

PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KABUPATEN BENGKALIS

Nurmasari

Dosen Program Studi Administrasi Publik FISIPOL UIR
nurma.uir@gmail.com

ABSTRACT

Education and training is very important for new employees or employees who have long, training briefly defined as an activity to improve the performance of current and future performance. Education and training activities dividend to employees in an organization, in the form of expertise and skills which in turn will be a valuable asset to the organization. Through education and training of personnel will increase the ability and likewise for the organization, education and training can make a significant contribution if done correctly. The purpose of this study was to analyze the implementation of the education and training of personnel in the Office of the Regional Employment Board in Bengkalis. The method used in this research is to use a combination of methods of qualitative and quantitative methods, based on the results of data analysis found that the education and training provided by the employees in the Office of the Regional Employment Board in Bengkalis own Good.

Key Words: Education and Training

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan dividen kepada pegawai di dalam suatu organisasi, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Melalui pendidikan dan pelatihan pegawai akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi organisasi, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kombinasi antara metode kualitatif dan metode kuantitatif, berdasarkan hasil analisa data ditemukan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh para pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis sudah Baik.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan

PENDAHULUAN

Bergulirnya era otonomi ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah, memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah untuk dapat mengatur dan mengelola daerahnya sendiri melalui fungsi-fungsi pemerintahan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dan membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya

tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kebutuhan masa depan. Arti penting Sumber Daya Manusia dalam organisasi sehingga kedudukannya menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain itu dalam sebuah organisasi umumnya termasuk organisasi pemerintah

daerah, juga terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi, antara lain : keuangan, perilaku birokrasi dalam organisasi itu sendiri. Namun secara umum bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memang merupakan faktor inti sumber daya yang tersedia.

Otonomi daerah tidak dipandang semata-mata sebagai hak dan wewenang, tetapi lebih merupakan kewajiban dan tanggungjawab, sehingga bagi daerah dituntut mengembangkan dan meningkatkan SDM, kelembagaan ketatalaksanaan, kualitas personal (birokrat), kelayakan organisasi dan kecanggihan administrasi.

Di dalam situasi global menuntut kemampuan bersaing dan kerja keras dari segenap lapisan, termasuk aparat birokrasi dalam pelaksanaan otonomi daerah. Kemampuan daya saing ditentukan oleh SDM yang berkualitas, memiliki keterampilan tinggi, kreatif, inovatif berdisiplin, penguasaan teknologi, dan kepemimpinan profesional serta kepemimpinan.

Dengan pentingnya kedudukan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi upaya setiap organisasi mencapai tujuannya, maka potensi serta kualitasnya perlu senantiasa dikembangkan dan ditingkatkan secara optimal. Upaya yang dilakukan oleh berbagai organisasi termasuk organisasi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut yaitu melakukan pembinaan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta keahlian para pegawainya. Salah satu cara yang cukup efektif dilakukan adalah dengan mengikut sertakan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan yang sesuai yang diarahkan untuk meningkatkan produktivitas/profesionalitas kerja.

Sejalan dengan uraian tersebut adanya upaya untuk meningkatkan profesionalitas dan kemampuan sumber daya aparatur pemerintah daerah di maksudkan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik, terutama dalam merespon tuntutan dan keinginan masyarakat untuk mengimplementasikan kegiatan atau program-program pembangunan serba dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam upaya meningkatkan potensi sumber daya pegawai menurut Hasibuan (1995: 75) bahwa :

“Perlu adanya pengembangan dan pengetahuan serta keterampilan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan, dimana pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya”

Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Secara efektif program pendidikan dan pelatihan merupakan suatu keharusan bagi sebuah organisasi bila menghendaki hasil yang semakin baik setiap tahunnya dan apabila menghendaki perbaikan atas kinerja pegawainya. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Maka organisasi yang melaksanakan program pendidikan dan pelatihan akan lebih maju dan lebih stabil karena pegawai merasa dapat mengembangkan dirinya dan organisasi dapat mencapai tujuan karena pegawai menghasilkan kinerja yang baik dan terus meningkat.

Menurut Vaithzal (2010,212) Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan dividen kepada pegawai di dalam suatu organisasi, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Melalui pendidikan dan pelatihan pegawai akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi organisasi, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dapat

memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

Dari uraian tersebut tergambar bahwa program pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan merupakan investasi yang bernilai tinggi sebagai aset yang sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawainya.

Bagi organisasi dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan pegawainya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan hasil yang optimal.

Dalam hal pelaksanaan pengembangan pegawai melalui Diklat tersebut, di jelaskan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk :

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

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis, Pembinaan kepegawaian daerah Kabupaten Bengkalis menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Dalam melaksanakan tugas, secara fungsional Badan Kepegawaian Daerah diberikan wewenang untuk:

1. Mempersiapkan Peraturan Perundang-undangan Daerah di bidang Kepegawaian
2. Merencanakan, melaksanakan pelayanan aparatur

3. Merencanakan, melaksanakan peningkatan kualitas kinerja dan kesejahteraan aparatur.

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah terus menerus berupaya untuk melakukan pengembangan terhadap SDM pada setiap instansi yang ada, yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan diantaranya melalui proses Diklat.

Berdasarkan pengamatan awal penulis yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis masih terdapat beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan mutasi antar sub bidang di dalam Badan Kepegawaian Daerah menimbulkan kinerja pegawai yang kurang efektif misalnya kurangnya pengetahuan pegawai yang dimutasi tentang jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan di ruangan kerja yang baru, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dimutasi. Sehingga mengakibatkan tidak terjadi kerjasama dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Kualifikasi pendidikan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian masih ada pegawainya yang berpendidikan rendah, terutama di staff yang kebanyakan pegawai honorer dan berpendidikan SLTA /sederajat, hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dalam setiap melaksanakan pekerjaan.
3. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki para pegawai mengakibatkan para pegawai tidak dapat bekerja dengan objektif dan profesional.
4. Berdasarkan hasil pra-survei dilapangan, banyak ditemukan kesalahan dalam penempatan pegawai yang dimutasi tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai.
5. Lambannya proses pengurusan dalam pembuatan surat izin belajar dan surat tugas belajar bagi pegawai yang ingin bersekolah dan adanya kesalahan-kesalahan dalam penulisan nama dan tanggal lahir pegawai.

Tabel 1 : Daftar Diklat Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah

| No | Jenis Diklat | Tahun | | | | | Jumlah Pegawai |
|--------|--------------|-------|------|------|------|------|----------------|
| | | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | |
| 1 | Struktural | 6 | 3 | 8 | 6 | 7 | 30 |
| 2 | Prajabatan | - | 6 | - | 4 | - | 10 |
| 3 | Administrasi | 8 | 9 | 15 | 6 | 9 | 47 |
| 4 | Teknis | 19 | 6 | 12 | 14 | 11 | 62 |
| Jumlah | | 33 | 24 | 35 | 30 | 27 | 149 |

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis, 2014.

Dari tabel di atas dapat terlihat jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis diberi kesempatan untuk mengikuti beberapa jenis pendidikan dan pelatihan. Dengan harapan para pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut dapat lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan Penelitian

Dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini : Untuk menganalisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.

Kegunaan Penelitian

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Instansi pemerintah yaitu Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis berdasarkan bukti empirik untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.
- Sebagai bahan informasi bagi peneliti lainnya yang ingin mengadakan penelitian, terutama yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Adapun batasan Administrasi menurut Silalahi dikutip Zulkifli (2005: 19) adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan adanya pembagian kerja terstruktur. Organisasi telah menggunakan salah satu prinsip dari *human relation* yaitu *the ringht men and the right place* atau penempatan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga tidak terjadi inefisiensi.

Menurut Siagian (2003:2) Administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Administrasi bisa merupakan suatu seni dan ilmu dimana administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, seperti adanya sejumlah manusia, tujuan yang hendak dicapai, tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan peralatan serta perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.

Menurut Fathoni (2006: 5) bahwa pengertian administrasi yaitu suatu proses daya upaya yang dilakukan dua orang atau bekerjasama, secara rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Batasan Manajemen Sumber Daya Manusia

Nitisemito (1986:10) beliau mendefinisikan manajemen personalia sebagai suatu ilmu seni untuk melaksanakan

antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Winardi (1997:5) adalah merupakan seni dan ilmu perencanaan. Pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja.

Sedangkan Frech (1996:3) mendefinisikan Manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Konsep Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Menurut Sadili Samsudin (2006:110) Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Tetapi pelatihan sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*practice atau exercise*) yaitu merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya, latihan baris-berbaris, latihan memasak, latihan menari.

Pendidikan dan pelatihan secara konseptual juga memiliki pengertian yang berbeda-beda. Perbedaan keduanya dapat dilihat dari definisi yang dikemukakan oleh Siagian (1999, 178-179) bahwa :

”pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah proses belajar mengajar, dengan mempergunakan teknik dan

metode tertentu. Akan tetapi persamaan pendidikan dengan latihan dapat dikatakan berakhir disini. Yang terlihat kemudian adalah perbedaan-perbedaan antara kedua istilah tersebut baik dalam arti konsepsi, sasaran maupun orientasinya.”

Sedangkan pelatihan menurut Flippo bahwa :

”pelatihan adalah proses membantu pegawai-pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktifitas kerjanya dirasakan perlu ditingkatkan secara terarah programatik.”

Sedangkan pengertian pendidikan dan pelatihan itu sendiri, beberapa pakar ahli ada yang menyamakan pengertiannya, salah satunya dapat dilihat dari definisi yang dikemukakan oleh Musanef (1989:170) : Bahwa pendidikan pegawai yaitu pendidikan yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai, sedangkan pelatihan pegawai adalah merupakan bagian dari pada pendidikan yang dilakukan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuatu dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai dimana yang bersangkutan ditempatkan.

Dari pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,

menyatakan bahwa untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut diatas , diperlukan Pendidikan dan Pelatihan yang mengarah pada :

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
2. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya.
3. Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Terlaksananya tujuan-tujuan tersebut dari pendidikan dan pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. Mereka harus mempunyai kelayakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik. Sedangkan sasaran Pendidikan dan Pelatihan adalah terwujudnya Pegawai negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi prinsip-prinsip diklat yang ingin diteliti dengan menggabungkan beberapa pendapat para ahli yaitu :

1. Metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
2. Materi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
3. Tenaga Pengajar / Instruktur
4. Sarana dan Prasarana
5. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Operasional Variabel

Tabel 2 : Operasional variabel penelitian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.

| Konsep | Variabel/ Dimensi | Indikator | Item yang dinilai | Skala |
|---|--------------------------|--|---|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. | Pendidikan dan Pelatihan | 1. Metode Diklat 2. Materi Diklat | 1. Ceramah. 2. Demonstrasi dan Simulasi / latihan- latihan 3. Praktikum dan Presentasi 1. Kesesuaian materi Diklat dengan tugas dan pekerjaan 2. Penerapan aplikasi materi Diklat dalam pekerjaan 3. Berorientasi pada tindakan/ <i>action</i> dan perilaku peserta | Ordinal |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--------------------------------|--|---------|
| | | 3. Tenaga Pengajar | 1. Kemampuan/penguasaan materi 2. Kurikulum dikembangkan secara bervariasi 3. Instruktur memiliki kelayakan dalam pemberian Diklat | Ordinal |
| | | 4. Sarana dan Prasarana Diklat | 1. Kesesuaian tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta 2. Ketersediaan peralatan dan perlengkapan Diklat 3. Akomodasi peserta Diklat | Ordinal |
| | | 5. Evaluasi Diklat | 1. Penilaian reaksi peserta Diklat 2. Penilaian mengenai tingkat belajar/penguasaan konsep | Ordinal |

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis penulis menggunakan teknik pengukuran *Skala Likert*. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan alternatif jawaban Sangat baik, Baik, Cukup baik, Tidak baik, Sangat Tidak baik, jawaban – jawaban ini diberi skor 1 sampai 5. Untuk pilihan jawaban Sangat baik diberi skor 5, pilihan jawaban Baik diberi skor 4, pilihan jawaban Cukup baik diberi skor 3, Tidak baik diberi skor 2, Sangat Tidak baik diberi skor 1.

Dengan skor tertinggi 7350, skor terendah 1470 dan interval 1175, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

Sangat baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi berada pada interval nilai skor 6174 - 7350

Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi berada pada interval nilai skor 4998 – 6173

Cukup Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi berada pada interval nilai skor 3822 – 4997

Tidak Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi berada pada interval nilai skor 2646 – 3821

Sangat Tidak baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuisioner mengenai indikator metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi berada pada interval nilai skor 1470 – 2645

METODOLOGI PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi antara metode kualitatif dan metode kuantitatif. Pelaksanaan penelitian ini dalam pengumpulan data primer dan data sekunder menggunakan metode penelitian survei sebagai salah satu jenis *Scientific Research* (penelitian ilmiah),

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan

klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan, yang analisisnya menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis. Selanjutnya untuk mengetahui dan mempelajari, mengukur fenomena dan memecahkan masalah dengan teori yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada sebuah instansi pemerintah yakni Badan Kepegawaian Daerah yang beralamat di jalan Antara di Kabupaten Bengkalis. Dipilihnya Badan Kepegawaian Daerah sebagai lokasi penelitian di karenakan

instansi ini merupakan perangkat daerah yang melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi yang mempunyai tugas *manage* semua pegawai yang berada di Kabupaten Bengkalis sehingga Badan Kepegawaian Daerah ini menjadi pedoman bagi instansi-instansi lainnya dalam memberikan pelayanan dan dalam menyelesaikan tugas.

Populasi dan Sampel

Disini Kepala BKD peneliti jadikan sebagai *Key Informan* yang dapat menyempurnakan data yang peneliti peroleh dari responden. Untuk melihat populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 : Populasi dan Sampel Penelitian

| No | Keterangan | Populasi | Responden | Persentase |
|--------|-------------|----------|-----------|------------|
| 1. | Sekretariat | 1 | 1 | 100% |
| 2. | Kasubag | 3 | 3 | 100% |
| 3. | Kabid | 3 | 3 | 100% |
| 4. | Kasubbid | 6 | 6 | 100% |
| 5. | Pegawai | 36 | 36 | 100% |
| Jumlah | | 49 | 49 | 100% |

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis, 2014.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari berbagai informasi yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai yakni :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden yang menjadi objek penelitian, data primer diperoleh dari hasil kuisisioner responden serta hasil wawancara dengan *key informan* untuk melengkapi dan menjelaskan data hasil kuisisioner tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.

b. Data Sekunder

Data yang peneliti peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis yang merupakan laporan – laporan dan catatan yang meliputi: Peraturan Daerah, surat permintaan peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, struktur organisasi, uraian jabatan, tugas dan fungsi, struktur

organisasi, absensi pegawai, sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah, profil pegawai dan selain itu data juga diperoleh dari sumber - sumber tertulis seperti buku, surat kabar dan internet yang berkenaan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan dengan masalah yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Untuk itu sangat perlu diketahui sejauh mana Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah yang ada di Kabupaten Bengkalis dengan menetapkan 5 (lima) Indikator yaitu : metode diklat, materi diklat, tenaga pengajar, sarana dan prasarana diklat dan evaluasi. Penulis membuat pertanyaan, masing-masing pertanyaan dioperasionalkan ke dalam 5 indikator tersebut kemudian disebarkan kepada 49 pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten

Bengkalis yang di jadikan responden dalam penelitian ini.

1. Metode Diklat

Citra organisasi publik sekarang ini di negara sedang berkembang termasuk Indonesia dalam melayani kepentingan masyarakat pada umumnya cukup buruk dan belum memuaskan masyarakat, jika dibandingkan dengan organisasi swasta. Tidaklah mengherankan kalau organisasi swasta sering dijadikan alternative pilihan kebijakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Maka dari itu pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang selenggarakan oleh pemerintah dalam rangka persiapan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu sangat perlu dilakukan penelitian, yaitu adapun salah satu indikator yang digunakan adalah Metode Diklat

Tabel 4 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Metode Diklat

| No | Item yang dinilai | Jawaban responden | | | | | Jumlah responden | Skor |
|------------|--------------------------|-------------------|----|----|---|---|------------------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Ceramah | 5 | 19 | 18 | 7 | - | 49 | 169 |
| | | 4 | 24 | 16 | 5 | - | 49 | 102 |
| 2 | Demonstrasi dan Simulasi | 11 | 19 | 18 | 1 | - | 49 | 187 |
| 3 | Praktikum dan Presentasi | 11 | 19 | 16 | 3 | - | 49 | 185 |
| | | 5 | 20 | 20 | 4 | - | 49 | 177 |
| Total Skor | | | | | | | 820 | |
| Kategori | | | | | | | Cukup Baik | |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Keterangan:

5. Sangat Baik
4. Baik
3. Cukup Baik
4. Tidak Baik
5. Sangat Tidak Baik

Untuk indikator ini diperkuat dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah bertepatan pada hari Senin pukul 14.00 WIB, di ruang kerjanya beliau mengatakan bahwa pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok pegawai itu sendiri supaya mendukung

pekerjaannya. Dan metode diklat yang diberikan oleh tenaga pengajar atau instruktur yang telah diikuti oleh pegawai sudah cukup bagus contohnya dengan metode presentasi seorang pegawai lebih mudah dan terbiasa untuk menyampaikan kasus-kasus yang terjadi dikantor sehingga dengan Diklat yang diikuti membuat pegawai menjadi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh hati-hati sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, khususnya masalah kepegawaian di daerah. Kemudian dengan latihan-latihan yang diberikan oleh tenaga pengajar pegawai menjadi mampu menganalisis suatu kejadian

atau masalah kepegawaian. Baik itu pertimbangan dalam memutasi pegawai sampai dengan mengurus kenaikan pangkat pegawai.

2. Materi Diklat

Masalah yang kompleks timbul dalam pemilihan dan pengembangan materi pelatihan. Pilihan materi yang diambil

bergantung pada isi pelatihan, desain instruksional, dan alat bantu pelatihan. Untuk dapat mengetahui lebih jelas penilaian tentang pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai maka disebarkan kuisioner dan wawancara langsung kepada kepala Badan Kepegawaian Daerah lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Materi Diklat

| No | Item yang dinilai | Jawaban responden | | | | | Jumlah responden | Skor |
|------------|---|-------------------|----|----|---|---|------------------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Kesesuaian Materi Diklat dengan tugas dan pekerjaan | 12 | 20 | 14 | 3 | - | 49 | 188 |
| | | 9 | 26 | 12 | 2 | - | 49 | 189 |
| 2 | Penerapan Aplikasi materi Diklat dalam pekerjaan | 5 | 22 | 20 | 2 | - | 49 | 177 |
| 3 | Berorientasi pada tindakan /action dan perilaku peserta | - | 20 | 26 | 3 | - | 49 | 164 |
| | | - | 19 | 30 | - | - | 49 | 166 |
| Total Skor | | | | | | | | 884 |
| Kategori | | | | | | | | Baik |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Untuk indikator ini diperkuat dari hasil wawancara penulis beliau mengatakan bahwa materi yang diberikan pada saat mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan tugas pokoknya, karena pegawai yang di ikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut sudah memenuhi syarat dengan bidangnya atau tugas dan fungsinya masing-masing. Materi dapat membantu pegawai dalam merubah pola kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri, sebab pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis, apabila ada lembaga-lembaga selain dari Badan Diklat dan Badan Kepegawaian Negara yang menawarkan adanya Diklat pegawai maka dilihat dulu diklat itu sasarannya kemana, apabila diklat yang ditawarkan tidak berdampak baik bagi organisasi khususnya

Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis, maka Badan Kepegawaian Daerah tidak mengikutsertakan pegawainya dalam Diklat tersebut walaupun semua akomodasi ditanggung. Kemudian berdasarkan pengalaman Diklat yang telah diikuti materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan, dan materi yang disampaikan pun materi-materi tentang kepegawaian yang terbaru.

3. Tenaga Pengajar

Dengan adanya tenaga pengajar yang berkompeten maka pegawai yang mengikuti diklat sehari-hari akan merasa puas dan mengerti dengan apa yang disampaikan oleh tenaga pengajar, sehingga dengan begitu pegawai lebih cepat menyerap materi yang disampaikan sehingga pegawai tersebut bisa mengimplementasikan materi yang diperoleh oleh instruktur tersebut. Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Tenaga Pengajar

| No | Item yang dinilai | Jawaban responden | | | | | Jumlah responden | Skor |
|------------|--|-------------------|----|----|---|---|------------------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Kemampuan/ Penguasaan Materi | 10 | 13 | 24 | 2 | - | 49 | 178 |
| | | 9 | 21 | 18 | 1 | - | 49 | 185 |
| 2 | Kurikulum dikembangkan secara bervariasi | 2 | 20 | 27 | - | - | 49 | 171 |
| | | 3 | 21 | 25 | - | - | 49 | 174 |
| 3 | Instruktur memiliki kelayakan dalam pembe- rian Diklat | 3 | 16 | 30 | - | - | 49 | 169 |
| | | 1 | 17 | 30 | 1 | - | 49 | 165 |
| Total Skor | | | | | | | | 1042 |
| Kategori | | | | | | | | Baik |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Dari hasil wawancara penulis beliau mengatakan bahwa tenaga pengajar telah mampu menguasai materi, sebagai seorang pemimpin sebelum mengutuskan atau mengiktsertakan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut, dilihat dulu lembaga mana yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, terakreditasi atau tidak lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tersebut, apabila lembaga tersebut sudah terakreditasi maka lembaga tersebut menyediakan tenaga pengajar nya yang berbobot dan berkualitas seperti Badan Diklat dan Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan pengalaman diklat yang telah diikuti tenaga pengajarnya sudah profesional sehingga apabila ada yang bertanya tentang materi diklat yang telah disampaikan mampu dijawab dan dijelaskan lebih rinci oleh tenaga pengajar. Kurikulum yang disampaikan oleh tenaga pengajarpun sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana Diklat ditetapkan sesuai dengan jenis diklat dan jumlah peserta diklat. Instansi pembina menetapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana diklat. Sarana dan prasarana didalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat penting diperhatikan karena peserta diklat inginnya tempat dan suasana yang kondusif di dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan apalagi pendidikan dan pelatihannya dilakukan dengan waktu yang lama. Maka segala kebutuhan peserta diklat dan kebutuhan diklat harus di manage dengan baik dan memerlukan perencanaan yang matang sebelum diklat dilaksanakan.

Apabila diklat dilakukan didalam suatu ruangan maka ruangan yang digunakan haruslah representatif dan layak, agar peserta diklat tidak memunculkan berbagai alasan mengenai hal-hal yang mempengaruhi proses belajar mengajar, sehingga hasil dan sasaran yang diharapkan lebih maksimal sesuai dengan tujuan diklat yang telah dibuat atau direncanakan sebelumnya. Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Sarana dan Prasarana

| No | Item yang dinilai | Jawaban responden | | | | | Jumlah responden | Skor |
|------------|---|-------------------|----|----|---|---|------------------|------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Kesesuaian tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta | 10 | 16 | 23 | - | - | 49 | 183 |
| | | 8 | 14 | 25 | 2 | - | 49 | 175 |
| 2 | ketersediann peralatan dan perlengkapan Diklat | 7 | 11 | 31 | - | - | 49 | 172 |
| | | 4 | 20 | 25 | - | - | 49 | 175 |
| 3 | Akomodasi peserta Diklat | 3 | 20 | 26 | - | - | 49 | 173 |
| | | - | 15 | 34 | - | - | 49 | 162 |
| Total Skor | | | | | | | | 1040 |
| Kategori | | | | | | | | Baik |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Hasil wawancara penulis beliau mengatakan bahwa sarana dan prasarana dalam kegiatan diklat berdasarkan pengalaman, telah disediakan dengan baik dan lengkap karena ruangan yang disediakan besar ada diberi fasilitas seperti AC, kemudian setiap peserta diberikan alat tulis, ruangnya representatif dan layak digunakan sehingga peserta diklat merasa nyaman dan bersemangat dalam mengikuti diklat tersebut dengan proses belajar mengajar yang baik. Sehingga pegawai yang diikut sertakan diklat dapat memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang baru, karena selain sarana dan prasarana yang bagus, materi yang disampaikan pun sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan semua akomodasi diterima dan dirasakan oleh peserta tersebut. Dengan begitu pegawai yang selesai mengikuti diklat dapat bekerja secara profesional karna pegawai tersebut baru saja memperoleh pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang luar biasa sehingga membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam melayani masyarakat.

Maka untuk indikator sarana dan prasarana merupakan faktor yang sangat

menentukan dalam pelaksanaan diklat. Apabila pelaksanaan diklat tidak memiliki sarana dan prasarana yang ideal dalam proses belajar mengajar maka akan menghasilkan output yang tidak maksimal bahkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Di dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak ada unsur untuk memanjakan peserta pendidikan dan pelatihan dengan adanya berbagai perlengkapan yang lebih praktis dan mudah, akan tetapi inti dari pelaksanaan diklat dapat di pahami dan diimplementasikan oleh peserta diklat dalam menyelesaikan pekerjaan/tugasnya.

5. Evaluasi Diklat

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha pengumpulan informasi dan peninjauan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber-sumber pendidikan dan pelatihan yang tersedia guna mencapai tujuan diklat secara keseluruhan. Evaluasi diklat mendapatkan informasi-informasi mengenai hasil-hasil program diklat, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian. Evaluasi diklat juga memasukkan

umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki diklat tersebut. Dengan demikian maka, evaluasi diklat harus dirancang bersamaan dengan perancangan materi diklat berdasarkan pada perumusan tujuan

diselenggarakan diklat tersebut. Evaluasi hasil diklat berguna untuk mengetahui dan mengukur akibat-akibat yang ditimbulkan oleh diklat yang telah diselenggarakan tersebut. Lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8 : Tanggapan Responden terhadap Indikator Evaluasi Diklat

| No | Item yang dinilai | Jawaban responden | | | | | Jumlah responden | Skor |
|------------|--|-------------------|----|----|---|---|------------------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Penilaian reaksi peserta Diklat | 1 | 10 | 38 | - | - | 49 | 159 |
| | | - | 11 | 36 | 2 | - | 49 | 156 |
| 2 | Penilaian mengenai tingkat belajar/penguasaan konsep | - | 14 | 32 | 3 | - | 49 | 158 |
| | | 1 | 8 | 39 | 1 | - | 49 | 156 |
| 3 | Penilaian mengenai perubahan perilaku peserta Diklat | - | 9 | 33 | 7 | - | 49 | 149 |
| | | - | 10 | 30 | 9 | - | 49 | 148 |
| Total Skor | | | | | | | 926 | |
| Kategori | | | | | | | | Cukup Baik |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Wawancara penulis beliau mengatakan bahwa apabila pegawai yang telah diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan maka dilakukan penilaian atau dievaluasi pegawai tersebut apakah terjadi perubahan peningkatan dalam bekerja atau tidak, tetapi biasanya pegawai Badan Kepegawaian Daerah setelah mengikuti diklat pegawai tersebut lebih bersemangat dan meningkat prestasi kerjanya, ini dikarenakan pegawai yang mengikuti diklat tersebut memahami materi yang disampaikan oleh tenaga pengajar, kemudian dengan mengikuti diklat pegawai lebih cepat dalam menyelesaikan kasus-kasus kepegawaian. Kasus-kasus pegawai yang sering muncul bermacam-macam tetapi dengan adanya kasus tersebut pegawai lebih semangat belajar untuk menyelesaikan kasus tersebut. Karena diklat yang diikuti pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

khususnya pada Badan Kepegawai Daerahi, sehingga banyak manfaat dan perubahan yang terjadi di dalam organisasi, baik itu perubahan dari Sumber Daya Manusianya sendiri maupun peralatan teknologi kebutuhan kantor, kemudian pegawai yang telah banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan dan menunjang pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya, maka pegawai tersebut dipromosikan jabatannya sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pelatihan yang telah diikutinya.

Bertitik tolak pada hasil jawaban responden dari masing-masing indikator pendidikan dan pelatihan dari uraian tersebut. Maka untuk melihat hasil nilai rata-rata skor secara keseluruhan dapat dilihat pada rekapitulasi distribusi jawaban dari responden pada tabel berikut ini :

Tabel 9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian terhadap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis

| No | Indikator | Jumlah Respoonden | Skor | Kategori |
|------------|----------------------|-------------------|------|------------|
| 1 | Metode Diklat | 49 | 820 | Cukup Baik |
| 2 | Materi Diklat | 49 | 884 | Baik |
| 3 | Tenaga Pengajar | 49 | 1042 | Baik |
| 4 | Sarana dan Prasarana | 49 | 1040 | Baik |
| 5 | Evaluasi Diklat | 49 | 926 | Cukup Baik |
| Total Skor | | 4712 | | |
| Kategori | | Baik | | |

Sumber: Hasil pengolahan data dan hasil survey tahun 2014

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari indikator tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh para pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis sudah Baik. Hal ini bertolak ukur pada materi diklat yang baik yang disampaikan pada proses belajar, tenaga pengajar yang profesional dalam menyampaikan materi sehingga peserta atau pegawai lebih menguasai materi yang diperoleh serta sarana dan prasarana yang baik sewaktu didalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berlangsung. Walaupun masih diperlukan tindak lanjut untuk mengevaluasi dalam mengubah metode penyampaian materi agar lebih baik dan mudah dikuasai oleh peserta materi yang disampaikan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai yang telah penulis lakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis penulis dapat menarik kesimpulan Pendidikan dan pelatihan pegawai pada

Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis dapat dikatakan terselenggara atau berjalan dengan baik dan sudah dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari keseluruhan indikator dan item pertanyaan yang ditanggapi oleh 49 responden memperoleh total skor 4712 dikategorikan Baik. Dengan rincian item pertanyaan dari indikator metode diklat memperoleh skor 820 dengan kategori "Cukup Baik", indikator materi diklat memperoleh skor 884 dengan kategori "Baik", indikator tenaga pengajar memperoleh skor 1042 dengan kategori "Baik", indikator sarana dan prasarana memperoleh skor 1040 dengan kategori "Baik", dan indikator evaluasi diklat memperoleh skor 926 dengan kategori "Cukup Baik".

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyarankan kepada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

1. Pemimpin diharapkan dalam memilih atau pengiriman peserta Diklat diberikan kepada pegawai yang benar-benar sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai tersebut sehingga Diklat yang diikuti berguna

- bagi organisasi dan pegawai lebih ahli dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Pemimpin hendaknya mengevaluasi pendidikan dan pelatihan yang selama ini yang telah diikuti oleh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis, sudah sesuai apa belum dengan tujuan dan sasarannya yang diharapkan oleh organisasi.
 3. Untuk kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya sarana dan prasarana dipenuhi demi menunjang pemberian pelayanan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- Flippo, Edwin B, 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta, Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta..
- Handoko, Hani, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soewarno, 1965. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hamim, Sufian, 2005. *Administrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.
- Hendry, Simamora. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.

- Matutina dan kawan-kawan, 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Moekijat, 1998. *Manajemen Personalialia*. Bandung, Alumni Bandung.
- , 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung, CV Mandar Maju.
- Musanef, 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta. Sinar Baru.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranu, Panjojo, Heijrachman dan Saud, Husman, 1998. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta, BPFE.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Siswanto, B, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Syafeii, Inu Kecana, 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta, Grasindo.
- Dokumentasi:**
- Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 07 Tahun 2009 *Tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta uraian tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.