

**KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH
DALAM PELAKSANAAN DIKLAT PRAJABATAN
DI KABUPATEN KEPULAUAN SITARO**

Oleh :

FISKA ANJASARI MALOHING

ABSTRAK

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawah oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, Mengingat semakin kompleksnya tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan pada kantor BKDD, maka kebutuhan akan Diklat juga sangat penting untuk pola pengembangan PNS. Pelaksanaan suatu kegiatan Diklat yang efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya Diklat itu sendiri maupun lingkungan psikologis yang medukungnya. Dalam hal ini, penyelenggara Diklat tersebut haruslah seseorang yang memiliki berbagai kompetensi.

Metode Penelitian yang dipakai oleh penulis yaitu penelitian kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat Deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti, untuk mengetahui dan memahami mengapa Kinerja BKDD Dalam Pelaksanaan Diklat Prajabatan Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro kurang efektif.

Dari hasil penelitan yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam Pelaksanaan Diklat Prajabatan di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro belum efektif disebabkan oleh indikator Kualitas Layanan dalam hal ini dilihat dari kualitas Widyaswara dan Responsibilitas dalam hal ini Sarana Prasarana .Sedangkan indikator-indikator lainnya seperti Produktivitas, Responsivitas dan Akuntabilitas Diklat dapat disimpulkan cukup efektif.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting untuk peningkatan akselerasi suatu pembangunan dalam bidang apapun juga. Karena kualitas menyangkut peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Mengingat pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu dari upaya pengembangan sumber daya manusia, maka hal tersebut menjadi masalah pokok dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan kepada pegawai atau karyawan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mampu menciptakan efisiensi kerja yang diharapkan, maka pengembangan pegawai dititikberatkan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

disamping untuk meningkatkan profesionalisme setiap pegawai. Pelaksanaan Diklat pegawai perlu diupayakan, karena berpengaruh langsung terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawah oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD), yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) yaitu membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk menyiapkan peraturan perundang – undangan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan undang – undang yang berlaku serta menyiapkan kebijakan teknis mengenai pengembangan kepegawaian daerah dan lain – lain.

Tercapainya tujuan dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, tentunya sangat dipengaruhi dengan adanya pelaksanaan Diklat secara efektif, terencana, terprogram sesuai dengan kemampuan dan sasaran yang hendak dicapai.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam Pelaksanaan Diklat Prajabatan di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro .

C. Tinjauan Pustaka

a. Konsep Kinerja

Menurut Trisnantoro dan Agastya (1996), kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2004:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Konsep Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Jan Bella yang di kutip oleh Malayu Hasibuan (2009:70) mengartikan Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Sedangkan menurut Subagyo (1995:40) “Pendidikan dan Pelatihan pegawai adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada para pegawai dengan maksud agar pelaksanaan tugas lebih efektif.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat Deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami mengapa Kinerja BKDD Dalam Pelaksanaan Diklat Prajabatan di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro belum efektif.

Fokus penelitian ini adalah Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam Pelaksanaan Diklat Prajabatan di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui 2 sumber data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

Narasumber atau informan dalam penelitian ini adalah :

- 1. Kepala Badan BKDD**
- 2. Pembina Diklat Prajabatan**
- 3. Peserta Diklat**
- 4. Serta beberapa Pegawai Negeri Sipil yang telah melaksanakan Diklat**

Prajabatan pada Tahun Anggaran sebelumnya sebagai bahan pembanding.

Pada teknik pengumpulan data penulis menggunakan teknik wawancara yang kemudian akan diperoleh data dari hasil wawancara tersebut. Dengan menggunakan teknik wawancara sebagai salah satu teknik untuk memperoleh data maka hubungan peneliti dengan narasumber/ informan bersifat independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Diklat Prajabatan merupakan tahap awal bagi pengembangan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk membentuk kepribadian sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih disiplin dan lebih terarah menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur

Negara. Pelaksanaan Diklat Prajabatan mengacu kepada UU Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

UU ini menjadi dasar pelaksanaan Diklat Prajabatan maupun Diklat Dalam Jabatan. Mulai dari peserta Diklat, widyaiswara, sarana prasarana, waktu dan tempat pelaksanaan, kurikulum, dan proses Diklat tersebut, indikator yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Dwiyanto (2008) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja BKDD dalam pelaksanaan Diklat. Dari hasil penelitian dilapangan faktor – faktor tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas dilihat dari peserta Diklat yang merupakan faktor terpenting terselenggaranya suatu Diklat. CPNS merupakan Warga Negara Indonesia yang melamar dan lulus seleksi dan berhak untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil jika telah mengikuti Diklat Prajabatan sebagaimana dimaksud dan tertuang dalam Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku.

Peserta dalam Diklat Prajabatan jika dilihat dari persyaratan peserta Diklat yang dipaparkan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, hanya ada beberapa patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan, seperti peserta memiliki dedikasi dan potensi serta termotivasi untuk ikut dalam Diklat ini karena mereka ingin mengubah status mereka dari CPNS menjadi PNS, tetapi perubahan status tersebut justru tidak tertuang dalam PP Nomor 101 Tahun 2000.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan dilihat dari kualitas Widyaiswara yang juga sama pentingnya dengan peserta Diklat karena mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan Diklat. Karena perannya untuk memberikan materi Diklat kepada seluruh peserta yang hadir. Namun tidak semua widyaiswara yang dipakai dalam Diklat mempunyai kompetensi yang memadai, baik dari segi tingkat pendidikan maupun bidang keahlian. Ada juga tenaga pengajar menggunakan gaya bahasa yang kadang banyak peserta yang kurang mengerti. Sehingga materi yang diterima hanya sekedar formalitas. Hal seperti ini dapat menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan Diklat Prajabatan.

3. Responsivitas

Responsivitas dilihat dari Kurikulum yang digunakan dalam Diklat berdasarkan pada standar kompetensi jabatan dan Perundang - Undangan yang berlaku. Dari hasil yang ditemukan dilapangan, kurikulum dan kualitas materi yang digunakan dalam Diklat Prajabatan tergolong cukup baik, karena substansi materi yang diberikan dapat menambah

wawasan peserta serta mengacu pada modul yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara yang mana sebagai penanggung jawab kediklatan.

4. Responsibilitas

Responsibilitas dilihat dari Sarana dan Prasarana yang merupakan faktor penunjang keberhasilan suatu Diklat, karena konsentrasi peserta Diklat tentunya dapat terganggu dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai, terlihat ada beberapa sarana dan prasarana yang harus diperhatikan sebelum Diklat Prajabatan tersebut diselenggarakan seperti asrama yang memadai, pendingin ruangan, pengeras suara dan lain sebagainya. Karena apabila suasana yang nyaman tidak tercipta pada saat pelaksanaan Diklat, maka peserta Diklat akan merasa jenuh dan bosan. Melihat dari pemaparan beberapa informan dapat dilihat sarana dan prasarana yang digunakan dalam Diklat Prajabatan belum efektif karena minimnya dana dan anggaran yang ada.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas dilihat dari proses Diklat dimana hal ini cukup efektif, peserta Diklat lebih aktif selama proses Diklat berlangsung hal ini disebabkan karena adanya penambahan poin penilaian untuk setiap peserta yang aktif dalam diskusi atau tanya jawab. Selain itu beberapa bagian dari proses Diklat untuk mengatasi kejenuhan peserta adalah pihak penyelenggara membuat agenda lain misalnya dengan adanya games dan praktek langsung ke lapangan yang tentunya ini cukup baik karena memotivasi peserta untuk aktif selama proses Diklat berlangsung.

Jadi beberapa indikator yang dipaparkan dalam PP No.101 tahun 2000, indikator kualitas layanan dalam hal ini widyaswara, Responsibilitas dalam hal ini sarana prasarana dan waktu pelaksanaan yang terlihat penyebab belum efektifnya pelaksanaan Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh BKDD Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. LAKIP merupakan bentuk laporan yang dapat digunakan untuk evaluasi dari pelaksanaan Diklat Prajabatan.

Variasi kinerja (Bernadin dan Russel, 1993:75) yang diterapkan oleh BKDD yaitu ;

a. Kinerja dalam arti penampilan atau aksi

Dalam hal ini yang ditampilkan oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Yaitu bentuk pelaksanaan dari Diklat Prajabatan itu sendiri.

b. Kinerja dalam bentuk hasil (*output*) atau hasil akhir (*outcome*) yang dicapai. Dalam hal ini yaitu evaluasi dari pelaksanaan Diklat Prajabatan yang dituangkan Dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) .

Semua pegawai yang ada didalam BKDD sangat diperlukan partisipasinya dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan, namun ada pegawai yang sangat berperan penting dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan yaitu :

a. Kepala Bagian

Kepala bagian harus bisa mengkoordinir semua bentuk kegiatan dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan dan dibantu oleh sekretaris. Kepala Badan harus memimpin ,membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas badan.

a. Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian

Sub bagian hukum dan kepegawaian harus mempersiapkan dasar hukum (peraturan perundang-undangan) dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan.

b. Kelompok jabatan fungsional

Yaitu tenaga pengajar yang digunakan dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan.

c. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub Bagian Program dan Keuangan harus membuat ;penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran Badan, pengelolaan dan pelayanan administrasi Badan, Penyiapan bahan pertanggungjawaban keuangan Badan dan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

d. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan

Yang dipersiapkan oleh Sub bagian umum dan Perlengkapan yaitu sarana prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan seperti ; asrama,alat tulis menulis, buku dan lain sebagainya yang diperlukan dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan.

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan sangat diperlukan dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan karena mereka yang memeriksa kelengkapan berkas dari para peserta Diklat Prajabatan

f. Panitia

Pembentukan panitia sangat diperlukan agar pelaksanaan Diklat bisa terlaksana.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan :

1. Indikator Kualitas Layanan dalam hal ini dilihat dari kualitas widyaswara, widyaswara sebagai Salah satu komponen pokok dalam pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan

Dan Pelatihan Prajabatan, tapi tingkat klasifikasi widyasarwa tidak sesuai. Sehingga membuat peserta Diklat kurang memahami materi yang disampaikan

2. Indikator Responsibilitas dalam hal ini sarana prasarana yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah untuk pelaksanaan Diklat Prajabatan kurang kondusif, sehingga peserta Diklat merasa kurang nyaman dengan keadaan terbatasnya fasilitas yang tersedia. Keterbatasan sarana prasarana disebabkan karena minimnya dana dan anggaran yang ada.

B. Saran

Adapun saran yang penulis paparkan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- 1). Widyasarwa yang dipakai dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan seharusnya benar-benar tenaga pengajar yang mempunyai spesifikasi keilmuan dan pengalaman dibidang yang akan diajarkan.
- 2). Tahap persiapan perlu ada koordinasi antara lintas Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah tentang sarana prasarana dan hal pokok lain untuk pelaksanaan Diklat Prajabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik,Oemar.2005.*Pengembangan SDM Manajemen Ketenagakerjaan Pendidikan* ,Jakarta:Bumii Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV.Haji Mas Agung.
- Hasibuan,Malayu S.P.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- LAN-RI.1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV.Haji Mas Agung.
- Mangkunegara,Anwar Prabu.2008.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung:Refika Aditama.
- Moekijat. 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Moleong, Lexi J,Dr.M.A. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musanef.1993.*Manajemen Kepegawaian Indosia*.Jakarta:PT.Gunung Agung.
- Notoatmodjo,Soekidjo.2003.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Noatmodjo,Soekidjo.2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2004. *Metode Penelitian Administrasi: Untuk Organisasi Profit dan Non Profit*. Makassar: Lembaga Penerbitan Uhnas (Lephas). Sastro, Dr.B.Siswanto.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Reflika Aditama.
- Subagyo,P.1995.*Manajemen Kepegawaian*.Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dwiyanto.2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Bernadin dan Russel.1999.*Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*, Cetakan I.Jakarta:

Anwar,Prabu. 2004.*Performance Management*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Peraturan Perundang – undangan :

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Badan Kepegawaian.

Peraturan Bupati Kepulauan Siau Tagulandang Biaro NO.28 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Susunan, Uraian tugas dan Fungsi Organisasi dan Tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Lembaga teknis daerah dan Lembaga lain Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

Sumber Lain :

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro