**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG**

**Anggi Rizky Julianti**

Dra. Hj. Nanik Pujiastuti, M.Si dan Wesley Liano Hutasoit, S.Sos, M.Sp

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*,* ***“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap*** ***Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur”*.**di bawahbimbingan Ibu Dra.Hj. Nanik Pujiastuti, M.Si and Bapak Wesley Liano Hutasoit, S.Sos., M.Ap.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian atau penjelasan yang digunakan adalah kuanlitatif digunakan menganalisis pengaruh antara varibel penelitian. Jenis data yang digunakan kusioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Definisi Konsepsional Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, tugas belajar serta promosi akan meningkatkan hasil kerja pegawai secara kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu dan dampak interpersonalnya, dan definisi OprasionalMenurut Sugiyono (2006:2), “Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu dan dampak interpersonal.

Dari hasil penelitian pada analisis data perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 1.898 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (1.898 > 1.667), dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. sedangkan untuk R Square yang diperoleh sebesar 0.740, yang artinya bahwa 74% kinerja pegawai mempunyai pengeruh yang positif terhadap pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai,Bappeda**

**ABSTRACT**

**Anggi Rizky Julianti** NPM: 16.11.1001.3509.211, Public AdministrationScience Program, Department of State Administration, Faculty of Social and Political Sciences, ***"The Influence of Human Resource Development on*** ***Employee Performance At Bappeda Office of East Kalimantan Province".*** underthe guidance of Miss. Dra. Hj. Nanik Pujiastuti., M.Si and Mr. Wesley Liano Hutasoit, S.Sos., M.AP.

The purpose of this study is to find out how much influence the development of human resources on the performance of employees of the office of Bappeda of East Kalimantan Province. The type of research or explanation used is kuanlitatif used to analyze the influence between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

Conceptual Definition Human resource development is to improve, increase employee knowledge in terms of theoretical and practical knowledge through education and training, non-training activities, study assignments and promotions will improve employee work performance in quality, quantity, attendance, timeliness and the interpersonal impact, and definition of Operations According to Sugiyono (2006: 2), "A variable is an attribute, trait or value of a person, object or activity that has certain variations that are determined by researchers to be studied and conclusions drawn." The independent variable is the variable that is the cause of the dependent variable. The dependent variable is a variable that is influenced by the independent variable. The dependent variable in this study is employee performance.

Employee performance is the result of work in terms of quality, quantity, attendance, timeliness and interpersonal impact

From the results of research on hypothesis data analysis through t test obtained t arithmetic for human resource development variable of 1.898 where t arithmetic greater than t table (1.898> 1.667), with a significant level of 0.002 <0.05 then Ho rejected or Ha received, so that partially there is a significant positive influence between the development of human resources on employee performance. while for R Square obtained for 0.740, which means that 74% of employee performance has a positive pengeruh on human resource development.

**Keywords: Human Resources, Employee Performance.Bappeda**.

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselenggara dengan baik (Soekidjo Notoatdmodjo, 2003:5).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan, bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendaya-gunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi, .

2

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja dengan maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitas diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Melalui peraturan daerah Provinsi Kalimantan Timur nomor 46 tahun 2008 tentang Terbentuknya lembaga perencanaan pembangunan yang handal Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, maka berdirlah Badan Perencanaan Pembangunan Darah Provinsi Kalimantan Timur sebagai unsur dipimpin oleh seorang kepala kantor yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekertaris daerah.

Untuk merealisasikan terwujudnya bappeda Provinsi Kalimantan Timur berlandaskan ekonomi kerakyatan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yag diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

3

Adapun yang menjadi tugas dan tujuan dari Bappeda Provinsi Kalimanyan Timur. adalah menangani dan sekaligus mengawasi kelancaran jalannya roda pemerintahan. Dan merekalah yang paling berkompeten dalam segala urusan perencanaan pembangunan rencana jangka pendek,, menengah dan jangka panjang mengenai pemerintahan daerah kabupaten/kota.

Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu kinerja pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti diklat (alumni peserta diklat). Evaluasi diklat hanya dalam bentuk *output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya. *Output* dari diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan perilaku alumni peserta diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja (Miftah Thoha, 2005:67).

Banyaknya peserta didik yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karier mengakibatkan peserta didik setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustasi dan kekecewaan bagi para pegawai khususnya bagi pegawai

yang tidak punya beban kerja, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

1. RUMUSAN MASALAH

“Apakah ada pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Di bidang Ke Pegawaian pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?”.

1. METODE PENELITIAN

**3.1. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variabel Kinerja Pegawai

**3.2. Populasi Dan Sampel**

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampel atau sampel bertujuan, dengan cara mengambil subjek dan didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Sedangkan populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai baik yang berstatus PNS maupun TK2D di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 35 orang dan TK2D sebanyak 41 orang.

Karena objek penelitian ini adalah kurang dari 100 orang, maka populasi yang diambil oleh peneliti adalah 76 orang/responden.

**3.3. Definisi Operasional**

1. Pengembangan sumber daya manusia (X) dengan indikator:
   1. Diklat Pra Jabatan
   2. Kegiatan non-diklat
   3. Tugas Belajar
   4. Promosi
2. Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator:
3. Kualitas
4. Kuantitas
5. Ketepatan waktu
6. Kehadiran
7. Dampak interpersonal
8. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**Sejarah Bappeda Provinsi Kalimantan Timur**

Dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah serta untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka dibentuklah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana ditetapkan dalam keputusan **Presiden Nomor 15 tahun 1974 tanggal 18 Maret 1974** yang diperbaharui melalui **Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun** **1980** tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan **Surat Keputusan Mendagri tanggal 7 Juli 1974** tentang susunan organisasi dan tatakerja badan perencanaanan pembangunan daerah yang lebih lanjut oleh Menteri Dalam Negeri diatur dalam Surat Keputusan No. 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II.

**4.2. Hasil Penelitian**

**A. Karakteristik responden**

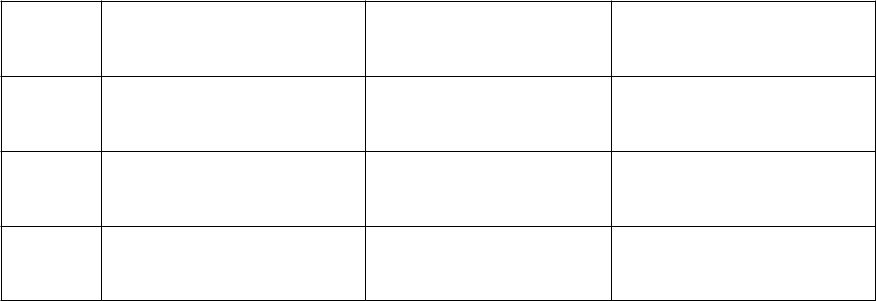
Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik itu aparatur sipil negara (ASN) maupun TK2D yang berjumlah 76 orang. Dari hasil penelitian telah terkumpul sejumlah data yang diperlukan, data identitas responden, dan tanggapan responden tentang variabel pengembangan sumber daya manusai dan kinerja pegawai.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat Jenis Kelamin responden laki-laki sebanyak 54 orang/responnden atau 71.05% dan responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang/responden atau 28.95%. Hal ini dikarenakan kegiatan di Bappeda Provinsi Kalimantan Timur lebih dominan kegiatan lapangan, maka diperlukan orang-orang yang mempunyai stamina prima

1. **Umur responden**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

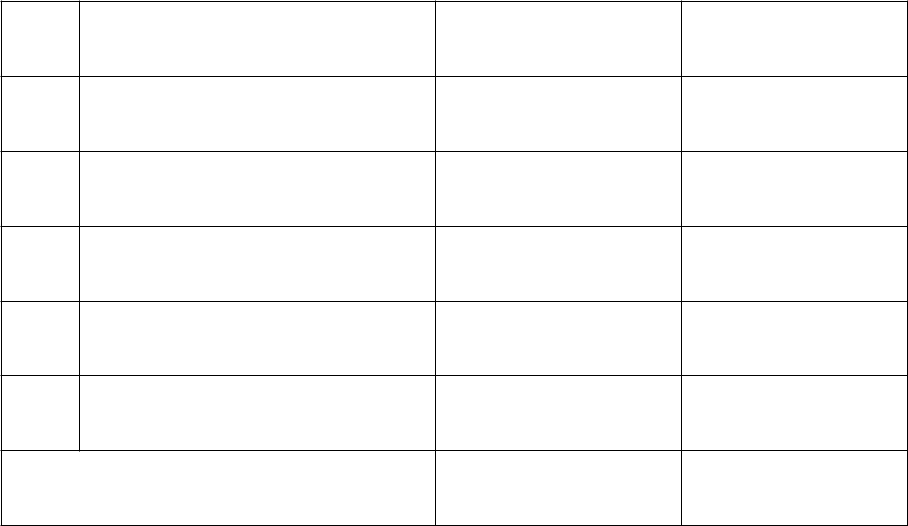
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | Usia (Tahun) | **Jumlah** | **(%)** |
| 1 | < 20 | 8 | 10.53 |
| 2 | 21-30 | 21 | 27.63 |
| 3 | 31-40 | 15 | 19.74 |



1. **Pendidikan terakhir responden**

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **(%)** |
| 1 | SLTP | - | - |
| 2 | SLTA/Sederajat | 14 | 18.42 |
| 3 | Diploma III | 26 | 34.21 |
| 4 | Strata 1 (S1) | 26 | 34.21 |
| 5 | Strata 2 (S2) | 10 | 13.16 |
|  | **Jumlah** | **76** | **100** |

****

*Sumber : data yang diolah-penelitian*

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

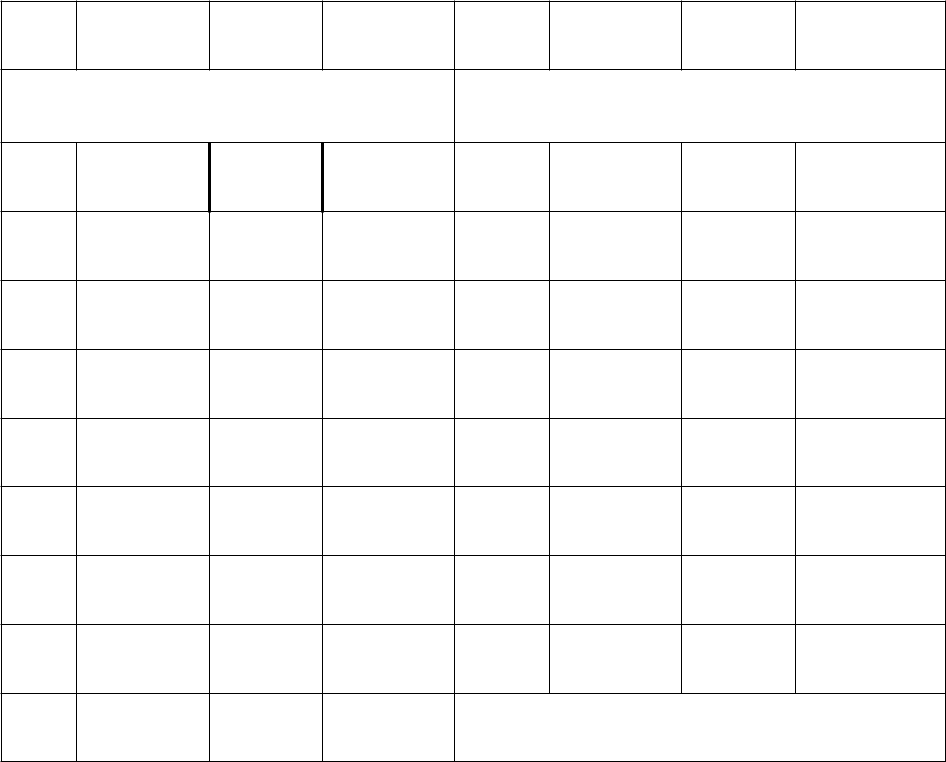
1. **Analisa Data**
2. **Uji Validitas**

Di sini hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dan suatu instrument dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendah validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud.

Valid tidaknya indeks korelasi Product Moment Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Di sini jumlah sampel 76 orang/responden, nilai dari rtabel adalah 0,226 dan bila probabalitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan rhitung > rtabel (0,226) maka dinyatakan valid dan sebaliknya tidak valid. Untuk menguji validitas ini menggunakan bantuan program komputer berupa SPSS for Windows ver. 17.

Tabel 4.30 : Uji Validitas Instrumen Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | R hitung | Ket. | R tabel | No | R hitung | Ket. | R tabel |
|  | Pengembangan SDM | | |  | Kinerja Pegawai | |  |
| 1 | 0.320 | Valid | 0.226 | 1 | 0.667 | Valid | 0.226 |
| 2 | 0.380 | Valid | 0.226 | 2 | 0.365 | Valid | 0.226 |
| 3 | 0.439 | Valid | 0.226 | 3 | 0.534 | Valid | 0.226 |
| 4 | 0.455 | Valid | 0.226 | 4 | 0.614 | Valid | 0.226 |
| 5 | 0.336 | Valid | 0.226 | 5 | 0.445 | Valid | 0.226 |
| 6 | 0.415 | Valid | 0.226 | 6 | 0.391 | Valid | 0.226 |
| 7 | 0.259 | Valid | 0.226 | 7 | 0.350 | Valid | 0.226 |
| 8 | 0.490 | Valid | 0.226 | 8 | 0.323 | Valid | 0.226 |
| 9 | 0.391 | Valid | 0.226 |  |  |  |  |



1. **Uji Reliabilitas**

Reliabel tidaknya indeks korelasi Product Moment Pearson dengan level

signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Di sini jumlah sampel 76, nilai dari

rtabel adalah 0,226 dan Cronbach’s Alpha > rtabel (0,226), dari variabelpengembangan sumber daya manusia Cronbach’s Alpha (0.811) > rtabel (0. 233), untuk variabel kinerja pegawai Cronbach’s Alpha (0.816) > rtabel(0.233).

1. ***Analisis Regresi Linier Sederhana***

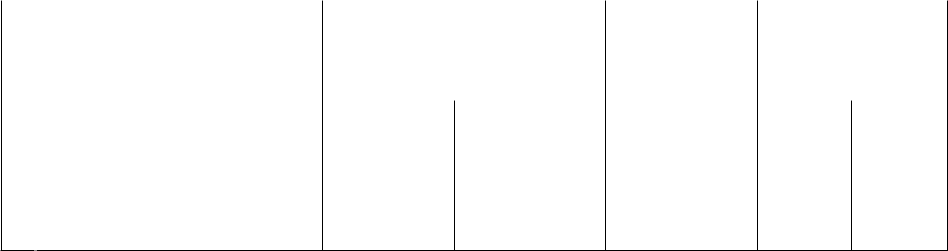
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) (X), terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program sofware SPSS f o r Windows ver. 17, menunjukkan bahwa :

Tabel 4.31 Hasil pengolahan data coefficients dengan program SPSS

for windows ver. 17

Coefficientsa

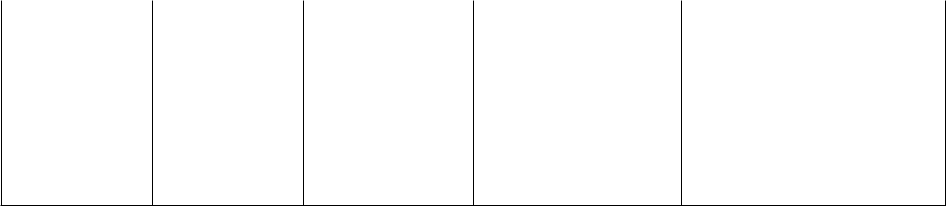
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | | Standardizes |  |  |
|  | Coefficients |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Model |  |  |  |  |  |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 (Constant) | 18.001 | 3.274 |  | 5.499 | .000 |
| pengembanga SDM | .158 | .057 | .306 | 2.769 | .005 |



a. Dependent variabele ; KinPengembangan SDM

*Sumber : Data yang diolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.32 | Hasil pengolahan data model summary | | | degan program |
|  | SPSS for windows ver. 17 | | |  |
|  |  | Model Summary | |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | Adjusted R | Std. Error of the |
| Model | R | R Square | Square | Estimate |
|  |  |  |  |  |
| 1 | .706a | .794 | .082 | 1.524 |



1. Predictors (Constant), Pengembangan SDM

*Sumber : Data yang diolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows ver, 17 tersebut pada tabel 4.31, maka akan dapat ditarik penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 18.001 menunjukkan bahwa jika pengembanga sumber daya manusai (X) sebesarannya sama dengan 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 18.001 skala ukur.

Koefisien regresi (b) 0.156 adalah koefisien regresi untuk variabel pengembanga sumber daya manusai (X), yang menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan satu satuan untuk variable pengembanga sumber daya manusai (X), maka variabel kinerja Pegawai

(Y) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0.156.

1. Koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan hubungan antar variable-variabel yaitu pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analis regresi yang

terdapat pada tabel diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,706, R 2 sebesar 0.794 yang berarti terdapat hubungan antara variabel pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 79.4%, dan 20.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

1. **Uji Statistik**

Guna menguji hipotesis yang berikutnya adalah dilakukan dengan

menggunakan Uji t atau parsial yaitu pengujian untuk mengetahui besar kecilnya keeratan hubungan variabel pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) Pada Bappeda Provinsi Kalimantan Timur pada pengujian ini H0 ditolak dengan menunjukkan besarnya thitung (2.769) > ttabel. (1,665). Yaitu menunjukkan Variabel X (pengembanga sumber daya manusai) sebesar 2.769 > 1.665.

Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat tingkatan keeratan hubungan dari variabel pengembanga sumber daya manusai terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Sehingga dari hasil penelitian membuktikan bahwa dengan pengembanga sumber daya manusai yang di terapkan kepada pegawai berdampak pada

kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

1. **Pembahasan**

Setelah ditemukan data yang dinginkan oleh peneliti, baik dari hasil interview dan kuesioner/angket, maka peneliti akan menganalisa temuan yang ada dan memodifikasi dengan teori yang ada kemudian membangun teori yang baru serta menjelaskan tentang implikasi-implikasi dari hasil penelitian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teknik analisa data dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dari data yang peneliti peroleh baik melalui interview dan kuisioner/angket serta data dari pihak-pihak yang mengetahui tentang data yang peneliti butuhkan. Berdasarkan penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka jawaban atas pertanyaan dan perumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

**Adakah pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.**

Untuk menjawab rumusan masalah ini digunakan perhitungan hipotesis dengan koefisien korelasi, karena koefisien korelasi menggambarkan apakah ada pengaruh atara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment*.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa Ha diterima, yang artinya terdapatpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.794 antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Bappeda Provinsi Kalimantan Timur. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja, ini terbukti dengan besarnya *R2* sebesar 0.794 yang artinya 79.4% berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan selebihnya 20.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0.794. berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kategori tinggi. Dari r hitung yang diperoleh sebesar 0.890, bila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.226, maka didapat r hitung lebih besar dai r tabel (0.816 > 0.226). Dengan demikian hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi adalah signifikan dan hipotesis alternative yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji “t”, diperoleh t hitung sebesar 2.769. selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk = 74, maka diperoleh t tabel sebesar 1.665. Dengan demikian dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2.769 > 1.665), dan t hitung berada pada daerah Ha (Hipotesis alternative). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 2.769.
3. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap

kinerja pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 79.4% dan sisanya sebesar 20.6% dipengaruhi oleh factor lain diluar dari penelitian ini.

**5.2. Saran**

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu produk pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan dengan kebutuhan kekinian pegawai, sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya. Di samping itu untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.
2. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya, guna mendorong pegawai mencapai kinerjanya yang lebih baik, dengan demikian kepuasa pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas.
3. Bagi penulis yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel
4. yang sudah ada dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2003. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*** Jakarta: PT Rineka Cipta

Bungin, Burhan, 2006, ***Metodologi Penelitian Kuatitatif: Komunikasi Ekonomi***

***dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya,*** Jakarta: Kencana.

Fathoni, Abdurrahman, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta :

Rineka Cipta.

Hasibuan, SP. Melayu. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara

LAN dan DEPDAGRI, 2007, ***Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia,***

***Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,*** Jakarta.

----------------------------, 2007, ***Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia***

***Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber*** ***Daya Manusia,*** Bandung : Reflika Diatama.

Moekijat, 2000, ***Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,*** Bandung :

Mandar Maju.

Moenir, A.S, 2000, ***Manajemen Personalia,*** Jakarta : Rineka Cipta.

Nawawi, H, Hadari, 2001, ***Instrumen Penelitian Bidang Sosial,*** Yogyakarta :

Gajah Mada University Perss.

Notoadmodjo, Prof. Dr. Soekidjo, 2003, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia,*** Jakarta : Rineka Cipta.

Sastradipoera, Komaruddin, 2002, ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu***

***Pendekatan Fungsi Operatif.*** Bandung : Kappa-Sigma.

Shadily, Hasan, 2000, ***Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia,*** Jakarta : Rineka Cipta.

Sitomorang, Bilson, 2003, ***Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan,*** Jakarta : Gramedia Pustaka.

Singarimbun, Masri dkk, 2000, ***Metode penelitian Survei,*** Jakarta : LP3ES

Sugiyono, 2005, ***Metode Penelitian Administrasi,*** Bandung : PT. Alfabeta.

---------------, 2011. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D.***

Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia :***

***Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek ORganisasi Publik,*** Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suprihanto, John, 2001, ***Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,*** Yogyakarta : BPFE.

Thoha, Miftah, 2005, ***Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia,*** Jakarta :

Kencana.

Tim Dosen Administrasi IKIP Malang, 2000, ***Pegawai dan Administrasi,*** Malang.

Winardi, 2002. ***Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem***. Bandung :

Mandar Maju

4

1. **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan suatu asset yang tidak ternilai harganya yang dimiliki suatu organisasi serta dapat memberikan konstribusi yang sangat berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, serta produktif dan kompetitif. Sumber Daya Manusia merupakan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk menjadi lebih profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang profesional sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi untuk bisa bersaing di era global dalam rangka mewujudkan Pembangunan Nasional.

Untuk mewujudkan Pembangunan Nasional, dituntut adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan itu sendiri. Kegiatan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sejalan dengan itu, kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggara pemerintah dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan. Dari sini kita dapat menggunakan konsep efektivitas sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

Efektivitas merupakan suatu konsep strategis bagi kelangsungan hidup organisasi karena merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan dan saran organisasi. Efektivitas dapat diwujudkan dalam pemanfaatan waktu yang tepat serta prosedur kerja yang tepat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting untuk penigkatan akselerasi suatu pembangunan dalam bidang Napapun juga. Karena kualitas menyangkut peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Setiap organisasi harus memperhatikan *skils, knowledge, dan ability* atau kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Menigngat pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu dari upaya pengembangan sumber daya manusia, maka hal tersebut menjadi masalah pokok dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Notoatmodjo (2009:8) “pengembangan sumber daya manusiasecara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan,pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.”

Dalam rangka pencapaian tujuan nasional yang tercantum dalam pembukuan UUD 1945, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik – baiknya atas dasar sistem karir berdasarkan pasal 31 UU No.43 tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian yang berbunyi bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Disini, sangat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas aparatur Negara.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan kepada pegawai atau karyawan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mampu menciptakan efisiensi kerja yang diharapkan, maka pengembangan pegawai dititikberatkan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan disamping untuk meningkatkan profesionalisme setiap pegawai. Pelaksanaan diklat pegawai perlu diupayakan, karena berpengaruh langsung terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri.

Pendidikan dan Pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan topik yang penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia yaitu usaha meningkatkan keunggulan bersaing dalam organisasi. Adanya berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis, lingkungan kerja yang menghendaki organisasi harus melakukan pendidikan dan pelatihan SDM secara lebih proaktif demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Oleh sebab itu, pusat pendidikan dan pelatihan di setiap institusi mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai guna meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dilingkungan institusi tersebut yang akan memberi dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan.

Sedangkan untuk kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, di bentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan perangkat pemerintah daerah. Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Badan Kepegawaian mengatur prinsip, kedudukan, tugas dan fungsi BKD agar berhasil guna dan berdaya guna dalam melaksanankan tugasnya.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawahi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan , yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan menajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk menyiapkan peraturan perundang – undangan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan undang – undang yang berlaku serta menyiapkan kebijakan teknis mengenai pengembangan kepegawaian daerah dan lain – lain.

Mengingat semakin kompleksnya tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan pada kantor BKPP, maka kebutuhan akan Diklat juga sangat penting untuk pola pengembangan sumber daya manusia atau dalam hal ini ASN melalui Diklat cukup banyak dilakukan. Penyelenggaraan suatu kegiatan Diklat yang efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya Diklat itu sendiri maupun lingkungan psikologis yang medukungnya. Dalam hal ini, SDM penyelenggara Diklat tersebut haruslah seseorang yang memiliki berbagai kompetensi. Tercapainya tujuan dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, tentunya sangat dipengaruhi dengan adanya pelaksanaan Diklat secara efektif, terencana, terprogram sesuai dengan kemampuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan pengamatan penulis, kelemahan dalam sistem Diklat yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu adalah Diklat Prajabatan belum mampu menyadarkan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai yang telah mengikuti Diklat Prajabatan belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal bagi pengembangan awal mereka sebagai Aparatur Sipil Negara.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Mengapa Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kutai Timur kurang Efektif?

1. **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat Deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami mengapa Pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu kurang efektif.

Untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi yakni metode yang menitikberatkan pada pengamatan langsung di lokasi penelitian guna melihat dan mengetahui secara pasti mengenai Efektiftas Pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

2. Wawancara

Wawancara yakni kegiatan tanya jawab lisan antara 2 orang atau lebih secara langsung, wawancara dilakukan guna menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba (2001:266) yang dikutip oleh Lexi J.Moleong, antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan- kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan- kebulatan sebagai yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekana anggota.

3. Dokumentasi

Telaah dokumen yaitu mengkaji dokumen-dokumen baik berupa buku referensi maupun peraturan atau pasal yang berhubungan dengan penelitian ini guna melengkapi materi-materi yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam penilitian tentang Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu,yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peserta Diklat dilatih untuk berbagai macam pekerjaan atau hal – hal yang bersifat mendidik dan cocok untuk pekerjaan mereka agar setelah kembali ke instansi mereka dapat menerapkan ilmunya di instansi masing– masing.
2. Widyaswara merupakan PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah.
3. Kurikulum diklat mengacu pada kompetensi jabatan. Penyusunan dan pengembangan kurikulum diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara diklat, peserta dan alumni diklat serta unsure lainnya.
4. Proses yang dimaksud adalah aktivitas – aktivitas peserta Diklat yang akan dilakukan sebagai bagian dari transformasi ilmu dan praktek,
5. dimana peserta dapat leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam pelaksanaan Diklat juga peserta membutuhkan ketenangan dalam belajar dan keleluasaan untuk berdiskusi yang merupakan hal yang tidak terpisahkan dari proses Diklat.
6. Sarana Prasaran. Dalam pelaksanaan Diklat juga peserta membutuhkan sarana prasaran yang yang reprsentatif untuk menciptakan ketenangan ketenangan dalam belajar dan keleluasaan untuk berdiskusi yang merupakan hal yang tidak terpisahkan dari proses Diklat.
7. Evaluasi Hasil Diklat Prajabatan adalah Evaluasi dalam Diklat Prajabatan dilakukan oleh Lembaga Diklat Instansi yang bersangkutan dan atau Instansi Pembina untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan dan tingkat pencapaian kinerja penyelenggara Diklat.

Didalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa tahapan antara lain:

1. Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap *key informan* yang *compatible* terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
2. Reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk
3. memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.
4. Penyajian data (*data display)* yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik jaringan, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan.
5. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data-data dapat diuji validitasnya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang merupakan perangkat pemerintah daerah menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Badan Kepegawaian mengatur prinsip, kedudukan, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah agar berhasil guna dan berdaya guna dalam melaksanankan tugasnya.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan Sekretaris Daerah. BKPP kini mengelolah data dan informasi seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kabupaten Mahakam Ulu dengan jumlah lima ribu tiga ratus dua puluh (5320) orang Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Mahakam Ulu

**4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.2.1. Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada BKPPD Kabupaten Mahakam Ulu**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil agar dapat menghasilkan sosok ASN yang bertanggung jawab, bermoral, professional serta dapat mejadi acuan bagi masyarakat luas, bangsa dan Negara.

**4.2.2. Diklat Prajabatan**

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CASN menjadi ASN. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan ASN, Diklat Prajabatan terdiri dari 3 (tiga) jenjang Diklat Prajabatan, yaitu :

a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS GolonganI,

b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II, c. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III,

**4.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Diklat**

**Prajabatan**

Penetapan peserta Diklat bersifat selektif dan merupakan penugasan instansi yang bersangkutan untuk memenuhi persyaratan kompetensi jabatan. Persyaratan umum bagi calon peserta Diklat Prajabatan menurut UU Nomor 101

Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai adalah sebagai berikut :

a. Memiliki potensi untuk dikembangkan

b. Memiliki motivasi tinggi untuk pengembangan diri

c. Mampu menjaga reputasi dan kredibilitas sebagai PNS

d. Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi e. Berprestasi baik dalam melaksanakan tugas

f. Serta sehat jasmani dan rohani

**4.2.4 Evaluasi Hasil Diklat Prajabatan**

Evaluasi dalam Diklat Prajabatan dilakukan oleh Lembaga Diklat Instansi yang bersangkutan dan atau Instansi Pembina untuk mengetahui perkembangan

pelaksanaan dan tingkat pencapaian kinerja penyelenggara Diklat. Evaluasi menurut UU Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara, evaluasi dilakukan terhadap : Kurikulum, peserta, Widyaaswara, Sarana prasarana, Penyelenggara, metode diklat dan jangka waktu pelaksanaan.

**4.3 Pembahasan**

Pelaksanaan Diklat Prajabatan merupakan tahap awal begi pengembangan Calon Aparatur Sipil Negara untuk membentuk kepribadian sebelum menjadi Aparatur Sipil Negara untuk lebih disiplin dan lebih terarah menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur Negara. Pelaksanaan Diklat Prajabatan mengacu kepada UU Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

UU ini menjadi dasar pelaksanaan Diklat Prajabatan maupun Diklat Dalam Jabatan. Mulai dari peserta diklat, widyaswara, sarana prasarana, waktu dan tempat pelaksanaan, kurikulum, dan proses Diklat tersebut, indikator tersebut juga dikemukakan oleh syadam (2006) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan Diklat. dari hasil penelitian dilapangan faktor – faktor tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Peserta Diklat

Peserta diklat merupakan faktor terpenting terselenggaranya suatu Diklat. CASN merupakan Warga Negara Indonesia yang melamar dan lulus seleksi dan berhak untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil jika telah mengikuti Diklat Prajabatan sebagaimana dimaksud dan tertuang dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku. Peserta dalam Diklat Prajabatan jika dilihat dari persyaratan peserta Diklat yang dipaparkan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, hanya ada beberapa patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan, seperti peseta memi;iki dedikasi dan potensi serta termotivasi untuk ikut dalam diklat ini karena mereka ingin mengubah status mereka dari CASN menjadi ASN, tetapi perubahan status tersebut justru tidak tertuang dalam PP Nomor 101 Tahun 2000.

2. Widyaswara

Widyaswara sama pentingnya dengan peserta diklat karena mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan diklat. Karena perannya untuk memberikan materi diklat kepada seluruh peserta yang hadir. Namun tidak semua widyaswara yang dipakai dalam diklat mempunyai kompetensi yang memadai, baik dari segi tingkat pendidikan maupun bidang keahlian. Ada juga tenaga pengajar menggunakan gaya bahasa yang kadang banyak peserta yang kurang mengerti. Sehingga materi yang diterima hanya sekedar formalitas. Hal seperti ini dapat menyebebkan kurang efektifnya pelaksanaan diklat prajabatan.

3. Kurikulum

Kurikulum yang digunakan dalam diklat berdasarkan pada standar kompetensi jabatan dan perundang – undangan yang berlaku. Dari hasil yang ditemukan dilapangan, kurikulum dan kualitas materi yang digunakan dalam Diklat Prajabatan tergolong cukup baik, karena substansi materi yang diberikan dapat menambah wawasan peserta seta mengacu pada modul yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara yang mana sebagai penanggung jawab kediklatan.

4. Sarana dan prasarana

Sarana dan Prasarana merupaka faktor penunjang keberhasilan suatu Diklat, karena konsentrasi peserta Diklat tentunya dapat terganggu dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai, terlihat ada beberapa sarana dan prasarana yang harus diperhatikan sebelum Diklat Prajabatan tersebut diselenggarkan seperti asrama yang memadai, pendingin ruangan, pengeras suara dan lain sebagainya. Karena apabila suasana yang nyaman tidak tercipta pada saat pelaksanaan diklat, maka peserta diklat akan merasa jenuh dan bosan. Melihat dari pemaparan beberapa informan dapat dilihat sarana dan prasarana yang digunakan dalam Diklat Prajabatan belum efektif karena minimnya dana dan anggaran yang ada.

5. Proses Diklat

Proses diklat cukup efektif, peserta diklat lebih aktif selama proses diklat berlangsung hal ini disebabkan karena adaya penambahan poin penilaian untuk setiap peserta yang aktif dalam diskusi atau tanya jawab. Selain itu beberapa bagian dari proses diklat untuk mengobati kejenuhan peserta adalah pihak penyelenggara membuat agenda lain misalnya dengan adanya games dan praktek langsung ke lapangan yang tentunya ini cukup baik karena memotivasi peserta untuk aktif selama proses diklat berlangsung.

6. Evaluasi

Dari keseluruhan indicator yang telah diuraikan diatas maka hasil dari Diklat Prajabatan dikatakan belum efektif karena terlihat dari kualitas tenaga pengajar yang dipakai belum bisa meberikan konstribusi secara optimal bagi peserta Diklat Prajabatan dengan tenaga pengajar juga belum terkontrol dari segi waktu. Selain itu untuk menciptakan hasil yang maksimal juga dibutuhkan suasana belajar yang nyaman. Jadi dari beberapa indicator yang dipaparkan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, indikator widyaswara, sarana prasarana dan waktu pelaksanaan yang terlihat penyebab belum efektifnya pelaksanaan Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu.

**5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitan yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu belum efektif disebabkan oleh faktor widyaswara dan sarana prasarana. Sedangkan faktor – faktor lainnya seperti peserta diklat, kurikulum dan proses diklat dapat disimpulkan cukup efektif.

Widyaswara yang mengajar pada Diklat Prajabatan tidak semua berkompeten sesuai dengan bidangnya dengan materi yang disampaikan sulit dimengerti oleh peserta diklat padahal widyaswara tersebut telah diseleksi dan dinilai oleh Badan Penyelenggara Diklat, ini tentunya berpengaruh terhadap keberhasilan diklat. Selain itu sarana dan prasarana yang ada masih kurang kondusif, sehingga peserta merasa kurang nyaman dengan keadaan terbatasnya fasilitas yang tersedia.

Faktor widyaswara dan sarana prasarana merupakan faktor penunjang keberhasilan diklat sehingga peningkatan pelayanan yang memadai dapat dilakukan oleh pihak penyelenggara Diklat yang akan berpengaruh kepada kepuasan pegawai agar pelaksanaan diklat kedepan dapat tercapai secara efektif .

**5.2. Saran**

Adapun saran yang penulis paparkan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Widyaswara yang dipakai dalam pelaksanaan diklat prajabatan seharusnya benar–benar tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dalam bidangnya serta dapat menjadi motivator bagi peserta diklat.

2) Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklat perlu diupayakan agar peserta merasa tidak jenuh selama diklat berlangsung.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU :**

Hamalik,Oemar.2005.*Pengembangan SDM Manajemen Ketenagakerjaan*

*Pendidikan* ,Jakarta:Bumii Aksara.

Hasibuan,Malayu S.P.2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV.Haji Mas Agung.

Hasibuan,Malayu S.P.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi

Aksara.

LAN-RI.1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV.Haji

Mas Agung.

Mangkunegara,Anwar Prabu.2008.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber*

*Daya Manusia*.Bandung:Refika Aditama.

Moekijat. 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.

Moleong, Lexi J,Dr.M.A. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Musanef.1993.*Manajemen Kepegawaian Indosia.*Jakarta:PT.Gunung Agung. Notoatmodjo,Soekidjo.2003.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:

Rineka Cipta.

Noatmodjo,Soekidjo.2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Jakarta:Rineka Cipta.

Pasolong, Harbani. 2004*. Metode Penelitian Administrasi: Untuk Organisasi*

*Profit dan Non Profi*t. Makassar: Lembaga Penerbitan Uhnas (Lephas).

Sastro, Dr.B.Siswanto.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Sedarmayanti.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Reflika

Aditama.

Subagyo,P.1995.*Manajemen Kepegawaian*.Jakarta: Ghalia Indonesia. Sudarwan,Damin.2004.*Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*

.Jakarta:Rineka Cipta.

Steers, M Richard. 1985.*Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

**Refrensi Internet :**

Sambas.2009.EfektifitasOrganisasi[.http://sambasalim.com/manajemen/konsep-](http://sambasalim.com/manajemen/konsep-) efektivitas-organisasi.html. (diunduh pada tanggal 28 november 2011 pukul 10.00 WITA).

[http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=99247 (](http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=99247)diunduh pada tanggal 30 november 2011 pukul 12.30 WITA).

**Peraturan Perundang – undangan :**

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentangPendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 Tentang Pedoman

Badan Kepegawaian.

**Dokumen**

Laporan Hasil Diklat. 2011. Kutai Timur : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Pedoman Diklat Prajabatan Golongan I,II dan III.2008. Mahakam Ulu : Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Mahakam