

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH DAERAH

(Studi di kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Utara)

Maxi Egeten

Abstrak :Pentingnya mengikuti pendidikan dan latihan bagi seorang PNS yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja guna menunjang perwujudan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan umum kepada masyarakat. tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Diklat dapat mempengaruhi Sumber Daya Aparatur / pegawai yang ada di Kantor Badan Diklat Propinsi Sulut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Utara yang berdasarkan data ada sebanyak 63 orang. Adapun jenis sampel yang digunakan adalah purposive sampling Hasil penelitian menunjukkan Diklat dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui kompetensi serta wawasan yang secara luas yang telah diperoleh dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Sumber Daya Aparatur

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan dan untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan ' negara, semangat kesatuan dan W persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang merupakan bagian tidak

terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah mengacu pada kompetensi jabatan.

Selanjutnya, penyelenggara pemerintahan daerah diperlukan sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Sumber daya manusia pada pemerintah daerah merupakan unsur yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemerintahan daerah akan dapat diselenggarakan dengan baik dan tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam

pemerintahan daerah disebut juga sebagai pegawai pemerintah daerah yang adalah pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil daerah adalah unsur aparatur pemerintah daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Hanif Nurcholis, 2007 : 245).

Adapun upaya dalam mewujudkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik adalah dengan adanya pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien oleh para aparatur pemerintah, baik yang ada dipusat maupun yang ada didaerah. Dalam pemerintahan, aparatur pemerintah diarahkan untuk mampu melaksanakan tugas utamanya yaitu pelayanan pada masyarakat dan mendukung kelancaran dalam penyelenggaraan pembangunan. Untuk itu dalam pelaksanaan tugas tersebut perlu adanya perhatian khusus yang menyangkutp dengan kualitas dan kuantitas yang harus dimiliki oleh setiap aparatur.

Aparatur pemerintah daerah yang dimaksud, termasuk didalamnya adalah pegawai negeri yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS, adalah merupakan penyelenggara pemerintahan juga disebut sebagai abdi masyarakat selalu dituntut untuk bekerja lebih profesional serta mempunyai pengetahuan, keterampilan yang tinggi,

dan dapat menjadi teladan bagi masyarakat yang ada sehingga mampu menunjang proses pembangunan masyarakat Indonesia yang demokratis. Selain hal tersebut diatas, tuntutan yang saat ini dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat. Yang artinya ialah perlu adanya pemberdayaan masyarakat oleh para penyelenggara pemerintahan yang pemerintahan Negara, bidang tugas, dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan peranannya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan Diklat Dalam Jabatan yaitu diklat yang dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

Pentingnya mengikuti pendidikan dan latihan bagi seorang PNS atau dalam hal ini para aparatur pemerintah dapat dilihat dari tujuan diklat itu sendiri yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja guna menunjang perwujudan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan umum

kepada masyarakat. Selanjutnya, mereka yang mengikuti kegiatan diklat tentu saja akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya, karena pada umumnya wawasan dan pengetahuan mereka bertambah serta telah memiliki kerangka kerja yang mantap. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya sesuatu yang ditimbulkan dari kegiatan diklat yang telah diikuti oleh para aparatur atau pegawai yang nantinya akan menjadi sampel dalam penelitian ini. walaupun harus diakui tidak semua keikutsertaan dalam diklat itu secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan sangat penting bagi setiap aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut demi meningkatnya sumber daya manusia yang ada. Kita ketahui bersama apabila Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik dan berkualitas serta diikuti oleh pegawai negeri sipil dengan baik pula, maka tentu saja akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat meningkatkan produktifitas kerja instansi yang bersangkutan.

Selanjutnya adapun yang dimaksud dengan peningkatan Sumber Daya Aparatur yaitu adanya indikator-indikator yang terkandung dari pengertian dari Sumber Daya Manusia

dalam hal ini yang sudah merupakan bagian dari aparatur tersebut, yaitu tentang kemampuan, keterampilan, sikap yang memang sudah menjadi bagian dari SDM. Dari beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah daerah yaitu Pegawai Negeri Sipil Daerah. Yang selanjutnya dalam penelitian ini, yang menjadi fokus peneliti adalah aparatur atau dalam hal ini para staf maupun pejabat yang melaksanakan tugas pemerintahannya di instansi/lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah di daerah, yaitu Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Utara (yang lebih sering disebut Badan diklat). Dalam Lembaga Diklat pemerintah tersebut terdapat pejabat eselon H dan beberapa pejabat eselon III dan IV, pejabat fungsional/widyaiswara, serta pejabat non struktural atau staf yang telah mengikuti Diklat.

Badan Diklat tersebut dalam pembentukannya didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam rangka melaksanakan kewenangan, kebijakan dan program pemerintah Propinsi Sulawesi Utara dibidang pendidikan dan pelatihan (Diklat) perlu dilakukan upaya dalam mewujudkan aparatur pemerintah

yang profesional dan bersumber daya melalui kegiatan diklat tersebut.

Selanjutnya, Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Utara memiliki dasar hukum kelembagaan yaitu PP No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Perda Propinsi Sulawesi Utara No. 27 Tahun 2003 tentang Badan pendidikan Pelatihan Propinsi Sulut, dan Keputusan Gubernur Sulut No. 148 tahun 2003 tentang Uraian Tugas Badan Diklat Propinsi Sulut. Dalam Peraturan Daerah dan Keputusan Gubernur tersebut dijelaskan bahwa Badan Pendidikan dan pelatihan Propinsi adalah unsur penunjang Pemerintah Propinsi yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Propinsi. Dimana struktur yang ada didalamnya juga merupakan unsure aparatur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai tugas pokok yaitu membantu Gubernur dibidang penyelenggaraan pendidikan aparatur pemerintah daerah.

Sebagai Instansi/lembaga yang menyelenggarakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan tersebut juga harus memiliki sumber daya aparatur yang berkualitas. Berkaitan dengan hal

tersebut diatas, sama halnya dengan setiap aparatur pemerintah daerah lainnya yang bekerja bahkan melaksanakan tugas dan fungsi dibidangnya masing-masing, maka aparatur yang ada dikantor badan Diklat tersebut juga harus memiliki keterampilan bahkan profesionalisme kerja melalui penyelenggaraan Diklat tersebut. Yang secara otomatis akan berpengaruh pada kinerjanya dalam menyelenggarakan suatu Program Diklat, dan selanjutnya dapat meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah daerah lewat program-program Diklat yang ada. Dari uraian tersebut diatas, maka perlu bagi kita untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh dari pendidikan dan latihan itu sendiri bagi para pejabat mauphn staf yang kemudian akan memberi pengaruh yang lebih terhadap penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) di kantor Badan Diklat Propinsi Sulut yang selanjutnya akan kita ketahui bersama lewat suatu penelitian ilmiah.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian selalu diperhadapkan dengan sumber data yang disebut populasi dan sampel. Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah

sekumpulan kasus yang perlu yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Mardalis, 1989 : 53).

Populasi dalam penelitian ini juga merupakan sumber data, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Sulawesi Utara yang berdasarkan data ada sebanyak 63 orang.

Adapun jenis sampel yang digunakan adalah purposive sampling atau sampel yang dilakukan dengan sengaja, cara penggunaan sampel ini diantara populasi sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu para pegawai dikantor badan Diklat propinsi Sulut yang telah mengikuti Diklat Struktural maupun teknis, yang terdiri atas pejabat Eselon (eselon II, III, IV), pejabat Fungsional/Widyaiswara, staf, yang semuanya berjumlah 30 orang.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua bagian yaitu variabel independen atau variabel variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat.

Selanjutnya yang menjadi variabel bebas adalah Pengaruh Pendidikan dan Latihan dan variabel terikat adalah Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah.

Dari Penentuan variabel diatas, maka berikut ini akan diuraikan definisi operasionalnya :

a. Pengaruh Pendidikan dan Latihan

Secara operasional Pendidikan dan Pelatihan selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Pengaruh Diklat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya sesuatu yang didapatkan dan ditimbulkan dari pelaksanaan Diklat tersebut. Yang menjadi indikatornya dari pengaruh tersebut adalah materi, pengetahuan konseptual, kemampuan, evaluasi, dan kerangka kerja.

b. Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah

Sumber daya manusia pada pemerintahan daerah disebut sebagai pegawai pemerintah daerah. Pegawai pemerintah daerah adalah pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah. Pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan

kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Peningkatan SDM aparatur pemerintah dalam hal ini yaitu adanya pengaruh terhadap individu/personal dan kemudian aplikasinya dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi dalam rangka adanya peningkatan produktifitas instansi tersebut.

Adapun yang menjadi indikator dalam Sumber daya aparatur pemerintah daerah ini adalah Kinerja, Kemampuan (Theory and Practical), keterampilan/keahlian, aspek manajerial, dan sikap/perilaku yang dimiliki dan ditingkatkan oleh SDM badan Pendidikan Propinsi Sulut.

C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen Penelitian yang dimaksud adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data. Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang diteliti maka adapun teknik yang digunakan:

1. Data Primer

Data primer diperoleh yaitu dengan :

- kuesioner yaitu formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada

responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

- interview atau wawancara yaitu dengan melakukan wawancara bebas maupun wawancara mendalam kepada sampel responden.
- observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu langsung mengambil data dari sejumlah buku-buku referensi, internet, dan peraturan-peraturan serta perundang-undangan yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

D. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta tampak atau sebagaimana adanya (Hadari Nawawi, 1991:63). Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.

Dengan kata lain penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada. (Mardalis, 2006:226).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data yang ada, yaitu sebagai berikut :

1. Kategorisasi, yaitu dalam hal ini data-data yang diperoleh dari lapangan dikategorisasikan berdasarkan data prioritas yang dianalisis dan data yang tidak prioritas untuk dianalisis.
2. Reduksi, yaitu sebuah langkah dengan menghilangkan atau mendelegasikan data tertentu yang dinilai tidak perlu untuk dianalisa secara lebih lanjut untuk kepentingan penelitian.
3. Interpretasi, yaitu tahapan akhir dari analisa data, dimana memberikan tafsiran, penjelasan-penjelasan yang berkaitan erat dengan data-data yang menjadi isu penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan sebelumnya yang menggunakan beberapa indikator atau dapat dikatakan factor-faktor yang dapat dijadikan ukuran mengapa Diklat tersebut dikatakan mempengaruhi. Karena sesuai dengan perumusan masalah yang ada apakah pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mempengaruhi SDM atau dalam hal ini

peneliti lebih cenderung ke pegawainya atau individu, maka sangat jelas jawabannya bahwa Pendidikan dan pelatihan pemerintah daerah itu sangat mempengaruhi Aparatur Pemerintah dalam hal ini para pegawai negeri Sipil daerah khususnya yang ada dikantor Badan Diklat Propinsi Sulut.

Beberapa factor ataupun indikator tersebut merupakan bagian terpenting dari apa yang ada dalam penyienggaraan pendidikan dan pelatihan. Baik dari segi materi, tenaga pengajar, dan lain sebagainya yang menyangkut pelaksanaan Diklat. Dari hasil penelitian yang sudah dianalisa menjadi suatu pembahasan yang ilmiah maka dapat dikatakan dari segi materi, teorilkerangka kerja secara konseptual sudah dipahami dan dimengerti dengan baik oleh para SDM yang telah diukur lewat suatu test atau evaluasi yang dilaksanakan dalam Diklat.

Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berpengaruh bahkan sangat mempengaruhi Sumber Daya manusia Aparatur, karena dari Diklat tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi PNS, kinerjanya, bahkan bisa lebih mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Diklat khususnya Diklat structural lebih diarahkan pada persyaratan jabatan

structural yang harus dipenuhi oleh para pejabat eselon.

Akan tetapi perlu diketahui juga selain apa dan bagaimana pendidikan dan pelatihan tersebut bagi Aparatur, selanjutnya penting bagi kita untuk melihat bagaimana pengaruhnya atau manfaatnya terhadap peningkatan Sumber Daya atau dalam hal ini Kemampuan maupun sikap dan perilaku sebagai SDM aparatur yang ada di Kantor Badan Diklat Propinsi Sulut, dalam hal ini para Pegawai negeri Sipil.

1. Peningkatan Kemampuan Dalam Mengerjakan Tugas

Tanggapan responden terhadap pengaruh yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Melalui penelitian ini banyak yang mengatakan bahwa Diklat memang sangat mempengaruhi akan peningkatan SDM, seperti halnya kemampuan yang dimiliki oleh SDM tersebut. Akan tetapi bagaimana dan seperti apa pengaruhnya tergantung dari pribadi atau individu tersebut. Itulah yang dikemukakan oleh sebagian besar responden. Dan berdasarkan kuisioner maupun wawancara, para responden juga memberikan statement bahwa dengan adanya Diklat yang telah diikuti, kemampuan dalam mengerjakan tugas

terjadi perubahan bahkan mendapat manfaat yang lebih. Yaitu dapat memperoleh kepercayaan dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan yang ada, dan itu sudah dipraktekan sehingga dapat diketahui hasilnya. Para pimpinan juga atau dalam hal ini para pejabat structural yang membawahi setiap staf yang ada, memberikan tanggapan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh SDMnya adalah baik yang dilihat lewat kemampuannya mengerjakan dan mengolah pekerjaan tersebut menjadi lebih maksimal.

Akan tetapi walaupun tanggapannya baik akan pengaruh Diklat terhadap peningkatan kemampuan pegawai, tetapi ada juga responden yang menyampaikan bahwa adapun jenis Diklat yang diikuti itu berbeda dengan bagian/bidangnya saat ini. Walaupun demikian, pegawai tersebut tetap memperoleh pengetahuan yang luas, dapat membuka wawasan berpikir pegawai menjadi lebih luas sehingga bukan tidak mungkin dapat mempengaruhi kemampuannya mengerjakan tugas dibidang lainnya. Karena kita tahu bersama bahwa Pegawai negeri sipil erat kaitannya dengan promosi, rolling, mutasi, dll. Sehingga perlu yang namanya pendidikan dan pelatihan untuk melengkapi kompetensi

SDM yang dimaksud. Dari pembahasan diatas, dapat dikatakan bahwa sangat penting ketika pegawai tersebut mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2. Kinerja Pegawai Badan Diklat Propinsi Sulut

Tanggapan responden bagaimana pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat mempengaruhi kinerja dari SDM yang dikantor Bandiklat. semua responden memberikan tanggapan bahwa diklat dapat memberikan pengaruh yang baik, dalam hal ini menyangkut pelaksanaan tupoksi yang dijalankan oleh staf dan dalam hal ini khususnya para pejabat structural atau pejabat eselon. Tanggapan baik yang diberikan oleh para responden tersebut adalah bagaimana ketika para responden yang ada mengikuti Diklat sehingga hal tersebut sangat bermanfaat dan sangat menunjang akan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, karena selain pemahaman secara konseptual yang didapat

Responden juga menyampaikan bahwa didalamnya latihan-latihan yang mengarah pada peningkatan kinerja seseorang. Sehingga saat kembali ke tempat dimana SDM tersebut bekerja maka akan secara tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Tanggapan baik bahkan ada yang mengatakan sangat baik melalui

wawancara yang dilakukan, ini adalah berdasarkan dari apa yang telah dilaksanakan oleh para responden.

Berbicara mengenai kinerja, selain daripada pelaksanaan tupoksi juga lebih mengarah pada pencapaian hasil atau tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sehingga dari SDM yang ada pun sangat merasakan perubahan maupun manfaat yang didapat setelah mengikuti Diklat, yaitu terjadi perubahan sebelum dan sesudah mengikuti Diklat yang bisa dilihat dari adanya penyelesaian tugas yang lebih efektif dan efisien serta tepat waktu bahkan hasil yang didapat pun dapat mencapai standar

3. Aspek Keahlian/ Keterampilan Pegawai

Berdasarkan tanggapan dari responden, 87% mengemukakan tanggapannya baik. Para responden tersebut sangat memahami akan setiap tugas yang dilaksanakan sehingga dapat diselesaikan tepat waktu dan responden juga menyampaikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti sangat relevan dan berkaitan dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi I bagian atau bidangnya saat ini. Sehingga pengaruh diklat tersebut ditanggapi baik oleh para respondennya.

Selain itu responden juga mengemukakan bahwa dengan adanya

diklat yang diikuti, kemampuan teknis serta manajerial semakin meningkat, dan proses pelaksanaannya pun sangat baik. Karena keahlian/ keterampilan juga bisa dalam bentuk kerja sama dengan individu maupun pimpinan di atasnya sehingga melalui Diklat ini peran individu terhadap kelompok I bagian dapat dilaksanakan dengan baik yang kemudian dapat menunjang produktifitas lembaga tersebut.

Akan tetapi 13% responden juga mengemukakan cukup baik. Hal ini diakibatkan oleh adanya jenis Pendidikan dan pelatihan tehknis /fungsional yang diikuti tidak berkaitan atau berbeda dengan bagian/bidang pekerjaannya saat ini. Sehingga pengaruh yang dirasakan terasa lambat karena harus menyesuaikan dengan tupoksi yang sebenarnya.

Walaupun demikian para responden menyampaikan bahwa setiap pendidikan dan pelatihan yang diikuti tersebut walaupun berbeda akan tetap dapat menambah sesuatu yang positif terhadap aspek keterampilan dalam mengerjakan tugas. Hal ini juga diakui oleh para pejabat eselon yang didalamnya terdapat beberapa pegawai yang telah mengikuti diklat yang berbeda dengan bidang pekerjaannya tetapi tetap dapat melakukan tugasnya dengan baik.

4. Sikap dan Perilaku Disiplin Pegawai

Berdasarkan tanggapan responden, sangat jelas bahwa diklat dapat memberi pengaruh yang baik terhadap pelaksanaan tugas pokok para pegawai. Melalui wawancara yang dilakukan berbicara mengenai disiplin selain dan pada disiplin waktu yang menjadi perhatian setiap instansi, juga menyangkut kedisiplinan dalam mengerjakan tugas apakah sesuai dengan aturan yang ada ataukah telah melewati koridor/apa yang menjadi bagiannya. Akan tetapi lewat kuisisioner bahkan wawancara serta observasi yang dilakukan secara langsung, para pegawai yang ada dikantor Badan Diklat tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu dapat mengikuti ketentuan-ketentuan yang ada serta dapat memberikan pelayanan yang baik terlebih disaat menyelenggarakan kegiatan Diklat. Para responden juga mengemukakan bahwa dapat lebih memahami serta semakin sadar akan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang PNS.

Walaupun demikian lewat wawancara yang dilakukan banyak juga responden yang mengemukakan bahwa diklat memang memberi pengaruh dalam segala aspek termasuk aspek

kedisiplinan, akan tetapi sejauh mana Diklat tersebut memberi pengaruh hal itu tergantung dari individu tersebut. Dan hal tersebut dapat ditunjang oleh pola pikir yang baik dari setiap pegawai untuk bisa menerapkannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian, dapat disimpulkan :

1. Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil meruakan upaya untuk meingkatkan Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan, dan Sika dala melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi
2. Dalam pelaksanaannya ada beberapa jenjang diklat yang sangat perlu untuk diikuti oleh para aparatur pemerintah daerah, yaitu dimulai dari diklat prajabatan bagi CPNS dan diklat dalam jabatan bagi mereka yang sudah 100% menjadi PNS. Yang terdiri atas dilat kepemimpinan, diklat teknis/fungsional
3. Diklat dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui kompetensi serta wawasan yang secara luas yang telah

diperoleh dalam kegiatan pedidikan dan pelatihan

B. Saran

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur diharapkan dapat dipahami serta dapat disrespon dengan baik dari semua pihak
2. Diharapkan diklat mendapat perhatian yang lebih dari pemerintah provinsi menyangkut masalah anggaran, karena dalam pelaksanaannya semua tergantng persetujuan pemda yang disesuaikan dengan biayayang sudah dianggarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eugene McKenna & Nic Beech, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Mardalis, Drs, 2006, Metode Penelitian ; Suatu Pendekatan Proposal, Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah Thoha, Prof, Dr, MPA, 2007, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Kencana, Jakarta.
- Moenir A, Drs, 1983, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai, Gunung Agung, Jakarta.
- Musanef, Drs, 1982, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta.

Nawawi Hadari, N. 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, UGM Press, Jogjakarta.

Nawawi Hadari, N. 1991, Meade Penelitian Bidang Sosial, UGM Press, Yogyakarta.

Nurcholis Hanif, 2007, Teori dan Praktik Pemerintahan & Otonomi . Daerah, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Siagian Sondang, P, Prof, DR, MPA, 2001, Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.

Sedarmayanti, Hj, Prof, Dr, M.Pd, APU, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi & Manajemen PNS, PT. Refika Aditama, Bandung.