

PENGARUH IMPLEMENTASI PROGRAM DIKLAT STRUKTURAL PNS TERHADAP TINGKAT KOMPETENSI KEPEMIMPINAN APARATUR DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SITARO

Oleh

ERLIN A. MAKASIHI

Email: erlin_makasihi@yahoo.com

Abstract

The Influence of Structural in Implementation Program for Education and Training of Civil Officials Towards the Competence Degree of Apparatus Leadership in Regional Secretariate of Isles of Sitaro

Based on the indicators of the research, it is clear that the structural implementation program for education and training in regency of Sitaro and the leadership competence of apparatus is not yet maximal. However, based on linear regression analysis and product moment correlation it is shown that the structural implementation program for education and training of civil officials influences positively and significantly to the leadership competence of apparatus in regional secretariate of isles of Sitaro Regency. That is why, the structural implementation program for education and training is a determined factor to the competence degree of apparatus leadership.

Keyword : implementation program, leadership apparatus and competence degree.

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok aparatur pemerintah (PNS) yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah aparatur yang memiliki kompetensi, penuh kesetiaan terhadap Pancasila dan UUD 1945 dan NKRI, profesional, berbudi pekerti luhur, berdayaguna, berhasilguna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis. Selain itu menurut Sedarmayanti (2009) bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Dalam hubungan dengan hal itu, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur (PNS) yang memiliki kompetensi diperlukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang mengarah

pada: (1) peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; (2) peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan/atau kepemimpinannya; (3) peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Dasar pemikiran kebijakan Diklat ini antara lain adalah Diklat diarahkan untuk mempersiapkan aparatur pemerintah/PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang telah ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf. Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan instrumen kebijakan utama untuk pengembangan kompetensi aparatur pemerintah (PNS). Salah satu jenis Diklat PNS adalah Diklat Dalam Jabatan yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mengembangkan kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat Dalam Jabatan PNS ini diantaranya adalah Diklat Struktural atau yang disebut Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai jenjang.

Diklat Struktural ini terdiri dari : (1) Diklatpim Tingkat IV, adalah Diklatpim untuk jabatan struktural eselon IV. Diklatpim Tingkat IV ini setara dengan Diklat Administrasi Umum (ADUM) yang pernah ada sebelumnya; (2) Diklatpim Tingkat III, adalah Diklatpim untuk jabatan struktural eselon III. Diklatpim Tingkat III ini setara dengan Diklat Sekolah Pimpinan Administrasi Madya (SPAMA) yang pernah ada sebelumnya; (3) Diklatpim Tingkat II, adalah Diklatpim untuk jabatan struktural eselon II. Diklatpim Tingkat II ini setara dengan Diklat Sekolah Pimpinan Administrasi Menengah (SPAMEN) yang pernah ada sebelumnya; dan (4) Diklatpim Tingkat I, adalah Diklatpim untuk jabatan struktural eselon I. Diklatpim Tingkat I setara dengan Diklat Sekolah Pimpinan Administrasi Tinggi (SPATI) yang pernah ada sebelumnya. Program Diklat Struktural tersebut akan dapat mencapai tujuan dan sarannya dalam rangka mengembangkan atau meningkatkan kompetensi kepemimpinan aparatur jika diimplementasikan dengan baik dan benar.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sitaro sekarang ini mempunyai PNS Daerah sebanyak 2.458 orang, yang terdiri dari Golongan IV sebanyak 409 orang, Golongan III sebanyak 1241 orang, Golongan II sebanyak 797 orang dan Golongan I sebanyak 11 orang (Daftar Nominatif Pegawai, 2012). Untuk mengembangkan atau meningkatkan kompetensi SDM para PNS tersebut maka terus dilakukan pendidikan dan pelatihan jabatan baik Diklat Struktural maupun Diklat Teknis/Fungsional. Namun dari studi pendahuluan (prasurvei) yang dilakukan, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro, nampaknya terdapat beberapa kelemahan dalam implementasi kebijakan Diklat Struktural. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa indikasi seperti: penentuan kebutuhan Diklat belum sepenuhnya didasarkan pada analisis kebutuhan secara tepat baik kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pegawai; rekrutmen PNS untuk mengikuti Diklat Struktural belum sepenuhnya dilakukan dengan profesional dan obyektif atau masih sering dilakukan dengan pertimbangan subyektif; tindak lanjut yang kurang tepat terhadap PNS pasca mengikuti Diklat Struktural seperti tidak ditempatkan pada posisi/jabatan yang sesuai; dan juga masih adanya aparatur/pegawai yang memegang jabatan struktural tetapi belum mengikuti Diklat Struktural yang

dipersyaratkan.

Beberapa kelemahan dalam implementasi program diklat struktural PNS tersebut dapat berpengaruh pada kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Dari pengamatan yang dilakukan ada indikasi yang dapat menunjukkan masih lemahnya kompetensi kepemimpinan para aparatur baik dari segi kemampuan pengetahuan jabatan, keterampilan atau kecakapan dalam menjalankan jabatan, maupun sikap dan perilaku seperti kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, komitmen organisasi. Hal itu dapat ditunjukkan dengan beberapa indikasi seperti lemahnya kemampuan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat, lemahnya kemampuan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan, lemahnya kemampuan untuk memotivasi bawahan, lemahnya kemampuan dalam mengambil inisiatif/prakarsa untuk pelaksanaan tugas atau penyelesaian masalah, kurangnya kemampuan membina kerjasama dan komunikasi dengan bawahan, serta masih lemahnya koordinasi antar unit kerja yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapatlah dirumuskan masalah yang hendak dijawab dan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

"Sejauhmana pengaruh implementasi program Diklat Struktural PNS terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro ?"

II. KERANGKA TEORI

Implementasi merupakan tahapan dalam proses kebijakan publik berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program (Gordon, dalam Keban, 2008); atau dengan kata lain implementasi merupakan tahap merealisasikan tujuan-tujuan program. Dalam hal ini, administrator mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasi dan menerapkan kebijakan. Mengorganisir berarti mengatur sumber daya, unit-unit dan metode-metode untuk melaksanakan program. Melakukan interpretasi berkenaan dengan menerjemahkan bahasa atau istilah-istilah program ke dalam rencana-rencana dan petunjuk-petunjuk yang dapat diterima dan *feasible*. Menerapkan berarti menggunakan instrumen-instrumen, atau mengerjakan (Keban, 2008).

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa implementasi kebijakan/program adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kebijakan/program secara efektif; atau dengan kata lain implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan program yang dimaksudkan dalam suatu kebijakan.

Dalam kepustakaan atau literatur kebijakan publik dikemukakan berbagai teori atau model implementasi kebijakan. Model yang paling klasik adalah model yang diperkenalkan oleh Donald Van Metter dan Carl Van Horn pada Tahun 1975 yang mengidentifikasi enam variabel yang menghubungkan kebijakan dengan kinerjanya. Variabel-variabel dimaksud adalah : (1) standard dan tujuan kebijakan, (2) sumberdaya kebijakan (uang dan insentif lainnya), (3) komunikasi dan aktivitas pelaksanaan antar organisasi, (4) karakteristik agen atau badan pelaksana (ukuran staf, derajat kontrol hirarkis, vitalitas organisasi), (5) kondisi sosial, ekonomi, dan politik (sumber-sumber ekonomi dalam yurisdiksi implementasi, opini publik, dukungan kelompok kepentingan),

dan (6) sikap para pelaksana.

Model implementasi kebijakan yang lain adalah yang dikembangkan Daniel Mazmanian dan Paul Sebatier (Abdulwahab, 2008; Nugroho, 2009; Kusumanegara, 2010) mengemukakan bahwa implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Model ini mengklasifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variabel-variabel dimaksud diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu : (1) mudah tidaknya masalah yang akan digarap dikendalikan, (2) kemampuan keputusan kebijakan untuk menstrukturkan secara tepat proses implementasinya, dan (3) pengaruh langsung perbagai variabel politik terhadap keseimbangan dukungan bagi tujuan yang termuat dalam keputusan kebijakan tersebut. Ketiga kategori variabel tersebut disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*), yang dibedakan dari tahap-tahap implementasi yang harus dilalui yang disebut variabel tergantung (*dependent variable*).

Model implementasi kebijakan yang juga dikemukakan dalam banyak literatur kebijakan publik adalah model yang diperkenalkan oleh Marilee S. Grindle. Grindle menciptakan model implementasi kebijakan sebagai kaitan antara tujuan kebijakan dan hasil-hasilnya. Grindle (dalam Nugroho, 2009) mengatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh dua hal, yaitu isi kebijakan (*content of policy*), dan lingkungan atau konteks dari implementasi itu sendiri (*context of implementation*). Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan mencakup hal-hal : (1) Kepentingan siapa saja yang terlibat; (2) Jenis jenis manfaat yang akan dihasilkan; (3) Derajat perubahan yang diinginkan/diwujudkan; (4) Kedudukan pembuat keputusan kebijakan; (5) Siapa pelaksana program; dan (6) Sumber daya yang disediakan. Sementara itu, konteks implementasinya meliputi : (1) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi para aktor yang terlibat; (2) Karakteristik lembaga dan penguasa; dan (3) Kepatuhan dan daya tanggap (Nugroho, 2009).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia pegawai/karyawan. Pengembangan sumber daya manusia pegawai adalah merupakan salah satu bagian dari proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Seperti dikatakan oleh Sedarmayanti (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktek menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring atau menyeleksi, melatih dan mengembangkan, memberi penghargaan, melakukan penilaian, memberhentikan, dan lain-lain.

Menurut Sudarmanto (2009), dalam arti luas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier dari pada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau *spiritual quotient* (SQ). Dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, *skill*, konsep diri, dorongan, sifat, dan motif. Kompetensi ini merupakan salah satu komponen pembentuk profesional yaitu kesanggupan melakukan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah merupakan instrument utama

pengembangan sumber daya manusia. Walaupun pendidikan ataupun pelatihan ini kedua-duanya adalah untuk pengembangan sumberdaya manusia, namun keduanya mempunyai makna yang sedikit berbeda. Pendidikan mempunyai makna dan ruang lingkup yang lebih luas dari pelatihan. Seperti dikatakan oleh Stoner dan Wankel, (1996), bahwa pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, atau untuk menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan sekarang atau sedang berjalan; sedangkan pendidikan dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan bagi pekerjaan di masa yang akan datang. Bernandin (dalam Sudarmanto, 2009) dalam kaitan ini menyebutkan, bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya atau yang berhubungan dengan tugas saat ini. Raymond Noe (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, pelatihan merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Noe (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, pendidikan merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu/pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang. Pendidikan merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu pegawai dapat berkembang. Pendidikan atau pengembangan tidak terbatas hanya peningkatan kinerja untuk pekerjaan saat ini, melainkan juga untuk membantu individu/pegawai mempersiapkan pekerjaan masa depan (Bernandin dalam Sudarmanto, 2009). Program pendidikan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian bagi pekerjaan di masa yang akan datang (Stoner & Wankel, 1996).

Moekijat (1991) mengatakan bahwa tujuan program pendidikan dan pelatihan adalah: (1) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional; (2) Untuk mengembangkan keahlian/keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif; dan (3) Untuk mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah untuk mengembangkan kompetensi SDM berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Sebagaimana halnya dengan pengembangan SDM umumnya, maka pengembangan sumberdaya manusia Pegawai Negeri Sipil diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Berkenaan dengan hal tersebut maka UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah dirubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa sistem manajemen kepegawaian diorientasikan pada profesionalisme pegawai negeri sipil, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan, tidak partisan, netral, keluar dari pengaruh

semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 bahwa profesionalisme dalam pembinaan pegawai negeri sipil dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Pengangkatan PNS dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang obyektif, kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan PNS.

Pengembangan SDM Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan selama ini ialah program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PNS ini diatur dengan Peraturan Pemerintah, sekarang ini diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS yang diarahkan pada :

- 1) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air,
- 2) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinannya;
- 3) Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dasar pemikiran kebijaksanaan Diklat yang ditetapkan dalam PP tersebut adalah :

- 1) Diklat merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS.
- 2) Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS.
- 3) Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi diklat.
- 4) Diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Tujuan DIKLAT Dalam Jabatan PNS menurut PP Nomor 101 Tahun 2000 adalah sebagai berikut :

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

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Struktural/Kepemimpinan terdiri dari empat tingkatan, yaitu :

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, adalah Diklatpim untuk Jabatan

Struktural Eselon III.

- 3) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II.
- 4) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I.

Diklat Jabatan PNS sebagaimana yang telah dikemukakan di atas dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah, yaitu sebagai berikut :

- 1) Diklat Prajabatan dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi.
- 2) Diklat Struktural atau Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, Diklat Struktural atau Diklat Kepemimpinan Tingkat III, dan Diklat Struktural/Kepemimpinan Tingkat II dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi.
- 3) Diklat Struktural Kepemimpinan Tingkat I dilaksanakan oleh Instansi Pembina yaitu Lembaga Administrasi Negara.
- 4) Diklat Teknis dan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh lembaga Diklat yang terakreditasi.

Dalam Kamus Bahasa Inggris-Indonesia istilah kompetensi (*competence*) diartikan sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990). Dalam perkembangan selanjutnya istilah kompetensi ini mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan dengan persepsi yang berbeda-beda, antara lain adalah penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam kepustakaan dibidang manajemen sumberdaya manusia dapat ditemui beberapa pengertian kompetensi. Boutler (dalam Wibowo, 2007) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Pendapat Boutler tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat Spencer *and* Spencer (dalam Sudarmanto, 2009) yang mengartikan kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Armstrong (2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Brian (dalam Sudarmanto, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Murphy (dalam Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali. *Training Agency* (dalam Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Kompetensi merupakan kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan menghadapi situasi baru dalam pekerjaan. Kompetensi menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, pimpinan serta pelanggan.

Mitrani dkk (1995) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif dan berhasil. Lanjut dikatakan oleh Mitrani dkk (1995) bahwa kompetensi

mengandung dua pengertian atau makna, yaitu : (1) Bidang-bidang kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses belajar (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman). Kemampuan tersebut mencakup pengetahuan konseptual (seringkali kejuruan dan keahlian), dan sejumlah besar kegiatan kerja generik (seperti: menentukan sasaran, membuat rencana, memberikan penyajian/presentase), dan lain-lain. (2) Kompetensi-kompetensi yang merupakan perangai, motif atau sifat-sifat yang tertanam lebih dalam pada diri seseorang, misalnya : rasa percaya diri, daya tahan terhadap tekanan/ketegangan, keinginan untuk berprestasi, dan lain-lain.

Boyatzis (dalam Sudarmanto, 2009) yang mengemukakan komponen-komponen kompetensi terdiri dari :

1. *Motive* (dorongan); merupakan perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. Motif juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu.
2. *Traits* (sifat, ciri, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
3. *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut.
4. *Social role* (peran sosial); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang dimilikinya.
5. *Skills* (keterampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan.

Dan beberapa pengertian atau definisi serta komponen-komponen dan karakteristik kompetensi yang dikemukakan para ahli tersebut dapat dibuat ikhtisar sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.
2. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.
3. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.
4. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga

mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

5. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Dengan demikian seseorang pekerja yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik dari pada yang lainnya.

Dalam kepastakaan manajemen sering disebutkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen (*management*). Ini artinya bahwa manajemen akan dapat mencapai tujuan/sasarannya, apabila ada kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan itu hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin (*Leader*).

Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin (*leading*). Kata ini mengandung beberapa pengertian yang saling berhubungan yaitu: membimbing, menunjukkan jalan, memelopori, menuntun, melatih, mendidik, mengetahui, dan lain-lain. Dengan demikian pemimpin sehubungan dengan kegiatan-kegiatan tersebut diperhadapkan dengan kelompok orang yang dipimpinya, sehingga dikenal pula pemimpin itu dengan sebutan pelopor, pembimbing, pendidik, pengarah, penuntun dan lain-lain. Jadi, pemimpin ialah seorang yang oleh kata atau tindakannya mendorong orang-orang untuk mengikutinya dengan sukarela (Raymond Burby, dalam Karyadi, 1995)

Thoha (1996) mengatakan bahwa pemimpin ialah orang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan, itulah yang disebut kepemimpinan (*leadership*). Oleh karena itu kepemimpinan akan timbul dimanapun asalkan adanya unsur-unsur seperti: adanya orang yang mempengaruhi (pemimpin), adanya orang-orang yang dipengaruhi (anggota, pengikut, bawahan), dan orang yang mempengaruhi itu mengarahkan kepada terjadinya sesuatu tujuan (Sunindhia dan Widiyati, 1998).

Menurut Siagian (1998) bahwa ditinjau dari segi manajemen, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dengan kata lain, menurut Siagian, kepemimpinan administrasi/manajerial adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahannya) untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan tujuan organisasi.

Stoner dan Wankel (1996) mendefinisikan kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok atau organisasi. Gibson dkk (1998) mendefinisikan kepemimpinan suatu usaha mempengaruhi perilaku anggota kelompok atau orang antar perseorangan (interpersonal), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. R.M. Stogdill (dalam Yuki, 2008) Mendefinisikan kepemimpinan adalah pelaksanaan dan pengaruh, yakni sebagai proses atau tindakan mempengaruhi kegiatan sesuatu kelompok yang terorganisir dalam usahanya menetapkan dan pencapaian tujuan.

Dari pengertian atau definisi-definisi di atas nampak bahwa kepemimpinan mengandung pengertian yang luas. Namun bila dilihat dari segi administrasi/manajemen

maka ada beberapa implikasi yang penting dari pengertian kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan antara perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan. Oleh karena itu kepemimpinan harus melibatkan orang lain (bawahan, pengikut), sebab kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin memungkinkan proses kepemimpinan;
2. Kepemimpinan manajerial mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama antara pemimpin dan antara anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang tidak dengan cara yang sama mengarahkan aktivitas pemimpin.
3. Disamping secara sah mampu memberikan bawahan atau pengikutnya perintah atau pengarahan, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara lain;
4. Kepemimpinan memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan, bahwa efektivitas sesuatu kemungkinan dilihat dari tingkat tercapainya sesuatu atau beberapa tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Diklat Struktural/Kepemimpinan adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang, yaitu : Diklat Struktural/Kepemimpinan Tingkat IV untuk Jabatan Struktural Eselon IV, Diklat Struktural/Kepemimpinan Tingkat III untuk Jabatan Struktural Eselon III, Diklat Struktural/Kepemimpinan Tingkat II untuk Jabatan Struktural Eselon II, dan Diklat Struktural/Kepemimpinan Tingkat I untuk Jabatan Struktural Eselon I. Dari pengertian ini jelas bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan sesuai jenjang.

Secara teoritis para ahli di bidang manajemen sumberdaya manusia mengemukakan dimensi-dimensi kompetensi yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas atau jabatan seorang pemimpin. Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009) menyebutkan empat dimensi kompetensi sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.
2. Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
3. Kemampuan adaptabilitas, meliputi kemampuan adaptasi.
4. Kemampuan orientasi hasil, meliputi: sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan.

Spencer dan Spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat dimensi kompetensi yang diperlukan bagi seorang pemimpin, sebagai berikut .

1. *Achievement and action* (berorientasi prestasi dan tindakan), terdiri dari : semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja, proaktif dan inisiatif, mencari informasi.
2. *Helping human service* (membantu dan melayani orang lain), terdiri dari: pemahaman

secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.

3. *Impact and influence* (kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak), terdiri dari: luasnya dampak dan pengaruh, kesadaran berorganisasi, dan mengembangkan hubungan kerja.
4. *Managerial* (kemampuan manajerial), terdiri dari: mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan/memberikan perintah, kerja sama kelompok, dan memimpin kelompok.
5. *Cognitif* (kemampuan kognisi), terdiri dari: berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknik profesional manajerial.
6. *Personal effectiveness* (kemampuan efektifitas pribadi), terdiri dari: pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa banyak dimensi kompetensi yang diperlukan bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan jabatannya, yang pada prinsipnya menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan jabatan.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) sumber daya manusia merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan sumber daya manusia dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki sumber daya manusia dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Sedarmayanti, 2009).

Demikian pula halnya dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) PNS adalah upaya yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Menurut Sedarmayanti (2009), Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses "transformasi kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah" yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spritual, intelektual, mental, dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan kualitas dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur tersebut. PP. Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS juga menyebutkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku) yang sesuai dengan persyaratan tugas jabatan atau pekerjaan masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan struktural kepemimpinan merupakan salah satu dari Diklat Jabatan yang dilaksanakan bagi para aparatur pemerintah (PNS). Diklat Struktural ini dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang.

Beberapa pendapat ataupun pernyataan di atas dapat menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan PNS, dan lebih khusus lagi pendidikan dan pelatihan struktural dapat berpengaruh positif bagi tingkat kompetensi kepemimpinan para aparatur pemerintah. Oleh karena itu secara teoritis dapat dinyatakan bahwa implementasi program Diklat Struktural sebagaimana yang ditetapkan dalam PP 101 Tahun 2000, akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah.

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka dapatlah dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

“Implementasi program pendidikan dan pelatihan struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Seperti dikatakan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian yang bersifat eksploratif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu; atau menurut Singarimbun dan Effendy (1995) merupakan suatu penelitian yang menjelaskan hubungan ataupun pengaruh variabel-variabel bebas dan variabel terikat.

Selanjutnya dilihat dari metode yang digunakan, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Seperti dikatakan oleh Surakhmat (1987) bahwa survei merupakan metode pengumpulan data primer dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersamaan; atau menurut Danim (2000) merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosiatif, dan logika sebab akibat, mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran kuantitatif (Umar, 1997).

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis regresi linear (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment* atau *pearson correlation*) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas telah didapat angka-angka statistik yang dapat memberikan petunjuk atau gambaran tentang pengaruh variabel implementasi diklat struktural PNS terhadap variabel tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro, dan sekaligus dapat memberikan keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Dari hasil-hasil analisis statistik tersebut sebagaimana telah dikemukakan di atas ternyata bahwa implementasi program diklat struktural PNS mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Dengan demikian dapatlah dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagaimana telah disebutkan pada bab kerangka keoris di atas, adalah terbukti atau diterima dengan sangat meyakinkan. Penjelasan atau pembahasan dan implikasi dari hasil pengujian/pembuktian hipotesis tersebut dikemukakan berikut ini.

Hasil analisis regresi linear untuk menguji pola hubungan fungsional pengaruh dari variabel implementasi program diklat struktural PNS terhadap variabel tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro didapat persamaan regresi linear $\hat{Y} = -3,249 + 0,998 X$. Pada Persamaan regresi tersebut jelas koefisien arah regresi bertanda positif yaitu $b = + 0,998$. Ini mempunyai pengertian

bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel implementasi diklat struktural PNS terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro ialah positif dengan pola perkembangan sebesar 1 : 0,998 yang artinya bahwa perkembangan/peningkatan implementasi diklat struktural PNS sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur sebesar 0,998 skala. Dapat pula diinterpretasikan bahwa apabila implementasi diklat struktural PNS dapat bertambah/meningkat 100% maka hal itu akan menyebabkan tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur dapat dicapai sebesar 99,8 skala. Selanjutnya, koefisien konstanta (a) -3,249 mempunyai makna jika implementasi diklat struktural PNS tidak bertambah atau bersifat konstan, maka kompetensi kepemimpinan aparatur akan berkurang sebesar 3,249 skala.

Pola hubungan fungsional/pengaruh implementasi diklat struktural PNS terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur tersebut adalah sangat berarti atau sangat nyata. Ini ditunjukkan dengan hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 107,397$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai F table kritik pada taraf signifikan 0,01 ($F_{0,01} = 7,35$).

Hasil analisis regresi linear tersebut memberikan kesimpulan bahwa implementasi program diklat struktural mempunyai hubungan fungsional/pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro; dengan kata lain dapatlah dinyatakan bahwa implementasi program diklat struktural PNS dapat menyebabkan peningkatan secara signifikan kompetensi kepemimpinan aparatur. Ini berarti bahwa makin baik implementasi program diklat struktural PNS maka akan semakin meningkat kompetensi kepemimpinan aparatur.

Hasil analisis korelasi sederhana (*product moment*) juga membuktikan adanya korelasi dan daya penentu/pengaruh positif dan signifikan dari implementasi program diklat struktural PNS terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,859 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,739.

Jika digunakan tabel interpretasi korelasi *product moment* (Arikunto, 2000) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara 0,800 sampai dengan 1,000 berarti tingkat korelasi tinggi, maka jelas bahwa nilai koefisien korelasi (r^2) hasil analisis tersebut yaitu 0,859 adalah lebih besar dari 0,800 atau mendekati angka maksimum dalam interpretasi nilai r (1,000). Ini menunjukkan bahwa derajat korelasi antara implementasi program diklat struktural PNS dengan tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro berada pada kategori tinggi.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,739 mempunyai makna bahwa implementasi diklat struktural PNS mempunyai daya penentu/pengaruh sebesar 73,9% terhadap kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Dengan kata lain bahwa perkembangan (peningkatan) kompetensi kepemimpinan aparatur sebesar 73,9% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor implementasi program diklat struktural PNS, sedangkan sisanya sebesar 26,1% ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Korelasi ataupun pengaruh implementasi program diklat struktural PNS terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur tersebut adalah sangat bermakna/nyata atau signifikan, sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi (uji-t) di mana didapat nilai $t_{hitung} = 10,363$ berada jauh lebih besar dari nilai t -table kritik pada taraf

signifikan 0,01 yaitu $t_{0,01} = 2,42$. Ini dapat memberikan petunjuk bahwa implementasi diklat struktural PNS merupakan faktor dominan atau penentu utama dalam tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur. Bahwa semakin baik implementasi diklat struktural maka semakin baik atau meningkat kompetensi kepemimpinan aparatur.

Keseluruhan hasil analisis statistik di atas, baik hasil analisis regresi linear maupun analisis korelasi *product moment* beserta seluruh pengujian signifikansinya tersebut menunjukkan bahwa implementasi diklat struktural PNS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima secara sangat meyakinkan.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis data di atas maka dapatlah dinyatakan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kebenaran pendapat teoritis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural PNS terhadap kompetensi kepemimpinan aparatur.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yaitu perlunya meningkatkan implementasi pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada para aparatur pemerintah, sehingga mereka lebih memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Oleh karena program Diklat Struktural merupakan diklat yang diberikan kepada PNS yang akan atau telah menduduki suatu jabatan struktural, maka implementasi Diklat Struktural ini harus lebih efektif sesuai kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural kepada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini ternyata belum maksimal.
2. Kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini ternyata juga belum maksimal.
3. Berdasarkan analisis regresi linear dan korelasi *product moment* menunjukkan bahwa implementasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Ini berarti bahwa implementasi program pendidikan dan pelatihan struktural PNS merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap tingkat kompetensi kepemimpinan aparatur; dengan kata lain kompetensi kepemimpinan aparatur akan sangat tergantung pada implementasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural PNS.

Mendasari kepada hasil-hasil penemuan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penemuan dalam penelitian ini bahwa implementasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural kepada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten

Kepulauan sitaro belum maksimal, sehingga itu diperlukan upaya perbaikan/peningkatannya baik dalam hal metode rekrutmen dan seleksi calon peserta diklat, metode penyelenggaraan diklat, maupun sarana dan prasarana diklat.

2. Alokasi anggaran untuk implementasi program Diklat PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro perlu ditingkatkan.
3. Implementasi program diklat struktural PNS harus sepenuhnya mengacu pada prinsip kesesuaian antara jenjang diklat struktural dengan kebutuhan obyektif dan riil pelaksanaan tugas pada semua level organisasi. Untuk itu penyelenggaraan diklat struktural PNS harus didasarkan pada analisis jabatan (job analysis) yang akurat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2000, **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 2004, **Performance Management**, (Terjemahan Toni Setiawan), Tugu Publiser, Yogyakarta.
- Abdulwahab Solichin, 2008, **Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumanegara,S. 2010, **Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik Gaya Media**, Yogyakarta.
- Keban Yeremias, T., 2008, **Enam Dimensi Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu**, Gava Media, Yogyakarta.
- Mitrani,Alain, (ed), 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan Kompetensi**, terjemahan, Intermedia, Jakarta..
- Moekijat, 1991, **Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**, Gunung Agung, Jakarta.
- Nugroho,Riant, 2009, **Public Policy**, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta. Siagian, S.P. 1989, **Filsafat Administrasi**, Gunung Agung, Jakarta. Singarimbun,M. Dan S.
- Sudarmanto, 2009, **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, **Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, M. 1996, **Perilaku Organisasi**, Cv. Rajawali Press, Jakarta.
- Umar, H. 1997, **Metodologi Penelitian**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2007, **Manajemen Kinerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuki, Gary, 2008, **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Jakarta, Intermedia, Jakarta.

Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan

Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan
Pegawai Negeri Sipil.