

**DAMPAK PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TEKNIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik FIS UNP
Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

**DELTA BIMA MULYA
NIM. 1305914 / 2013**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

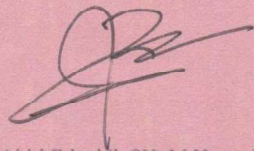
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis
Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kabupaten Tanah Datar.
Nama : Delta Bima Mulya
Nim : 1305914
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 7 Februari 2018

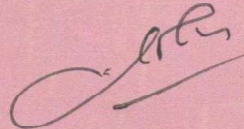
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Aldri Frinaldi, SH, M.Hum., Ph.D
NIP. 19700212 199802 1 001

Pembimbing II



Drs. Yasril Yunus, M.Si
NIP. 19531017 198211 1 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

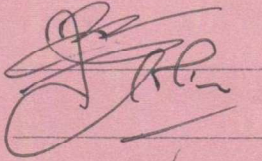
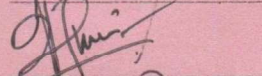
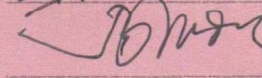
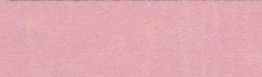
Pada hari Selasa, Tanggal 30 Januari 2018 Pukul 10.00 s/d 12.00 WIB

"Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kabupaten Tanah Datar"

Nama : Delta Bima Mulya
Nim : 1305914
Program Studi : Administrasi Publik
Jurusan : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 7 Februari 2018

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Aldri Frinaldi, SH. M.Hum, Ph.D 1.	
Sekretaris : Drs, Yasril Yunus, M.Si 2.	
Anggota : Drs. M.Fachri Adnan, M.Si, Ph.D 3.	
Anggota : Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D 4.	
Anggota : Adil Mubarak, S.IP, M.Si. 5.	

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
196110011989031002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delta Bima Mulya
TM/NIM : 2013/1305914
Tempat/Tgl lahir : Padang/ 12 Desember 1995
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul ***"Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Tanah Datar"*** adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat dan negara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 7 Februari 2018

Saya yang menyatakan



Delta Bima Mulya
2013/1305914

ABSTRAK

DELTA BIMA MULYA:NIM (1305914/2013) Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Tanah Datar.

Latar belakang dilakukan penelitian ini karena berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara yang masih terkesan kurang eksis dalam melaksanakan pekerjaannya, karena masih belum berjalan secara optimal pada masing-masing instansi. Hal tersebut terlihat masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai tersebut belum mencukupi dalam segi kualitas/kompetensi. Dalam hal peningkatan mutu pegawai yang profesional maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar menjadi sentralitas kepegawaian yang melakukan pengembangan keprofesian pegawai melalui diklat atau menyelenggarakan diklat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah, dalam konteks disiplin ilmu pengetahuan yang menunjang aktivitas mereka untuk bekerja yang optimal, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tupoksi masing-masing perangkat daerah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Peserta yang telah mengikuti diklat teknis. Pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *Propotional Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 185 orang. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan skala pengukuran skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Dari analisis data yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis berdampak terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tanah Datar, dampak secara signifikan terhadap tingkat pemahaman pekerjaan dengan nilai signifikansi 0,00. Nilai Adjust R Square 0,125. Hal ini berarti pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Tanah Datar sebesar 36,3 %. Sedangkan sisanya 87,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R yang dihasilkan sebesar 0,363 yang berarti kekuatan pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan Teknis berdampak terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tanah Datar sebesar 12,5 %.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar agar lebih memperhatikan dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis agar memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tanah Datar.

Kata kunci: *Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Kinerja Pegawai.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syuku rpenulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tanah Datar”**. Skripsi ini di susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Strata satu (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah wazqs banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucap kanterimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Drs, Mulya Jaya, M.Pd dan Ibunda Dra, Nellida dan Kakanda Robby PratamaMulya, SE yang memberikanmotivasidankesungguhanDo’a, bantuanmorilmaupunmaterilkepadapenulisdalammenyelesaikanskripsiini.

SelanjutyapenulismengucapkanbanyakterimakasihkepadaBapak AldriFrinaldi, SH, M, Hum, Ph.DselakuPembimbing I danBapakDrs. YasrilYunus, M.SiselakupembimbingIIyang telahmemberikanilmupengetahuan, pemikiran, waktudanberbagimasukanyang sangatberhargadalampenyelesaianskripsiini. Serta ucapan terima kasih kepadapara dosenpengujiyakni Bapak BapakDrs.M.Fachri Adnan, M.Si, Ph.D, Bapak Prof. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.ddan BapakAdil Mubarak, S.IP, M.Si. sertaBapakDrs, Syamsir, M.Si, Ph.Dsekaligus DosenPenasehatAkademikpenulis.yangtelahmemberikanmasukan

dansaranyang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Jumiati, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
3. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Negara
4. Staf karyawan dan karyawan ke pustakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Drs, Suhermen, selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.
6. Bapak Drs, Yulnizar Kabid Pengembangan Kompetensi dan Pembina BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.
7. Ibu Kaidalimar, SH selaku Kasubbid Diklat BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.
8. Fungsional Umum Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.
9. Sahabat-sahabat Penulis Shendy Desria, Digna Kasandra, Nurwahidan Prasetyo serta teman-teman yang telah banyak membantu dan memberikan penulis semangat.
10. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2013.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisannya, semua ini karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang

ada pada penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Padang, Februari 2018

Delta BimaMulya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang	1
B. IdentifikasiMasalah	10
C. BatasanMasalah	10
D. RumusanMasalah	11
E. TujuanPenelitian	11
F. ManfaatPenelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. KajianTeoritis	13
1. ManajemenSumberDayaManusia	13
2. KonsepPengembanganSumberDayaManusia	14
3. PendidikandanPelatihan	21
4. KonsepKinerja	40
B. Penelitian Yang Relevan	44
C. KerangkaKonseptual	46
D. Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. JenisPenelitian	48
B. LokasiPenelitian	48
C. DefenisiOperasional	48

D. Populasi dan Sampel Penelitian	50
E. Jenis, Teknik dan Sumber Data	55
F. Instrumen Penelitian	55
G. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian.....	56
H. Teknik Analisis Data	60
BAB IV PEMBAHASAN	67
A. Temuan Umum	67
B. Temuan Khusus	81
C. Temuan Khusus Objek Penelitian	85
D. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 JenisDiklatTeknis BKPSDM Kabupaten Tanah Datar	51
3.2 JumlahPeserta Yang MengikutiDiklatTahun 2016 dan 2017.....	51
3.3 JumlahPeserta Yang MengikutiDiklatmenurutPopulasi	53
3.4 SkalaLikert	56
3.5 UjiValiditasPendidikandanPelatihan (X)	57
3.6 UjiValiditasVariabelKinerjaPegawai (Y)	58
3.7 Tingkat Realibilitas	59
3.8 UjiRealibilitasVariabelDiklat (X).... ..	59
3.9 UjiRealibilitas variable KinerjaPegawai (Y)... ..	60
4.1 JumlahPendudukPerkecamatanKabupaten Tanah Datar... ..	68
4.2 JumlahPegawai BKPSDM Kabupaten Tanah Datar 2017	73
4.3 KarakteristikRespondenBerdasarkanUsia	81
4.4 KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin	82
4.5 KarakteristikRespondenBerdasarkanMasaKerja	82
4.6 KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikanTerakhir	83
4.7 JenisDiklat Yang DiikutiResponden	84
4.8 Rata-Rata SkorIndikatorDiklat	86
4.9 Rata-Rata SkorIndikatorKinerja	88
4.10 UjiKolmogrov-Smirnov	90
4.11 UjiLinearitas	92
4.12 HasilUjiAutokorelasi	94
4.13 HasilUjiKoefisienDeterminasiDiklatTerhadapKinerjaPegawai	95
4.14 Anova	96
4.15 Hasil T VariabelDiklatterhadapKinerjaPegawai.....	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 KerangkaKonseptual	46
3.1 PengaruhAntarVariabeldalamUjiRegresi Linear Sederhana	65
4.1 HasilNormalitasKinerjaPegawai	89
4.2 HasilUjiHeterokedastisitas	91
4.3 HasilUjiLinearitas	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimana keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri sipil Presiden Republik Indonesia, menyatakan: “Bahwa untuk menciptakan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesional, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang merupakan

bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh”.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan salah satu sarana untuk pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada instansi pemerintah yang sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 pasal 70 ayat 6 mengatakan bahwa untuk mengembangkan karir pegawai Aparatur Sipil Negara adalah melalui pendidikan dan pelatihan, Seminar, Bimtek dan Sosialisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijaksanaan organisasi pada umumnya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar merupakan instansi/atau Badan yang bertanggungjawab dalam pengembangan profesi pegawai. BKPSDM Tanah Datar mempunyai misi yaitu mewujudkan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur secara optimal. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan

pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar terkait dengan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan Teknis (Diklat Teknis) pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara yang masih terkesan kurang eksis dalam melaksanakan pekerjaannya, karena masih belum berjalan secara optimal pada masing-masing instansi. Hal tersebut terlihat masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai tersebut belum mencukupi dalam segi kualitas/kompetensi. Dalam hal peningkatan mutu pegawai yang profesional maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar menjadi sentralitas kepegawaian yang melakukan pengembangan keprofesian pegawai melalui kediklatan atau menyelenggarakan diklat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah, dalam konteks disiplin ilmu pengetahuan yang menunjang aktivitas mereka untuk bekerja yang optimal, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tupoksi masing-masing perangkat daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar salah satu fungsinya yaitu melaksanakan

pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepegawaian di bidang kediklatan aparatur yang meliputi menyelenggarakan Diklat Dalam Jabatan (Diklat Struktural) dan Diklat Teknis. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar, diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan internal bidang kepegawaian pada masing-masing perangkat daerah/instansi khususnya bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar. Oleh karena itu kemampuan Sumber Daya Manusia pada masing-masing perangkat daerah/instansi dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural, Pendidikan dan Pelatihan atau kegiatan lainnya seperti, Bimtek dan sosialisasi yang relevan dengan bidang tugas pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar. Kegiatan tersebut dapat dilakukan apabila didukung dengan anggaran yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung yang memadai.

Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia melalui kediklatan tentu saja tidak terlepas dari rancang bangun (kurikulum diklat) dan kemampuan tenaga pengajar dalam memberikan mata diklat/materi diklat pada peserta,

sehingga diklat mencapai target atau sasaran kurikulum diklat itu. Kurikulum diklat adalah penentu proses pembelajaran dalam diklat, kalau kurikulumnya tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi maka sistem pembelajaran tidak tercapai dengan baik, begitu juga dengan tenaga pengajarnya yang harus memiliki kompetensi pengampuan mengajar materi yang telah ditetapkan dalam kurikulum tersebut sehingga sasaran dan tujuan akhir diklat dalam bentuk out-put diklat tersebut dapat tercapai dengan baik, sehingga makna diklat secara spesifiknya akan dapat dicapai sesuai dengan tujuan dan sasaran diklat yang diselenggarakan oleh penyelenggara diklat (OPD) yang bertanggung jawab dalam pengembanaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar.

Pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Tanah Datar masih terkesan belum menerapkan manajemen diklat yang baik seperti Rekrut tenaga pengajar yang mana tenaga pengajar belum mengacu kepada mata / materi diklat yang mereka ampu seolah-olah mereka hanya memaparkan slide dan menerangkan kepada peserta dengan arti kata bahwa tenaga pengajar yang direkrut tidak memenuhi syarat mengajar. Untuk rekrut pesertadimana peserta yang ikut pelatihan kadang kala tidak sesuai dengan permintaan peserta yang ikut diklat, sehingga yang ikut pelatihan hanya sekedar ikut-ikutan saja, dan akibatnya mereka tidak memahami materi diklat karena bukan tupoksinya, akibatnya adalah pekerjaannya tidak bisa diselesaikan dengan baik setelah mengikuti diklat dengan arti kata mereka hanya menjadi pendengar yang baik dalam diklat. Pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuannya

adalah untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai sasaran bagi pegawai yang mengikuti diklat sesuai dengan pekerjaan dan tupoksinya.

Adapun jenis Diklat yang diikuti oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah diklat dalam jabatannya sebagai pengampu tugas dan fungsinya yang mengarah kepada Diklat teknis dan fungsional. Diklat Teknis dan Fungsional sebagaimana yang tertuang dalam peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 pasal 8 (1) mengatakan bahwa diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dan ayat (2) mengatakan diklat dalam Jabatan terdiri dari diklat Kepemimpinan, diklat Fungsional dan diklat Teknis, dan selanjutnya untuk kediklatan Pegawai ASN juga terdapat dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 34 ayat 4 yang menyatakan Proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Gambaran diatas adalah pengemabangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan yang terfokus kepada kinerja pada Satuan Oragnisasi Perangkat Daerah (SOPD) di Kabupaten Tanah Datar yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar.

Materi pembelajaran yang diberikan dalam diklat teknis oleh tenaga pengajar lebih terfokus pada sasaran pekerjaan sehingga diklat yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tanah Datar dengan pola mengarah kepada kinerja Pegawai ASN dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tupoksinya seperti diklat teknis yang juga dapat diinterpretasikan serta diaplikasikan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugas Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Datar dengan Bapak Drs. Suherman tanggal 14 Maret 2017 mengatakan bahwa:

“Pendidikan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Tanah Datar adalah untuk mengembangkan wawasan Pegawai ASN yang menunjang Tugas Pokoknya dalam menjalankan aktivitasnya dan juga sebagai dasar untuk memahami pekerjaannya. Apabila mereka tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan dalam konteks pekerjaannya maka pekerjaan yang mereka lakukan akan tidak memberikan dampak atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya, dengan kata lain bahwa Diklat sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis karena banyak aturan atau regulasi yang belum mereka pahami dan mereka diharuskan menjalankan pekerjaan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Untuk eksistensinya maka mereka diberikan pendidikan pelatihan yang menyangkut kinerja.”

Misalnya diklat Teknis Perencanaan yang mana pegawai harus memahami tentang regulasi PP Nomor 8 Tahun 2008 “Tentang tatacara Penyusunan dan pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah” dan Permendagri 54 tahun 2010 “Tentang tatacara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, Oleh sebab itu Pegawai yang bekerja dalam mengelola anggaran perencanaan pembangunan daerah harus memahami aturan atau regulasi yang

sudah ditentukan. Untuk eksistensi pekerjaan pegawai tersebut perlu diadakan diklat yang menyangkut tentang Teknis Perencanaan. Apabila Pegawai yang mengelola perencanaan tidak memahami tentang regulasi yang telah ditetapkan maka mereka bekerja tentu terdapat kesalahan dalam mengelola Anggaran daerah sebagai pelaksanaan program kegiatan dalam rangka pelaksanaan pembangunan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan kesalahan yang fatal.

Suatu program pelatihan pasti telah banyak menghabiskan waktu, energi, serta biaya untuk pelaksanaannya, oleh karena itu setelah mengikuti proses diklat maka peningkatan kualitas peserta diklat sangat harus diketahui dan apakah peserta-peserta diklat berprestasi dalam bekerja di instansi tempat dia bekerja. Hal tersebut perlu dilakukan agar program pelatihan tidak sia-sia.

Pendidikan dan Pelatihan membentuk karakter pegawai untuk perubahan pola pikir dan memantapkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ASN Kabupaten Tanah Datar dan juga merubah perilaku ke arah positif individu. Hal ini dapat dilaksanakan apabila pelaksanaan diklat sesuai dengan bidang tugas yang diampu oleh pegawai, namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan penyelenggaraan diklat tersebut yang berpengaruh dalam proses in-diklat berdampak pada kurikulum, program, dan materi pelajaran serta tenaga pengajar yang tidak sesuai dengan proses pembelajaran diklat itu sendiri yang mana lebih menonjolkan ranah kognitif (melihat, mengingat, dan berfikir tentang informasi) dan psikomotor (hubungan dengan aktivitas fisik yang berkaitan dengan proses mental dan psikologi) ketimbang ranah afektif (mengenai sikap, minat, emosi dan minat hidup).

Selain dari kurikulum, tenaga pengajar, penyelenggara dan tempat pelaksanaan diklat yang paling krusial adalah peserta diklat yang direkrut melalui OPD masing-masing yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai aktivitas kesehariannya, sehingga tidak ada lagi peserta diklat yang bukan tupoksinya dapat mengikuti diklat karena akan berimplikasi terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya.

Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS yang telah mengikuti diklat akan terlihat perubahan terhadap kinerjanya dengan melakukan pasca diklat kepada SKPD terkait dalam menentukan implementasi kinerja pegawai tersebut.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum optimalnya Pelaksanaan diklat di Kab. Tanah Datar yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya manusia (BKPSDM).
2. Masih adanya ketidaksesuaian antara jadwal pembelajaran dengan penerapan
3. Masih rendahnya intensitas pekerjaan Pegawai ASN Kabupaten Tanah Datar.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis melakukan pembatasan masalah agar dapat mencapai sasaran. Pembatasan masalah yang dimaksud adalah “Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Tanah Datar”.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu : Apakah terdapat Dampak Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar “Dampak pendidikan dan pelatihan teknis terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan dan keilmuan yang terkait Ilmu Administrasi Negara, khususnya mata kuliah administrasi kepegawaian dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk.

- a. Pemerintah Kabupaten Tanah datar dalam hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia sebagai masukan dalam perbaikan pelaksanaan diklat di Kabupaten. Tanah Datar. Peneliti secara akademis dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti dalam

- b. menganalisa permasalahan yang terjadi dan sekaligus membandingkan dengan teori yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan.
- c. Peneliti secara akademis dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dan sekaligus membandingkan dengan teori yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan.