

PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN LITBANG DAN DIKLAT DAERAH KOTA SAMARINDA

Berli Yana¹

ABSTRAK

Berli Yana, Judul skripsi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda di bawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si selaku pembimbing II. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda.

Metode dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif dengan fokus adalah Identifikasi Kebutuhan, Penentuan Sasaran, Penentuan Isi Program, Identifikasi Prinsip Belajar, serta Pelaksanaan Program. Dalam pengumpulan sumber data dilakukan secara research dan field work research yaitu observasi, wawancara langsung dengan diperoleh melalui pengamatan langsung dengan informan, arsip serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data diperoleh melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan mengadakan wawancara dengan informasi yang didasarkan pada daftar. Yang menjadi sumber data yaitu key informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Diklat Daerah Kota Samarinda, informan pegawai Negeri Sipil. Analisis data model interaktif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, mengenai tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaannya terdiri atas identifikasi kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan isi program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program. Proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah proses dimana pegawai tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kata kunci : *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan*

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : Berli0812@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang di laksanakan di Indonesia pada hakekatnya adalah membangun manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani serta dapat beretanggung jawab atas kemajuan bangsa dan Negara. Dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang cerdas dan terampil yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi agar dapat membangun dirinya sendiri, masyarakat dan bangsanya.

Adapun tujuan pembangunan nasioanal adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan di dalam wadah Negara Kesatuan Repeublik Indonesia yang merdeka, berdaulat, dan dalam suasana perikemanusiaan yang aman, tentram, tertib dan damai, Dalam rangka mencapai tujuan nasioanal tersebut, pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dan mengembangkan tugas Pemerintah dan pembangunan. Adapun sosok Pegawai Negeri Sipil diharapkan dalam upaya mencapai tujuan nasioanal adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesioanal, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi masyarakat dan abdi Negara di dalam hukum yang demokratis. Sosok pegawai yang seperti itu sangat diperlukan karena kelancaran penyelenggaran Pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara yang pada dasarnya juga tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan ini pula maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dan diberikan bimbingan dengan sebaik-baiknya melalui pengembangan pegawai, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kedudukannya masing-masing, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mutlak perlu dilakukan karena banyak sekali manfaat yang dapat diambil, baik bagi organisasi maupun bagi para pegawai.

Dalam observasi awal yang telah penulis lakukan melalui wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bidang Diklat pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda bahwa masih terjadinya kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sehingga proses pendidikan dan pelatihan tersebut belum sepenuhnya efektif.

Bedasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda ?
2. Hambatan apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil tersebut ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Hasil suatu penelitian tentunya mempunyai kegunaan dan manfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak lain yang menggunakannya. Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini mempunyai kegunaan yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a) Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan serta sebagai latihan dalam menunjukkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah di Universitas Mulawarman.
 - b) Untuk proses belajar mengajar dan menganalisis masalah secara ilmiah.
 - c) Menemukan jawaban atas masalah atau kendala-kendala yang ada pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.
2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda dalam mempelajari dan memecahkan masalah Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang Dan Diklat Daerah Kota Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008:12) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sadili Samsudin (2006:22) manajemen Menurut Dessler (2006:5) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan

memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan.

Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Notootmodjo (2003: 28) Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual keperibadian manusia.

Menurut Jan Bella (Hasibuan, 2000:70) pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Tujuan dan Sasaran Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Christine S.T.Kansil (2003:167) yaitu sesuai dengan tujuan pendidikan secara keseluruhan dan dalam rangka peningkatan penyelenggaraan aparatur Negara pada umumnya, dan pembinaan personil yang berdasarkan atas sistem karier dan presentasi kerja pada khususnya.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Widjaja (2006:113) dalam bukunya Administrasi Kepegawaian berpendapat bahwa “pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dituangkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”.

Menurut Widjaja (2006:15) mengatakan bahwa, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Definisi Konsepsional

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar bagi pegawai negeri sipil dengan proses identifikasi kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan isi program, identifikasi prinsip belajar, dan pelaksanaan program dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai dengan kebutuhan instansi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu memahami, memaparkan, dan memperoleh gambaran (deskriptif)

dalam hal ini adalah tentang “Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda”.

Menurut Sugiyono (2006:2) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain.

Selanjutnya menurut Moleong (2002:2) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat ilmiah, yang bergantung pada suatu pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri yang berhubungan dengan orang-orang, latar dan perilaku secara holistik (utuh).

Fokus Penelitian

Dari paparan di atas dan berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Identifikasi Kebutuhan
 - b) Penentuan Sasaran
 - c) Penentuan Isi Program
 - d) Identifikasi Prinsip Belajar
 - e) Pelaksanaan Program
2. Hambatan-hambatan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang Dan Diklat Daerah kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber atau narasumber sebagai informasi yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Pada data primer ini, untuk menentukan *key informan* (informen kunci), penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel disesuaikan dengan tujuan peneliti. Sedangkan untuk menentukan informan lain di luar informan kecuali (*key informan*) penulis juga menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga nantinya informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penulis dalam membandingkan hasil penelitian atau wawancara yang penulis lakukan terhadap *key informan* yang ada di Badan Litbang Dan Diklat Daerah Kota Samarinda. Adapun *key informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Litbang dan Diklat Daerah kota Samarinda, Kepala bidang diklat. Sedangkan untuk informanyang lainnya adalah para Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Diklat yang ada pada Badan Litbang Dan Diklat Daerah Kota Samarinda.
2. Data sekunder yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen yang berasal dari Badan Litbang Dan Diklat Daerah Kota Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulis skripsi ini maka sesuai dengan judul penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik diantaranya:

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*), yaitu penulis mengadakan penelitian kepustakaan dengan cara mengumpulkan literatur-literatur yang relevan dengan penulis skripsi ini sebagai bahan penunjang untuk memudahkan penulisan skripsi.
2. Penelitian Lapangan (*field work Research*), yaitu penulis mengadakan penelitian langsung kelapangan yang menjadi objek dari penulisan ini, dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi yaitu penulisan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian.
 - b. Wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan beberapa informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
 - c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan data dari literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang dipergunakan adalah alat analisis model interaktif Milles dan Huberman (Dalam Emzir 2010:16) yang terdiri dari kegiatan yang terjadi bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah data pertama dan masih bersifat mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis.

3) Penyajian Data

Sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, alasan dasar dilakukan pada tahap ini adalah menyederhanakan informasi yang kompleks keadaan suatu bentuk yang disederhanakan dan mudah dipahami.

4) Menarik kesimpulan

Menarik kesimpulan atau verifikasi adalah proses mencari benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin terjadi alur sebab-akibat proposisi.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Samarinda terletak didaerah katulistiwa, dataran dan bukit-bukit antara 10 – 200 meter diatas permukaan laut. Dengan luas wilayah 718 KM². Kota Samarinda berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara di sebelah barat, timur, selatan dan utara. Kota Samarinda beriklim tropis basah, hujan sepanjang tahun. Suhu udara antara 24-32C, dengan curah hujan rata-rata 162 mm, dan kelembaban udara rata-rata 82,7%. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 857.612 jiwa.

Badan LITBANG DAN DIKLAT Daerah Kota Samarinda

Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh pegawai sebanyak 36 orang, terdiri dari 21 orang laki-laki dan 15 orang perempuan.

Hasil Penelitian

Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan LITBANG Dan DIKLAT Daerah Kota Samarinda

Sesuai dengan tujuan penelitaian ini, untuk menjawab penelitan yang berkaiatan dengan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda yang telah dikemukakan pada kerangka serta teori dan konsep bahwa pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penyelenggaraan belajar mengajar yang dilakukan oleh Badan Litbang dan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta sikap untuk dapat melaksanakan tugasnya secara propesioanal sesuai dengan kebutuhan instansi.

Identifikasi Kebutuhan

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat, dan tiga orang Pegawai Negeri Sipil bahwa cara mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan adalah proses yang dibuat untuk sebuah persiapan mencapai kebutuhan sekarang dan akan datang dengan melihat kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini bertujuan agar para Pegawai Negeri Sipil dapat memahami proses dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilihat dari jabatan dan golongan yang mereka miliki.

Penentuan Sasaran

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat dan tiga orang Pegawai Negeri Sipil bahwa penentuan sasaran pendidikan dan pelatihan yang diharapkan yaitu berupa keuntungan dan manfaat dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil nantinya, dalam arti pekerjaan yang dilakukan lebih cepat dan lebih baik dalam arti efektif dan efisien.

Penentuan Isi Program

Dari Hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat dan tiga orang Pegawai Negeri Sipil bahwa materi yang diajarkan kepada peserta mengikuti kurikulum yang ada dan kurikulum tersebut selalu diperbaharui setiap 3 tahun sekali dengan kebutuhan mengikuti perkembangan yang ada sehingga harus memiliki analisi kebutuhan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Identifikasi prinsip-prinsip Belajar

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat dan tiga orang Pegawai Negeri Sipil bahwa melihat kebutuhan yang diinginkan oleh peserta berdasarkan pada pengalaman kerja yang bersifat aktif dan berlangsung dalam suasana belajar yang nyaman. Widyaiswara yang sudah berpengalaman biasanya lebih memilih sebagai cara atau teknik mengajar. Sehingga metode yang digunakan sesuai dengan isi program atau kurikulum yang teralah disusun.

Pelaksanaan Program

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat bahwa Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara klasik dan non klasik. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara klasik dilakukan dengan tatap muka. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara non klasik dapat dilakukan dengan pelatihan di alam bebas, dan pelatihan ditempat kerja.

Faktor-faktor yang Menjadi Penghambat

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Diklat dan tiga orang Pegawai Negeri Sipil dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor penghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan :

1. Dana yang masih kurang.
2. Sarana dan prasarana yang belum memadai.
3. Kurangnya tenaga pengajar yang masih kurang.

Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan LITBANG Dan DIKLAT Daerah Kota Samarinda:

Identifikasi Kebutuhan

Dalam mengidentifikasi kebutuhan yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan dengan melihat analisis tugas yaitu rincian tentang sebuah pekerjaan untuk mengidentifikasi keterampilan yang dituntut sehingga suatu program pelatihan tepat dapat dimulai, serta analisis kerja dari pegawai yang bersangkutan. Adapun pihak yang terlibat dalam mengidentifikasi kebutuhan tersebut yakni instansi terkait yang dianggap mengerti mengenai kebutuhan yang diperlukan, dalam hal ini adalah atasan langsung dari instansi tersebut karna pihak ini adalah yang paling penting bertanggung jawab dan mengetahui atas keberhasilan atau kegagalan suatu kerja yang dipimpinnya. Kemudian dalam proses selanjutnya

akan diidentifikasi kembali oleh unit penyelenggara atau lembaga kediklatan mengenai kebutuhan organisasi secara keseluruhan, dan akan diseleksi oleh tim seleksi peserta pendidikan dan pelatihan juga.

Identifikasi kebutuhan dilakukan dengan cara melihat kondisi ataupun keadaan pada saat sekarang serta tantangan yang mungggikin timbul di masa yang akan datang. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tergantung pada ada tindaknya anggaran yan akan disediakan oleh Pemerintah, sperti diketahuai bahwa anaggaran untuk membiayai kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan beban bagi organisasi, karena itu anggaran yang akan dipergunakan apabila kebutuhan pendidikan dan pelatuhan itu memang diperlukan.

Belum dimilikinya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan merupakan kendala bagi Badan Diklat Daerah, dan hal ini berdampak pada ketidak sesuaian kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan para peserta pendidikan dan pelatihan terutama bagi pegawai.

Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran pada dasarnya ditetapkan sebagai standar mengenai prestasi kerja pegawai serta meiliki sejauh mana efektivitas program dari pelaksanaan kgiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Penentuan sasaran didasarkan atas sifat pengembangan yakni pengetahuan, ketera mpilan Pegawai Negeri Sipil.Adapun sasaran pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diesesuaikan dengan cepat serta untuk mengembangkan pengetahuan sehingga dapat disesuaikan secara rasional, selain itu juga untuk mengembangkan sikap agar timbul kemauan kerja dengan sesame pegawai.

Penentuan sasaran pendidikan dan pelatihan yang diharapkan yaitu berupa keuntungan dan manfaat dari pelaksanaan program yang akan tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai nanti

Penentuan Isi Program

Isi program telah ditentukan sebelumnya dengan menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai.Adapun materi yang diajarkan kepada pesrta mengikutu kurikulum yang ada.Kendala yang dihadapi dalam menentukan isi program yaitu merupakan dampak dari tidak adanya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, sehingga menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Kurikulum pendidikan dan pelatihan pada standar kopetensi jabatan, sedangkan penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan melibatkan penggunaan lulusan, penelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pesrta alumni pendidikan dan pelatihan serta tenaga pengajar lainnya.

Identifikasi Prinsip Belajar

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menggunakan pembelajaran yang telah umum digunakan pada setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, karena peserta diklat telah memiliki pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Cara belajar tersebut disesuaikan dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta, bersifat aktif, serta berlangsung dalam yang nyaman.

Prinsip belajar juga menggunakan metode dalam bentuk kegiatan pembelajaran seperti ceramah, diskusi, praktek atau studi banding, studi kasus, serta belajar menggunakan media. Prinsip belajar mengikuti widyaiswara yang mengajar semua pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan Program

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Diklat Daerah Kota Samarinda menggunakan teknik mengajar seperti ceramah, diskusi, tanya jawab ataupun pendidikan dan pelatihan menggunakan alat bantu tertentu. Dalam pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dalam pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan kemasyarakatan relevan dan lebih kompleks mengenai penyiapan mengenai penyiapannya dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan aparatur.

Keunggulan dapat dilihat dari strategi utama pembangunan yang menjadikan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sebagai acuan dalam menjabarkan program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Faktor penghambat Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan LITBANG Dan DIKLAT Daerah Kota Samarinda

Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh Badan Diklat Daerah Kota Samarinda dalam melaksanakan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yaitu masih adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang masih belum memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sarana dan prasarana berupa gedung pendidikan dan pelatihan beserta fasilitas belum tersedia, dan dana yang masih kurang serta tenaga pengajar yang masih kurang. Hal itu yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah menyebabkan peserta pendidikan dan pelatihan tersebut belum bisa efektif dan efisien dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Diketahui bahwa langkah-langkah dalam proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terdiri atas: identifikasi kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan isi

program, identifikasi prinsip belajar, serta pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

- a. Dalam identifikasi kebutuhan yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan dengan melihat tugas dan kinerja para peserta pendidikan dan pelatihan atau pegawai, serta melihat kondisi sekarang dan tantangan yang mungkin timbul dimasa yang akan datang, Adapun pihak terkait yang terlibat yakni terkait, lembaga kediklatan, tim seleksi peserta pendidikan dan pelatihan serta Bidang Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan. Sebelumnya adanaya analisis kediklatan yang belum dimiliki merupakan kendala bagi Badan Diklat Daerah Kota Samarinda.
 - b. Penentuan sasaran pada dasarnya ditetapkan sebagai standar mengenai prestasi kerja pegawai serta melihat sejauh mana efektivitas program dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut.
 - c. Penentuan isi program mengikuti kurikulum yang telah ada dan mengacu pada standar kompetensi dengan mengunakan cara belajar orang dewasa, adapun teknik belajar mengajar yang ada mengunakan ceramah, diskusi, tanya jawab, praktek, studi kasus, ataupun pendidikan dan pelatihan dengan alat bantu tertentu.
 - d. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan melihat berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Melihat bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan masih ada kendala dalam pelaksanaan program pendidikan pelatihan tersebut yaitu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut belum memeuhi syarat yang ditetapkan oleh LAN RI Jakarta.
2. Diketahui bahwa hambatan-hambatan yang terjadi pada Badan Litang dan Diklat Daerah Kota Samarinda yakni mengenai dana, sarana dan prasarana, serta tenaga pengajar anatara lain sebagai berikut:
- a) Penyediaan dana yang belum proporsional dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang seharusnya, serta sering terjadi keterlambatan dalam pengeluaran dana dari Pemerintah.
 - b) Sarana dan prasaran berupa gedung pendidikan dan pelatihan serta fasilitas pendukung belum tersedia, sehingga harus menggunakan fasilitas pihak ke tiga.
 - c) Tenaga kediklatan khususnya widyaiswara belum tersedia secara cukup, sehingga harus memanfaatkan tenaga widyaiswara dari instansi lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditulis diatas, maka penulis dapat memberikan saran atau masukan tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Litbang dan Diklat Daerah Kota Samarinda yang meliputi proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang masih terdapat masalah. Maka penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Dalam identifikasi kebutuhan belum dimilikinya analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan, karena itu perlu dimilikinya analisis kebutuhan untuk memudahkannya proses dalam identifikasi kebutuhan yaitu dengan cara menganalisis dan koordinasi lebih lanjut mengenai analisis tugas dan analisis kinerja pegawai yang diperoleh melalui instansi terkait.
2. Dengan melihat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan secara berkesinambungan terhadap semua peserta pendidikan dan pelatihan khususnya pada peserta Pegawai Negeri Sipil. Karena itu Badan Diklat Daerah perlu melakukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh LAN RI Jakarta sehingga harus bekerja sama dengan pihak Lembaga Diklat dan Pusat Pengkajian dan Pelatihan Aparatur LAN RI Wilayah Kota Samarinda.
3. Melihat hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Diklat Daerah Kota Samarinda maka seharusnya Badan Diklat Daerah Kota Samarinda tersebut harus mengupayakan secara beratahap sarana, prasarana dan fasilitas pendukung penyelenggaraan, sehingga akan mengurangi ketergantungan menggunakan fasilitas pihak ketiga.
4. Mengupayakan peningkatan pendanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dari Belanja Pegawai Negeri Sipil pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Samarinda.
5. Serta mengupayakan tenaga kediklatan khususnya tenaga widyaiswara secara bertahap dengan mencari tenaga kediklatan yang sudah senior untuk menjadi tenaga pengajar widyaiswara, sehingga akan mengurangi ketergantungan dengan memanfaatkan tenaga widyaiswara dari instansi lain

Daftar Pustaka

- Alam, Nur dan Harun, Harmon, 2003. *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Cardoso, G Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Intan Sejati Klaten.
- Flippo, Edwin, B. 2000. *Manajemen Personaliya*. Jakarta : PT Gelora Askara Pratama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Indarwanto. 2004. *Teori Administrasi Publik Dab Birokrasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kansil, C.S.T. 2002. *Sitem Pemerintah Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta . BPFE
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo, Seokidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rienka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfa Beta. Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedermayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Soeprapto, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Albeta: Bandung.
- Sustrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Teguh, Ambar. 2004. *Memahami Good Governence dalam perspektif Sumber DayaManusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiyadi Akbar.2003. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wursanto.I.G. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Konisius. Yogyakarta.

Dokumen-dokumen

- Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.