

**PENGARUH PRAJABATAN DALAM MEMAHAMI PEKERJAAN
SEBAGAI APARATUR PEMERINTAH BARU DI BKPL
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**WIWID
79309/2006**

ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai
Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman
Barat

Nama : Wiwid

NIM : 2006/79309

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Mei 2011

Disetujui Oleh:

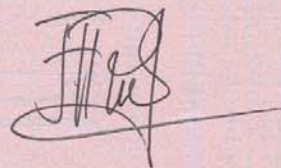
Pembimbing I



Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D

NIP.19570416 198602 1 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Faridah, M.Pd

NIP.19601028 198610 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada Hari Jum'at 13 Mei 2011 Pukul 15.15 s/d 16.00 WIB

Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat

Nama : Wiwid
NIM : 2006/79309
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Mei 2011

Tim Penguji:

	Nama
1. Ketua	: Drs. Dasman Lanin M.Pd, Ph.D
2. Sekretaris	: Dra. Hj. Faridah, M.Pd
3. Anggota	: Drs. Yasril Yunus, M.Si
4. Anggota	: Drs. Syakwan Lubis

Tanda Tangan



Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Azwar Ananda, MA.
NIP:196107201986021001

ABSTRAK

Wiwid. 2006/79309. Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat. Batasan masalah difokuskan kepada Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat, dan kendala-kendala yang dihadapi oleh BKPL dalam memberikan pemahaman tentang pekerjaan sebagai aparatur pemerintah yang baru melalui pendidikan dan pelatihan prajabatan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, karena penelitian ini hanya berusaha untuk membuat deskripsi, gambaran tentang suatu keadaan sebagaimana adanya. Lokasi penelitian BKPL Kabupaten Pasaman Barat, sedangkan informan penelitian menggunakan teknik purposif sampling dan yang menjadi informannya adalah *snowball sampling*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data adalah wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun metode yang di gunakan dalam teknik analisis data adalah reduksi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan.

Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat sudah berpengaruh terhadap pemahaman tentang pekerjaan, tapi Diklat yang dilakukan oleh BKPL Kabupaten Pasaman Barat hanya Diklat Prajabatan, hal ini disebabkan karena keterbatasan dana, padahal masih banyak Diklat-diklat lainnya yang sangat dibutuhkan oleh aparatur pemerintah. Diklat Prajabatan yang dilakukan oleh BKPL ini sudah sangat terasa manfaatnya oleh para peserta Diklat dimana peserta Diklat yang tidak tahu tentang tugas, fungsi dan wewenangnya dalam melakukan tugas nantinya sesuai dengan bagaimana dan dimana dia ditempatkan jadi tahu dan pengetahuannya bertambah. Tapi disini karena adanya kendala keterbatasan dana jadi Diklat hanya diberikan kepada aparatur pemerintah yang baru, sedangkan aparatur pemerintah yang lama juga sangat membutuhkan Diklat untuk meningkatkan kinerja mereka. Disini BKPL harus bisa mengatasi kendala-kendala untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PRAJABATAN DALAM MEMAHAMI PEKERJAAN SEBAGAI APARATUR PEMERINTAH BARU DI BKPL KABUPATEN PASAMAN BARAT”**. Salawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si dan Dra. Aina selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Drs. Karjuni Dt. Maani M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan pembimbing akademik.

4. Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd,Ph.D selaku pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dra. Hj. Faridah, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, informasi, dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Dra. Hj. Heni Candra Gustina, Bapak Drs. Syakwan Lubis dan Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si selaku tim penguji.
7. Bapak dan Ibu Dosen program studi Ilmu administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan yang bernilai.
8. Bapak Yusril, S.Pd Kabid Bidang Pendidikan dan Latihan beserta staf BKPL, Bapak Ibnu Hajar, SH sraf Dinas Koperasi Perindustrian, Perdagangan dan UKM, Ibu Neni Nurlina, S.Pt staf pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Peternakan.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku: Bapak Rusman dan Ibu Nurhayati serta Abang-abang dan Uni-uniku serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa khususnya, dorongan dan semangat untuk terus menjadi anak yang berprestasi dan dengan doa, semangat, serta dorongan itulah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Rekan-rekanku program studi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2006, terimakasih atas segala kebaikannya.
11. Semua teman-temanku yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan perhatian yang telah diberikan untuk penulis selama ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 27 April 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoris	9
1. Pengertian Pegawai	9
2. Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil	14
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	14
b. Tujuan Dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	17
c. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan	19
d. Proses Pendidikan dan Pelatihan.....	24
e. Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan...	25
f. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	26
B. Kerangka Konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	32
C. Informan Penelitian	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Alat Pengumpulan Data	34

G. Uji Keabsahan Data	34
-----------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian.....	38
B. Temuan Khusus.....	51
C. Pembahasan.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu dari 3 (tiga) Kabupaten Pemekaran di Provinsi Sumatera Barat yang terbagi atas 11 kecamatan. Kabupaten Pasama Barat merupakan hasil pemekaran dari kabupaten Pasaman. Terbentuk berdasarkan UU nomor 38 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat yang merupakan bagian dari 19 Kabupaten/kota yang ada di Propinsi Sumbar. Legalitas formal (peresmian) berdirinya Kabupaten Pasaman Barat dilakukan pada tanggal 7 Januari 2004 di Jakarta oleh Menteri Dalam Negeri bersama 24 Kabupaten Lainnya di Indonesia, sehingga tanggal 7 Januari tersebut ditetapkan sebagai hari ulang tahunnya kabupaten Pasaman Barat.

Dalam menjalankan roda pemerintahannya di bidang kepegawaian, pemerintahan Kabupaten Pasaman dibantu oleh Badan Kepegawaian Daerah yang semenjak diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pasaman Barat nama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) diubah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan (BKPL). Hal ini dirasa perlu untuk lebih mensinkronisasikan struktur organisasi perangkat daerah yang efesien, efektif dan proposional sesuai dengan potensi dan kemampuan daerah. Dengan demikian nama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan (BKPL) dapat dikatakan

masih baru, namun tugas dan fungsinya sama dengan Badan Kepegawaian Daerah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai Pengaruh yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan Pengaruh tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat merupakan suatu organisasi yang memerlukan aparatur yang mempunyai disiplin tinggi, loyalitas dan berkeinginan menjadi aparatur yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi kerja yang sungguh-sungguh.

Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan Pegawai Negeri Sipil salah satu pelaku Pembangunan Nasional diperlukan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dari beberapa disiplin ilmu, sehingga dalam melaksanakan tugas bisa berjalan dengan baik, untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dimaksud tentu melalui berbagai pelatihan pendidikan formal lainnya dalam arti luas.

Untuk mencapai keinginan tersebut Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat selalu melakukan pembinaan dan pendidikan terhadap Pegawai Negeri Sipil baik yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil maupun Calon Pegawai Negeri Sipil. Khusus bagi Calon Pegawai Negeri Sipil sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil

terlebih dahulu dididik melalui Diklat Prajabatan yang merupakan salah satu persyaratan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang mulai dilakukan oleh BKPL Kabupaten Pasaman Barat mulai dari tahun 2007 sampai saat ini.

Dasar Hukum Pelaksanaan Diklat Prajabatan Yaitu Terdiri Dari :

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.
2. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Solok Selatan, Dharmasraya, dan Pasaman Barat.
3. Undang-undang Nomor 32 Tahun Tentang Pemerintahan Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
7. Peraturan Daerah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Tujuan Diklat Prajabatan :

Tujuan dilaksanakan Diklat Prajabatan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk 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 persamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas Pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pimpinan yang baik.
5. Diklat Prajabatan merupakan syarat CPNS menjadi PNS.

Sasaran yang ingin dicapai dari kegiatan Diklat Prajabatan ini adalah Calon Pegawai Negeri sipil Daerah Kabupaten Pasaman Barat mulai pelaksanaan Diklat Prajabatan dari tahun 2007 angkatan I sampai IV yang terdiri dari 321 orang yang terdiri dari Gol III 187 orang, Gol II 93, Gol I 41 orang. Tahun 2008 angkatan I sampai IV yang terdiri dari 219 orang yang terdiri dari Gol III 113 orang, Gol II 91 dan Gol I 9 orang. Sedangkan pada tahun 2009 angkatan I sampai IV yang terdiri dari 169 orang yang terdiri dari Gol III 96 orang, Gol II 52 dan Gol I 19 orang. Jadi aparatur pemerintahan baru di Kabupaten Pasaman Barat yang telah mengikuti Diklat Prajabatan yang dilakukan oleh BKPL sejak tahun 2007 hingga tahun 2009 adalah sebanyak 709 orang yang terdiri dari Gol III sebanyak 396 orang, Gol II sebanyak 236 orang, dan Gol I sebanyak 69 orang.

Diklat Parajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, pengabdian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas, dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Bpk Yusril, S.Pd Kabid Diklat BKPL yang diwawancarai pada tanggal 3 November 2010 menyatakan bahwa:

“Pada umumnya CPNS tersebut banyak yang belum mengetahui atau memahami tentang tugas dan pekerjaan masing-masing instansi. Karena Selama menjadi panitia pelaksanaan Prajabatan saya mengamati banyaknya pegawai baru yang belum memahami secara umum tentang pokok-pokok kepegawaian”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji atau membahasnya lebih lanjut yang disajikan melalui tulisan dalam bentuk Proposal yang berjudul: **Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pada umumnya aparatur (PNS) yang baru belum memahami dan mengetahui aturan-aturan Kepegawaian
2. Pada umumnya aparatur (PNS) yang baru belum Memahami hak dan kewajiban serta larangan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil

3. Pada umumnya berpengaruh pada bertambahnya wawasan peserta, menambah ilmu pengetahuan serta merubah sikap dan perilaku ke arah yang lebih baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membatasi masalahnya yaitu bagaimana Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan, Sebagai Aparatur Pemerintah Baru, yang telah dilakukan oleh BKPL Kabupaten Pasaman Barat.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemahaman peserta prajabatan tentang pekerjaan sebagai aparatur pemerintah baru setelah mengikuti Diklat Prajabatan di BKPL Kabupaten Pasaman Barat?
2. Kendala-kendala apa saja yang ditemui oleh BKPL dalam memberikan pemahaman tentang pekerjaan kepada aparatur pemerintah baru di Kabupaten Pasaman Barat?

E. Fokus Penelitian

Supaya penelitian ini lebih terfokus dan mengingat keterbatasan kemampuan yang peneliti miliki, serta untuk mempertajam objek pembahasan, maka peneliti membatasi masalahnya, yaitu tentang Pengaruh Prajabatan Dalam Memahami Pekerjaan Sebagai Aparatur Pemerintah Baru di BKPL Kabupaten Pasaman Barat.

Karena Diklat Prajabatan merupakan syarat wajib untuk menjadikan seorang CPNS menjadi PNS, selain itu Diklat juga bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas

jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain itu Diklat Prajabatan ini bertujuan untuk memberi pelatihan kepada pegawai baru untuk lebih terfokus pada pekerjaan sesuai dengan tempat tugasnya karena pegawai itu diterima/direkrut dari kalangan umum yang terkadang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing sehingga dibutuhkanlah pendidikan dan pelatihan ini.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pemahaman peserta tentang pekerjaan setelah mengikuti Diklat Prajabatan di BKPL Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui Kendala-kendala yang ditemui oleh BKPL dalam memberikan pemahaman tentang pekerjaan kepada pegawai yang masih baru di Kabupaten Pasaman Barat.

G. Manfaat Penulisan

1. Dari Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sambungan pemikiran ilmiah terhadap pengembangan ilmu pengetahuan umumnya dan khususnya dalam administrasi kepegawaian.

2. Dari Segi Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah:

- a. Agar memberi kontribusi atau solusi terhadap Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Pasaman Barat dalam perbaikan administrasi kepegawaian di Kabupaten Pasaman Barat.

- b. Sebagai bahan bagi Daerah untuk dapat dijadikan acuan guna memahami berbagai permasalahan yang muncul dalam pengembangan administrasi kepegawaian di Pasaman Barat
- c. Bagi pembaca dan peneliti lain: diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, baik untuk keperluan serupa atau menambah wawasan.

BAB II

KAJIAN PERPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Pengertian Pegawai

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai.

A.W. Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu

organisasi kerana berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian yaitu :

- 1) Pegawai Negeri adalah unsure aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- 2) Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenagndan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang disebut CPNS adalah Warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi, dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepagawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat
 - a) Yang bekerja sama pada departemen. Lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi Negara, instansi vertical di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan.
 - b) Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
 - c) Yang diperbantukan atau dipekerjakan Pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
 - d) Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya.
 - e) Yang menyelenggarakan tugas Negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.

- 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

3) Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas Negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

c. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan sudah tentu disamping

kewajiban baginya juga diberikan apa-apa yang menjadi hak yang dapat diperoleh oleh seorang pegawai negeri.

Pada Pasal 4 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari seseorang pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara, abdi masyarakat wajib dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan ideologi Negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan Pemerintah. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara dan Politik Pemerintahan.

Dalam Pasal 5 Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan kedisiplinan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, sebab itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh anggota masyarakat.

Sejalan dengan itu Pegawai Negeri Sipil berkewajiban memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan, pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik. Pada pokok pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Maka Pegawai Negeri Sipil dituntut penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan.

2. Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 1995 : 75).

Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia (Susilo Martoyo, 1994:56).

Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas (Widjaja,1995:75).

Pengertian pelatihan menurut Wursanto (1989:60) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Untuk menghadapi tantangan global, maka salah satu upaya guna membangun PNS yang profesional dan meningkatkan kompetensinya adalah melalui pendidikan dan latihan (Diklat). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa dengan pelaksanaan Diklat, diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan kepada bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri sipil.

Siagian (2007:189) menyatakan, bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk mengembangkan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama: (1). Pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran, (2). Kedaluarsaan pengetahuan dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti,

misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan, (4). Persamaan hak memperoleh pekerjaan yang menjamin bahwa tidak seorang pun dalam organisasi yang mengalami deskriminasi apapun alasan dan kriterianya, karena semua anggota organisasi dan warga negara mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan, (5). Kemungkinan perpindahan pegawai, yaitu mobilitas pegawai selalu terjadi baik pada tingkat manajerial, profesional maupun pada tingkat teknis operasional, kenyataan ini menjadi tantangan bagi bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan keputusan LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001, untuk dapat membentuk sosok PNS dimaksud, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan latihan yang mengarah pada upaya peningkatan: Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, kompetensi teknis, manajerial atau kepemimpinannya, efesiensi, evektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi.

Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 4 disebutkan bahwa jenis Diklat terdiri dari Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Pasal 5 menyatakan bahwa Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari : Diklat Prajabatan Golongan I untuk PNS Golongan I, Diklat Prajabatan Golongan II untuk PNS Golongan II, dan Diklat Prajabatan Golongan III untuk PNS Golongan III. Sedangkan pasal 6 dalam PP No. 101 Tahun 2000 menyatakan bahwa CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat

Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS dan CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan

1) Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggungjawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyan & Rosidah, 2003:174) yaitu :

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d) Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
- e) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
- f) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Wursanto (1989:60), tujuan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a) Menambah pengetahuan pegawai.
- b) Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
- c) Mengubah dan membentuk sikap pegawai.

- d) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
- e) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
- f) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
- g) Mempertinggi stabilitas pegawai.

2) Tujuan dan manfaat Pendidikan dan Latihan Prajabatan

Tujuan dilaksanakan Diklat Prajabatan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d) Menciptakan persamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas Pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pimpinan yang baik.
- e) Diklat Prajabatan merupakan syarat CPNS menjadi PNS.

3) Manfaat Pendidikan dan Latihan

Menurut Wursanto (1989:60), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

- a) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai.
- b) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai.
- c) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

c. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Barnardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003:178), menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup :

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagan (2003:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

1) Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

2) Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut perilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan se jelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

3) Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Penetapan isi program terdiri dari kurikulum dan materi Diklat Prajabatan yaitu:

a. Materi latihan Prajabatan yang bersifat umum terdiri dari 4 (empat) kelompok mata pelajaran.

(1) Kelompok A, terdiri dari unsur-unsur :

- (a) Pancasila
- (b) Undang-Undang Dasar 1945
- (c) Garis-Garis Besar Haluan Negara

(2) Kelompok B, terdiri dari unsur-unsur :

- (a) Peraturan Perundang-Undangan
- (b) KORPRI

(3) Kelompok C terdiri dari pengetahuan perkantoran

(4) Kelompok D, terdiri dari unsur-unsur :

- (a) Tugas Pokok, Fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Departemen/Lembaga/Instansi yang bersangkutan;
- (b) Pengetahuan lain yang ditentukan oleh pimpinan Departemen/Lembaga/Instansi yang bersangkutan.

Kurikulum Diklat Prajabatan

Kurikulum yang dilaksanakan dalam diklat Prajabatan CPNS Golongan I, II dan adalah kurikulum yang sesuai dengan Keputusan LAN-RI No. 1 Tahun 2003 untuk diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II. Keputusan LAN-RI No. 2 Tahun 2003 untuk diklat Prajabatan CPNS Golongan III, serta Keputusan Kepala LAN-RI No. 2 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai negeri Sipil.

1. Untuk Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II (Ex. Honorer)

NO	MATA DIKLAT	JP
1	Dinamika Kelompok	6
2	Pola Pikir (Mind Setting) PNS	24
3	Sistem Penyelenggaraan Pemerintah NKRI	9
4	Kepementahan Yang Baik	9
5	Manajemen Kepegawaian Negara	9
6	Etika Organisasi Pemerintah	9
7	Pelayanan Prima	9
8	Budaya Kerja Organisasi Pemerintah	9
9	Percepatan Pemberantasan Korupsi	12
10	Manajemen Perkantoran Modern	9
11	Membangun Kerjasama Tim	9
12	Komunikasi Yang Efektif	9
13	Wawasan Kebangsaan Dalam Kerangka NKRI	9
14	PROGAM KURIKULER	
	a. Latihan Kesegaran Jasmani (SKJ, Jogging, Lari, Permainan dll)	18
	b. Baris Berbaris	6
	c. Tata Upacara Sipil	6
	d. Pengarahan Program	3
	e. Ceramah Umum / Muatan Teknis Substansi Lembaga	6
	f. Ceramah Kesehatan Mental Rohani	3
	JUMLAH JAM PELAJARAN	174

2. Untuk Diklat Prajabatan CPNS Golongan III (Ex. Honorer)

NO	MATA DIKLAT	JP
1	Dinamika Kelompok	12
2	Pola Pikir (Mind Setting) PNS	24
3	Sistem Penyelenggaraan Pemerintah NKRI	12
4	Kepementahan Yang Baik	12
5	Manajemen Kepegawaian Negara	12
6	Etika Organisasi Pemerintah	12
7	Pelayanan Prima	12
8	Budaya Kerja Organisasi Pemerintah	12
9	Percepatan Pemberantasan Korupsi	12
10	Manajemen Perkantoran Modern	12
11	Membangun Kerjasama Tim	12
12	Komunikasi Yang Efektif	12
13	Wawasan Kebangsaan Dalam Kerangka NKRI	12
14	PROGAM KURIKULER	
	a. Latihan Kesegaran Jasmani (SKJ, Jogging,Lari,Permainan dll)	21
	b. Baris Berbaris	6
	c. Tata Upacara Sipil	6
	d. Pengarahan Program	6
	e. Ceramah Umum / Muatan Teknis Substansi Lembaga	6
	f. Ceramah Kesehatan Mental Rohani	3
	JUMLAH JAM PELAJARAN	216

3. Untuk Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II (Umum)

NO	MATA DIKLAT	JP
1.	Dinamika Kelompok	6
2	Sistem Penyelenggaraan Pemerintah NKRI	6
3	Manajemen Kepegawaian Negara	6
4	Etika Organisasi Pemerintah	6
5	Pelayanan Prima	6
6	Budaya Kerja Organisasi Pemerintah	6
7	Manajemen Perkantoran Modern	6
8	Membangun Kerjasama Tim	6
9	Komunikasi Yang Efektif	6
10	Wawasan Kebangsaan Dalam Kerangka NKRI	6
11	PROGAM KURIKULER	
	a. Latihan Kesegaran Jasmani (SKJ, Jogging,Lari,Permainan dll)	6
	b. Baris Berbaris	6
	c. Tata Upacara Sipil	6
	d. Pengarahan Program	3
	e. Ceramah Umum / Muatan Teknis Substansi Lembaga	6
	f. Ceramah Kesehatan Mental Rohani	3
	JUMLAH JAM PELAJARAN	90

4. Untuk Diklat Prajabatan CPNS Golongan III (Umum)

NO	MATA DIKLAT	JP
1.	Dinamika Kelompok	12
2	Sistem Penyelenggaraan Pemerintah NKRI	9
3	Manajemen Kepegawaian Negara	9
4	Etika Organisasi Pemerintah	6
5	Pelayanan Prima	12
6	Budaya Kerja Organisasi Pemerintah	9
7	Manajemen Perkantoran Modern	12
8	Membangun Kerjasama Tim	9
9	Komunikasi Yang Efektif	9
10	Wawasan Kebangsaan Dalam Kerangka NKRI	6
11	PROGAM KURIKULER	
	a. Latihan Kesegaran Jasmani (SKJ, Jogging,Lari,Permainan dll)	15
	b. Baris Berbaris	6
	c. Tata Upacara Sipil	6
	d. Pengarahan Program	6
	e. Ceramah Umum / Muatan Teknis Substansi Lembaga	6
	f. Ceramah Kesehatan Mental Rohani	3
	JUMLAH JAM PELAJARAN	135

Sumber : BKPL Kabupaten Pasaman Barat

4) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

5) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

6) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses

transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

d. Proses Pendidikan dan Pelatihan

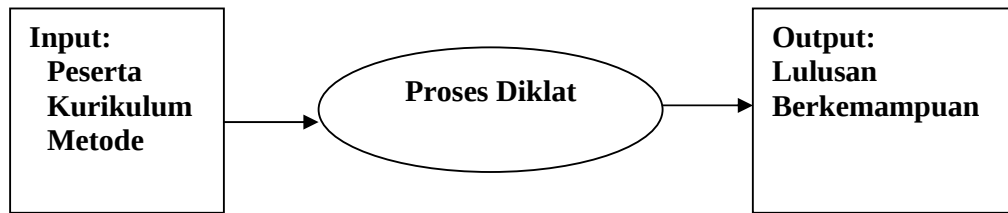
Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) (Soekidjo, 2003 : 31-32).

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, maney, materiil, dan methods*).

Sedangkan kurikulum merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Di dalam manajemen sumber daya (4M/dimaksudkan dalam input, sehingga hanya ada 3 unsur, yakni input, proses dan output).

Menurut Soekidjo (2003:32), secara skematis proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Proses Diklat Prjabatan

e. Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam melaksanakan pengembangan pegawai, ada beberapa kendala-kendala yang harus dihadapi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2005:85-86) kendala-kendala pengembangan yang dapat menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan an pelatihan sulit didapat.

3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

4) Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

f. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, terutama dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar (Siswanto, 2003:220).

Berhasil tidaknya program kegiatan pendidikan dan pelatihan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang dilakukan. Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sangat penting dilaksanakan. Sebab pada dasarnya implementasi program pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai yang berkemampuan. Untuk menilai program-program tersebut, bagian kepegawaian harus mengevaluasi kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan apakah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak.

Menurut Siswanto (2003:220-221), evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
- 2) Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
- 3) Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- 4) Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Menurut T. Hani Handoko (2000:119-120) secara ringkas evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Kriteria Evaluasi.
- 2) Tes Pendahuluan (*pretest*).
- 3) Para pegawai dilatih atau dikembangkan.
- 4) Test Purna (*post test*).
- 5) Transfer atau promosi.
- 6) Tindak

Menurut Soekidjo (2003:83-84), evaluasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Evaluasi Formatif

Evaluasi ini dilakukan di dalam proses pendidikan dan pelatihan yang sedang berlangsung. Evaluasi ini sangat diperlukan untuk mengadakan perbaikan proses belajar mengajar, termasuk kurikulum, metode mengajar dan sebagainya. Di samping itu, evaluasi formatif juga bertujuan untuk mendapatkan umpan balik

guna penyempurnaan, perbaikan rancangan dan pelaksanaan proses belajar mengajar selanjutnya.b.

2) Evaluasi Sumatif

Evaluasi ini dilakukan pada akhir suatu proses pendidikan dan pelatihan atau proses belajar mengajar. Tujuan utama evaluasi sumatif adalah untuk menentukan pendapat tentang keseluruhan proses belajar mengajar yang sudah selesai.

Menurut Yakub (1993:201), menyatakan bahwa evaluasi harus mencakup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar berikut :

- a) Program.
 - b) Penyaji atau pengajar.
 - c) Peserta pelatihan.
- 3) Hasil-hasil pekerjaan.

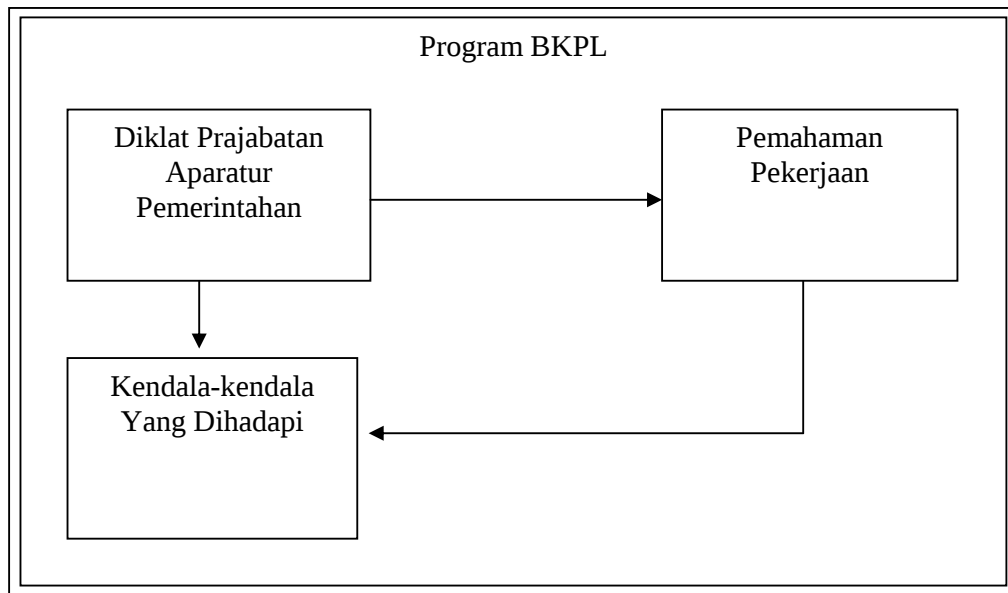
B. Kerangka Konseptual

Penelitian ini melihat bagaimana Pengaruh Diklat Prajabatan terhadap pemahaman pekerjaan sebagai aparatur pemerintahan yang masih baru dalam upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas

dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, serta berdasarkan Undang-Undang yang mengatur tentang tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan maka dapat ditarik suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Diklat Prajabatan yang dilakukan oleh BKPL Kabupaten Pasaman Barat telah mempengaruhi pemahaman kerja aparatur pemerintahan yang baru yang meliputi pemahaman kerja tentang pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kualitas kerja. Diklat prajabatan juga memberikan pemahaman kerja kepada aparatur pemerintahan yang baru dengan membekali peserta dengan materi-materi tentang dinamika kelompok, sistem penyelenggaraan pemerintahan NKRI, manajemen kepegawaian Negara, etika organisasi pemerintah, pelayanan prima, budaya organisasi pemerintah, komunikasi yang efektif serta wawasan kebangsaan dalam kerangka NKRI. BKPL sebagai Badan yang melaksanakan Diklat bagi aparatur pemerintah, berperan dalam memberikan pemahaman kepada aparatur pemerintahan yang baru di Kabupaten Pasaman Barat. Peserta yang mengikuti Diklat Prajabatan dibekali dengan materi-materi yang berhubungan dengan tupoksi masing-masing instansi Sehingga aparatur yang telah mengikuti Diklat Prajabatan akan lebih siap untuk melaksanakan tugasnya masing-masing setelah mengikuti Diklat yang dilaksanakan oleh BKPL.

2. Kendala-kendala yang ditemui oleh BKPL dalam meningkatkan kinerja aparatur melalui Diklat seperti (1) kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKPL,(2) keterlambatan Instruktur dan peserta Diklat ke lokasi Diklat.

B. Saran

1. Pemahaman kerja yang dilakukan oleh BKPL kepada aparatur pemerintahan yang baru melalui Pendidikan pelartihan Prajabatan alangkah lebih baiknya jika Badan Diklat Kabupaten dapat melakukan Diklat-diklat yang lainnya, karena tidak hanya aparatur pemerintah yang baru saja kinerjanya yang harus ditingkatkan, tapi aparatur pemerintah yang lama juga harus meningkatkan kinerjanya.
2. BKPL Kabupaten Pasaman Barat harus bisa mengatasi kendala-kendala yang menghambat proses peningkatan kinerja aparatur pemerintah dalam hal Diklat sehingga dapat menciptakan aparatur pemerintah Kabupaten Pasaman Barat yang cerdas dan Profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Malayu Hasibuan S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji
- Hani Handoko T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hadipoerwono. 1987. *Tata Personalia*. Bandung : Djamban
- Koentjaraningrat.1991. *Kebudayaan Mentalitas dan pembangunan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ut.
- Moleong, Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung :Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S.1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Siagan, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____ 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Susilo Martoyo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Widjaja. A.W, 2006. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Bumi Aksar
- Wursanto, 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta: Kanisius
- Yakub M Suyuti. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gaya Media Pratama