

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI DIKLAT TEKNIS PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN BINTAN**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

**ATIKA INDRIANI
NIM : 100563201197**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2017**

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA MELALUI DIKLAT TEKNIS PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN BINTAN**

ATIKA INDRIANI

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

A B S T R A K

Salah satu diklat yang diadakan oleh pemerintah untuk para aparaturnya adalah diklat teknis. Diklat teknis adalah diklat yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih ada pegawai yang belum memahami pekerjaannya khususnya dalam pengelolaan aset, hal ini didasari karena ketidaksesuaian antara pendidikan formal dengan jabatan yang diberikan, karena BKD menempatkan pegawai kadang tidak sesuai dengan pendidikan tetapi berdasarkan kebutuhan saja dan tidak diberikan pendidikan dan pelatihan sebelumnya hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti diklat teknis

Tujuan penelitian ini adalah fektivitas Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan. Jumlah informan yang dibutuhkan adalah 5 orang, dengan teknik analisa data deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui diklat teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan belum sepenuhnya efektif karena masih ada di temukan hambatan, kenyataannya masih banyak permasalahan yaitu tidak tepat sasaran, sehingga banyak pegawai yang tidak dapat merasakan adanya pelatihan. Kemudian permasalahan lainnya adalah pelaksanaan diklat masih belum mempunyai standar pelaksanaan. Standar pelaksanaan tersebut meliputi Kompetensi, Tenaga Pengajar, dan sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Pelatihan, Diklat teknis, Pegawai

A B S T R A C T

One of the training was held by the Government for the aparaturnya is the technical training. Technical training is training that was implemented to provide the knowledge and/or skills mastery in the field of work-related tasks, so that it is able to carry out its duties and responsibilities in a professional manner. Phenomenon that occurs when this is still some employees who do not yet understand his job especially in asset management, it is largely because of the mismatch between formal education with the title given, since BKD put employees sometimes do not fit with needs but based on education only and is not given education and training before it can be seen from there are still employees who haven't been following the technical training

The purpose of this research is the fektivitas implementation of the human resources development Through Technical Training On the staffing Agency District Bintan. The number of informants needed was 5 people, with a descriptive qualitative data analysis techniques.

Based on the research results then can be drawn the conclusion that the implementation of human resources development through technical training on the staffing Agency District Bintan is not fully effective because there are still barriers in discover, the reality is still a lot of problems that is not right on target, so many employees could not feel any training. Then the other problem is the implementation of training and education has still not had a standard implementation. These include implementation of standard Competencies, Faculty, and facilities and infrastructure.

Key words: training, technical Training, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Sebagai sebuah negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia mempunyai potensi sumber daya manusia yang cukup besar, disamping beragamnya kekayaan sumber daya alam yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena sumber daya manusia (pegawai/karyawan) sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. (Paulus dan Anantharaman : 2003)

Pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah. Salah satu indikator yang dimiliki oleh pegawai adalah pendidikan. Faktor-faktor lain dari pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan kinerja pegawai seperti pengembangan karir, mutasi, promosi pekerjaan, dan kompensasi. Melalui pengembangan tersebut, pegawai akan bekerja dengan prinsip transparansi dan profesionalisme sebagai penggerak utama yang pada akhirnya akan menciptakan tata pemerintahan yang baik. (Roosje Kalangi : 2015 : 2)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. (Hasibuan: 2002: 69)

Pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah

untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Dalam tahap pengembangan pegawai, Simamora (2001:342) mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 Ayat 4).

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. 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.

Salah satu diklat yang diadakan oleh pemerintah untuk para aparaturnya adalah diklat teknis. Diklat teknis adalah diklat yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan, sehingga mampu melaksanakan tugas

dan tanggung jawab secara profesional. 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.

Diklat Teknis diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kompetensi teknis jabatan, Memantapkan sikap, perilaku dan semangat pengabdian yang berorientasi pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Jenis Diklat Teknis terdiri atas Diklat Teknis Substantif adalah Diklat teknis umum yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat substantif dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional. Diklat Teknis Umum/Administrasi dan Manajemen adalah Diklat yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/ administrasi dan manajemen dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional.

Kriteria Peserta Diklat adalah Peserta Diklat Prajabatan adalah seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Peserta Diklatpim adalah PNS

yang akan atau telah menduduki jabatan Struktural Eselon I, II, III dan IV. Peserta Diklat Fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu. serta Peserta Diklat Teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.

Dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada pegawai khususnya pegawai negeri sipil, yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan terampil, diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai tentunya akan membuat mereka lebih mengerti dan memahami pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja dari pegawai itu dengan sendirinya akan meningkat. Diakui bahwa prestasi kerja PNS tidak semata hanya tergantung pada pendidikan dan pelatihan saja dan masih ada faktor lain yang turut menentukan prestasi kerja seseorang. Namun dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang baik merupakan salah satu cara yang dapat menunjang kearah peningkatan prestasi kerja seseorang.

Jadi dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menunjang keberadaan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, diharapkan juga dengan adanya pendidikan dan pelatihan pekerja akan lebih bersifat dinamis dimana pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa yang akan datang bagi instansinya, sehingga tenaga kerja ini diharapkan menjadi tenaga kerja yang terus dapat meningkatkan prestasi kerjanya dimasa mendatang.

Dalam pemerintah daerah instansi yang berwenang dalam manajemen kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Daerah (selanjutnya disingkat BKD). Ditinjau dari urgensinya, kompetensi merupakan hal yang paling penting dalam pengembangan kepegawaian. Setiap pegawai pemerintah daerah harus kompeten dan unggul dalam pelaksanaan tugasnya melayani masyarakat terutama sesuai dengan persyaratan kepegawaian dan jabatannya. Hal tersebut merupakan harapan dari segenap masyarakat dan Pejabat Daerah agar setiap Aparat Pemerintah harus memiliki kompetensi yang handal, dan untuk menciptakan Aparat Pemerintah yang memiliki kompetensi yang handal maka peranan BKD menjadi sangat dominan karena perencanaan dan pengembangan kepegawaian merupakan salah satu fungsi dari tugas pokok dari BKD.

BKD Kabupaten Bintan merupakan institusi pemerintah yang mengurus urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pejabat Pembina yang dimaksud tersebut adalah Bupati. Dalam pelaksanaan tugas pokoknya, BKD mempunyai peranan yang sangat penting dalam perencanaan dan pengembangan kepegawaian dalam rangka menciptakan Aparat Pemerintah yang profesional, cakap, dan kompeten. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang diterapkan untuk jabatan

itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan. Program-program pemerintah yang menyangkut kepegawaian juga mengharapkan profesionalitas, kecakapan, dan kompetensi sebagai sasaran pengembangan kepegawaian.

Salah satu diklat yang dilaksanakan pada tahun 2016 adalah diklat tentang pengelolaan aset daerah baik dalam bentuk aset bergerak maupun tak bergerak. Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bintan menyelenggarakan bimbingan teknis kepada pegawai di bidang tersebut tentang tata cara pengelolaan aset yang baik, pelatihan pengelolaan aset bagi pegawai di lingkup Pemkab Bintan ini terbilang mendesak dilakukan, karena adanya peraturan baru dari kementerian dalam negeri yang mengatur hal itu. Permendagri No 19 Tahun 2016, itu baru keluar dan harus segera disosialisasikan. Di situ ada aturan aturan baru terkait bagaimana aset daerah mestinya dikelola

Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih ada pegawai yang belum memahami pekerjaannya khususnya dalam pengelolaan aset, hal ini didasari karena ketidaksesuaian antara pendidikan formal dengan jabatan yang diberikan, karena BKD menempatkan pegawai kadang tidak sesuai dengan pendidikan tetapi berdasarkan kebutuhan saja dan tidak diberikan pendidikan dan pelatihan sebelumnya hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti diklat teknis.

Dari uraian permasalahan diatas dapat dilihat akan pentingnya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka melihat proses diklat yang dilaksanakan apakah diklat yang diberikan selama ini sudah efektif atau belum dalam pengembangan SDM manusia khususnya PNS di lingkungan Kabupaten Bintan, dalam penelitian ini akan dilihat pelaksanaan diklat teknis, Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI DIKLAT TEKNIS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BINTAN”**

B. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang yang telah dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian daerah sangat diperlukan dalam membina keberadaan pegawai negeri sipil. Karena melihat keberadaan PNS merupakan tenaga kerja yang potensial maka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja PNS, Dari uraian latar belakang masalah diatas, terindikasi bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat memegang peranan dalam suatu organisasi. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas, maka organisasi akan semakin efektif dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuannya. Dengan masalah pokok rencana penelitian ini maka penulis mencoba menyimpulkan dalam satu rumusan masalah sebagai berikut: **Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Teknis Pada Badan**

Kepegawaian Daerah Kabupaten
Bintan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan

D. Konsep Operasional

Agar tidak menimbulkan penafsiran yang salah terhadap ruang lingkup, maka penulis memberikan batas penelitian hanya pada Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan, konsep yang digunakan untuk melihat pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Tahap penilaian (*assessment*) dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada tiga analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan yaitu :
 - a. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan pegawai pada saat pelatihan yang akan dijalankan.
 - b. Pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
2. Tahap pelaksanaan (*implementation*) adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dimana terlebih dahulu harus memperhatikan seperti :

- a. pelatih atau instruktur program pada saat pelatihan berlangsung
- b. Media yang digunakan dalam memberikan pelatihan
- c. Prinsip pembelajaran yang digunakan agar sesuai dengan kebutuhan pegawai

E. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2002 : 6) deskriptif adalah data dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sedangkan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik.

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2002:248) deskriptif kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Efektivitas

Efektivitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, merupakan asal kata dari bahasa asing yaitu "*effective*" yang bermakna berhasil guna, sedangkan efektivitas merupakan kata sifat yaitu suatu keadaan yang menunjukkan adanya kemampuan untuk mencapai sasaran atau tujuan secara tepat sesuai yang direncanakan. Umar (2000:9), berpendapat bahwa "Efektivitas itu mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu". Dan dalam teori ini menjelaskan bagaimana organisasi tersebut memiliki konsistensi dalam pencapaian kerja yang maksimal secara totalitas yang efektif dan efisien.

Atmosoeparto (2002:139) menyatakan efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat.

Pendapat Sumaryadi (2005:105) bahwa pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang ditetapkan. Selanjutnya diungkapkan pula bahwa efektifitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan bagaimana sasaran telah dicapai. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran

sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain. (sumaryadi, 2005:105).

Dalam mengukur dimensi atau kriteria efektivitas, banyak penulis menggunakan model yang bervariasi. Ukuran Efektivitas yang univariasi, dikemukakan oleh Campbell, dalam Sumaryadi (2005:105): "Kualitas, produktivitas, kesiagaan, efisiensi, laba atau penghasilan pertumbuhan, pemanfaatan lingkungan, stabilitas, perputaran atau keluar masuknya pekerja, kemangkiran, kecelakaan, semangat kerja, motivasi, kepuasan, penerimaan tujuan organisasi, kepaduan-konflik-konflik-kompak, keluwesan-adaptasi, penilaian oleh pihak luar."

Gibson, et.al (1996:50) dalam Sumaryadi (2005: 105-106) mengemukakan beberapa kriteria efektivitas, yaitu kriteria jangka pendek-produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan, pengembangan, kriteria jangka menengah-persaingan dan kriteria jangka panjang-kelangsungan hidup. Dengan demikian efektivitas pelaksanaan otonomi daerah antara lain berkaitan dengan sejauh mana kegiatan pemerintahan daerah dapat melaksanakan, mewujudkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pengambilan keputusan, partisipasi masyarakat, pelaksanaan pembangunan, dan juga penyelesaian berbagai permasalahan dalam pelaksanaan otonomi daerah. Secara teoritis, efektivitas pelaksanaan

otonomi daerah adalah tingkat pencapaian tujuan otonomi daerah, sebagai hasil pelaksanaan atau perwujudan hak dan wewenang daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangga daerah secara produktif, berkualitas, efisien, fleksibel, memuaskan, unggul dan berkembang.

Dan berdasarkan beberapa kriteria ukuran efektivitas diatas, paling tidak terdapat sejumlah kriteria yang dapat dijadikan ukuran efektivitas dalam pelaksanaan otonomi daerah, yaitu produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan. Berkaitan dengan kriteria tersebut, menurut Gibson, et.al (1996:50-52) dan Steers (1985:46-48) dalam sumaryadi (2005:107-108):

1. Produksi atau produktiitas, mencerminkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa seperti yang dituntut oleh lingkungan.
2. Mutu/ kualitas, produk yang memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa, dengan ukuran dan penilaian mutu berasal dari pelanggan dan masyarakat.
3. Efisiensi diartikan sebagai rasio keluaran dibanding masukan, memfokuskan pada siklus, masukan-proses-keluaran, dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses.
4. Fleksibilitas menyangkut kemampuan organisasi untuk mengalihkan sumber daya dari aktivitas yang satu ke aktivitas yang lain guna menghasilkan produk dan pelayanan yang baru dan berbeda, menanggapi permintaan masyarakat.

5. Kepuasan ditunjukkan pada perasaan masyarakat terhadap pekerjaan mereka dan peran di organisasi serta pertimbangan manfaat yang diterima partisipan, demikian pula oleh pelanggan dan masyarakat.

B. Pendidikan dan Pelatihan

Tindak lanjut yang dapat dilakukan oleh suatu instansi pemerintahan untuk mendorong pegawai agar prestasi kerjanya meningkat adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan tambahan kepada pegawainya, karena dengan cara inilah seorang pemimpin dapat menghargai bawahannya dan dapat mengetahui kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan ini harus didasari atas prestasi kerja yang diperoleh pegawai selama masa kerjanya. Menurut Sri Hardiati (2001 : 64) :Pendidikan dan pelatihan mengandung beberapa tahapan diantaranya yaitu:

- a. Tahap penilaian (*assessment*)
- b. Tahap pelaksanaan (*implementation*)
- c. Tahap evaluasi (*evaluation*)

Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada Pegawai secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya pada catatan instansi.

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 7 Tahun 2016 yaitu tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bintan. Selanjutnya rincian uraian tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan ditetapkan menurut Peraturan Bupati. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan yang selanjutnya disingkat BKPPD Kabupaten Bintan merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dan bertanggung jawab kepada Bupati Bintan melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bintan.

Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawain, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan yang terdiri dari Kepala, Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang, memiliki tugas dan fungsi yang tertuang dalam uraian tugas masing-masing bagian/bidang. Adapun tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 7 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

- (1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) mempunyai tugas memberikan dukungan Kepada Kepala Daerah dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) mempunyai fungsi sebagai berikut :
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai;
 - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - c. Pembinaan dan pengembangan dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai;
 - d. Pelaksanaan urusan tata usaha badan;
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 7

Tahun 2016 yaitu tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bintan yang terdiri dari 14 (empat belas) jabatan struktural yaitu jabatan struktural Eselon II sebanyak 1 (satu) orang, jabatan struktural Eselon III sebanyak 4 (empat) orang dan jabatan struktural Eselon IV sebanyak 9 (sembilan) orang dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat yang terdiri dari :
 - (1). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - (2). Sub Bagian Program Dan Keuangan
3. Bidang Administrasi dan Mutasi terdiri dari :
 - (1) Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun
 - (2) Sub Bidang Mutasi
 - (3) Sub Bidang Informasi Kepegawaian
4. Bidang Pembinaan Dan Kinerja Pegawai terdiri dari :
 - (1). Sub Bidang Pembinaan Disiplin Dan Penghargaan Pegawai
 - (2). Sub Bidang Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Pegawai
5. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan terdiri dari :
 - (1). Sub Bidang Diklat Pegawai

- (2). Sub Bidang Pengembangan Pegawai

C. Kinerja Pelayanan

Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bintan Nomor 7 Tahun 2016 adalah lembaga teknis daerah yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan-pelayanan bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan dalam bidang kepegawaian. Guna menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan memiliki beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di bidang kepegawaian. Program-program tersebut dituangkan dalam kegiatan-kegiatan, agar tujuan dari pelayanan tersebut dapat terealisasi.

Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan bertugas memberikan pelayanan terbaiknya dalam segala urusan yang berkenaan dengan kepegawaian. Pelayanan-pelayanan yang diberikan sangat beragam yang mulai dari proses pengadaan dan penyalangan pegawai, pengurusan administrasi kepegawaian sampai dengan pengurusan pensiun. Di samping itu juga Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan juga memberikan pelayanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur di lingkungan pemerintah Kabupaten Bintan. Pelayanan penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan yang diberikan antara lain proses seleksi dan pengiriman peserta diklat kepemimpinan tingkat II, penyelenggaraan diklat kepemimpinan tingkat III dan tingkat IV, diklat-diklat teknis fungsional yang diperlukan serta penyelenggaraan diklat prajabatan golongan III, II dan I bagi calon PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan.

Pelayanan administrasi yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan antara lain pengurusan kepangkatan, pengurusan tugas belajar dan izin belajar, pengurusan KARIS dan KARSU, TASPEN, pengurusan kartu pegawai, serta pengurusan pensiun. Selain itu juga pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan. Pembinaan disiplin tersebut dapat dilihat dari adanya kasus-kasus disiplin yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan seperti kasus ketidakhadiran pegawai dalam bekerja, kasus permasalahan perkawinan (Perceraian) dan kasus yang menyangkut disiplin pegawai lainnya.

Dari uraian program dan kegiatan yang terdapat dalam RENSTRA periode tahun 2010 – 2015, Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bintan telah mampu merealisasikan sebagian besar rencana kerja program dan kegiatannya. Hal ini dapat dilihat baik dari pencapaian kinerja maupun efektifitas realisasi anggaran yang telah

mencapai rata-rata 80% - 90%, dengan kata lain pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan rata-rata telah berhasil. Namun demikian ada beberapa program yang memiliki realisasi capaian kinerja belum sesuai dengan targetnya.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

a. Analisis kebutuhan pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka dapat dianalisa bahwa sebelum melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah analisis apa yang harus diberikan dan pelatihan apa yang tepat diberikan pada saat itu. Pelatihan juga merupakan perencanaan SDM sering diartikan sebagai kegiatan penentuan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. Perencanaan SDM atau tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menemukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Pelatihan adalah suatu langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen personalia guna tersedianya tenaga yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dan akan ditetapkan.

b. Pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka dapat dianalisa bahwa pendidikan pelatihan sebenarnya diharapkan mampu mendukung pelaksanaan kerja para pegawai namun

kenyataannya masih banyak permasalahan yaitu tidak tepat sasaran, sehingga banyak pegawai yang tidak dapat merasakan adanya pelatihan. Kemudian permasalahan lainnya adalah Pelaksanaan diklat masih belum mempunyai standar pelaksanaan. Standar pelaksanaan tersebut meliputi Kompetensi, Tenaga Pengajar, dan sarana dan prasarana . standar sangat penting dilakukan untuk penyeragaman pelaksanaan dan menjaga kualitas diklat, karena tidak terstandar maka pelaksanaan diklat kadang disesuaikan dengan kondisi keuangan instansi tanpa memperhatikan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan diklat tersebut; Tidak ada output atau parameter keberhasilan diklat yang terukur, sehingga tingkat keberhasilan pelaksanaan diklat sulit diukur, dengan tidak terdapat parameter yang jelas membuat setelah dilakukan diklat cenderung tidak melaksanakan tindak lanjut; Tidak ada pengawasan dan pengendalian lulusan diklat, sehingga Pengembangan PNS yang mengikuti diklat sulit di monitor, bahkan cenderung setelah dilakukan diklat tidak dilakukan evaluasi terhadap peserta.

2. Tahap pelaksanaan (implementation)

a. pelatih atau instruktur program pada saat pelatihan berlangsung

Dari hasil observasi maka dapat dianalisa bahwa Selama ini instruktur yang digunakan adalah orang yang sudah sering diikutsertakan seperti guru, dosen, yang menyulitkan adalah tidak ada kualifikasi khusus dalam menentukan instruktur semua diserahkan kepada pihak Dinas sehingga dinas yang bertanggungjawab mencari instruktur yang dianggap dapat memberikan ilmunya kepada para

tenaga kerja agar tepat sasaran. Pelatihan adalah kata yang umum yang sering kali kita jumpai dalam dunia pekerjaan. Pelatihan bukan hanya terbatas pada kalangan pegawai negeri sipil, melainkan juga tidak jarang dijumpai dalam bidang pekerjaan lain. Pelatihan merupakan suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam suatu bidang khusus tertentu dengan berbagai tingkatan. Juga sering kali berfungsi menyiapkan tenaga-tenaga dengan spesifikasi tertentu sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan.

b. Fasilitas yang digunakan dalam memberikan pelatihan

Pada kenyataannya, banyak pelatihan yang diadakan oleh BKD yang pada akhirnya mencapai tujuan yang diharapkan karena para peserta mampu beradaptasi dengan kondisi dan suasana pelatihan yang dilaksanakan. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

b. Prinsip pembelajaran yang digunakan agar sesuai dengan kebutuhan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dianalisa bahwa dalam memberikan pelatihan agar mampu mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Bintan maka BKD Kabupaten Bintan sudah melakukan pelatihan sesuai dengan prinsip pembelajaran yang benar walaupun masih ada hambatan yang ditemui. Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu menghasilkan dan menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja dibanding pegawai yang belum memperoleh kesempatan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena diharapkan setelah mengikuti DIKLAT harus ada perubahan. Pada era modern saat ini, menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi semakin rumit. Akan tetapi, ini sebaiknya kita perlakukan sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari. Di dalam hal ini, secara umum pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tengah dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standart kualitas, teknologi diklat, status pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dan praktisi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan apa pun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku, baik individu, kelompok maupun masyarakat. Perubahan perilaku disini mencakup pula

perubahan atau peningkatan kemampuan di tiga bidang, yakni cognitive, affective, dan psychomotor yang dapat digunakan setiap Sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan masa depan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat Teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Diklat yang diadakan sepanjang tahun 2017 yaitu pada tanggal 20 Maret sampai dengan 11 Juli 2017, dilakukan diklat untuk jabatan administrasi yang diikuti 40 peserta dari organisasi perangkat daerah, kemudian diikuti oleh Camat, Sekertaris Camat, Kepala Bidang , dan Kepala Bagian. Diklat teknis pelaporan keuangan berbasis akrual diikuti 45 orang 15-19 Mei 2017.

Kemudian diklat juga diadakan dari Lembaga Administrasi Negara, ada 40 peserta. Diklat yang diadakan sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang pedoman penyelenggara pendidikan pelatihan. Syarat narasumber diklat adalah :

1. Sertifikat fungsional
2. TOP (*Tranning Of Facilitator Structural*)
3. Widiyaswara keuangan (Untuk bidang keuangan)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui diklat teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan belum sepenuhnya efektif karena kenyataannya masih banyak diklat tidak tepat sasaran, sehingga banyak pegawai yang tidak dapat merasakan adanya hasil dari pelatihan yang diberikan. Kemudian permasalahan lainnya adalah pelaksanaan diklat masih belum mempunyai standar pelaksanaan masih ada di temukan hambatan yaitu tidak ada kualifikasi khusus dalam menentukan instruktur semua diserahkan kepada pihak Dinas sehingga dinas yang bertanggungjawab mencari instruktur yang dianggap dapat memberikan ilmunya kepada para tenaga kerja agar tepat sasaran.

Namun adanya analisis kebutuhan pelatihan di lingkungan pemerintah kabupaten Bintan. Pelatihan juga merupakan perencanaan SDM sering diartikan sebagai kegiatan penentuan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. Perencanaan SDM atau tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menemukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Pelatihan yang diadakan mampu mengembangkan kemampuan dari pegawai. Untuk

melaksanakan tugas dan fungsi tersebut maka BKD Kabupaten Bintan harus didukung oleh PNS yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dan memadai terutama diklat teknis dan diklat fungsional, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal. BKD Kabupaten Bintan juga melengkapi fasilitas yang ada guna memberikan rasa nyaman kepada peserta sehingga materi yang disampaikan tidak sia-sia.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Seharusnya BKD Bintan memiliki standar pelaksanaan yang tertuang dalam petunjuk teknis meliputi Kompetensi Tenaga Pengajar seperti para pengajar harus memiliki sertifikat pengajar bagi instruktur yang profesional, selain itu juga kesesuaian antara pendidikan formal instruktur juga harus diperhatikan
2. Kemudian diklat juga harus dilengkapi oleh sarana dan prasarana yaitu seperti tempat yang nyaman untuk dilaksanakan diklat, kemudian alat pendukung seperti laptop, infokus dan materi yang mendukung
3. Peserta yang diikutsertakan dalam setiap pelatihan harus sesuai dengan diklat atau pelatihan yang diberikan agar lebih tepat sasaran, seperti diklat keuangan harus diikuti diklat bendara bukan staf biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsono. 2010. Perencanaan Kepegawaian. Fokusmedia. Bandung. Kusdyah Ike
- Admidwirio, Soebagio, 2002, *Manajemen Penelitian*, PT Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu,SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAksara , Bandung.
- Atmosoeprpto, Kisdarto, 2002. Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Husin, Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: GramediaPustaka
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta
- John Suprihanto. 2001. *Manajemen Modal Kerja*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I*. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Hardiati, Sri, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Administrasi Negara RI, Jakarta.
- Manulang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yokyakarta.

- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadelidan Bayu Prawira), 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Penerbit Salemba, Jakarta
- Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku*. Jakarta : Rineka cipta.
- Yani, H.M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitrawacana Media.
- Simamora. Hendy. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. STIE YKPN Jogjakarta. **Jurnal :**
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfa Beta, Bandung.
- Paulus A. K. & Anantharaman, R. N. 2003. "Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal". *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7), 1246-1266.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta : Citra Utama
- Roosje Kalangi. 2015. Hubungan Antara Motivasi Kedisiplinan Dengan Persepsi Prestasi Kerja Setelah Lulus Pada Praja Ipdn Kampus Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumiaksara, Bandung.
- Suwanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF