

STUDI TENTANG ENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN I DAN II PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN NUNUKAN

Nuradji¹

Abstrak

Latar belakang penulisan ini adalah mengenai Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan I dan II Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan I dan II Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Fokus Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II yang meliputi : Kurikulum, Peserta, Tenaga Kediklatan, Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan, Pembiayaan, dan Evaluasi. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan Key Informan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dan Informan Kepala Bidang Diklat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD), Sub Bidang Fungsional dan Prajabatan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD), dan Pegawai Negeri Sipil sebagai peserta yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Prajabatan Golongan I dan II.

Kesimpulan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan I dan II di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Masih kurang Maksimal ini disebabkan oleh indikator tenaga kediklatan, fasilitas kediklatan baik sarana maupun Prasarana. Sedangkan indikator – indikator lainnya seperti peserta diklat, kurikulum, Pembiayaan dan evaluasi dapat disimpulkan cukup maksimal.

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: adjiewijayapratamaleo@yahoo.com

Kata Kunci : *Penyelenggaraan, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II*

Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting untuk peningkatan akselerasi suatu pembangunan dalam bidang apapun juga. Karena kualitas menyangkut peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik.

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.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawah oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), yang dilaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk menyiapkan peraturan perundang – undangan berlaku serta menyiapkan kebijakan teknis mengenai pengembangan kepegawaian daerah dan lain – lain.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis di lapangan bahwa Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan masih belum berjalan dengan optimal, dari segi sarana dan prasarana. Peserta. Kurikulum. Seperti masih bebasnya peserta pulang pergi meninggalkan tempat dimana peserta dikarantina/diasramakan, dan dalam hal sarana dan prasarana, masih tidak tersedianya ruang laboratorium, masih susah nya ketersediaan air bersih untuk peserta, ruang kebugaran, ketersediaan jaringan *wireless fidelity (wifi, dan* masih terbatasnya ruangan asrama yang ada. Sehingga masih banyak ketidaksesuaian penyelenggaraan diklat dengan pedoman penyelenggaraan yang telah ditentukan. Sedangkan semua kekurangan tersebut seharusnya bisa diatasi demi kelancaran dan keefektifan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II.

Melihat kondisi tersebut dan melihat kebutuhan Pegawai akan Diklat, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji berbagai masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul “Studi Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan”.

Perumusan Masalah

Bagaimana Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?

Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen

Menurut Siagian (2008:1), Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasibuan (2007:1), “Manajemen (*management*) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Pendapat tersebut menyebutkan bahwa esensi dari manajemen adalah kegiatan bekerja yang dilakukan oleh orang lain guna mencapai tujuan. Melalui manajemen maka kegiatan sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dengan baik. Robbins (2005:8) mendefinisikan “Manajemen adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Salam (2007:12) “Manajemen adalah suatu kegiatan organisasi, sebagai suatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien”

Penjelasan diatas menyebutkan bahwa manajemen melibatkan berbagai kegiatan dan elemen elemen organisasi baik internal, eksternal, sarana, prasarana maupun fungsi atau jabatan dalam suatu organisasi. Dengan manajemen yang dikelola dengan baik diharapkan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam Werther dan Davis yang dikutip oleh Sutrisno (2009:1). Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kriteria organisasi tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan definisi sumber daya manusia diatas, Faustino Cardoso Gomes menyebutkan bahwa :

“Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara

umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*)” (Gomes, 2003:1).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2007:2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu(pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:21), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup:

a) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penerikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan (*development*)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*maintanance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Jadi Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu didalam organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:28) “Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat”.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai tercantum pada pasal 31 ayat 1 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil

Sesuai dengan yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, yang dimaksud dengan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi, dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan dalam UU no.43 tahun 1999 tentang perubahan tentang pokok-pokok kepegawaian pada pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, penulis mencoba mendefinisikan mengenai Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II yaitu suatu proses pengembangan sumber daya manusia baik wawasan dan intelektual maupun spiritual yang berpedoman pada aturan – aturan penyelenggaraan yang telah ditentukan, sebagai suatu bekal untuk mempersiapkan calon pegawai negeri sipil sebelum menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur Negara, dimana dalam penyelenggaraan tersebut meliputi Kurikulum, peserta, tenaga kediklatan, fasilitas pendidikan dan pelatihan, pembiayaan, evaluasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan metode penjabaran deskriptif Menurut Satori dan Komariah (2009:25) “Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah”.

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 bagaimana Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II pada Badan Kepegawaian dan DIKLAT Daerah Kabupaten Nunukan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan.

Fokus Penelitian

Penyelenggaraan diklat prajabatan calon pegawai negeri sipil golongan I dan II pada kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kab. Nunukan yang meliputi :

1. Kurikulum
2. Peserta
3. Tenaga Kediklatan
4. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan
5. Pembiayaan
6. Evaluasi

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder :
 - a. Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi
 - b. Buku ilmiah

Dalam penelitian ini pemilihan narasumber dilakukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, sebagai langkah pertama penulis memiliki *Key Informan* yaitu Kepala Badan kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, sedangkan yang menjadi informan yaitu Kepala Bidang Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan yang menjadi informan lainnya yaitu Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan data
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*)
3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Hasil Penelitian

Kurikulum

Dari hasil wawancara terhadap informan, dapat disimpulkan bahwa kurikulum dan kualitas materi yang disajikan penyelenggara Diklat Prajabatan dilihat dari pemaparan beberapa peserta diklat, substansi materi yang disajikan penyelenggara Diklat Prajabatan tergolong cukup baik, hanya saja masih sangat jauh perbedaan antara kurikulum yang ada pada BKDD dibandingkan dengan yang ada pada Pedoman Penyelenggaraan Diklat yaitu 537 Jam Pelajaran, sedangkan yang dipaparkan oleh para informan adalah 174 Jam Pelajaran, ini dikarenakan masih diterapkannya pedoman penyelenggaraan yang lama pada Penyelenggaraan Diklat tersebut.

Peserta

Dari pemaparan informan, dapat disimpulkan bahwa peserta sebelum mengikuti Diklat Prajabatan diharuskan untuk memenuhi berbagai persyaratan dan juga peserta dalam Diklat Prajabatan termotivasi untuk ikut dalam diklat ini karena adanya perubahan status dari CPNS menjadi PNS yang juga berpengaruh dengan gaji yang mereka terima tiap bulannya. Selain itu peserta memiliki dedikasi untuk bisa memahami peran mereka sebagai PNS setelah kembali ke instansi masing – masing. Jadi dari beberapa persyaratan umum yang telah ditetapkan dalam UU Nomor 101 Tahun 2000, ada beberapa yang menjadi patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan seperti motivasi, dedikasi dan potensi serta sehat jasmani dan rohani, adapun tentang perubahan status peserta tidak tertuang dalam UU tersebut.

Tenaga Kediklatan

Dari hasil wawancara penulis terhadap Informan mengenai Widyaiswara adalah tidak semua tenaga kediklatan yang dipakai dalam Diklat Prajabatan berkompeten, hal ini terbukti dari hasil wawancara terhadap beberapa peserta Diklat yang memaparkan kalau ada beberapa widyaiswara yang dalam menyampaikan materi masih belum jelas dikarenakan penggunaan bahasa yang susah dipahami oleh peserta Diklat.

Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil wawancara kepada para informan dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan Diklat masih kurang sehingga

membuat pelaksanaan diklat menjadi kurang optimal dan kurang kondusif sehingga peserta merasa tidak nyaman pada saat mengikuti Diklat.

Pembiayaan

Dari hasil wawancara kepada para informan dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan Diklat masih kurang sehingga membuat pelaksanaan diklat menjadi kurang optimal dan kurang kondusif sehingga peserta merasa tidak nyaman pada saat mengikuti Diklat.

Evaluasi

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi dalam penyelenggaraan Diklat telah sesuai dengan prosedur yang ada dalam penyelenggaraan Diklat yang telah ditetapkan, namun masih kurang, hal ini di ungkapkan oleh salah satu informan yang mana sebagai peserta dalam Diklat Prajabatan.

Pembahasan

Kurikulum

Pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dalam menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang berpedoman kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 12 Tahun 2011 mengenai Kurikulum dalam diklat, penggunaan Kurikulum dalam Diklat oleh Pihak BKDD Kab Nunukan telah mengacu kepada Peraturan LAN No 12 Tahun 2011, Kurikulum yang digunakan dalam diklat berdasarkan pada standar kompetensi jabatan dan perundang- undangan yang berlaku.

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 serta telah mengacu pada modul yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara yang mana sebagai penanggung jawab kediklatan.

Peserta

Peserta diklat merupakan faktor terpenting terselenggaranya suatu Diklat. Cpnns 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 di paparkan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2011, hanya ada beberapa patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan, seperti peserta memiliki dedikasi dan potensi serta termotivasi untuk

ikut dalam dilat ini karena mereka ingin mengubah status mereka dari CPNS menjadi PNS, tetapi perubahan status tersebut justru tidak tertuang dalam Peraturan Kepala LAN No. 12 Tahun 2011.

Tenaga Kediklatan

Tenaga Kediklatan sama pentingnya dengan peserta diklat karena mempunyai fungsi dan peranan yang penting dalam pelaksanaan diklat. Karena perannya untuk memberikan materi diklat kepada seluruh peserta yang hadir. Namun tidak semua tenaga kediklatan 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 menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan diklat prajabatan.

Fasilitas Diklat

Fasilitas Diklat baik Sarana maupun Prasarana merupakan 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 di perhatikan sebelum Diklat Prajabatan tersebut diselenggarakan 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 masih belum efektif karena minimnya dana dan anggaran yang ada.

Pembiayaan

Sesuai dengan apa yang telah ditetapkan didalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan diklat prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II yang menyebutkan bahwa pembiayaan program Diklat Prajabatan dibebankan pada anggaran Instansi masing-masing peserta dan bukan di bebankan kepada pribadi peserta. Pembiayaan dalam penyelenggaraan Diklat telah sesuai dengan aturan mengenai pembiayaan dalam penyelenggaraan Diklat yang telah ditetapkan, karena dalam hal ini peserta sama sekali tidak di bebankan biaya dalam proses diklat prajabatan, karena semua pembiayaan bersumber dari APBD Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2012.

Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan oleh pihak BKDD Kabupaten Nunukan menurut hasil penemuan dilapangan sejauh ini telah sesuai dengan pedoman yang ada di dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 12 Tahun 2011. Meskipun dari keseluruhan indikator yang telah diuraikan diatas maka hasil dari Diklat Prajabatan dikatakan

belum efektif karena terlihat dari kualitas tenaga pengajar yang dipakai belum bisa memberikan kontribusi 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 Indikator yang dipaparkan dalam Peraturan Kepala LAN No. 12 Tahun 2011, indikator Tenaga kediklatan, fasilitas diklat dan waktu pelaksanaan yang terlihat belum efektifnya penyelenggaraan Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Penutup

Kurikulum yang digunakan dalam Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan berdasarkan hasil penelitian di lapangan sudah cukup baik hanya saja masih belum sesuai dengan Pedoman Penyelenggaraan terbaru yaitu Peraturan LAN No 12 Tahun 2011 ini dilihat dari adanya beberapa kekurangan jumlah materi maupun jam pelajaran yang diterapkan oleh pihak BKDD dimana jumlah jam pelajaran yang diterapkan oleh pihak BKDD berjumlah 174 Jam Pelajaran sedangkan di dalam Pedoman terbaru telah di tentukan bahwa Jumlah jam pelajaran pada penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I dan II adalah 537 Jam Pelajaran. Ini disebabkan masih digunakannya pedoman penyelenggaraan tahun 2007 dalam penyusunan kurikulum pada diklat. Meskipun begitu menurut hasil wawancara penulis kepada beberapa informan di lapangan, bahwa Substansi Materi yang disajikan oleh pihak penyelenggara diklat sudah tergolong cukup baik.

Peserta dalam diklat prajabatan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan telah sesuai dengan ketentuan dalam pedoman penyelenggaraan, seperti persyaratan yang harus dilengkapi oleh peserta sebelum mengikuti diklat maupun ketentuan jumlah peserta dalam diklat.

Peserta sebelum mengikuti Diklat Prajabatan diharuskan untuk memenuhi berbagai persyaratan, dan hal yang memotivasi peserta untuk mengikuti diklat ini karena mereka ingin mengubah status mereka dari CPNS menjadi PNS.

Tenaga Kediklatan yang ada pada Diklat Prajabatan sudah cukup baik namun tidak semua berkompeten sesuai dengan bidangnya dengan materi yang disampaikan dan materi susah dimengerti oleh peserta diklat meskipun widyaiswara tersebut telah diseleksi dan dinilai oleh Badan Penyelenggara Diklat, ini tentunya berpengaruh terhadap keberhasilan diklat.

Ketersediaan Fasilitas Diklat yang ada pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan masih kurang memadai, terlihat ada beberapa sarana dan prasarana yang masih kurang seperti ruang kebugaran, ruang praktek, dan masih banyak lagi yang lainnya.

Sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.12 Tahun 2011 mengenai pembiayaan dalam diklat khususnya diklat prajabatan golongan I dan II menyebutkan bahwa pembiayaan dalam diklat dibebankan kepada anggaran instansi masing-masing peserta, bukan dibebankan kepada peserta. Berdasarkan hasil penelitian penulis pembiayaan dalam program diklat yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan khususnya mengenai pembiayaan telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, karena dalam hal ini peserta sama sekali tidak dibebankan biaya dalam proses diklat prajabatan, melainkan bersumber dari APBD Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2012

Berdasarkan hasil penelitian penulis dilapangan, Sistem Evaluasi yang dilaksanakan oleh BKDD Kabupaten Nunukan Telah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam Peraturan Kepala LAN No. 12 Tahun 2011, baik evaluasi kepada peserta diklat, Tenaga Kediklatan (Widyaiswara) maupun penyelenggara Diklat yang di evaluasi menggunakan penilaian penilaian dari beberapa aspek selama Pendidikan dan Pelatihan diselenggarakan.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

Kurikulum/ jumlah mata diklat yang digunakan masih harus di sesuaikan dengan kurikulum/ jumlah mata diklat berdasarkan Peraturan Kepala LAN No.12 Tahun 2011, dan juga Harapannya kepada penyelenggara untuk kedepannya dapat menyediakan Tenaga Kediklatan pengganti / cadangan, yang tujuannya agar dapat mengantisipasi ketidakhadiran pengajar yang telah ditunjuk sebelumnya, dan untuk peningkatan fasilitas kediklatan dalam penyelenggaraan diklat perlu diupayakan untuk mendukung proses penyelenggaraan diklat agar menjadi lebih maksimal, seperti Aula, Ruang Seminar, Ruang Komputer, Wisma Tenaga Kediklatan, Perpustakaan, Ruang Kerja/ Praktek. Dan juga beberapa sarana seperti Jaringan *wireless fidelity (wi-fi)*, Sarana Kerja/Praktek, Tv dan Video.

Daftar Pustaka

- Sondang P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan. Jakarta
- Satori, Djam'an, Komariah, Aan. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Stephen Robbins, Mary Coutler. 2005. *Manajemeni*. PT. Indeks. Jakarta

Dokumen-Dokumen

Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian