

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR KABUPATEN MINAHASA

FRIENDLY JOSUA MOMOR
WELSON YAPPY ROMPAS
GUSTAF BUDDY TAMPI

Abstrak

Kompetensi aparatur masih merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian. Mengingat fungsi kantor kecamatan dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa, serta melaksanakan pelimpahan tugas urusan pemerintahan daerah dari Bupati. Berdasarkan masalah tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif digunakan untuk peneliti, dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan *triangulasi*, analisis dan bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna.

hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor akreditasi badan diklat Kabupaten Minahasa adalah salah satu faktor yang menyebabkan diklat pengembangan kompetensi aparatur sipil negara tidak dilaksanakannya oleh BKD Kabupaten Minahasa tidak dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Minahasa tapi dikerjasamakan dengan diklat provinsi yang telah terakreditasi sehingga masih banyak aparatur sipil negara yang hingga kini belum mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat. Bahwa dengan belum terakritisasinya badan diklat daerah menyebabkan penyelenggaraan diklat yang selama ini dilaksanakan oleh badan diklat provinsi menjadi tidak optimal sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di kabupaten Minahasa tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan yaitu masih banyaknya ASN yang belum mengikuti diklat. Belum adanya acuan analisis kebutuhan diklat oleh tiap – tiap SKPD menyebabkan penyelenggaraan diklat untuk pengembangan kompetensi pegawai di Kabupaten Minahasa menjadi efisien dan efektif dilihat dari asas manfaatnya sehingga kapasitas aparatur sipil negara di kabupaten Minahasa tidak dapat ditingkatkan secara signifikan demi memaksimalkan pelayanan publik yang prima

Kata Kunci : Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Abstract

Apparatus competency is still an issue that needs attention. Given the function of Sub-district office in conducting coordination of governance, public services and village community empowerment, as well as implementing the assignment of local government affairs from the regent. Based on the problem, the purpose of this research is to know the competency development of civil state apparatus in East Langowan Camat Office of Minahasa District.

The research method used in this study is a qualitative method used for researchers, where researchers as key instruments, data source retrieval is performed in purposive and Snowball, data collection techniques with triangulation, analysis and inductive/qualitative, and the results of the research more emphasis on meaning.

The results showed that the accreditation factor of the Minahasa District training was one of the factors that led to the development of the competence of civil apparatus that the state was not carried out by BKD the Minahasa district was not implemented by BKD district of Minahasa but was working with the provincial training that has been accredited so that there are still many civil apparatus of the state that until now has not had the opportunity That with not yet to accreditation the body of the training area led to the training that has been implemented by the provincial training body to be not optimal so that the development of the competency of civil apparatus in the Minahasa district does not run as expected, there are still many ASN who have not followed the training. There is no need for analysis of training needs by each SKPD causing training for the development of employees ' competence in Minahasa district to be efficient and effectively seen from the principle of its benefits so that the capacity of civil apparatus in Minahasa District can not be significantly improved to maximize public service excellence

Keywords: development competency of civil State apparatus

PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi pegawai 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. Pengembangan mempunyai lingkup yang luas. Ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Dalam tahap pengembangan pegawai, ada dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber dalam manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi, sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi, dengan sumber daya manusia pula, sistem sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi dapat terus disempurnakan, sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasi dapat berhasil, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan kompetensi para pegawainya. Sebagaimana diketahui bahwa sejak bergulirnya reformasi, pemerintah terus memperbaiki/menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan :

- (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran.
- (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi aparatur ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) daerah baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai.

Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan Diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN meliputi :

- (1) Diklat Struktural Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang;
- (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, dan
- (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan kompetensi aparatur dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial, maupun aspek teknis. Hal tersebut diperlukan untuk mengatasi berbagai masalah atau kelemahan kompetensi aparatur. Apalagi pada kantor-kantor pemerintahan yang banyak berurusan langsung dengan kepentingan masyarakat. Sedangkan permasalahan yang sering dihadapi masyarakat ada pada kualitas pelayanan publik, seperti pelayanan yang diberikan terlalu berbelit-belit dengan alasan sesuai prosedur, banyaknya biaya pungutan liar, dan waktu yang sangat lama, sehingga pelayanan yang diberikan cenderung tidak efektif dan efisien yang mengakibatkan banyak terjadi

pengeluhan dari masyarakat tentang pelayanan yang belum memuaskan karena dianggap tidak optimal dalam pelayanan. Kecaman atau sorotan masyarakat lebih banyak ditujukan karena praktek yang menyimpang disebut mal-administration.

Salah satu kantor pemerintahan yang memberikan pelayanan publik dan yang menjadi subyek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan. Penyelenggaraan pelayanan publik yang berurusan dengan Kantor Kecamatan sendiri seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Akte Kelahiran, Surat Keterangan Mau Menikah dan Surat Keterangan Kepemilikan Tanah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Langowan Timur, nampaknya kompetensi aparatur masih merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian. Mengingat fungsi kantor kecamatan dalam melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa, serta melaksanakan pelimpahan tugas urusan pemerintahan daerah dari Bupati. Kantor Kecamatan Langowan Timur memiliki pegawai sebanyak 18 orang, sebanyak 9 orang di antaranya merupakan lulusan Strada 1 sedangkan 9 orang lainnya adalah lulusan SLTA/SMA. Di antara 9 orang lulusan SLTA/SMA. 2 orang di antaranya menduduki jabatan struktural masing-masing sebagai Kepala Seksi.

Mengenai persyaratan pendidikan dan pelatihan, di Kantor Kecamatan Langowan hanya 3 orang yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedangkan terdapat 8 jabatan struktural mulai dari Camat hingga Kepala Seksi. Akibatnya ada jabatan struktural di Kantor Camat Langowan Timur yang dipegang/dijabat oleh pegawai yang belum memenuhi persyaratan kompetensi manajerial (diklat struktural) yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Begitu pula pengembangan kompetensi melalui Diklat Teknis ternyata masih kurang diperoleh pegawai Kantor Camat Langowan Timur.

Menurut keterangan salah satu pegawai di Kantor Camat Langowan Timur pegawai Kecamatan Langowan Timur terakhir mengikuti Diklat pada tahun 2016. Selain itu, diterangkan bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan Diklat. Seperlu keterbatasan dana yaitu anggaran yang diperlukan untuk Diklat pada setiap tahun masih sangat rendah, serta kurangnya peserta Diklat.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Langowan Timur".

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Bungin (2010) mengatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan menggali dan membangun suatu preposisi atau menjelaskan makna dibalik realita Sugiyono (2009) menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk peneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan *triangulasi*, analisis dan bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna.

Jenis Data

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Langowan Timur. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer, ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau informan penelitian melalui teknik wawancara. Data primer yang dikumpulkan adalah data yang bersifat kualitatif yang selanjutnya akan dianalisis untuk menjawab permasalahan atau tujuan penelitian.
2. Data sekunder, ialah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis yang

berkaitan dengan fokus yang diteliti di Kantor Camat Langowan Timur. Data sekunder yang dikumpulkan berupa data kualitatif yang berfungsi sebagai penunjang/pendukung data primer.

Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak terlalu mementingkan jumlah informan/ responden tetapi lebih mementingkan content, relevansi, sumber yang benar-benar memberikan informasi, baik mengenai orang, peristiwa, atau hal. Oleh teknik pengambilan sumber data (informan) yang digunakan dalam penelitian ialah teknik purposive atau pengambilan informan dengan sengaja (Sugiyono, 2014) Informan ini Berjumlah 4 Orang yaitu:

* 4 Pegawai

Teknik Pengumpulan data

Moleong (2006) mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau dokumen. Instrument utama dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Wawancara (interview). Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data primer dari informan yang ditetapkan. Dalam wawancara ini digunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan terlebih dahulu.
2. Pengamatan (observasi). Teknik observasi digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa / fenomena yang diteliti.
3. Dokumentasi, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data, yang telah ter olah atau tersedia dilokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif Miles and Huberman

(Sugiyono 2007:91) yang terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Reduksi Data.

Data yang di hasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks, untuk itu, perlu dilakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna, Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

2. Penyajian Data

Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks, untuk itu perlu dilakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna. Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

3. Menarik Kesimpulan.

Data yang diperoleh dianalisis dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan melihat kembali reduksi data dan display, penyajian data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pemerintah Kabupaten Minahasa selaku pihak yang memiliki sumber daya aparatur yang akan didiklatkan memusatkan perhatiannya pada sistem kediklatan yang ada di Kabupaten Minahasa dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Undang – Undang serta peraturan pemerintah tersebut. Pemerintah Kabupaten Minahasa melakukan berbagai strategi diantaranya

menyusun program kerja pemerintah Kabupaten Minahasa yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bekerjasama dengan pemerintah provinsi untuk meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara melalui pengembangan kompetensi yang selama ini dapat dikatakan masih kurang mendapat perhatian dari pemerintah daerahnya terutama dalam hal teknis serta mekanisme pelaksanaannya selama ini masing-masing SKPD ingin mengelola sendiri anggaran pendidikan dan pelatihan bagiannya sendiri tanpa harus berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara maupun Badan Diklat Kabupaten Minahasa. Di Kabupaten Minahasa Badan Diklat yang telah terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara selaku Instansi Pembina belum ada hanya ada t yaitu Badan Diklat Provinsi Sulawesi Utara dan, sedangkan Badan Diklat Kabupaten Minahasa yang mengakomodir sebagian besar kegiatan diklat yang ada di Kabupaten Minahasa masih dalam proses melengkap berkas-berkas syarat akreditasi.

Dan untuk saat ini penyelenggaraan diklat di Kabupaten Minahasa bersifat koordinatif hal ini dikarenakan badan diklat Kabupaten Minahasa masih dalam proses perlengkapan berkas akreditasi badan diklat yang akan ditargetkan rampung di akhir tahun 2021 badan diklat Kabupaten Minahasa ditargetkan menjadi badan diklat mandiri. Di Dengan kata lain saat ini Badan Diklat Kabupaten Minahasa belum dapat melaksanakan kegiatan diklat secara mandiri, melainkan masih melaksanakan diklat yang bekerjasama dengan Badan Diklat Provinsi Sulawesi Utara. Mekanisme diklat yang dikerjasamakan meliputi peminjaman sarana dan prasarana diklat. Mulai dari peminjaman gedung yang akan digunakan untuk melaksanakan kegiatan diklat, sampai dengan tenaga pengajar yang dikerja samakan. Dengan adanya kejelasan mengenai mekanisme penyelenggaraan diklat yang diperkuat degan MoU antara Pemerintah Kabupaten Minahasa dengan Lembaga Administrasi Negara. Prosedur kediklatan di

Kabupaten Minahasa telah mengalami peningkatan pesat dari segi kuantitas. Seperti bisa dilihat di tabel dibawah ini mengenai kegiatan diklat yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Kabupaten Minahasa dari tahun 2017 dan 2018 serta rencana kegiatan tahun 2019, perbandingannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Diklat Yang Dilaksanakan Badan Diklat Kabupaten Minahasa

		Diklat			
Diklat		Belum	realisasi	tar	
Terlaksana		Terlak		get	
		sana			
2017	2018	2019	20	20	20
			17	18	19
Diklat	Diklat	Diklat	3	13	19
pim II	pim II	pim II	ora	ora	org
			ng	ng	
Diklat	Diklat	Diklat	10	29	30
pim III	pim III	pim III	ora	ora	org
			ng	ng	
Diklat	Diklat	Diklat	8	10	21
pim IV	pim IV	pim IV	ora	0	0
			ng	ora	org
				ng	
Prajab	Prajab	Prajab	-	20	30
atan	atan	atan		7	1
				ora	org
				ng	

Namun ada faktor penghambat kurang tepat sarannya beberapa kegiatan diklat yang ingin dilaksanakan oleh setiap SKPD di Kabupaten Minahasa melalui Badan Diklat Kabupaten Minahasa ini dikarenakan belum adanya pembuatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). Analisis Kebutuhan Diklat adalah pemetaan pegawai/pejabat pemerintahan yang dilakukan di masing-masing SKPD untuk melihat apakah setiap pegawai telah mendapatkan haknya untuk di diklat sesuai dengan jabatannya masing-masing. Sehingga AKD ini menjadi penting agar dalam jangka waktu tertentu setiap pegawai di setiap SKPD sudah mendapatkan hak pengembangannya yang sesuai dengan

kebutuhan pegawai/pejabat tersebut. Analisis Kebutuhan Pegawai ini penting karena menjadi syarat utama untuk mengetahui efisiensi kegiatan diklat yang diselenggarakan, apakah diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau tidak, hal itu akan terjawab di Analisis Kebutuhan Diklat

Pembahasan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Saat ini demi mempercepat laju reformasi birokrasi di Indonesia pengembangan Aparatur Sipil Negara menjadi sangat penting agar cita-cita reformasi birokrasi dapat tercapai secara signifikan dan menjadikan Indonesia sebagai negara yang memiliki sistem Pemerintahan yang baik (good government). Pengembangan kapasitas aparatur merupakan hak bagi ASN untuk mendapatkan keahlian yang berguna mendukung suatu organisasi sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal tersebut diamanatkan bahwa setiap aparatur memiliki hak untuk dikembangkan oleh pemerintah. Pengembangan aparatur pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja bagi pemerintah daerah. Aparatur yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan pada pelayanan dengan sasaran adalah kesejahteraan rakyat. Dengan demikian pengembangan aparatur harus terus dikembangkan guna meningkatkan kompetensi masing-masing ASN sesuai dengan tugas di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dalam pelaksanaannya pengembangan aparatur terdiri dari beberapa bentuk pengembangan antara lain pelatihan klasikal seperti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, penataran, sosialisasi, workshop dan lain-lain. Dengan pelatihan non klasikal di luar kelas seperti praktik kerja di instansi lain, pertukaran kerja dengan swasta,

pendampingan, benchmarking, dan bentuk lain yang sejenis sehingga kapasitas aparatur dapat ditingkatkan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan dan tuntutan zaman.

Bentuk pengaturan kewenangan yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai lembaga yang mengelola salah satu fungsi pengembangan aparatur yaitu Pendidikan dan Pelatihan Aparatur diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dimana dalam peraturan-peraturan tersebut Lembaga Administrasi Negara memiliki tugas sebagai Instansi Pembina Diklat dan memiliki tugas melaksanakan akreditasi sebagaimana telah menjadi kewajiban setiap lembaga atau badan diklat yang ingin melaksanakan diklat secara mandiri agar diakreditasi terlebih dahulu oleh instansi pembina.

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara bahwa “Akreditasi Lembaga Diklat dilakukan melalui pemberian penilaian terhadap unsur Organisasi Lembaga Diklat dan Unsur Program dan Pengelolaan Program Diklat.”, kemudian pada Pasal 7 dijelaskan “Unsur Organisasi Lembaga Diklat terdiri atas Kelembagaan Diklat, Tenaga Kediklatan, Rencana Strategis, Penjaminan Pembiayaan, Fasilitas Diklat dan Penjaminan Mutu”. Serta pada Pasal 14 Kepala Lembaga Administrasi Negara disebutkan yang merupakan “Unsur Program Diklat dan Pengelolaan Program Diklat ialah Kurikulum Program dan Pengelolaan Program”. Dalam hal pelaksanaan kegiatan diklat bagi lembaga atau badan diklat yang telah terakreditasi oleh Instansi Pembina Diklat atau Lembaga Administrasi Negara, Badan Diklat yang bersangkutan sudah bisa melaksanakan diklat secara mandiri tanpa perlu berafiliasi dengan badan diklat yang lain, hal ini telah ditinjau dari kesanggupan badan diklat terakreditasi mulai dari kelembagaan diklat, fasilitas diklat, kurikulum, pengelolaan diklat dan lainlain.

Dalam hal perbedaan kewenangan penyelenggaraan diklat bagi lembaga diklat yang telah terakreditasi atau lembaga diklat mandiri dan lembaga diklat yang belum terakreditasi atau lembaga diklat tidak mandiri dijelaskan pada Pasal 5 Ayat (2) dan (3) Peraturan Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah yang menjelaskan

- (1) Lembaga Diklat mandiri adalah unit organisasi yang mempunyai tugas, fungsi, dan wewenang secara mandiri dalam merencanakan dan menyelenggarakan program Diklat.
- (2) Lembaga Diklat tidak mandiri adalah bagian unit organisasi yang mempunyai sebagian tugas, fungsi dan wewenang secara tidak mandiri dalam merencanakan dan menyelenggarakan program Diklat.

Dalam pelaksanaan lembaga diklat oleh lembaga diklat tidak mandiri, berdasarkan peraturan diatas maka lembaga diklat tidak mandiri atau belum terakreditasi harus berafiliasi dengan lembaga diklat yang telah terakreditasi atau lembaga diklat mandiri sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Bidang Diklat Aparatur Kabupaten Minahasa. “Setiap lembaga atau badan diklat yang ingin melaksanakan atau menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan aparatur namun belum terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara wajib berafiliasi dengan lembaga atau badan diklat yang telah terakreditasi”

Jadi lembaga Diklat seperti Badan Diklat Kabupaten Minahasa dalam proses penyelenggaraan diklat harus bekerja sama dengan lembaga diklat yang telah terakreditasi baik itu Badan Diklat Kabupaten Minahasa dalam proses penyelenggaraan diklat harus bekerja sama dengan lembaga diklat yang telah terakreditasi baik itu Badan Diklat Sulawesi Utara maupun Badan Diklat lainnya diluar Provinsi Sulawesi Utara.

Dengan berafiliasinya badan diklat yang ingin melaksanakan diklat, secara otomatis pengelolaan anggaran pendidikan

dan pelatihan yang dikerjakan samakan akan dikelola oleh lembaga atau badan diklat yang telah terakreditasi. Namun landasan hukum dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur kewenangan Lembaga Administrasi Negara terutama dalam pembahasan ini mengenai penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, ternyata memiliki fungsi yang sama dengan Lembaga Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang diatur pada Paragraf 7 perihal Badan Pasal 219 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah.

“Badan sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah meliputi:

- a. Perencanaan;
- b. Keuangan;
- c. Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- d. Penelitian dan pengembangan; dan
- e. Fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.”

Tugas Badan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dalam hal ini Badan Diklat Kabupaten Minahasa juga telah di perjelas dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa. Dimana dalam Pasal 35 ayat (1) dijelaskan “Badan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan meliputi pendidikan dan pelatihan manajemen pemerintahan, teknis, fungsional, struktural serta pengkajian dan pengembangan.”

Serta pada Pasal 35 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud ayat (1) Badan Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rumusan kebijakan operasional diklat manajemen keuangan, pemerintahan dan pembangunan, teknis, fungsional, struktural serta kajian dan pengembangan;
- b. penyusunan rencana dan program pelaksanaan fasilitasi kebijakan operasional diklat manajemen keuangan, pemerintahan dan pembangunan, diklat teknis, fungsional, struktural serta kajian dan pengembangan;
- c. penyusunan rencana dan program pelaksanaan diklat manajemen keuangan, pemerintahan dan pembangunan, diklat teknis, fungsional, struktural serta kajian dan pengembangan dalam rangka perumusan kebijakan pembangunan;
- d. pelaksanaan pengendalian dan pengoordinasian kerjasama dengan instansi dan pihak terkait dalam rangka pelaksanaan kediklatan;
- e. pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
- f. pelaksanaan kesekretariatan;
- g. pembinaan unit pelaksana teknis dan tenaga fungsional.

Dua Undang-undang tersebut yang menjadi dasar untuk masing-masing instansi tersebut baik Lembaga Administrasi Negara maupun Badan Diklat Kabupaten Minahasa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan aparatur terkhusus di Kabupaten Minahasa.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. bahwa faktor akreditasi badan diklat Kabupaten Minahasa adalah salah satu faktor yang menyebabkan diklat pengembangan kompetensi aparatur sipil negara tidak dilaksanakannya oleh BKD Kabupaten Minahasa tidak dilaksanakan

oleh BKD Kabupaten Minahasa tapi dikerjasamakan dengan diklat provinsi yang telah terakreditasi sehingga masih banyak aparatur sipil negara yang hingga kini belum mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat.

2. Bahwa dengan belum terakreditasinya badan diklat daerah menyebabkan penyelenggaraan diklat yang selama ini dilaksanakan oleh badan diklat provinsi menjadi tidak optimal sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di kabupaten Minahasa tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan yaitu masih banyaknya ASN yang belum mengikuti diklat.
3. Belum adanya acuan analisis kebutuhan diklat oleh tiap – tiap SKPD menyebabkan penyelenggaraan diklat untuk pengembangan kompetensi pegawai di Kabupaten Minahasa menjadi efisien dan efektif dilihat dari aspek manfaatnya sehingga kapasitas aparatur sipil negara di kabupaten Minahasa tidak dapat ditingkatkan secara signifikan demi memaksimalkan pelayanan publik yang prima.

Saran

Dari kesimpulan yang ada maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak pemerintah Kabupaten Minahasa disarankan agar memberikan arahan kepada Badan Diklat Daerah untuk segera melaksanakan akreditasi Badan Diklat Daerah melalui lembaga administrasi negara (AN) sebagai instansi Pembina dan pelaksana akreditasi yang ditunjuk pemerintah.
2. Kepala Badan Diklat daerah diharapkan dapat mengoptimalkan pelaksanaan diklat dan melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) agar seluruh perangkat aparatur sipil negara yang ada mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan kapasitas kemampuannya melalui pengembangan kompetensi ASN.

3. Kepada Badan Diklat Daerah juga disarankan agar segera merumuskan analisis kebutuhan diklat bekerjasama dengan badan diklat provinsi sebagai Pembina, agar segala kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur sipil negara dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.
- Bungin. S. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: kencana prenatal Media Group.
- Dessler, Gary 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I (Edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks.
- Handoko,T. Hani. 2001 *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.
- Mitrani. A. (ed) 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, berdasarkan Kompetensi*. terjemahan, Jakarta: Intermedia
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Moleong, J. Lexy. 2006. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha, 1999, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Kencana Press
- Musanef, 1996, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, PT.Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Notoatmodjo. S. 1999. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE YKPN)
- Ridwan HR,2008,*Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006)
- Sri Hartini, dkk, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Saydam Gouzali, 1997, *Kamus Istilah Kepegawaian*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Stoner, L. J. dan Charles. W. 2006. *Manajemen (terjemahan)*, Jakarta: Intermedia
- Sudarmanto. 2009 *Kinerja dan pengembangon Kompetensi SDM*, yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjokrowinoto, M. 2001. *Pembangunan : dilema dan tantangan*, Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Wibowo . 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press.