

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPEMIMPINAN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE**

**RUTRISME ALICIA MAKAWIMBANG
FLORENCE DAICY LENGKONG
VERY LONDA**

Abstrak

Keberadaan aparatur yang professional di berbagai lembaga publik masih terbatas, maka perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pendidikan dapat direalisasikan secara optimal. Berdasarkan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas fungsi pengawasan pembangunan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe. Oleh karena itu agar penelitian ini dapat mengetahui secara jelas terkait tujuan penelitian ini, maka penulis memilih untuk menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan menerapkan pendekatan kualitatif mempunyai kesempatan yang lebih luas dalam berinteraksi dengan objek penelitian, sehingga dapat memperkaya dan memperdalam kajian dalam penelitian yang penulis lakukan. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis maupun lisan. Pendekatan dalam metode analisis ini adalah dengan menggunakan analisis interaktif

Hasil penelitian menunjukkan disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat dikatakan belum efektif karena tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau apa yang diharapkan. Dilihat dari dimensi ketepatan waktu pelaksanaan diklat sejauh ini masih banyak ASN yang masih mengantri menunggu giliran ntuk dapat diikutsertakan dalam diklat ketidak tepatan waktu penyelenggaraan diklat oleh badan diklat Kabupaten dan Provinsi, menjadikan kinerja badan diklat menjadi tidak efektif. Dilihat dari dimensi manfaat pelaksanaan diklat pengembangan kemampuan ASN khususnya di lingkungan pendidikan perlu dilakukan secara merata dan andil pada semua ASN dalam rangka peningkatan kompetensi yang sesuai dengan standarisasi guru akan professional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci : Efektivitas, Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan, Aparatur Sipil Negara

Abstract

The existence of professional apparatus in various public institutions is still limited, it is necessary to get serious attention to the implementation of government duties and education services can be realized optimally. Based on the problem then the purpose of this research is to know how effectiveness of the implementation of education and training in the leadership of civil state apparatus in the Sangihe Islands District Education Office.

This research aims to determine the effectiveness of the development supervision function by the District Education Office of Sangihe Islands. Therefore, in order for this research to know clearly related to the purpose of this research, the authors chose to use a descriptive research method with a qualitative approach. By applying a qualitative approach has a broader opportunity to interact with the research object, so as to enrich and deepen the study in the research the author is doing. The analytical technique used in this research is a qualitative analysis technique which is a research procedure that generates descriptive data in both written and oral words. The approach in this method of analysis is to use interactive analysis

The results showed that the implementation of the ASN leadership training in the Sangihe Islands District Education Office can be said to be ineffective because it is not suitable for the purpose that has been established or what is expected. Judging from the timeliness of the implementation of training time so far there are many ASN who are still in line waiting for the turn can be included in training Tepatan time of training by the district and provincial Training agency, making the performance of training body become ineffective. Judging from the benefit dimension of training implementation of ASN ability especially in education environment need to be done evenly and contributed on all ASN in order to increase competence in accordance with standardization teachers will be professional in planning and managing learning process in school.

Keywords: *effectiveness, education and training, leadership, civil apparatus of the state*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Pada masa orientasi atau percobaan Aparatur Sipil Negara, proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang ?

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum maka perlu didukung dengan sumberdaya aparatur yang kompeten. Persoalan kompetensi aparatur memang merupakan determinan penting mengingat dipundak aparatur ? memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, dan juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut akan dapat terealisasi didukung dengan kompetensi aparatur yang professional.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe diharapkan dapat menerapkan pembinaan kepegawaian pada perangkat daerah Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe sekaligus untuk memastikan para pemangku jabatan pimpinan perangkat daerah, jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pendidikan mempunyai pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang memadai dalam memangku tugas-tugas

pemerintahan dan pendidikan, pasal 23 ayat (4) mengamanatkan agar Menteri Dalam Negeri menetapkan kompetensi Pemerintahan sebagai persyaratan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang akan menduduki jabatan pimpinan perangkat daerah, jabatan administrator dibawah kepala perangkat daerah dan jabatan pengawas.

Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tersebut bertujuan untuk membangun sistem pengembangan kompetensi yang adil, transparan dan terintegrasi antara urusan pemerintahan dengan kualifikasi pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Daerah secara sinergis antara berbagai pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sehingga tercipta dukungan personel yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dengan cara tersebut Pemerintah Daerah akan mempunyai birokrasi karir yang kuat dan memadai dalam aspek jumlah dan kompetensinya.

Namun keberadaan aparatur yang professional di berbagai lembaga publik masih terbatas, maka perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pendidikan dapat direalisasikan secara optimal. Mengingat urgensinya kompetensi aparatur dalam proses pencapaian tujuan sementara keadaan aparatur yang kompeten masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pengembangan kompetensi aparatur agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Karena diyakini, melalui

pengembangan kompetensi inilah diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang. Mencermati masalah yang disebutkan diatas sebenarnya tidak jauh berbeda dengan apa yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe, karena itu mengiringi persoalan yang terus berkembang, maka perlu tindakan yang aplikatif yaitu mengembangkan kompetensi aparatur, melalui pendidikan dan pelatihan. Perlunya pengembangan kompetensi aparatur mengingat : Terbatasnya aparatur yang memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya. Adanya ketidakserasian antara bidang pekerjaan dengan keterampilan dan keahlian. Beragamnya kompetensi aparatur yang memungkinkan hasil kerja secara totalitas kurang optimal. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur.

Untuk maksud tersebut memang ada landasan hukum yang mengatur, baik melalui PP No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil, Kepmenpan No. 42 tahun 2001 tentang pembinaan pegawai negeri, dan Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2003 tentang peningkatan kompetensi aparatur. Hanya saja perlu dipertimbangkan mengenai bentuk pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan, sehingga pengembangan kompetensi dapat memberikan nilai manfaat untuk menunjang kelancaran tugas.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: “Efektivitas Pelaksanaan

Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Efektivitas

Istilah efektivitas dalam Bahasa Indonesia disadap dari istilah Bahasa Inggris "*effectivity*" atau "*effectiveness*". Istilah *Effectivity* atau *Effectiveness* ini oleh Berelson (dalam Handyaningrat, 1992) diartikan sebagai pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ensiklopedia Administrasi (The Liang Cie Dkk, 1990) mengartikan efektivitas sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya), dan dapat membawa hasil, berhasil guna (tindakan) serta dapat pula berarti mulai berlaku (tentang undangundang/peraturan).

Bila ditelusuri efektivitas berasal dari kata dasar efektif yang artinya: (1) ada efeknya (pengaruhnya, akibatnya kesannya) seperti : manjur, mujarab, mempan; dan (2) Penggunaan metode / cara sarana /alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna (mencapai hasil yang optimal).

Menurut Gibson dkk (2009) konsep efektivitas dalam organisasi dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu : efektivitas individu, efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi.

pandangan dari segi efektivitas individu menekankan pada hasil kerja anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilaksanakan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efektivitas individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja yang merupakan dasar bagi promosi, kenaikan gaji, dan imbalan lainnya

pandangan dari segi efektivitas kelompok melihat efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggota kelompok.

Pandangan dari segi efektivitas organisasi melihat efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan efektivitas

kelompok. Dari pendapat ini jelas bahwa ada tiga tingkatan analisis tentang efektivitas yaitu individu kelompok dan organisasi.

Barnard dalam Prawirosentono (2008: 27) yang mengatakan bahwa efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan,

Sedangkan ciri-ciri efektifitas menurut Fandy Tjiptono (2017), efektivitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Adapun ciri-ciri efektivitas pelayanan publik Fandy Tjiptono (2017), yaitu antara lain :

- a. Ketepatan waktu pelayanan, waktu tunggu dan waktu proses;
- b. Akurasi pelayanan, yang meliputi bebas dari kesalahan;
- c. Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan;
- d. Kemudahan mendapatkan pelayanan, misalnya banyaknya petugas yang melayani dan banyaknya fasilitas pendukung seperti komputer;

Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia 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 I ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

Kemudian Pendidikan dan pelatihan menurut Heidjrachman dan Suad (1997:77), adalah: Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam
- d. melaksanakan tugas.
- e. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- f. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas fungsi pengawasan pembangunan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan

Sangihe. Oleh karena itu agar penelitian ini dapat mengetahui secara jelas terkait tujuan penelitian ini, maka penulis memilih untuk menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan menerapkan pendekatan kualitatif menulis mempunyai kesempatan yang lebih luas dalam berinteraksi dengan objek penelitian, sehingga dapat memperkaya dan memperdalam kajian dalam penelitian yang penulis lakukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution (2001) bahwa dalam penelitian kuantitatif data dituangkan secara laporan dan uraian". Penelitian menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti (Sugiyono, 2009).

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diminta kesediaannya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dia harus punya banyak pengalaman tentang latar penelitian. Oleh karena itu seorang informan harus benar-benar mengetahui pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian (Moleong, 2001 : 13). Informan yang akan di wawancarai sebanyak 10 orang, terdiri :

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe 1 orang

Unsur Pemerintah Kab. Kepl. Sangihe sebagai penyelenggara diklat 2 orang

ASN yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan 3 orang

Mewakili ASN yang belum mengikuti diklat 2 orang

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti akan menghadapi sejumlah besar sumber-sumber data yang berupa buku kepustakaan. Pertama-pertama yang harus dilakukan peneliti adalah menentukan lokasi-lokasi sumber data serta pusat-pusat studi. Setelah menentukan lokasi sumber data, mulailah melakukan pengumpulan data (Kaelan, 2012:163).

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah dari tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan instrumen utama. Atas pertimbangan inilah maka pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik sebagai berikut :

Wawancara (interview) : Wawancara dilakukan pada informan yang telah ditentukan untuk mendapatkan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang berbagai hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam wawancara ini digunakan pedoman wawancara sebagai panduan wawancara agar dapat lebih terfokus dan konsistensi hasil penelitiannya.

Studi dokumentasi : Studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder pendukung data primer hasil wawancara. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen – dokumen yang tersedia.

Observasi : untuk memperoleh informasi serta gambaran empirik tentang data yang diperlukan dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis maupun lisan. Pendekatan dalam metode analisis ini adalah dengan menggunakan analisis interaktif (*interaktif model of analyse*) yang menurut Milles dan Huberman (1994:20) adalah selama proses pengumpulan data penelitian harus siap bergerak diantara empat sumbu kumparan itu selama pengumpulan data selanjutnya bergerak bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) 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 melalui pendidikan dan pelatihan 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 dengan sasaran adalah kesejahteraan rakyat. Dengan demikian pengembangan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan harus terus dikembangkan guna meningkatkan kompetensi masing – masing Aparatur Sipil Negara 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 praktek kerja di instansi lain, pertukaran kerja dengan swasta, pendampingan dan bentuk lain yang sejenis sehingga kapasitas aparatur dapat ditingkatkan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan dan tuntutan zaman.

Untuk dapat memahami lebih mendalam mengenai efektifitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dikaitkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di dinas pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan berpedoman pada tiga dimensi efektivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Roddin (2002 : 225) maka

berikut ini akan dilakukan pembahasan sebagai berikut :

Tujuan dilaksanakannya diklat

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka terutama dalam bidang – bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Undang – undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian pada pasal 31 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS. Untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil yang dimaksudkan diatas, diperlukan diklat yang mengarah pada : peningkatan semangat dan pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara dan tanah air, peningkatan kompetensi teknis manajerial atau kepemimpinan, peningkatan efisiensi, efektifitas, kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Kemudian ditindak lanjuti dengan peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, selanjutnya disebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

1. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan

- didasari kepribadian 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 kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing – masing. Dasar kebijakan diklat dalam peraturan pemerintah adalah diklat merupakan bagian integral dan sistem pembinaan PNS, diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karir PNS, sistem diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi diklat diarahkan untuk menyiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dalam kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf. Diklat aparatur pemerintah ini meliputi dua fungsi yaitu fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Dalam konteks ini lembaga administrasi negara (LAN) memainkan peranan yang sangat penting didalam menyiapkan program – program pelatihan ditingkat nasional serta melakukan supervisi, bersama kementerian terkait yang relevan terutama diklat PIM tingkat IV dan tingkat III.

Ketepatan waktu pelaksanaan diklat

Ketepatan waktu diukur dari sejauh mana target atau sasaran yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Pelaksanaan diklat oleh Badan diklat Kabupaten yang sampai saat ini masih dikerja samakan dengan badan diklat provinsi rasanya sulit untuk bisa

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendiklatkan ASN di Kabupaten Kepulauan Sangihe yang hingga saat ini masih banyak ASN yang belum mengikuti diklat sementara setiap tahunnya ASN yang baru diangkat terus bertambah. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian khusus dan penanganan yang serius baik dari pemerintah daerah maupun pemerintah provinsi untuk segera menemukan solusi terbaik bagi permasalahan ASN ini karena kalau hal ini dibiarkan maka dari waktu ke waktu persoalan ini tidak akan selesai bahkan terus bertambah yang pada akhirnya akan terjadi kemerosotan kualitas sumber daya manusia khususnya dikalangan ASN yang juga adalah sebagai aparatur penyelenggara negara yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan tugas – tugas negara yang perlu ditangani atau dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

Kemampuan ASN untuk menyelesaikan tugas – tugas sesuai waktu yang ditetapkan sangat penting sebab jika tidak maka kita akan ketinggalan dengan negara – negara lain yang kualitas sumber daya aparaturnya lebih tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan reformasi dibidang manajemen penyelenggaraan diklat baik diklat kabupaten maupun diklat provinsi terutama menyangkut kewenangan penyelenggaraan diklat dengan memberikan otoritas kewenangan pada masing – masing badan diklat daerah untuk dapat menyelenggarakan diklat secara mandiri dengan kerjasama terbatas dengan diklat provinsi seperti dibidang tenaga instruktur yang berpengalaman dibidangnya itu dapat dikerja samakan dan diklat provinsi berkewajiban membantu badan diklat kabupaten untuk mengurus berbagai kelengkapan administrasi agar diklat Kabupaten dapat terakreditasi oleh lembaga administrasi negara (LAN) sebagai lembaga yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk melaksanakan akreditasi pada badan diklat sudah dapat mengakomodir apa yang menjadi kebutuhan

ASN disetiap SKPD dan membuat rencana serta penganggarannya sehingga secara berkala seluruh ASN dapat diikuti sertakan dalam diklat kepemimpinan, diklat structural maupun diklat prajabatan dapat dilaksanakan sesuai waktu yang ditetapkan.

Dimensi pelaksanaan diklat

Menyangkut manfaat pendidikan dan pelatihan Simamora (1995:29) menyebutkan manfaat – manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu : meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Siagian (1996) menyebutkan manfaat diadakannya program Diklat menjadi dua, yaitu : (a). Manfaat bagi perusahaan atau instansi meliputi : Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh; (b). Manfaat bagi para pegawai seperti : Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik; Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi;

Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi; Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang

nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual; Meningkatnya kepuasan kerja; Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri; Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Mengacu pada seluruh uraian dari para pakar di atas bisa disimpulkan bahwa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan program Diklat adalah bermanfaat untuk individu dan juga bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai bermanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya serta dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari dimensi tujuan pelaksanaan diklat bahwa pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan untuk memberi kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka terutama dalam bidang – bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial namun sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak ASN yang sudah memenuhi syarat kediklatan tapi sampai saat ini belum mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat dikatakan belum efektif karena tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau apa yang diharapkan.

2. Dilihat dari dimensi ketepatan waktu pelaksanaan diklat sejauh ini masih banyak ASN yang masih mengantri menunggu giliran untuk dapat diikutsertakan dalam diklat dan sesuai hasil penelitian ditemukan fakta bahwa pelaksanaan diklat oleh badan diklat kabupaten dikerjasamakan dengan diklat provinsi karena masalah akreditasi adalah salah satu faktor penyebab banyaknya ASN di daerah belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti diklat juga karena alasan kekurangan anggaran sehingga masing – masing Kabupaten/Kota hanya mendapat kuota sedikit dari badan diklat provinsi jadi memang kondisi seperti ini tidak dapat mengakomodir kebutuhan ASN di setiap SKPD. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketidak tepatan waktu penyelenggaraan diklat oleh badan diklat Kabupaten dan Provinsi, menjadikan kinerja badan diklat menjadi tidak efektif. Faktanya banyak ASN yang belum mengikuti diklat.
3. Dilihat dari dimensi manfaat pelaksanaan diklat. Salah satu manfaat dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi ASN adalah terjadinya peningkatan kualitas dan kuantitas, produktivitas untuk mencapai standar kinerja yang sudah ditentukan dan bagi ASN pengembangan diri adalah hal yang harus diperjuangkan karena ketika seseorang telah mengikuti diklat otomatis produktivitas kerja mereka meningkat dan jenjang karir mereka semakin naik sehingga mereka banyak mendapat manfaat dari kegiatan diklat tersebut. Hasil penelitian yang kami lakukan khusus kepada ASN yang ada di lingkungan dinas pendidikan, mereka sangat menginginkan untuk bisa mengembangkan kemampuan melalui program diklat, tapi belum mendapat kesempatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan kemampuan ASN khususnya dilingkungan pendidikan perlu dilakukan secara merata dan andil pada

semua ASN dalam rangka peningkatan kompetensi yang sesuai dengan standarisasi guru akan profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran disekolah.

Saran

Dari hasil kesimpulan sebagaimana diuraikan sebelumnya maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka mencapai tujuan pelaksanaan diklat bagi ASN secara efektif maka disarankan bagi setiap penyelenggara diklat baik Kabupaten/Kota maupun Provinsi agar segera membenahi sistem penyelenggaraan diklat mulai dari penyediaan data ASN secara lengkap pada setiap SKPD yang ada sampai pada mekanisme penyelenggaraan diklat yang sampai saat ini masih dilaksanakan atau masih dikerjasamakan dengan diklat provinsi untuk itu diklat kabupaten segera mengurus kelengkapan administrasi untuk mendapatkan akreditasi badan diklat kabupaten dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai lembaga yang diberi kewenangan oleh pemerintah untuk memberikan akreditasi.
2. Disaran juga kepada badan penyelenggara diklat agar pelaksanaan diklat dilakukan sesuai waktu yang ditetapkan dan diupayakan agar diklat yang dapat dilaksanakan minimal satu tahun satu kali agar ASN yang telah memenuhi syarat dapat mengikuti diklat sesuai jadwal.
3. Agar pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Diklat memberi manfaat bagi setiap ASN yang telah mengikuti diklat maka disarankan kepada badan diklat agar memperhatikan kualitas instruktur yang memberi materi serta menyiapkan materi – materi yang relevan dengan bidang keilmuan juga materi pelatihan yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2009. *Organisasi, perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE
- Moleong L, J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Terang Metode – Metode Baru*. Jakarta. UIP
- Moekijat. 1991. *Latihan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung Mandar Maju.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta : Erlangga
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ranika Cipta
- Sondang P, Siagian. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suradji.2003. *Manajemen Kepegawaian Negara : Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara*.
- Sayuti Moh Yakub.1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gaya Media Pratama.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius.

Undang – Undang :

PP. No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Kepmenpan No. 42 tahun 2001 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2003 tentang Peningkatan Kompetensi Aparatur

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah