis substantansi lembaga. Begitu juga untuk diklat lain, nanti akan berikan petunjuknya.

Untuk pelaksanaannya diklat tergantung dari diklatnya, kalau Prajabatn gol II dan Diklatpim IV pelaksanaannya di tempat (pangkalan bun) kalau yang lain di l;aur daerah di propinsi atau di Pusat Diklat didaerah lain.

Penulis : Terimakasih atas waktunya pak amir, mungkin kalau ada yang lain kami akan menanyakan kembali kepada bapak.
Kabid Diklat : Ya pa sama2/ nanti data lengkap akan saya sampaikan.

Gambar 1



WAWANCARA PENULIS DENGAN PLT. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

- Penulis : Asalamualaikum wr. wb, maaf pak ni mengganggu, pak masradin tidak sibuk kah ?
- Plt. Sekda : Alakum salm, ya silah duduk, apa kabar, yah ni ssekitar 2 jam lagi mau ada sosialisasi ke kumai
- Penulis : Begini pak saya mengikuti kuliah di UT program ada tugas TAPM sebagai syarat untuk gelar magister sains Ilmu administrasi Bidang minat administrasi Publik, judul tesisnya yang seperti bapak lihat di ;proiporsal itu Pengembangan pegawai negeri sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (Study implementasi Pendidikan dan pelatihan berdasarkan PP 101 tahun 2000) di Lingkungan Pemerintah kabupaten kotawaringin barat. Mohon waktu nya pak untuk wawancara sedikit
- Plt Sekda : ya boleh, sudah mau selesai ya, ?
- Penulis : ya pak, menurut bapak bagaimana kebijakan diklat PNS kita selama ini ?
- Plt Sekda : saya kira kebijakan diklat kita sudah cukup memadai, tetapi perlaturan yang ada terkait diklat perlu di evaluasi bahkan di ruba Dan bahkan bila perlu semua anggaran diklat dibuat satu pintu di badan kepegawaian dalam hal ini di Bidang diklat untuk mempermudah control dan inventarisasi serta pelaksanaannya.
- Penulis : Apakah menurut bapak anggaran diklat selama ini sudah memadai
- Plt sekda : saya kira untuk memadai dan tidak nya sangat relative, tetapi yang jelas kalau menghendaki diklat lebih baik lagi pelaksanaannya baik dari sisi kualitas maupun kwantitas tentu anggarannya perlu ditingkatkan.
- Penulis : Apakah untuk diklat sebaiknya di laksanakan di kota/wilayah bapak
- Plt sekda : ya, memang kalau bisa dapat bdilaksanakan di daerah kita tentu kita siapkan sarana dan prasarananya, karena anggaran untuk diklat btidak sedikit kalau dilaksanakan ditempatkan dapat mempengaruhi perekonomian kita, artinya karena peredaran uang tidak keluar daerah.
- Penulis : Apakah perlu lembaga pelaksana diklat PNS terpisah dengan badan kwepegawaian ?
- Plt sekda : Saya kira tidak perlu, yang penting institusi yang diperkuat dengan perubahan kebijakan dan aturan yang ada juga perlu ditambah sumber daya aparatur pelaksana diklat dan juga anggarannya.
- Penulis : berhubung bapak ada acara lain sampai disini dulu saja pak mungkin kalau yang di8lengkapi saya akan tanya bapak lagi, terimakasih atas waktunya pak
- Plt sekda : oya sama2, boleh kalau ada yang perlu tanya ke saya lagi,
- Penulis : Trimakasih pak, aslkm wr.wb, permisi.

Gambar 2



Universitas Terbuka

WAWANCARA PENULIS DENGAN SEKRETARIS DINAS PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPKD) KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT
(IBU Suslianti Alba, Bckn)

- Penulis : Asslkm ww buy anti apa kabar..?
- Sektaris DPKD : kabar baik, lama enggak ketemu ni kemana ja ?
- Penulis : Ada aja bu, ini bu yanti saya mohon waktu sedikit mau tanya2/
wawanacara , saya ini nyusun tesis dengan judul Pengembangan
Pegawai negeri sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan (study
implementasi Pendidikan dan pelatihan berdasarkan PP 101
tahun 2000) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten
Kotawaringin barat, ini bu pro posalnya (penulis serahkan
proposal)
- Sektaris DPKD : o ya..bisa aja,
- Penulis : Bagaimana menurut Ibu anggaran diklat selama ini
- Sektretaris DPKD : kalau anggaran diklat setiap tahun dianggarkan terutama yang
Badan kepegawaian itu Diklatpim, diklat Prajabatan, termasuk
tugas belajar dan belajar
- Penulis : Apakah menurut ibu anggaran diklat selama ini sudah memdai
dalam rangka untuk peningkatan kompetensi PNS
- Sekretaris DPKD : saya kira kalau memadai atau tidak relative saja, karena untuk
diklat yang bertanggung jawab adalah bidang diklat di badan
kepagawaian ‘ lagipula di masing2 skpd meskipun hanya 1 atau
dua orang dan tidak semua skpd ada anggaran diklatnya
khususnya diklat tekhnis juga ada
- Penulis : Bagaimana menurut ibu anggaran diklat PNS dikelola badan
kepegawaian yang memang tupoksi untuk itu, agar pelasaan
diklat lebih terkordinir dan terprogram dengan baik ?
- Sekterais DPKD : Saya tidak harus begitu lagi pula anggaran diklat sudah
termnasuk Pagu di badan kepegawaian dalam hal ini di bidang
diklat
- Penulis : Menurut ibu seberapa penting anggaran diklat dalam rangka
pelaksanaan diklat ?
- Sekretaris DPKD : Saya kira anggaran diklat juga penting tetapi lebih penting
anggaran untuk belanja langsung misalnya membangun jalan,
puskesmas yang langsung dirasakan masyarakat
- Penulis : Apakah pernah ada inisiatif dari Dinas Pengelola keuangan
daerah (DPKD) untuk memperhatikan anggaran diklat PNS
- Sekretaris DPKD : Selama ini usulan anggaran diklat sudah menyatu dengan
anggaran di SKPD badan Kepegawaian jadi kita tidak perlu
berinisiatif untuk misalnya untuk menambah anggaran dan
sebagainya
- Penulis : Bagai mana kalau anggaran itu tidak memenuhi target dalam
rangkat diklat PNS ?
- Sekretaris DPKD : kalau masalah itu dibicarakan dalam usulan anggan berikut nya
atau dalam perubahan anggaran biasanya.
- Penulis : Bagaimana koordinasi dari Bidang Diklat badan Kepegawaian
selama ini denganm pihak ibu

Sekretaris DPKD : untuk koordinasi selama ini dengan semua pihak berjalan baik termasuk dengan bidang diklat Badan kepegawaian lancar saja.

Penulis : terimakasih buy anti mungkin sampai disini dulu wawancara saya kalau ada kekuarangan informasi saya mohon waktu nya lagi

Sekretaris DPKD : ya sama2 ya kalau masih informasi saya siap..

Gambar 3



WAWANCARA PENULIS KETUA KOMISI A DPRD KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT
BAPAK M. IKHSAN

- Penulis : Asslukum ww Pak Ikhsan, apa kabar apa gak sibuk nih ?
- Pak Ihksan : Kebetulan tidak pak Gusti
- Penulis : Maaf pak, ini saya ada keperlaun untuk penulisan tesis saya, semoga bapak bisa untuk saya wawancarai
- Pak Ikhsan : ya bisa aja,
- Penulis : Menurut Bapak Diklat PNS itu penting ?
- Pak Ihksan : oyalah, Diklat PNS memang penting karena PNS ini lah yang mengerjakan dan melaksanakan kegiatan pemerintahan, pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat :
- Penulis : Bagaimana Diklat PNS selama ini menurut bapak selaku anggota DPRD lebetulan membidangi terkait kepegawaian ?
- Pak Ihksan : Diklat PNS selama ini yang tau cukup baik seperti kegiatan parajabatan dan dan diklatpium, namun demikian Diklat PNS itu sebaiknya memberikan pengetahuan wawasan kepada semua PNS yang terkait dalam pelayanan masyarakat
- Penulis : Apakah dari DPRD atau dari komisi bapak meminta pihak pemma/eksekutif untuk lebih memperhatikan anggaran diklat ?
- Pak Ikhsan : Dalam hal I ni belum pernah, karena kami pikir cukup dari skpd yang bersangkutan saja
- Penulis : Apakah perlu pengaturan diklat di kabupaten kotawaringin barat ini dievaluasi, karena menurut Kabid Diklat di Badan kepegawaian pengaturan hanya untuk Tugas belajar dan ijin belajar saja berupa Perbup
- Pak Ikhsan : Saya kira perlu agar pelaksanaan diklat lebih diperhatikan terutama nanti dalam hal kebijakan anggaran kalau klebijakn pengaturannya sudah dibenahi disamping itu agar jelas bagi mereka yang sudah mengikuti diklat salah satu bidang tidak mudah di mutasi
- Penulius : Apakah perlu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dibenrtuk tersendiri terpisah dengan Badan Kepegawaian.
- Pak Ihksan : Pemisahan kelembagaan ini perlu selama untuk meningkatkan kapasitas, kualitas dan kompetensi PNS agar lebih bagus tidak itu saja sudah saatnya sarana dan prasarana diklat mendapat perhatian, baik berupa gedung, asrama dan fasilitas lainnya, termasuk tenaga pengajarnya
- Penulis : Jadi menurut bapak pelaksanaan diklat selama ini di kabupaten Kotawararingin barat Belumaksimal ?
- Pak Ikhsan : ya kira-kira demikian, karena selaama kegiatan diklat hanya diklat parjabatan dan diklatpim IV (ya.?) yang dilaksanakan sementara diklat lainnya hamper tidak ada.

Penulis : Terimakasih pak Ikhsan atas waktunya, mungkin kalau ada yang perlu saya tanyakan bapak tidak keberatan untuk menerima saya

Pak Ikhsan : Ya sama-sama, saya siap kalau memang tidak kegiatan lain.

Gambar 4

