

**UPAYA PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA
OLEH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
KOTA SAMARINDA**

Hernawati, Endang Erawan, Rosa Anggraeiny

**eJournal Administrasi Publik
Volume 9, Nomor 4, 2021**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut :

Judul : Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda.
Pengarang : Hernawati
NIM : 1302015269
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 11 Mei 2022

Pembimbing I,



Drs. Endang Erawan, M.Si
NIP. 19550820198403 1 003

Pembimbing II,



Dra. Rosa Anggraeny, M.Si
NIP. 19571014 198601 2 002

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH STAF PRODI YANG DITUGASKAN

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Publik	Koordinator Program Studi Administrasi Publik
Volume : 9	
Nomor : 4	
Tahun : 2022	
Halaman : 5674-5685	
	<u>Dr. Fajar Apriani, S.Sos., M.Si</u> NIP.19830414 200501 2 003

UPAYA PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA OLEH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA KOTA SAMARINDA

Hernawati¹ Endang Erawan², Rosa Anggraeiny³

Abstrak

Hernawati, Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda, dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si dan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya Pembinaan Pegawai pada PKP2A III LAN Kota Samarinda, dan untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung. Jenis penelitian yang dilakukan dengan deskriptif kualitatif. Fokus penelitiannya upaya preventif, upaya preservatif, upaya kuratif, upaya adaptasi, faktor penghambat dan faktor. Analisis data yang digunakan adalah alat analisis data model interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, upaya preventif PKP2A III LAN memberikan pelatihan mengenai perilaku, tingkah laku, pendidikan sikap, tindakan pegawai, karakter, tata tertib, kewajiban dan hak pegawai beserta penjelasan sanksi untuk membentuk pegawai yang profesional dan berkarakter. Upaya preservatif dengan menuntut keahlian dan memberikan tanggungjawab pegawai yang lebih besar untuk membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan sendiri. Upaya kuratif memberikan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, penggunaan metode, efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, ketersediaan bahan, kesiapan sarana, kesesuaian pelaksanaan program dan rencana. Upaya adaptasi dalam pembinaan pegawai memahami cara kerja, budaya, nilai, dan SOP di instansinya. Faktor penghambat dari kemampuan petugas PKP2A III LAN, keterbatasan sumber daya internal, kuantitas SDM PKP2A III LAN masih kurang, komposisi pejabat fungsional PKP2A III LAN belum berimbang, model penganggaran masih menggunakan metode dasar, dan keterbatasan anggaran LAN. Sedangkan faktor pendukungnya adanya penyelenggaraan, advokasi dan memperkuat fasilitasi Diklat, PKP2A III LAN memiliki kewenangan, SDM PKP2A III LAN memiliki potensi yang cukup, memiliki aspek pendidikan yang memadai,

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Ilmu Adminisstrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: erna26jsph@gmail.com

² Dosen Pembimbing 1, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Pembimbing 2, Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

sebagai pembinaan pegawai di Samarinda, dan pemanfaatan perkembangan teknologi informasi secara optimal yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PKP2A III LAN.

Kata Kunci : Upaya, Pembinaan, Pegawai, Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN).

Pendahuluan

Pendirian Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) di Kota Samarinda yang mempunyai misi pengkajian kebijakan, pengembangan inovasi administrasi negara, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara, pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara.

Dalam penelitian ini penting rupanya untuk dilakukan ke pegawai PKP2A III Lembaga Administrasi Negara khususnya pegawai bidang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Aparatur. Dewasa ini bidang yang mendapat prioritas penting dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJN) tahun 2005-2025 adalah bidang pembangunan aparatur negara.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa PKP2A III LAN Kota Samarinda, saat ini namanya berubah menjadi Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) memerlukan pegawai yang memiliki keahlian khusus dan kreatif untuk menciptakan inovasi juga ketelitian yang baik demi menunjang pekerjaannya yang rumit dalam hal pengkajian, pendidikan juga pelatihan aparatur negara demi terpenuhinya tanggung jawab untuk menjadikan aparatur daerah memiliki kualitas yang baik dan kompeten untuk pemenuhan pelayanan terhadap kebutuhan aparatur seluruh instansi pemerintah daerah Kota Samarinda. Maka dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi, karena apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka akan memperlihatkan kontribusi mereka pada lembaga tempat mereka bekerja secara optimal.

Pegawai Bidang Latbang PKP2A III LAN Samarinda mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelatihan dasar calon Aparatur Sipil Negara, dan pelatihan dan pengembangan struktural, teknis, dan sosial kultural. Dalam menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di wilayah Kalimantan Timur dapat dikatakan harus mampu dan menguasai keahlian pada bidangnya untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan perangkat daerah di Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya, guna mewujudkan Pelayanan Publik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa kurang optimalnya pegawai PKP2A III LAN dalam memberikan pelayanan di PKP2A III LAN Samarinda karena masalah penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai PKP2A III LAN dalam jabatan, yang belum sepenuhnya

berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan kenyataan bahwa faktor latar belakang pendidikan, kompetensi dan penguasaan bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam penetapan dan penempatan dimaksud. Kemudian masalah lain yang juga dihadapi ialah adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas antara pegawai atau bidang-bidang tertentu, hal ini terjadi karena masih kurangnya ASN yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang tugasnya serta berkualitas, sehingga ada pekerjaan yang dipikul oleh seorang pegawai melebihi tupoksinya, sementara disisi lain, ada pegawai yang mempunyai banyak waktu luang karena bidang tugasnya tidak terlalu dikuasai, hal ini secara umum akan berdampak pada kinerja pegawai PKP2A III LAN yang tidak menjadi efektif dan efisien. Selanjutnya, proses pengembangan sumber daya pegawai PKP2A III LAN yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat produktivitas kerja pegawai tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja pegawai PKP2A III LAN secara menyeluruh.

Dengan melihat uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut secara ilmiah melalui skripsi yang berjudul “Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Upaya

Menurut Soeharto (2009:237) mengatakan upaya adalah aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu upaya.

Upaya-upaya tersebut dapat juga dilakukan dalam menghadapi maraknya pelanggaran peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, pada pegawai. Pada suatu daerah yang pegawainya pernah terpengaruh dari tindakan pelanggaran kerja pegawai instansi pemerintah.

Pembinaan Pengertian Pembinaan

Menurut Mathis (2009:88), pembinaan adalah suatu proses dimana orang orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan menurut Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Selanjutnya sehubungan dengan definisi tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi ke masa sekarang

dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya.

Pendidikan dan Pelatihan Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Flippo (dalam Hasibuan, 2013:32) mengenai pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: Pendidikan hubungan dengan peningkatan kemampuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Latihan merupakan suatu peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Hasil yang ingin dicapai pada proses pelatihan, maka perangkat mata pelajaran dan program pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta pelajaran dalam satu periode jenjang pendidikan merupakan faktor pendukung utama, disamping adanya peserta, pengajar dan tempat.

Hak, Kewajiban, Tugas, Fungsi dan Peran

Berdasarkan Pasal 21,22 UU No 5 Tahun Dua Ribu Empat Belas Tentang A S N, antara lain:

1. Hak Aparatur Sipil Negara.
 - a. Gaji, tunjangan dan fasilitas.
 - b. Cuti.
 - c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 - d. Perlindungan.
 - e. Pengembangan kompetensi.
2. Kewajiban Aparatur Sipil Negara.
 - a. Setia dan taat pada Pancasila, UUD Negara RI Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
 - b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
 - d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Tugas Aparatur Sipil Negara.
 - a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
 - c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Fungsi Aparatur Sipil Negara.
 - a. Pelaksana kebijakan publik;
 - b. Pelayan publik; dan
 - c. Perekat dan pemersatu bangsa.
5. Peran Aparatur Sipil Negara.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Definisi Konseptual

Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda adalah suatu usaha untuk meningkatkan sikap dan keterampilan pegawai melalui upaya preventif, upaya preservatif, upaya kuratif dan upaya adaptasi pada tingkat pembinaan yang memenuhi tujuan yang dilakukan di Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu:

1. Upaya pembinaan Aparatur Sipil Negara oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda.
 - a. Upaya preventif.
 - b. Upaya preservatif.
 - c. Upaya kuratif.
 - d. Upaya adaptasi.
2. Faktor penghambat dan pendukung upaya pembinaan Aparatur Sipil Negara oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data ada dua jenis yaitu:

1. Sumber Data Primer
 - a. *Key informan* (Informan Kunci) yaitu Kepala Bagian Administrasi Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Kota Samarinda.
 - b. Informannya yaitu Pengelola Evaluasi Diklat dan Pengelola Administrasi Pembinaan Diklat, pegawai Pembelajaran Diklat dan Pegawai Administrasi Pembinaan Diklat PKP2A III LAN.
2. Sumber Data Sekunder

Untuk menunjang penelitian ini diambil dari dokumen-dokumen yang ada di Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

metode pengumpulan datanya dengan menggunakan :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan
3. Penelitian Dokumen

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis data model interaktif Miles, Huberman dan Saldana. Komponen dalam analisis data Miles, Huberman dan Saldana (2014:13) dimana di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang secara bersamaan yaitu: (1) kondensasi data, (2) penyajian data, dan (3) penyimpulan/verifikasi.

Hasil Penelitian

Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda

Pembentukan center for penelitian dan pendidikan dan pelatihan administrasi negara peralatan iii (pkp2a iii lan (memiliki sebuah sejarah cukup pendek tetapi tidak mengurangi arti sebenarnya dari lembaga. Diawali dengan pertemuan yang dilakukan oleh Asisten IV, Kepala BKD, Kepala Badan Diklat Provinsi Kalimantan Timur dengan Lembaga Administrasi Negara di Jakarta tanggal 8 Agustus 2002, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 537/IX/1/10/2002 tertanggal 29 Agustus 2002 tentang Penyampaian Pokok-Pokok Pikiran dalam Pengembangan Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Samarinda. Rencana pembentukan PKP2A III LAN di Samarinda disambut positif oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan diterbitkannya Surat Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 61/7232/org, tanggal 27 Nopember 2002 perihal Persetujuan Pembentukan PKP2A Regional Wilayah Kalimantan. Surat Gubernur tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Kepala

LAN Nomor 14/Kep/I/2003 Jo. Nomor 173B/Kep/VIII/2003 tanggal 28 Agustus 2003 tentang Rancangan Organisasi LAN, dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/1021/M.PAN/6/2004 tentang Pembentukan PKP2A III LAN Samarinda. Akhirnya pada bulan April 2005 ditetapkanlah para Pejabat Struktural PKP2A III LAN Samarinda, sekaligus sebagai pertanda bahwa Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III LAN di Samarinda telah terbentuk dan memulai kiprahnya hingga sekarang.

Hasil Penelitian

Upaya Pembinaan Pegawai Pada Pusat Kajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III Lembaga Administrasi Negara

Upaya pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda akan dibahas yang terdiri dari indikator-indikator dan akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

Upaya Preventif

Peran PKP2A III LAN dalam membantu instansi Pemerintah Kota Samarinda, agar mencegah pegawainya tidak mengalami dan melakukan masalah, dengan memberikan pelatihan mengenai perilaku kerja pegawai, atau setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan pegawai, agar tidak melakukan sesuatu yang seharusnya tidak lakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penanaman pendidikan karakter dalam pembinaan pegawai di Kota Samarinda dimulai dari Pelatihan Dasar Aparatur Sipil Negara (Latsar Calon ASN) untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berkarakter. Yang memberikan materi atau isi pelatihan yaitu dari pelatih yang berasal dari PKP2A III LAN, yang memberikan metode pelatihan peserta, sarana dan prasarana, serta evaluasi pelatihan.

Dalam mencegah, dan tidak melakukan masalah, PKP2A III LAN akan membentuk karakter pegawai. PKP2A III LAN melaksanakan program pada penanaman pendidikan karakter dalam pembinaan pegawai di PKP2A III LAN Kota Samarinda, PKP2A III LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai. Teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dengan Peraturan Kepala PKP2A III LAN, kepada pegawai yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan, akan diberikan sosialisasi mengenai pendidikan sikap, karakter, tata tertib, kewajiban dan hak pegawai beserta sanksinya yang ada di dalam peraturan. Untuk mencegah atau mengurangi kemungkinan yang akan terjadinya pada pegawai, PKP2A III LAN akan mengenali berbagai bentuk sikap dan perilaku yang bertentangan dengan kode etik, dan perilaku, serta implikasi dari pelanggaran kode etik dan perilaku bagi dirinya, pegawai.

PKP2A III LAN menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan kode etik dan perilaku selama Pendidikan dan pelatihan di PKP2A III LAN Kota Samarinda, untuk membantu pegawai di semua instansi dalam mencegah tidak

mengalami dan melakukan masalah. Pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, ada mengajarkan Upaya preventif PKP2A III LAN dalam melakukan pembinaan pegawai yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengenali saat menemukan suatu masalah atau sesuatu hal yang harus dicegah.

Upaya preventif PKP2A III LAN dalam melakukan pembinaan pegawai di kota Samarinda, melalui sistem pembelajaran baik manual dan berbasis elektronik.

Upaya Preservatif

Upaya pembinaan dalam mengasah keterampilan pegawai instansi, PKP2A III LAN dalam menyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, meninjau PKP2A III LAN tidak ada perubahan cara dalam pembinaan pegawai, tetap menggunakan metode yang sama.

Dalam mengasah keterampilan pegawai, diberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, Dalam menjaga keadaan pegawai yang telah baik agar tetap baik, dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan, tujuannya agar dapat menyelesaikan tugas atau persoalan pegawai dengan lebih memuaskan.

Upaya Kuratif

Upaya PKP2A III LAN terhadap pegawai yang bermasalah menjadi pegawai yang bisa menyelesaikan masalah dan terbebas dari masalah, ada dalam pendidikan karakter dalam pembinaan pegawai, ada mengajarkan indikator karakter spiritual yang dapat diciptakan oleh pegawai melalui keberanian, menghargai dan menghormati perbedaan dan kemampuan mengendalikan masalah atau konflik.

Suatu kegiatan PKP2A III LAN dalam perbaikan perilaku pegawai yang ditujukan untuk menghindari terjadinya kesalahan, pengurangan kesalahan akibat perilaku yang disengaja atau tidak disengaja, dan pengendalian perilaku pegawai. PKP2A III LAN menentukan waktu dalam pembinaan pegawai dilihat melalui capaian Indikator, sesuai dengan kompetensinya dan ketepatan waktu pertanggungjawaban. Sehingga jika ada pegawai instansi yang bermasalah, bisa menyelesaikan masalah dan terbebas dari masalah. Pendekatan kuratif PKP2A III LAN dalam pembinaan pegawai, melalui pola pembinaan pegawai yang tertata dengan baik. Pembinaan dari pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, agar pegawai dapat mengatur waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas. Pembinaan agar pegawai bisa menyelesaikan masalah dan terbebas dari masalah, agar pegawai bertanggungjawab, jujur dan adil dalam melaksanakan tugas.

PKP2A III LAN sudah menentukan waktu dalam pembinaan pegawai, dan memberikan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, dan sarana pendidikan dan pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan peserta, pemberian motivasi kepada peserta dan pencapaian tujuan pembelajaran. Upaya kuratif PKP2A III LAN agar pegawai bisa menyelesaikan masalah dan terbebas dari masalah, yaitu dari efektivitas penyelenggaraan, ketersediaan bahan

pendidikan dan pelatihan, kesiapan sarana pendidikan dan pelatihan, kesesuaian pelaksanaan program dan rencana.

Upaya Adaptasi

Upaya adaptasi PKP2A III LAN kepada pegawai yang mengikuti pembinaan, pegawai harus memahami cara kerja, budaya, nilai, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) di organisasi/instansinya. Proses transisi mental pegawai harus dipertimbangkan, agar bisa membuat pegawai mengeluarkan potensi terbaiknya. PKP2A III LAN memberikan pelatihan kepada pegawai adaptasi kerja dan penyesuaian diri terhadap situasi dan sistem kerja, adaptasi kerja dan penyesuaian diri terhadap lokasi geografis kantor, adaptasi kerja dengan rekan kerja dan kultur lokal, adaptasi dengan atasan, dan cara kerja dibawah pimpinan pegawai, adaptasi mental terhadap posisi dan tantangan baru, serta adaptasi kompetensi dan pembelajaran skill untuk pekerjaannya.

PKP2A III LAN lakukan dalam membantu terciptanya penyesuaian antara pegawai dan lingkungannya, pendidikan dan pelatihan keterampilan, pemahaman, dan pengalaman, yang merupakan faktor utama agar bertanggung jawab dan membantu pegawai beradaptasi dengan pekerjaannya. PKP2A III LAN membuat panduan pelatihan tertulis yang berisi petunjuk dan informasi dalam bekerja akan menjadi sumber berharga bagi pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Petunjuk dapat berupa deskripsi pekerjaan yang komprehensif dan nilainilai instansinya. Pembinaan diberikan kepada pegawai, agar petunjuk dan informasi bagi pegawai dalam bekerja, akan menjadi sumber berharga bagi pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. PKP2A III LAN merupakan penanggung jawab proses adaptasi dan transisi pegawai dengan organisasinya, dari mentor PKP2A III LAN yang menjelaskan perbedaannya, dan mempersiapkan mental transisi pegawai dengan baik.

Faktor Penghambat Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda

Faktor penghambatnya adalah kemampuan PKP2A III LAN masih relatif rendah dalam memberikan layanan kepada instansi Pemkot Samarinda maupun organisasi bisnis dan kemasyarakatan, karena terbatasnya sumber daya manusia PKP2A III LAN yang memberikan pendidikan dan pelatihan, dari semua instansi yang membutuhkan pembinaan pegawai. Kuantitas SDM aparatur PKP2A III LAN masih kurang, karena semakin menguatnya kepercayaan dan peran PKP2A III LAN Samarinda, jadi besar keinginan pegawai untuk mengembangkan diri. Komposisi pejabat fungsional tertentu yang belum berimbang atau masih kurang, seperti analis kebijakan dan Widyaiswara. Bahwa salah satu fungsi LAN adalah Pembina jabatan analis kebijakan untuk jabatan ini baru terisi oleh 1 analis kebijakan. Penganggaran PKP2A III LAN dalam pembinaan pegawai, belum tercapai untuk mengatasi kebutuhan organisasi dalam peningkatan kualitas pembinaan pegawai, sehingga ketersediaan sarana dan prasarana kurang untuk mendukung kelancaran pendidikan dan pelatihan saat ini di PKP2A III LAN Kota Samarinda belum memenuhi standar penyelenggaraan pelatihan.

Faktor Pendukung Upaya Pembinaan Aparatur Sipil Negara Oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda

Faktor pendukungnya adalah adanya kepercayaan stakeholder yang semakin menguat. Berbagai kajian yang menjadi rekomendasi kebijakan, pembinaan dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), advokasi dan fasilitasi yang diperkuat dengan adanya komitmen Pemerintah daerah, kewenangan yang dimiliki PKP2A III LAN, sehingga telah dilaksanakan peran PKP2A III LAN lebih solid untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan tata kelola pemerintahan di Indonesia, khususnya melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN atau pegawai. PKP2A III LAN memiliki potensi yang cukup baik dengan dukungan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sampai dengan Mei 2020, jumlah pegawai PKP2A III LAN berjumlah 47 pegawai, dengan jumlah pejabat struktural sebanyak 7 pejabat, sedangkan pegawai yang mengemban jabatan fungsional tertentu sebanyak 19 pegawai yang meliputi: 10 peneliti, 4 widyaiswara, 1 Analis Kebijakan, 1 Arsiparis, dan 1 Pustakawan. Sumber Daya Manusia PKP2A III LAN dilihat dari aspek pendidikan telah berada dalam kondisi yang memadai, dan perkembangan teknologi informasi yang tumbuh dengan cepat, dapat dimanfaatkan secara optimal guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PKP2A III LAN.

Penutup Kesimpulan

Dari hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan pembinaan Aparatur Sipil Negara oleh Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda sudah cukup optimal, hal tersebut diidentifikasi dari:

1. Upaya preventif dalam memberikan materi dalam diklat yaitu pelatih dari PKP2A III LAN yang memberikan metode pelatihan, sarana dan prasarana, serta evaluasi pelatihan, diklat yang diberikan mengenai perilaku, tingkah laku, pendidikan sikap, tindakan pegawai, tata tertib, kewajiban dan hak pegawai, serta pegawai
2. Upaya preservatif PKP2A III LAN dalam pembinaan keterampilan pegawai, dengan merancang pembinaan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dari banyak cara, sehingga dalam hasilnya dituntut keahlian yang lebih tinggi dan pegawai memberikan tanggung jawab yang lebih besar untuk membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan sendiri. Sehingga pegawai memiliki rencana kerja dan target yang akan dicapai.
3. Upaya kuratif PKP2A III LAN terhadap pegawai yang bermasalah menjadi pegawai yang bisa menyelesaikan masalah dan terbebas dari masalah, ada pada pendidikan karakter, indikator karakter spiritual yang dapat diciptakan oleh pegawai, dengan memberikan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, penggunaan metode, efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, ketersediaan bahan, kesesuaian pelaksanaan program dan rencana.

4. Upaya adaptasi PKP2A III LAN dalam pembinaan pegawai memahami cara kerja, budaya, nilai dan SOP di instansinya, memberikan pelatihan pegawai mengenai adaptasi kerja, penyesuaian diri terhadap situasi dan sistem kerja terhadap geografis kantor, adaptasi kerja dengan rekan kerja dan kultur lokal, dengan atasan, dan cara kerja dibawah pimpinannya, adaptasi mental terhadap posisi, serta adaptasi kompetensi dan pembelajaran *skill* untuk pekerjaannya.
5. Faktor penghambat upaya pembinaan ASN yaitu jumlah Sumber Daya Manusia masih terbatas, sehingga kuantitas SDM aparatur LAN masih kurang dalam memberikan pendidikan dan pelatihan, pejabat fungsional di LAN masih kurang, karena untuk jabatan ini baru terisi 1 orang analis kebijakan, dan penyusunan anggaran di PKP2A III LAN.
6. Faktor pendukung upaya pembinaan ASN oleh LAN Samarinda antara lain, adanya kepercayaan stakeholder yang mendukung, Pemerintah Daerah Kota Samarinda berkomitmen merekomendasi kebijakan, pembinaan, penyelenggaraan, advokasi dan memperkuat fasilitasi Diklat, LAN memiliki kewenangan, SDM LAN memiliki potensi yang cukup, dan memiliki aspek pendidikan yang memadai yang membina pegawai di Kota Samarinda, dan pemanfaatan perkembangan teknologi informasi secara optimal yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PKP2A III LAN.

Saran

Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PKP2A III LAN menentukan kemampuan petugas atau sumber daya manusia PKP2A III LAN, dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada semua instansi, sehingga sumber daya manusia PKP2A III LAN tidak terbatas dalam memberikan pendidikan dan pelatihan, dari semua instansi Pemerintah Kota Samarinda yang membutuhkan pembinaan pegawai.
2. PKP2A III LAN dapat mengatasi kurangnya pegawai, yang menjadi pelatih untuk mengembangkan diri, dalam pembinaan pendidikan dan pelatihan.
3. PKP2A III LAN dapat menambah pembina jabatan analis kebijakan, sehingga untuk jabatan yang baru terisi oleh 1 orang analis kebijakan di PKP2A III LAN, dapat bertambah.
4. PKP2A III LAN dapat mengatasi penganggaran yang belum tercapai. Agar PKP2A III LAN dalam memberikan pembinaan pegawai, dapat mengatasi kebutuhan organisasi dalam seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang untuk mendukung kelancaran pendidikan dan pelatihan, yang memenuhi standar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Daftar Pustaka

Hasibuan, S. P, Malayu H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Milles, B. Mathew, A. Michael Huberman dan Johny Saldana, 2014. *Qualitative Data Analysis*. Edisi Ketiga. Sage Publications, Inc.
- Muchsan. 2007. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Poerwadarminta. 2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharto, Edi. 2009. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syafii, Inu Kencana. 2011. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bandung: PT Bumi Aksara.