

PENGARUH DIKLAT PIM III TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH BERAU

Riki Wardana²¹

Abstrak

RIKI WARDANA, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Pengaruh Diklat PIM III Terhadap Kemampuan Aparatur (Studi Kasus Di Lingkungan Sekretariat Daerah Berau. Dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah., MS dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos., M.Si. Untuk mengetahui pengaruh Diklat PIM III terhadap kemampuan aparatur. Jenis Penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara 2 variabel atau lebih. Untuk memperoleh data penelitian, khususnya dengan metode kuesioner peneliti menggunakan metode sensus dari sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang telah mengikuti Diklat PIM III yang menduduki jabatan structural di lingkungan Pemerintah Daerah Berau. Berjumlah 33 sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistic nonparametrik, yaitu koefisiensi korelasi rank spearman. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana antara variabel Diklat PIM III dan pengambilan Keputusan, diperoleh persamaan yaitu $Y = 15.5653 + 0.558X$ Berdasarkan nilai F hitung 15.5653 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel dengan angka kesalahan 5% adalah 4.16. Pada kedua perhitungan F hitung $>$ F tabel dan signifikasinya $0.000 < 0.05$, hal ini berarti hipotesis psecara sigifikan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan antara Diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau. Pengaruh diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan ternyata positif dan kuat hal ini dibuktikan dengan r hitung sebesar 0.6555 yang dimana nilai tersebut berada diantara 0.50 – 0.69 pada tabel interpretasi yang termasuk kategori positif dan kuat.

Kata Kunci : Pengaruh Diklat PIM III, Pengambilan Keputusan.

Pendahuluan

Latar Belakang

Diklat PIM merupakan pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan para peserta Diklat. Pendidikan dan pelatihan ini bersifat selektif dan harus diikuti atas dasar penugasan. Oleh karenanya

¹ Mahasiswa Program S1 administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas mulawarman. Email: rikiwardana17@gmail.com

bukan merupakan fasilitas yang bersifat terbuka dan dapat diminta sebagai hak. Keikutsertaan dalam diklat tersebut menjadi salah satu persyaratan bagi pengangkatan dalam jabatan struktural tertentu. Karena jabatan pada dasarnya bukan merupakan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan penugasan, maka keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bukan pula hal yang dapat diminta atau dituntut. Diklat PIM terdiri dari :

1. Diklat PIM tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I
2. Diklat PIM tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II
3. Diklat PIM tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III
4. Diklat PIM tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV

Tujuan penyelenggaraan Diklat PIM adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural diberbagai jenjang yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing, menjadi pemimpin agen perubahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sebagai agen perubahan diharapkan dapat diwujudkan dalam bentuk proyek perubahan di instansinya. Dalam hal ini di khususkan pada Diklat PIM III dikarenakan peran penting pejabat eselon II sebagai pelaksana dan pengambil keputusan dalam instansi pemerintahan.

Berdasarkan tinjauan langsung dan kajian teori yang di pelajari pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Tinjauan langsung dilingkungan pemerintah daerah Berau menunjukkan masih kurang optimalnya pemberdayaan aparaturnya. Lemahnya kemampuan aparatur ini menyebabkan *output* dari pengambilan keputusan menjadi lemah dan tidak terarah. Proses penentuan kebijakan atau pengambilan keputusan di lingkungan Pemerintah Daerah Berau masih teramat minim akan pengetahuan dikarenakan proses mutasi kerja yang terbilang berlangsung cepat tanpa mempertimbangkan kemampuan aparatur itu sendiri. Hal ini yang menyebabkan pentingnya pemahaman kemampuan aparatur dalam pemerintahan itu sendiri sehingga arah dari kebijakan pemerintah dapat terlaksana.

Dalam penelitian ini akan di bahas mengenai pengembangan karir pegawai melalui Diklat, dimana pengembangan karir berorientasi pada pengembangan organisasi di masa mendatang. Setiap organisasi tanpa memiliki sumberdaya manusia yang kompetitif akan mengalami kemunduran dalam menentukan arah kebijakan yang diambil.

Dengan melihat uraian diatas maka penulis tertarik untuk lebih menekankan dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut secara ilmiah melalui skripsi yang berjudul "*Pengaruh Diklat PIM III Terhadap Pengambilan Keputusan Di Lingkungan Sekretariat Daerah Berau* .

Kerangka Dasar Teori Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tentang manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai : “Perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan dari teori pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”. (Husman, 2005:5). Husman dalam pendapatnya lebih mengutamakan pada pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dengan dibarengi dengan upaya pemeliharaan serta hubungan baik dengan tenaga kerja atau pegawai sehingga apa yang dilaksanakan dapat mencapai apa yang menjadi sasaran atau target semula.

Menurut Hasibuan (2005:23) 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 manullang (2006:25) adalah “Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tujuan perusahaan individu dan masyarakat”.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pengertian di atas pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu tindakan pemutakhiran, pengembangan, peningkatan dan pengendalian terhadap jantung dari organisasi yaitu manusia sebagai alat atau objek dari tujuan organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:19) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:9) pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu keterampilan kerja, dan keterampilan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan mengandung arti pemilihan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia. Teori-teori pengambilan keputusan bersangkut paut dengan masalah bagaimana pilihan-pilihan semacam itu dibuat. Kebijakan, sebagai telah kita rumuskan di muka, adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan suatu masalah atau persoalan tertentu.

Secara tipikal pembuatan kebijakan merupakan tindakan yang berpola, yang dilakukan sepanjang waktu dan melibatkan banyak keputusan yang di antaranya ada yang merupakan keputusan rutin, ada yang tidak rutin. Dalam praktek pembuat

kebijaksanaan sehari-hari amat jarang kita jumpai suatu kebijaksanaan yang hanya terdiri dari keputusan tunggal. Dalam tulisan ini akan dibahas 3 (tiga) teori pengambilan keputusan yang dianggap paling sering dibicarakan dalam pelbagai kepustakaan kebijaksanaan negara.

Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh seorang aktor atau beberapa aktor berkenaan dengan suatu masalah. Tindakan para aktor kebijakan dapat berupa pengambilan keputusan yang biasanya bukan merupakan keputusan tunggal, artinya kebijakan diambil dengan cara mengambil beberapa keputusan yang saling terkait dengan masalah yang ada. Pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai pemilihan alternatif terbaik dari beberapa pilihan alternatif yang tersedia. Ada beberapa teori yang paling sering digunakan dalam mengambil kebijakan yaitu :

Teori Rasional Komprehensif

Teori komprehensif ini jelas tidak akan mudah diterapkan. Sebabnya ialah: informasi/data statistik tidak memadai, tidak memadainya perangkat teori yang siap pakai untuk kondisi- kondisi negara sedang berkembang ; ekologi budaya di mana sistem pembuatan keputusan itu beroperasi juga tidak mendukung birokrasi di negara sedang-berkembang umumnya dikenal amat lemah dan tidak sanggup memasok unsur-unsur rasionar dalam pengambilan keputusan

Teori Inkremental

Teori ini dapat dikatakan sebagai model pengambilan keputusan yang membuahkan hasil terbatas, praktis dan dapat diterima. Ada beberapa kelemahan dalam teori inkremental ini :

1. Keputusan-keputusan yang diambil akan lebih mewakili atau mencerminkan kepentingan dari kelompok yang kuat dan mapan sehingga kepentingan kelompok lemah terabaikan.
2. Keputusan diambil lebih ditekankan kepada keputusan jangka pendek dan tidak memperhatikan berbagai macam kebijakan lain
3. Di negara berkembang teori ini tidak cocok karena perubahan yang inkremental tidak tepat karena negara berkembang lebih membutuhkan perubahan yang besar dan mendasar.
4. Inkremental dalam membuat keputusan cenderung menghasilkan kelambanan dan terpeliharanya *status quo*. Yehezkel Dror (Dalam Islamy 2009:72)

Keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pada hakikatnya merupakan produk dari saling memberi dan menerima dan saling percaya di antara pelbagai pihak yang terlibat dalam proses keputusan tersebut. Dalam masyarakat yang strukturnya majemuk paham Inkremental ini secara politis lebih aman karena akan lebih gampang untuk mencapai kesepakatan apabila masalah-masalah yang diperdebatkan oleh pelbagai kelompok yang terlibat hanyalah bersifat upaya untuk memodifikasi terhadap program-program yang sudah ada daripada jika hal tersebut menyangkut isu-isu kebijaksanaan mengenai perubahan-perubahan yang radikal yang memiliki sifat menerabas. Karena para pembuat keputusan itu berada dalam keadaan yang serba tidak pasti khususnya yang menyangkut akibat-akibat dari tindakan-

tindakan mereka di masa datang, maka keputusan yang bersifat inkremental ini akan dapat mengurangi resiko yang ditimbulkan oleh suasana ketidakpastian itu Paham inkremental ini juga cukup realistis karena ia menyadari bahwa para pembuat keputusan sebenarnya kurang waktu, kurang pengalaman dan kurang sumber-sumber lain yang diperlukan untuk melakukan analisis yang komprehensif terhadap semua alternatif untuk memecahkan masalah-masalah yang ada

Teori Pengamatan Terpadu (Mixed Scanning Theory)

Beberapa kelemahan tersebut menjadi dasar konsep baru yaitu seperti yang dikemukakan oleh ahli sosiologi organisasi Aitai Etzioni (dalam P. Siagian 2008:68) yaitu pengamatan terpadu (*mixed scanning*) sebagai suatu pendekatan untuk mengambil keputusan baik yang bersifat fundamental maupun inkremental. Keputusan-keputusan inkremental memberikan arahan dasar dan melapangkan jalan bagi keputusan-keputusan fundamental sesudah keputusan-keputusan itu tercapai.

Model pengamatan terpadu menurut Etzioni akan memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan teori rasional komprehensif dan teori inkremental pada situasi yang berbeda-beda. Model pengamatan terpadu ini pada hakikatnya merupakan pendekatan kompromi yang menggabungkan pemanfaatan model rasional komprehensif dan model inkremental dalam proses pengambilan keputusan.

Diklat Terhadap Pengambilan Keputusan

Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang biasa disebut diklat terdiri dari dua suku kata yaitu Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama (SANKRI :2003-271). Pendidikan menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2002-204) adalah “Proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan

Sedangkan Pelatihan menurut buku yang sama (2002-502) adalah pendidikan untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Dalam beberapa literatur, istilah pendidikan dan pelatihan (Diklat) lebih dikenal sebagai *training and development*. Dengan demikian maka pengertian pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan atau keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. Dengan demikian istilah Diklat dalam tataran praktis dapat dimaknai sebagai pelatihan

Diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang (Umar,2009:

12).Diklat dalam suatu instansi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena instansi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan dari luar instansi. Diklat akan memberikan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sehingga berdampak juga pada meningkatnya kinerja aparatur.

Pendidikan dan pelatihan adalah sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan kedudukan/jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang (*future oriented*), dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia (*human invesment*) yang sangat berharga bagi setiap organisasi pemerintah dalam pengambilan keputusan pemimpin.

Diklatpim terdiri dari :

1. Diklatpim tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I
2. Diklatpim tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II
3. Diklatpim tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III
4. Diklatpim tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV

Tujuan penyelenggaraan diklat pim adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural diberbagai jenjang yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing, menjadi pemimpin agen perubahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sebagai agen perubahan diharapkan dapat diwujudkan dalam bentuk proyek perubahan di instansinya. Dalam hal ini di khususkan pada diklat pim III dikarenakan peran penting pejabat eselon II sebagai pelaksana dan pengambil keputusan dalam instansi pemerintahan

Hipotesis

Hipotesis konseptual yang diajukan dalam penelitian adalah pengaruh Diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan di lingkungan Pemerintah Daerah Berau. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh penulis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh antara Diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan

Definisi Konsepsional

Agar terhindar dari biasanya penafsiran, maka penulis merumuskan definisi konsepsional dari penelitian sabagai berikut :

1. Diklat aparatur adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk peningkatan dan pengembangan jabatan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS. Salah satu jenis diklat adalah diklat prajabatan (golongan I, II atau III) yang merupakan syarat pengangkatan jabatan

dan PERKALAN No. 38 tahun 2014 dengan sasaran terwujudnya aparatur yang profesional

2. Pengambilan keputusan ialah proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Definisi Oprasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel dalam judul penelitian yang mengandung suatu konsep, batasan, definisi yang pengertiannya masih bersifat umum, abstrak, dapat dilihat dari berbagai dimensi sudut pandang dan masih sulit pengukurannya oleh karena itu diperlukan penjelasan sifat yang ada mengenai faktor-faktor dan variabel yang menjadi objek penelitian.

Variabel X dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Berau. Diklat PIM III ini diukur dari tiga faktor yang didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Materi Diklat,
2. Fasilitas,
3. Instruktur.

Variabel Y dalam hal ini adalah pengambilan keputusan adalah proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. dimana indikatornya adalah :

1. Pemilihan Alternatif,
2. Penetapan Tindakan,
3. Penyelesaian Masalah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 1989:3).

Lokasi penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Berau.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yaitu mencakup seluruh pegawai negeri sipil yang telah mengikuti Diklat PIM III yang menduduki jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Daerah Berau. Berjumlah 33 sampel (sumber BKPP Berau 2015).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner bisa dikirim melalui pos atau periset mendatangi secara langsung responden. (Kriyantono, 2006 : 95)
2. Wawancara (biasanya berstruktur) adalah jenis wawancara yang menggunakan pedoman wawancara dalam bentuk spesifik yang berisi instruksi mengarahkan periset dalam melakukan wawancara. (Kriyantono, 2006 : 99)
3. Observasi adalah sebagai kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut. (Kriyantono, 2006:108)

Alat Pengukur data

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Untuk mempermudah dalam pengukuran data, ditetapkan nilai standar dengan angka- angka sebagai patokan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya nilai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 (lima) kategori dalam penentuan skor berdasarkan skala likert, menurut Umar (2004:132) mengemukakan tentang teknis membuat skala, sehingga dalam kuesioner penulis menyediakan 5 jawaban untuk setiap pernyataan yaitu :

- 1) Jika responden menjawab "A" diberi skor 5
- 2) Jika responden menjawab "B" diberi skor 4
- 3) Jika responden menjawab "C" diberi skor 3
- 4) Jika responden menjawab "D" diberi skor 2
- 5) Jika responden menjawab "E" diberi skor 1

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis yang dikemukakan menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994: 256).

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Pengambilan keputusan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Diklat Aparatur

Sedangkan untuk mengukur besarnya keeratan hubungan antar variabel menggunakan koralasi *product moment*, dan untuk menguji signifikasinya, penulis mengambil tes sisi pada taraf kepercayaan 95% dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Variabel Diklat PIM III

Y = Variabel Pengambilan Keputusan

N = Jumlah Data

Tabel
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
+0.70 - +0.99	Hubungan positif yang sangat kuat
+0.50 - +0.69	Hubungan positif yang kuat
+0.30 - +0.49	Hubungan positif yang sedang
+0.10 - +0.29	Hubungan positif yang tidak berarti
0.00	Tidak ada hubungan
-0.01 - -0.09	Hubungan negatif yang tidak berarti
-0.10 - -0.29	Hubungan negatif yang rendah
-0.30 - -0.49	Hubungan negatif yang sedang
-0.50 - -0.69	Hubungan negatif yang kuat
-0.70 - -0.99	Hubungan negatif yang sangat kuat

Burhan Bungin (2009:184)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Berau adalah salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Tanjung Redeb. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 34.127,47 km² dan berpenduduk sebesar kurang lebih 179.079 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010). Kabupaten Berau berasal dari Kesultanan Berau yang didirikan sekitar abad ke-14. Menurut sejarah Berau, Raja pertama yang memerintah bernama Baddit Dipattung dengan gelar Aji Raden Surya Nata Kesuma dan Isterinya bernama Baddit Kurindan dengan gelar Aji Permaisuri. Pusat pemerintahan kerajaan pada awalnya berkedudukan di Sungai Lati (sekarang menjadi lokasi pertambangan Batu Bara PT. Berau Coal).

Visi Dan Misi

Visi dan Misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Transisi Kabupaten Berau Tahun 2011 merupakan Visi Misi Visi Misi Bupati Berau terpilih periode 2010-2015. Visi dan Misi ini diharapkan mampu menjadi pedoman dan semangat membangun Kabupaten Berau lima tahun mendatang, melalui perumusan

strategi dan sasaran pokok pembangunan yang tepat, arah kebijakan dan program-program pembangunan.

VISI

"Menjadikan Kabupaten Berau sebagai Daerah Unggulan di bidang Agribisnis dan Tujuan Wisata Mandiri dan Religius Menuju Masyarakat Sejahtera". Pemahaman terhadap visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Agribisnis.
2. Wisata.
3. Mandiri.
4. Religius.
5. Sejahtera

MISI

Untuk mewujudkan visi pembangunan tersebut sebagai cita-cita yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan, maka ditetapkan misi yang menggambarkan arah pembangunan sebagai berikut :

1. Meningkatkan pemahaman, penghayatan, pengamalan ajaran agama dalam kehidupan masyarakat
2. Mengembangkan dan meningkatkan sentra-sentra produksi dalam arti luas
3. Meningkatkan objek wisata dan nilai serta keragaman budaya daerah
4. Memanfaatkan SDA secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan sebagai modal pembangunan
5. Meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan dan kesehatan
6. Meningkatkan kualitas pelayanan perdagangan dan jasa, sarana dan prasarana dan pemukiman
7. Memberdayakan dan membangun kemandirian kelembagaan masyarakat dengan pendekatan partisipatif

Struktur Organisasi

Sekretariat Daerah yang dipimpin Sekretaris Daerah dan membawahi 4 (empat) Asisten yaitu :

1. Asisten Pemerintahan, membawahi :
 - 1) Bagian Tata Pemerintahan
 - 2) Bagian Hukum dan Perundang Undangan
 - 3) Bagian Pertanahan
2. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi :
 - 1) Bagian Perekonomian
 - 2) Bagian Pembangunan
 - 3) Bagian Teknologi Informasi
3. Asisten Kesejahteraan Rakyat, membawahi :
 - 1) Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - 2) Bagian Humas dan Protokol
4. Asisten Administrasi Umum, membawahi :

- 1) Bagian Organisasi
- 2) Bagian Umum dan Perlengkapan

Kewenangan, Kewajiban dan Mekanisme Sekretaris Daerah

Kewenangan Sekretaris Daerah dalam melaksanakan Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi atau mengkoordinasikan secara teknis oprasional kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten Berau dan Instansi Vertikal;
- 2) Mewakili Bupati, Wakil Bupati apabila Bupati dan Wakil Bupati tidak berada di tempat atau berhalangan;
- 3) Menandatangani naskah Dinas bentuk surat atas nama Bupati yang materinya merupakan penjelasan atau petunjuk pelaksanaan dari suatu kebijaksanaan Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan;
- 4) Menandatangani naskah Dinas bentuk surat untuk lingkup Perangkat Daerah Kabupaten Berau dan jajaran di bawahnya;
- 5) Menunjuk, Asisten Sekretaris Daerah, Kepala Dinas/Badan secara berjenjang untuk mewakili Bupati pada pembukaan/penutupan acara resmi Kabupaten apabila Bupati/Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah berhalangan;
- 6) Menyelenggarakan rapat staf di lingkungan Sekretariat Daerah.

Kewajiban Sekretaris Daerah dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan adalah sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinasikan, penyusunan laporan pertanggung jawaban atas tugas dan fungsinya kepada Bupati;
- 2) Mempertanggungjawabkan atas hal-hal yang telah dilimpahkan oleh Bupati dan Wakil Bupati.

Mekanisme Sekretaris Daerah dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretaris Daerah selaku unsur staf membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pokok pemerintahan, organisasi, tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati;
- 2) Sekretaris Daerah Kabupaten melakukan koordinasi staf dalam rangka penyelenggaraan administrasi Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pembangunan, penyelenggaraan pembinaan masyarakat.
- 3) Pola mekanisme Sekretaris Daerah sebagaimana pada bagian alur tugas / Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi dan Simplikasi (KISS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau.\

Pembahasan

Pengaruh diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan diperoleh dengan persamaan regresi, yaitu $Y = 15.5653 + 0.558X$ yang berarti bahwa nilai 15.5653 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi pengambilan keputusan di lingkungan

sekretariat daerah Berau tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai Diklat Pim III. Sedangkan 0.558 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau, artinya bahwa setiap perubahan nilai Diklat Pim III maka pengambilan keputusan akan mengalami perubahan sebesar 0.558 atau 55.80%

Pengaruh diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan ternyata positif dan signifikan, hal ini di buktikan dengan nilai F hitung 17.7784 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel dengan angka kesalahan 5% adalah 4.16. Pada kedua perhitungan F hitung > F tabel dan signifikasinya $0.000 < 0.05$, hal ini berarti hipotesis secara signifikan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dan berdasarkan nilai koefisien korelasi r untuk uji T yaitu 0.558 bila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.344 taraf kesalahan 5% ternyata r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang bersifat positif antara diklat PIM III dengan pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain:

1. Diklat PIM III yang terdiri dari 3 indikator yaitu: materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana/fasilitas pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta menunjukkan rata-rata skor 26.3030 dan termasuk dalam kategori sedang, hal ini mengidentifikasi bahwa diklat PIM III sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur
2. Pengambilan keputusan yang terdiri dari 3 indikator yaitu: pemilihan alternatif, penetapan tindakan, dan penyelesaian masalah menunjukkan rata-rata skor 30.2424 dan termasuk dalam kategori baik, hal ini mengidentifikasi bahwa pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau sesuai dengan kemampuan aparaturnya.
3. Adanya pengaruh antara diklat PIM III dan pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau.
4. Dari hasil regresi linier sederhana antara variabel Diklat PIM III dan pengambilan Keputusan, diperoleh persamaan yaitu $Y = 15.5653 + 0.558X$ Berdasarkan nilai F hitung 15.5653 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel dengan angka kesalahan 5% adalah 4.16. Pada kedua perhitungan F hitung > F tabel dan signifikasinya $0.000 < 0.05$, hal ini berarti hipotesis secara signifikan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan antara Diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan di lingkungan sekretariat daerah Berau.
5. Pengaruh diklat PIM III terhadap pengambilan keputusan ternyata positif dan kuat hal ini dibuktikan dengan r hitung sebesar 0.6555 yang dimana nilai tersebut berada diantara 0.50 – 0.69 pada tabel interpretasi yang termasuk kategori positif dan kuat.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui program pendidikan dan pelatihan baik dalam struktural maupun fungsional.
2. Dalam rangka peningkatan arah kebijakan di lingkungan sekretariat daerah Berau disarankan melibatkan partisipasi masyarakat sehingga tercipta arah pembangunan yang lebih berwawasan dan merata.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan baik dari segi instansi maupun segi akademisi dengan memakai berbagai indikator yang secara substansi memungkinkan untuk digunakan melihat hal-hal yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Bilson Simamora. 2003. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Penerbit PT. ramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT RINEKA CIPTA.
- Gibson, James, L., Jhon M., Ivancevich and Donnelly. Jr. 1990. *Organisasi Dan Manajemen: Prilaku Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*, Alfabeta, Bandung
- Sondang P. Siagian. 2003. *Administrasi Pembangunan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi NonProfit*. Gramedia Widiasurana, Jakarta
- Supranto Johnnes. 1998. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Susanto, Azhar. 2007, *Sistem Informasi Akutansi*, Penerbit Lingga Jaya, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wahab, Solichin Abdul, 1997, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations & Public Relations*: Mandar Maju, Bandung
- Buingin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media, Jakarta.

Dokumen

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 32*

Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 *Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 *Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negri*

Peraturan Bupati Berau Nomor 2 tahun 2007 *Tentang Penetapan Jabatan Fungsional Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau*

Peraturan Bupati Berau Nomor 9 tahun 2012 *Tentang Mekanisme Hubungan Kerja Dan Koordinasi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau*