
**PERANAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) STRUKTURAL DAN TEKNIS
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI APARATUR CABANG DINAS
PENDIDIKAN SIANTAR PROVINSI SUMATERA UTARA**

¹Triwandes Sinurat, ²Ridwin Purba
triwandessinurat13@gmail.com

**Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris,
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun**

ABSTRACT

The problem of this research is not optimal yet the employees of the branch of siantar education authorities north sumatera province presumably is still not optimal the technical of education and training that who have attended by employees so that it can influence toward competence of the apparatus branch of Siantar Education Authorities North Sumatera Province. The objective of this research is to get how much influence the technical of education and training toward the competence of the apparatus branch of Siantar Education Authorities north sumatera province and to get the new concept about technical education and training, and also the competence of employees. The methodology that used is qualitative method with the kind of Descriptive research. The population of this research is all the employees the branch of siantar education authorities north sumatera province who have attended technical training in accordance with their field of work. The Analyzing of the data in this research is path analysis to explain the direct and indirect influence from each variable. The dependent variable in this research is variable of the technical education and training, and independent variable is the competence of employees. The result of this research is describing the technical education and training gave the significant influence toward the employees competence. The result of statistic calculation to show that the technical of education and training as simultaneous or partial effect toward apparatus of the branch of siantar education authorities north sumatera province and the other effect is not researched yet. Because of that, to improve apparatus competency need effective the technical education and training and accordance with work needed employees working. The finding of this research is to develop concept that the success of technical education and training by understanding, content, learning aids, practicable, feedback, interaction, and coordinated, when recruiting employees to attend technical training, it is carried out with a needs assessment system.

Keyword : Technical Education And Training, Apparatus Competence.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk menambah kompetensi Aparatur dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu peranan sumber daya manusia adalah yang utama dalam proses Aparatur pada seluruh instansi. Penting dilaksanakan berbagai strategi berupa diklat dan pelatihan bagi seluruh instansi. Peranan aparatur dalam suatu instansi sangat penting, karena pegawai merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya sebuah instansi, serta menentukan lancarnya aktivitas pada suatu instansi. Pemanfaatan potensi aparatur dalam suatu instansi harus benar-benar efektif, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penyelesaian tugas secara tepat, efektif, dan efisien, karena sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi, dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam suatu instansi, tanpa didukung oleh keberadaan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai untuk mengelolanya, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak, bagi keberadaan instansi.

Kebijakan pengembangan kompetensi aparatur birokrasi yang selama ini mendapat perhatian lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan yang dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan sumber daya aparatur mencakup peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan perilaku. Program reformasi birokrasi yang mendasari tujuan pembangunan pendidikan



dan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja aparatur negara, agar aparatur mampu menghadapi perubahan dan perkembangan yang terjadi serta menyelesaikan tugas pelayanan tepat waktu. Pengembangan sumber daya aparatur dalam menghadapi tugas-tugasnya yang semakin luas dan kompleks, membutuhkan kebijakan pendayagunaan pelatihan aparatur direncanakan dan dilakukan secara cermat dan tepat.

Tersedianya sumber daya aparatur yang kompeten sesungguhnya mencerminkan kemampuan dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan dan perubahan sikap secara empirik dapat dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada instansi tersebut berupa diklat struktural, fungsional dan teknis. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki aparatur memungkinkannya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi seorang aparatur untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan mengacu pada visi dan nilai-nilai organisasi/instansi tempat aparatur tersebut bekerja.

Urgensi akan adanya perbaikan dan penataan serta peningkatan kompetensi aparatur pemerintah ini, didorong oleh tuntutan masyarakat akan adanya layanan aparatur pemerintah yang serba cepat dan efisien. Pada sisi lain, kondisi aparatur justru masih belum menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan. Hal ini dapat dilihat, dengan masih ditemukannya fenomena belum optimalnya penyelesaian tugas - tugas rutin sesuai dengan standar karena masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki aparatur, belum optimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik, terlihat dari sikap dan perilakunya yang cenderung kurang peduli, belum optimalnya kerja sama dengan tim sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan selalu telat. Fenomena tersebut tidak saja menggejala di lingkungan pemerintah pusat, tetapi juga menjadi problem klasik yang menyelubungi pemerintahan di daerah, termasuk di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, khususnya Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang profesional, sumber daya aparatur perlu dibangun, dalam arti ditingkatkan kompetensinya yang merupakan kemampuan aparatur berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan teknis, karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan dan pengembangan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Upaya untuk mendorong peningkatan kemampuan dan kompetensi aparatur tersebut, dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan aparatur dan institusi. Hal ini didasarkan pada argumentasi bahwa, program pendidikan dan pelatihan aparatur sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh kelembagaan pemerintah yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparatur.

Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, termasuk organisasi seperti Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara dalam mendorong akselerasi peningkatan kompetensi aparaturnya. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan secara serius, sistematis, terencana dan berkesinambungan. Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi aparatur dalam rangka mewujudkan peningkatan kinerja maupun kinerja organisasi diharapkan dapat direalisasikan secara nyata.

Dalam upaya meningkatkan kualitas aparaturnya, Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara telah mengikutkan pegawainya pada program pendidikan dan pelatihan teknis. Pendidikan dan pelatihan teknis ini terkait dengan tugas Cabang Dinas Pendidikan sebagai penyelenggara dan penanggungjawab operasional pendidikan yang meliputi pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan informal dan non formal, serta menjalankan fungsi pelayanan masyarakat (Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara No. 3 Tahun 2019 tentang tugas, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara).

Dalam konteks ini, program pendidikan dan pelatihan aparatur merupakan salah satu pilihan yang tepat dilakukan secara sistematis, terukur dan bersifat *sustainable*, karena melalui pendidikan dan pelatihan para aparatur dapat mengembangkan kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaannya baik



saat ini maupun masa yang akan datang. Diklat Struktural dan Diklat Teknis yang terdapat pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provsu dapat dilihat pada isi tabel berikut:

Tabel 1

Jenis Diklat Struktural dan Diklat Teknis yang terdapat pada Cabang Dinas Pendidikan Provsu

.No	Diklat Struktural		Diklat Teknis	
	Nama Diklat	Jml	Nama Diklat	Jml
1	SPAMEN/ Pim.Tk II	0	Bendaharawan	1
2	SPAMA/ Pim.Tk III	1	Ketatausahaan	1
3	ADUM/ ADUMLA	1		
	Jumlah	2	Jumlah	2

Sumber: Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provsu 2020

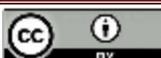
Aparatur yang sudah mengikuti Diklat Struktural pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar sebanyak 2 orang yang terdiri dari SPAMA 1 orang dan ADUMLA 1 orang. Aparatur yang sudah mengikuti Diklat Teknis sebanyak 2 orang yang terdiri dari Bendahara 1 orang , Ketatausahaan 1 orang.

Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara telah berupaya meningkatkan kapasitas pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan struktural maupun pendidikan teknis . Jika dilihat dari jenis diklat, terlihat bahwa jenis diklat teknis memiliki porsi yang lebih besar jika dibandingkan dengan jenis diklat struktural yang ditempuh oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan jumlah eselon yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara. Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis menunjukkan bahwa organisasi memiliki perhatian pada peningkatan kapasitas teknis pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensinya sesuai tupoksinya masing-masing. Namun demikian hal ini nampaknya belum berkontribusi nyata terhadap kompetensi pegawai maupun organisasi dalam meningkatkan pelayanan.

Pendidikan dan pelatihan teknis juga belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat antara lain, belum tercapainya target-target yang ditetapkan dalam Rencana Kerja (Renja) Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara. Analisis capaian kinerja Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara tahun 2020 berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) sebagaimana dinyatakan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara tahun 2016-2019 belum signifikan menunjukkan peningkatan.

Dalam pandangan masyarakat maupun dalam pandangan aparatur pemerintahan itu sendiri, baik level terendah maupun level tertinggi akan kesulitan untuk menemukan dokumen - dokumen hasil evaluasi pasca diklat aparatur dan penempatan alumni diklat sesuai dengan diklat yang pernah diikuti selama perjalanan karirnya. Hal tersebut semakin menguatkan pandangan peneliti bahwa pendidikan Struktural dan Diklat Teknis yang diikuti oleh aparatur sipil negara selama ini masih belum optimal.

Diklat Struktural dan Teknis secara kelembagaan menjadi program rutin yang senantiasa dilaksanakan oleh kelembagaan pemerintah termasuk Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatra Utara. Secara fungsional, dampak dari berbagai program pendidikan dan pelatihan tersebut dirasakan masih kurang signifikan dalam mendukung penguatan kompetensi aparatur. Padahal jika melihat substansi dan tujuan, pendidikan dan pelatihan aparatur tersebut sesungguhnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menunjang peningkatan kompetensi aparatur. Berpijak dari latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif melalui penelitian tesis dengan judul : Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara.



II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari Sarma Sirait (tesis tahun 2015) dengan judul Kontribusi Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan peningkatan prestasi kerja aparatur Pemerintah di Lingkungan Dinas Pendidikan.

Hasil penelitian dari Angelia Sintia Punu, Welson Y Rompas, Deysi. L Tampongangoy (penelitian tahun 2016) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kota Tomohon menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Tomohon adalah positif dan signifikan sehingga pendidikan dan pelatihan (diklat) punya pengaruh dan korelasi positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja aparatur.

Hasil penelitian dari Agustina Rahmawati (tesis tahun 2017) dengan judul Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah menyimpulkan penyelenggaraan diklat telah tepat sebagai sarana menambah pengetahuan dan kemampuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian dari I Ketut Dartha (Jurnal tahun 2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang menyimpulkan secara simultan dan parsial ada pengaruh yang signifikan dari Pendidikan dan Pelatihan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang . Variabel materi diklat yang diberikan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang.

Hasil penelitian dari Titus Sani, Joyce J. Rares, Martha Ogotan (jurnal tahun 2017) dengan judul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Provinsi Papua menyimpulkan penyelenggaraan diklat telah tepat sebagai sarana menambah pengetahuan dan kemampuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, bahwa penelitian tersebut fokus pada peningkatan pengetahuan pegawai dilingkungan instansi masing-masing, sementara dalam penelitian ini fokus kepada peningkatan kompetensi, profesi lainnya dan perubahan perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dilingkungan kantor Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera. Arti penting dari penelitian terdahulu dalam penelitian tesis ini dimaksudkan untuk menghindarkan plagiasi serta melahirkan temuan baru (noventy).

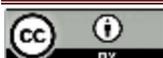
Uraian Teoritis

Konsep Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Diklat

Pengembangan sumber daya aparatur, pada prinsipnya merupakan bagian integral dari konsep manajemen sumber daya manusia. Secara empirik pengembangan sumber daya aparatur lebih spesifik, yakni memfokuskan pada peningkatan kompetensi sumber daya aparatur yang ada pada lingkungan pemerintah.

Pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar atau lebih baik, memajukan sesuatu dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir atau yang dari sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks (Sujana, 2020). Pengertian di atas mengandung makna bahwa istilah pengembangan secara substantif sangat berkaitan dengan upaya untuk mengubah suatu keadaan, dari keadaan yang relatif kurang sempurna atau kurang baik menjadi keadaan yang lebih sempurna atau lebih baik.

Konsep tersebut, mengisyaratkan bahwa keberadaan sumber daya aparatur memiliki posisi yang sangat strategis dalam mendukung berbagai aktivitas yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi, termasuk dilingkungan Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara, Mengandung makna bahwa tidak mungkin organisasi dapat melaksanakan aktivitasnya, tanpa kehadiran sumber daya manusia (aparatur) yang memiliki kompetensi berkualitas. (Rachmawati, 2008) menyatakan Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia. Secara



implementatif misi tersebut dikelola oleh manusia itu sendiri. Tanpa kehadiran sumber daya manusia berkualitas, mustahil suatu visi dan misi dapat dilaksanakan atau direalisasikan secara nyata. Oleh sebab itu, eksistensi manusia dalam organisasi merupakan faktor strategis dalam semua aktivitas organisasi yang bersangkutan.

(Notoatmodjo, 2009) mengemukakan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek yang terkait dengan kuantitas dan aspek yang terkait dengan kualitas. Secara kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang dipandang kurang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi, dibandingkan dengan aspek kualitas. Aspek kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, secara operasional tercermin dari kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental).

Konsep pengembangan sumber daya aparatur, sebenarnya merupakan langkah strategis yang dilakukan oleh institusi pemerintah dalam mendukung peningkatan kemampuan sumber daya aparatur (manusia) di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan hal tersebut, Notoatmodjo (2009) mengemukakan batasan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut, Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya, (Noe et al, 2014) menyatakan pengembangan aparatur merupakan unsur penting dari berbagai upaya organisasi untuk memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial, kemajuan teknologi, serta perubahan pekerjaan. Pengembangan pegawai juga merupakan kunci agar dapat memastikan bahwa para pegawai memiliki berbagai kompetensi yang diperlukan untuk melakukan tugas - tugas pekerjaan. Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa, pengembangan kompetensi aparatur adalah bentuk komitmen dan cara pimpinan (atasan) mempertahankan dan memberikan ruang kepada aparatur untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Struktural dan Teknis

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh institusi pemerintah untuk mengembangkan kompetensi aparatur untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi baik secara intelektual, teknis maupun kepribadian. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

Secara etimologis istilah pendidikan dan pelatihan sesungguhnya dapat dibedakan menjadi dua kata, yakni istilah pendidikan dan pelatihan. Secara substantif, kedua istilah tersebut memang memiliki perbedaan, walaupun dalam nomenklatur birokrasi pemerintahan kedua istilah tersebut disatukan menjadi istilah diklat. (Sudjana, 2000) menyatakan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Lebih tepatnya (Notoatmodjo, 2009), mendefinisikan pendidikan sebagai berikut. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasinya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang masih bersifat umum.

Tabel 2

Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan

No	Uraian	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Mengkhususkan (<i>spesific</i>)



2	Area Kemampuan (Penekanan)	Kognitif, afektif dan psikomotor	Psikomotor
3	Jangka Waktu Pelaksanaan	Panjang (<i>Long Team</i>)	Pendek (<i>Short Team</i>)
4	Materi Yang Diberikan	Lebih Umum	Lebih Khusus
5	Penekanan Penggunaan Metode Belajar Mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6	Penghargaan Akhr Proses	Gelar (<i>Degree</i>)	Sertifikat (<i>Non Degree</i>)

Sumber : Notoatmodjo (2009)

Pendidikan dan pelatihan menurut (Rachmawati, 2008) adalah merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu langkah yang dilakukan oleh organisasi agar aparatur (pegawai) dapat mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. (Simanjuntak, 2001), yang mengatakan bahwa, Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendapat tersebut mencerminkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak saja diproyeksikan untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memberikan batasan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pengertian di atas, mengisyaratkan bahwa pelaksanaan diklat bagi aparatur pemerintah (pegawai negeri sipil), sangat jelas diproyeksikan bagi peningkatan kemampuan aparatur. Peningkatan kemampuan yang dimaksud berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang bersangkutan. Melalui peningkatan kemampuan tersebut, kompetensi aparatur diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pelayan publik. Dengan demikian, pelaksanaan diklat benar-benar dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi kepentingan individu aparatur, maupun kepentingan organisasi pemerintahan secara kelembagaan yakni meningkatkan kinerja, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.

Kemudian, sesuai dengan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, jenis dan penjenjangan pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan tersebut, dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni pertama, diklat prajabatan dan kedua, diklat dalam jabatan. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, selain pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasi, agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas - tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Kemudian, diklat dalam jabatan tersebut terdiri atas diklat kepemimpinan, diklat teknis, dan diklat fungsional (Sankri, 2004)

Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

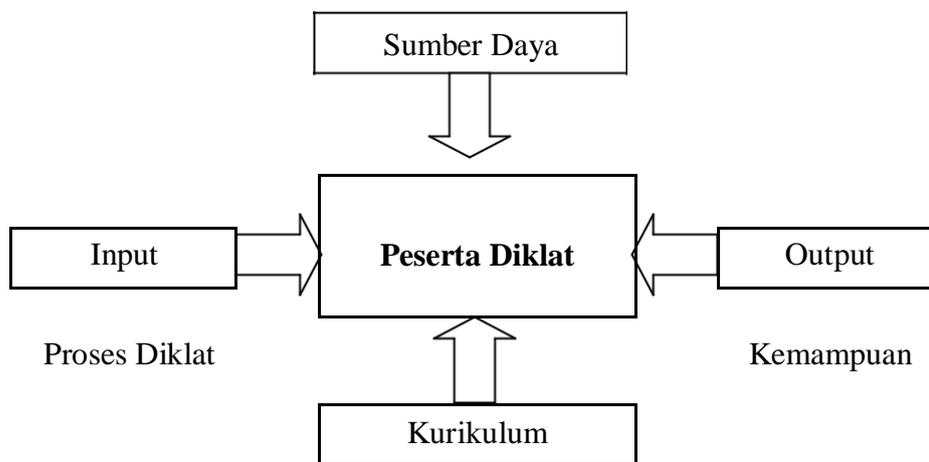
Ditinjau dalam perspektif penyelenggaraan pemerintahan, pendidikan dan pelatihan, sesungguhnya diarahkan agar satuan organisasi atau unit kerja penyelenggara pemerintahan memiliki jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang rasional sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan secara terintegrasi, dalam arti bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan seyogyanya diarahkan pada semua pegawai pemerintah (aparatur) melalui ketentuan yang sama, kecuali hal-hal tertentu sesuai dengan potensi dan kebutuhan organisasi. Secara subsansial, pendidikan dan pelatihan sudah semestinya dilakukan sesuai dengan situasi, potensi kompetensi pegawai yang bersangkutan sesuai dengan tugas dan fungsinya



Proses dan Prinsip Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

(Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan berupa peningkatan kemampuan aparatur dan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak saja dapat menghasilkan peningkatan kemampuan kinerja aparatur, tetapi juga mampu mendorong adanya perubahan perilaku dari aparatur, khususnya terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan ialah fasilitas - fasilitas yang mencakup: gedung, perpustakaan (buku - buku referensi) alat bantu pendidikan dan sebagainya. Berikut skema proses pendidikan dan pelatihan seperti tertera pada gambar berikut :



Sumber : Notoatmodjo (2009)

Gambar 1
Proses Pendidikan dan Pelatihan

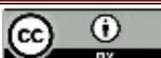
Dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari *input* sebagai sasaran pendidikan dan pelatihan, *output* sebagai perubahan perilaku, serta faktor yang mempengaruhi proses tersebut, dan selanjutnya merupakan siklus yang harus terjadi secara terus menerus sebagai upaya untuk pengembangan kemampuan pegawai.

Proses perancangan diklat harus sistematis, tetapi tetap menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Langkah-langkah proses diklat tersebut adalah menilai kebutuhan untuk menentukan apakah diklat diperlukan dan memastikan para pegawai memiliki motivasi dan berbagai keterampilan dasar untuk menguasai materi diklat, selanjutnya metode pembelajaran yang digunakan dalam diklat dan apakah materi diklat telah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasinya, serta dapat menerapkan materi diklat dalam pekerjaannya dengan dukungan rekan kerja dan atasan, terakhir adalah menentukan apakah diklat mencapai hasil yang diinginkan dengan melakukan evaluasi.

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan. Proses pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para pegawai dalam peningkatan kecakapan dan keterampilannya terutama dalam bidang - bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan, pengawasan dan teknis yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Itulah sebabnya kemudian (Tjiptoherijanto, 1996) mengemukakan bahwa proses pendidikan dan pelatihan juga harus sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi.

Kompetensi Aparatur

(Hannon, 2000), mendefinisikan kompetensi adalah merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan atau menggunakan keterampilan serta ilmu pengetahuan yang ada padanya, untuk digunakan didalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini merupakan



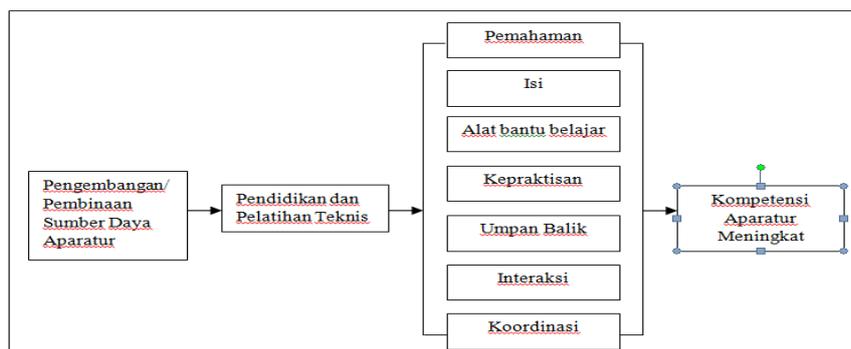
perwujudan dari tingkat kemengertian aparatur terhadap motivasinya untuk menyelaraskan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan organisasinya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2010) Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang menjadi ciri profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang ditentukan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, serta meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang berada di permukaan atau di atas garis air relatif mudah untuk dikembangkan, seperti dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Sebaliknya kompetensi-kompetensi dasar keperibadian, motif, sifat, konsep diri yang berada di bagian bawah lebih sulit untuk dinilai dan dibangun, sehingga perlu pertimbangan yang seksama untuk memilih karakteristik-karakteristik ini. Penjelasan selanjutnya mengenai *causal relationship* menegaskan bahwa kompetensi - kompetensi *motive, traits* dan *self-concept* mampu memprediksi perilaku yang menampilkan *skill* seseorang dan pada gilirannya dapat memprediksi kinerja tugas. Kompetensi menurut (Spencer & Spencer, 1993), (1968) selalu menyertakan niat, yaitu dorongan *motive* atau *trait* yang menyebabkan seseorang bertindak menuju hasil akhir.

Selanjutnya, (Spencer & Spencer, 1993) mengatakan bahwa, untuk menghadapi tantangan baru di masa depan dengan bentuk-bentuk organisasi yang baru yang dihadapi, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kompetensi yang perlu dimiliki seseorang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan/pegawai. Model kompetensi bagi eksekutif puncak diperlukan kompetensi tentang: 1). Pemikiran strategis (*strategic thinking*), 2). Kepemimpinan perubahan (*change leadership*), 3). Manajemen hubungan (*relationship management*). Sedangkan, pada tingkat manajer diperlukan aspek-aspek kompetensi yang meliputi: 1). Keluwesan (*flexibility*), 2). Pelaksanaan perubahan (*change implementation*), 3). Inovasi kewiraswastaan (*entrepreneurial innovation*), 4). Saling pengertian antarpribadi (*interpersonal understanding*), 5). Memberi wewenang (*empowering*), 6). Bantuan kelompok (*team facilitation*), 7). Mudah dipindahkan (*portability*).

Kerangka Pemikiran

Konstruksi berpikir dalam penelitian ini dilandasi oleh pemikiran bahwa pengembangan sumber daya aparatur pada prinsipnya merupakan suatu upaya atau langkah strategis yang dilakukan oleh kelembagaan pemerintah guna mendukung peningkatan kemampuan dan kompetensi aparatur. Salah satu manifestasi dari pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang efektif, aparatur pemerintah sejatinya akan mampu meningkatkan kompetensinya, sehingga mereka juga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

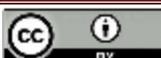


Gambar 3
Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah tersebut, peneliti terlebih dahulu melaksanakan observasi ke lokasi penelitian untuk memperoleh informasi (data). Dari informasi (data)



yang diperoleh, peneliti menyusun pedoman wawancara (instrumen penelitian) yang berisi masalah yang diteliti. Kegiatan ini bertujuan untuk memahami persepsi aparatur yang bekerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara berdasarkan sudut pandang mereka. Penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data yang terkait dengan kegiatan diklat struktural dan teknis adalah lebih banyak datanya yang bersifat kualitatif daripada data kuantitatif. Sehubungan dengan hal tersebut proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya - upaya penting seperti mengajukan pertanyaan dengan prosedur, pengumpulan data dari informan, menganalisis data secara induktif dan menafsirkan makna data (Creswell, 2014).

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian yang berhubungan dengan peranan Diklat struktural dan Teknis dibutuhkan data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara mendalam terhadap para informan tentang kegiatan diklat struktural dan Teknis yang berperan untuk meningkatkan kompetensi aparatur pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatra Utara.

Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tertulis berupa buku, jurnal ilmiah dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah dan topik penelitian. Data primer dan data sekunder diperlukan untuk mengkaji dan mencari jawaban permasalahan penelitian secara komprehensif. Data yang dikumpulkan disajikan pada tabel data set penelitian berikut ini:

Tabel 3
Data Set Penelitian

No	Data Set	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data/Informan
1	Gambaran Umum Kntor Cabang Dinas Pendidikan Siantar		
	a. Letak Geografis	Dokumen	a. Kantor Cabang Dinas Pendidikan Siantar b. Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
	b. Struktur Organisasi		
	c. Jumlah aparatur		
	d. Tingkat pendidikan		
	e. Jumlah Aparatur yang telah mengikuti Diklat struktural		
	f. Jumlah Aparatur yang telah mengikuti diklat teknis		
	g. Jumlah aparatur yang belum mengikuti Diklat struktural dan teknis		
	h. Proporsi Aparatur berdasarkan Usia kerja		
2	Diklat Struktural pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar		
	a. Pengertian Diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	b. Latar belakang diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	c. Tujuan Diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	d. Manfaat Diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	e. Materi Diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	f. Pelaksanaan Diklat Struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	g. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan diklat struktural	Wawancara Mendalam	Informan
	h. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat SEPAMEN	Wawancara Mendalam	Informan
	i. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat SPAMA	Wawancara Mendalam	Informan
	j. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat ADUM/ADUMLA	Wawancara Mendalam	Informan
	k. Peranan pemberian diklat SPAMEN, SPAMA dan ADUM	Wawancara Mendalam	Informan



	dalam meningkatkan kompetensi aparatur		
	l. Evaluasi pelaksanaan Diklat SPAMEN, SPAMA dan ADUM pada aparatur Dinas Pendidikan	Wawancara Mendalam	Informan
	m. Rekomendasi penyempurnaan Diklat SPAMEN, SPAMA dan ADUMLA pada aparatur Dinas Pendidikan	Wawancara Mendalam	Informan
3	Diklat Teknis pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar		
	a. Pengertian Diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	b. Latar belakang diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	c. Tujuan Diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	d. Manfaat Diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	e. Materi Diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	f. Pelaksanaan Diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	g. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan diklat Teknis	Wawancara Mendalam	Informan
	h. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat Bendaharawan	Wawancara Mendalam	Informan
	i. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat Ketatausahaan	Wawancara Mendalam	Informan
	j. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat Administrasi Perkantoran	Wawancara Mendalam	Informan
	k. Kompetensi yang diharapkan bagi aparatur yang mengikuti diklat Pranata Komputer	Wawancara Mendalam	Informan

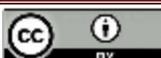
Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh rangkaian penelitian. Analisis data dilaksanakan sejak dilakukan proses pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan. Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Huberman & Miles, 1992). Kegiatan yang dilakukan pada saat pengumpulan data primer yaitu melaksanakan wawancara mendalam kepada informan dan melaksanakan observasi terhadap berbagai kegiatan Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara dilokasi penelitian. Hasil wawancara mendalam disertai dengan rekaman disusun dalam bentuk catatan lapangan. Setelah selesai pengumpulan data, kemudian peneliti melakukan pengolahan dan analisis data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang dilaksanakan Diklat Teknis bagi Aparatur

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sector pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sebagai kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah dalam rangka pembangunan. Sesuai pula dengan ketentuan PP No.101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (hasil wawancara dengan Informan, 2020).



Pelaksanaan Diklat harus mengikuti beberapa ketentuan dan fungsi utama diselenggarakan oleh pemerintah, mulai dari tingkat Pusat sampai Provinsi dan Kota /Kabupaten. Saat ini pembinaan aparatur Pemerintah Kota/Kabupaten masih dilakukan oleh pemerintah pusat, khususnya yang menyangkut masalah pendidikan dan pelatihan. Pengembangan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintah. PNS yang profesional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi. Setelah selesai diselenggarakan diklat banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Hal itu tidak menjadi jaminan jika ia adalah terbaik yang menjadi bukti adalah pada saat berada dilapangan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, Suradinata (2003:201). Hal-hal lain juga perlu diperhatikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, kreatif, produktif dan bertanggungjawab (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Tujuan dan Manfaat dilaksanakan Diklat Teknis bagi Aparatur

Diklat Teknis yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing - masing (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara lebih spesifik untuk :

1. Membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
2. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap para Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika ASN yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
3. Menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan juga kesatuan bangsa.
4. Memantapkan berbagai sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
5. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir para Aparatur Sipil Negara didalam melaksanakan tugas pemerinathan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Sementara itu tugas manfaat diklat pelatihan berdasarkan wawancara dengan (Aruan, 2020) mengemukakan manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai berikut :

1. Diklat sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/ kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performa organisasi
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan
3. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan
4. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pentingnya melaksanakan diklat teknis dan diklat struktural dimaksudkan untuk memperbaiki kompetensi dan profesionalisme aparatur dilingkungan Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik secara internal kepada seluruh guru dan aparatur yang bekerja di lingkungan Dinas Provinsi dan pelayanan eksternal kepada *stakeholder* pendidikan SMA dan SMK negeri dan swasta di Sumatera Utara (hasil wawancara dengan Informan, 2020).



Dampak Pelaksanaan Diklat Teknis terhadap Peningkatan Kompetensi

Setelah dilaksanakannya Diklat Teknis bagi Perencanaan dan pengembangan PNS diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk peningkatan kualitas tenaga kepegawaian agar dapat menambah JP berupa subsantasi dan/ atau kebijakan kepegawaian dilingkungan instansi masing-masing. Diklat Teknis Perencanaan dan pengembangan PNS tersebut memberikan dampak kepada seluruh pegawai negeri sipil yaitu sebagai berikut:

1. Peserta diharapkan lebih disiplin yang artinya ketaatan dan kepatuhan dalam lingkungan kerja.
2. Peserta diklat diharapkan mampu memberikan dorongan, semangat atau motivasi dan menggerakkan orang lain, meyakinkan pendapat, mempertemukan pendapat dan mengatasi ketegangan dilingkungan kerja
3. Peserta diklat diharapkan mampu menyelesaikan tugas secara bersama-sama dengan mengedepankan musyawarah dengan mufakat
4. Peserta diklat mampu menyampaikan gagasan yang konstruktif dan dinamis secara jelas dan bermanfaat bagi kepentingan kelompok atau kepentingan yang lebih luas (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Dampak dari hasil diklat teknis perencanaan dan pengembangan tersebut diharapkan kearah yang lebih baik seperti kedisiplinan pegawai, memotivasi pegawai dalam bekerja, menyelesaikan tugas dengan baik, serta menjadi pegagas ide kreatif.

Latar Belakang dilaksanakan Diklat Struktural bagi Aparatur

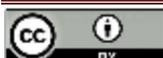
Upaya pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kegiatan yang harus dilakukan dan difasilitasi oleh pemerintah agar pengetahuan, kemampuan, dan sikap ASN meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah Satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan ASN adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana dimaklumi bahwa Diklat ASN yang berlaku hingga sekarang ini diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dalam Jabatan PNS (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Diklat Struktural terdiri dari (1) Diklatpim Tingkat IV, Yaitu Diklat Struktural untuk jabatan struktural Eselon IV; (2) Diklatpim Tingkat III, yaitu Diklat struktural untuk jabatan struktural Eselon III; (3) Diklatpim Tingkat II adalah Diklat struktural untuk jabatan Eselon II; dan (4) Diklatpim tingkat I adalah Diklat struktural untuk jabatan struktural Eselon I. peserta Diklatpim adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural.

Tujuan dan Manfaat dilaksanakan Diklat Struktural bagi Aparatur

Pemerintah mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah Negara yang baik, yang dilakukan bersama dengan unsur-unsur (*stakeholders*). Untuk memainkan peranan tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki standar kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan masing-masing yang terindikasi dari pengetahuan, wawasannya yang luas dan selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidang tugasnya, serta dari nilai, sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, netral, sadar akan tanggung jawabnya selaku pelayan publik dan mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk dapat membentuk sosok PNS perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi seluruh jajaran PNS, terutama terhadap PNS dalam jabatan struktural karena berperan sebagai pengelola dan pelaksanaan kebijakan publik. Dalam peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (hasil wawancara dengan Informan, 2020). Pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi seluruh jajaran PNS, terutama terhadap PNS dalam jabatan struktural mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pembedayaan masyarakat



d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

(Wirsanto, 1992) menyatakan, dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan khususnya bagi pegawai negeri sipil dapat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai tersebut, adapun manfaat dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki cara kerja pegawai, tidak bersifat statis melainkan telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja
- b. Pegawai Negeri Sipil lebih mampu bekerja dengan efisien
- c. Pegawai Negeri Sipil lebih mampu melaksanakan dengan baik
- d. Pegawai Negeri Sipil mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri
- e. Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Manfaat atas diklat pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan diharapkan berupa bekerja secara efisien dan baik, serta meningkatkan produktivitas para pegawai. Sehingga dapat mejadi pegawai unggul sesuai dengan visi misi Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara.

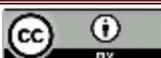
Materi Diklat Struktural (Bahasan Eselon II, III, IV)

Dalam rangka membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya, dipandang perlu memberikan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kepada para pejabat yang akan menduduki jabatan struktural (hasil wawancara dengan Informan, 2020)

Penyelenggaraan diklat struktural dilaksanakan oleh lembaga diklat pemerintah yang terakreditasi untuk menyelenggarakan diklat kepemimpinan. Diklat kepemimpinan dilaksanakan selama 97 hari kerja, 282 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal. Pada saat pembelajaran klasikal, peserta diasramakan, dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/mental sebanyak 14 JP. (BKD Provinsi Sumut, 2020). Alokasi waktu diklat struktural seperti tertera pada isi tabel berikut :

Tabel Materi dan Alokasi Waktu Diklat Struktural

NO	Mata Diklat / Orientasi	Jumlah JP	Jumlah Hari
1	Pembukaan	3 JP	1 hari kerja
2	Pengarahan program	6 JP	
3	Dinamika Kelompok	3 JP	
4	Pilar-Pilar Kebangsaan	18 JP	2 hari kerja
5	Integritas	18 JP	2 hari kerja
6	Standar Etika Publik	18 JP	2 hari kerja
7	SANRI	9 JP	1 hari kerja
8	Pembekalan isu aktual substantif lembaga	9 JP	1 hari kerja
9	<i>Diagnostic Reading</i>	18 JP	2 hari kerja
10	Penjelasan Proyek Perubahan	3 JP	1 hari kerja
11	<i>Taking Ownership (Breakthrough I)</i>	<i>Coaching</i> dilaksanakan menggunakan komunikasi dan berbagai elektronik <i>Conselling</i> dengan teknologi informasi	5 hari kerja (1 Minggu)
12	Kecerdasan emosional	18 JP	1 hari kerja
13	Pengenalan potensi diri	18 JP	2 hari kerja
14	Berpikir kreatif dan inovasi	18 JP	1 hari kerja
15	Koordinasi dan kolaborasi	9 JP	1 hari kerja
16	Membangun Tim Efektif	18 JP	2 hari kerja
17	<i>Benchmarking ke Best Practice</i>	45 JP	5 hari kerja
18	Merancang Proyek Perubahan	18 JP	3 hari kerja
19	Persiapan seminar	-	1 hari kerja
20	Seminar Presentasi Proyek Perubahan	12 JP	1 hari kerja
21	Pembekalan Implementasi Proyek Perubahan	6 JP	1 hari kerja
22	Laboratorium Kepemimpinan (<i>Breakthrough II</i>) :	<i>Coaching</i> dan <i>Counselling</i> dilaksanakan dengan	60 hari kerja (12 minggu)



	a. <i>Coaching</i> b. <i>Counselling</i>	menggunakan teknologi informasi dan komunikasi berbasis elektronik	
23	Seminar Laboratorium Kepemimpinan	12 JP	1 hari kerja
24	Evaluasi Kepemimpinan	3 JP	1 hari kerja
25	Penutupan	3 JP	1 hari kerja
JUMLAH			97 hari kerja

Dampak Pelaksanaan Diklat Struktural terhadap Peningkatan Kompetensi

Dengan dilaksanakannya Diklat Struktural diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk meningkatkan proses pengembangan kemampuan, keterampilan seorang Aparatur Sipil Negara agar tujuan pemerintah dapat tercapai dengan maksimal. Diklat struktural sesuai dengan PP 101 Tahun 2000 bagi Pejabat Eselon I,II, III dan IV yang berstatus PNS. Dampak Diklat Struktural diberbagai instansi setelah dilaksanakannya diklat struktural mengalami berbagai tantangan yang dihadapi para peserta didik yang mengikuti diklat struktural dikarenakan dengan kurangnya kesiapan fisik, mental dan waktu. Berhubungan dengan kendala tersebut, penyelenggara seyogyanya dapat memberikan pengaruh yang signifikan antara ketepatan bahan ajar, penggunaan metode, kompetensi pengajar/widyaswara, kesiapan peserta dan kompetensi penyelenggara. Sehingga dapat setelah dilaksanakannya diklat structural menjadi suatu pelatihan dan pendidikan yang memberikan pengetahuan, keterampilan bagi peserta diklat (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Fungsi Diklat Teknis dan Struktural dalam meningkatkan Kompetensi Aparatur

Fungsi Diklat Teknis

Dalam menjalankan pekerjaannya ASN perlu terus mengembangkan diri. Pengembangan diri diperlukan untuk mengembangkan kinerjanya dalam bertugas. Untuk itu diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus bagi ASN. Pendidikan dan pelatihan atau Diklat ASN merupakan hal yang rutin dilakukan. Pendidikan dan pelatihan ASN mengandung artian berupa proses penyelenggaraan belajar mengajar yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Diklat ASN dilakukan untuk mencapai daya guna serta hasil guna yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan pada pegawai (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Fungsi Diklat Struktural

Dalam menjalankan pekerjaannya ASN perlu terus mengembangkan diri. Pengembangan diri diperlukan untuk mengembangkan kinerjanya dalam bertugas. Untuk itu diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus bagi ASN. Pendidikan dan pelatihan atau Diklat ASN merupakan hal yang rutin dilakukan,

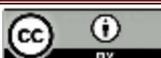
Pendidikan dan pelatihan ASN mengandung artian berupa proses penyelenggaraan belajar mengajar yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Diklat ASN dilakukan untuk mencapai daya guna serta hasil guna yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan pada pegawai (hasil wawancara dengan Informan, 2020). Adapun fungsi diklat struktural terdiri dari:

1. Diklat Struktural berfungsi guna mencapai persyaratan kompetensi Struktural yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas para ASN.
2. Diklat Struktural berfungsi agar ASN mampu menguasai dalam bidang-bidang teknis tertentu demi pelaksanaan tugas masing-masing
3. Diklat Struktural berfungsi untuk meningkatkan jabatan secara professional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika ASN yang sesuai dengan kebutuhan instansi
4. Diklat Struktural berfungsi meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan para pegawai (BKD Provinsi Sumut, 2020).

Pembahasan

Peranan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara

Dalam menghadapi masa memasuki era millennium ketiga, Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara dituntut memiliki *core competence* yang mampu menghasilkan *suistenable*



competitive advantage. Salah satu faktor kunci menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya *intellectual human capital* adalah memiliki sifat kreatif, inovatif dan fleksibel. Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara yang melayani masyarakat merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta kemampuan kognitifnya. Oleh karena itu Aparatur dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, sehingga bisa menjadi tenaga yang profesional sesuai dengan bidangnya dalam menghadapi situasi persaingan global (hasil wawancara dengan Informan, 2020). Kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM Aparatur yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Potret SDM Aparatur saat ini yang menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan Aparatur, tingkat gaji yang tidak memadai, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, hidup dalam pola patronklien, kurang kreatif dan inovatif, bekerja berdasarkan juklak dan juknis serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur di Indonesia masih lemah (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Aparatur di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok aparatur yang mampu memainkan peranan tersebut adalah aparatur yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Untuk dapat membentuk sosok aparatur seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan:

- a. Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- b. Kompetensi teknis, manajerial, dan /atau kepemimpinannya
- c. Efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kegiatan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik – baiknya (hasil wawancara Informan, 2020).

Oleh karena itu tidak semua aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai itu merupakan kompetensi. Kompetensi hanya merupakan aspek-aspek pribadi (sikap, keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya) yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil. Kompetensi menghasilkan perilaku-perilaku kritis dalam pekerjaan yang membedakan mereka yang menampilkan kinerja yang superior dan yang tidak (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Solusi kreatif sering merupakan respon langsung terhadap berbagai persoalan yang ada. Individu-individu yang kreatif mampu memberikan respon terhadap segala permasalahan. Seorang yang kompeten mampu menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan yang lainnya. Individu-individu seperti ini menikmati tantangan dan cenderung untuk memandang permasalahan sebagai sebuah alat untuk mencapai tujuan pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan menemukan solusi yang bagus tidaklah cukup. Pada Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar solusi harus diperkenalkan dan diterima oleh orang-orang yang bertanggung jawab terhadap hasilnya, harus terbuka terhadap ide- ide baru dan perubahan radikal yang mungkin terjadi. Tingkat komitmen yang dibuat, motivasi dalam diri orang yang terlibat dalam pencarian solusi, dan tingkat kepuasan yang diharapkan dari solusi yang dihasilkan sering menentukan tingkat kesuksesannya (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Inovasi menjadi kata kunci dalam dunia kompetitif seperti sekarang ini. Kemampuan dalam



menciptakan dan membuat suatu inovasi merupakan salah satu kemampuan seseorang dalam mengimplementasikan impian dan meyakinkan ide- ide yang ada pada diri mereka terhadap orang lain.

Peran Pendidikan Dan Pelatihan Upaya Meningkatkan Kompetensi Aparatur Menuju Aparatur Profesional Cabang Dinas Pendidikan Siantar.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang didukung oleh aparatur yang profesional, yang mempunyai sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik. Untuk mendukung tujuan ini diperlukan suatu sistem pendayagunaan SDM Aparatur yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya aparatur (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Kondisi SDM Aparatur saat ini masih jauh dari profesional. Hal ini terlihat dari rendahnya kinerja pegawai yang ada, kurang baiknya pelayanan yang diberikan, rendahnya gaji yang diterima, maraknya praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) di kalangan aparatur, tidak efektifnya pelaksanaan diklat pegawai, tidak jelasnya jenjang karier aparatur dan masih banyak gambaran lainnya yang menunjukkan masih kurang bagusnya potret aparatur pada Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar. Peranan Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (hasil wawancara dengan Informan, 2002).

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya pada Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian yang integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran yang sangat krusial, karena melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dikelola secara efektif, maka dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu peningkatan mutu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung terwujudnya sumber daya manusia profesional dalam rangka menunjang tugas organisasi sehingga mampu mengubah peluang menjadi suatu kenyataan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Diklat Aparatur merupakan salah satu instrumen organisasi yang memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan kompetensi pegawai, karena diklat merupakan proses pembelajaran yang dirancang dan dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi peserta agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya secara profesional. Dengan meningkatnya kompetensi para peserta, maka kinerja individu mereka sekembalinya ke tempat kerja diharapkan akan meningkat, dan pada akhirnya dapat membangun proyek perubahan di tempat kerjanya (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara Melalui Diklat Struktural dan diklat Teknis

Pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat melalui off the job dan on the job training. *Off the job training* yaitu pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pendekatan *on the job training*



adalah pendekatan pelatihan yang diberikan dengan menyesuaikan metode kerja, melakukan adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Sejalan dengan itu, pengembangan mempunyai lingkup yang luas. Ini artinya bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Dalam tahap pengembangan pegawai, Simamora ada dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi (hasil wawancara dengan Informan, 2002). Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Pasal 63 Ayat 4).

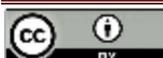
Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, maka diperlukan Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk itu, perlu diwujudkan aparatur yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Untuk maksud di atas, pemerintah seperti disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 di atas berupaya untuk meningkatkan pengelolaan Pegawai Negeri melalui sistem yang disebut "Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Manajemen aparatur diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pengembangan atau pembinaan aparatur menyangkut dua hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan dalam peningkatan karier aparatur pada Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar. Kedua hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya mendorong terciptanya misi dari organisasi/instansi pemerintah yaitu kualitas pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pada realitanya kedua hal di atas mengalami distorsi dalam pelaksanaannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan seringkali tidak diarahkan pada analisis kebutuhan organisasi/unit kerja. Kondisi ini menyebabkan tidak optimalnya output atau outcome dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kinerja pegawai maupun organisasinya. Sementara itu, dalam pengembangan karier pegawai juga tidak jarang tanpa mendasarkan pada profesionalisme (*merit system*), akan tetapi lebih kepada senioritas atau pertimbangan-pertimbangan lainnya. Hal-hal semacam ini pada akhirnya menyebabkan pembinaan atau pengembangan pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil, menjadi tidak maksimal (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Kinerja Pegawai Aparatur sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, demikian pula dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) utamanya dalam menghadapi era digitalisasi dokumen di era manajemen informasi yang sudah menggunakan basis web (*web-based*).



Aparatur Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang telah berupaya mengikuti perkembangan teknologi informasi dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pengembangan aparatur adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para aparatur untuk kemajuan dikemudian hari, Kegiatan pengembangan juga menjamin aparatur memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan aparatur pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan aparatur sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Dalam merencanakan pengembangan aparatur, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian aparatur. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur yang berada di unit kerja tersebut. Bagian aparatur harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi aparatur agar organisasi memiliki ketersediaan aparatur yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki aparatur yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian aparatur berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan aparatur. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi aparatur di setiap unit kerja (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Bertolak dari konsep tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/ keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Cabang Dinas Pendidikan Siantar (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pendapat yang berbeda dikemukakan sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kematangan berpikir yang otomatis dibarengi dengan perubahan moral dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

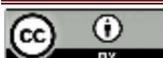
Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya). Dari pengertian kompetensi diatas dapatlah dipahami bahwa sesungguhnya kompetensi selalu melekat pada diri seseorang karena menyangkut karakteristik seseorang dan bagaimana efektifitas seseorang dalam bekerja. Arti penting dari peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung efektifitas seseorang dalam bekerja berasal dari proses pendidikan dan pelatihan yang telah dialaminya pada Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan Yang Dilakukan Pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Dimaksudkan hanya meningkatkan keterampilan aparatur baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Dasar pertimbangan instansi dalam melaksanakan diklat untuk para aparatur adalah pembinaan dan pengembangan karir aparatur yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat - syarat aparatur yang mengikuti diklat. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan aparatur, kepangkatan (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan,



melakukan pengendalian administrative terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu manajemen lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

Untuk mencapai tujuan pengembangan kualitas pegawai, sebelum melakukan pelatihan (*training*), organisasi harus menentukan terlebih dulu kebutuhan *training* (*Training Need Analysis*). *Training need analysis* (TNA) dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas *training*. Penilaian efektivitas *training*, tidak hanya dilihat dari output, tetapi *outcome*, yaitu peningkatan kinerja karyawan. Tanpa menentukan kebutuhan *training*, organisasi tidak dapat menjamin bahwa *training* akan memberikan hasil sesuai dengan tujuan.

Segecap aparatur di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara, baik dalam jajaran pimpinan maupun para aparatur bawahannya, secara sinergi secara terus menerus berupaya mengembangkan kemampuan kerjanya (*performance*) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, akan terwujud suatu siklus pengembangan aparatur yang berkelanjutan (*sustainable*) dan dinamis untuk menghadapi dan mengadaptasi terhadap lingkungan kerja strategis yang sangat dinamis. Dalam kaitan ini, pimpinan Cabang Dinas Pendidikan Siantar, sebagai pengambil keputusan seyogyanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pegawai, baik pada pengembangan kualitas pegawai melalui pendekatan *on the job training* dan melalui pendekatan *off the job training* maupun pengembangan karier pegawainya, termasuk dukungan moril dan dukungan anggaran yang memadai (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

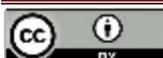
Peranan Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Cabang Dinas Pendidikan Siantar

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum maka perlu didukung dengan sumberdaya aparatur yang kompeten. Persoalan kompetensi aparatur memang merupakan determinan penting mengingat dipundak aparatur memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, dan juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut akan dapat terealisasi manakala didukung dengan kompetensi aparatur yang profesional. Ironisnya keberadaan aparatur yang profesional di berbagai lembaga publik masih terbatas, maka perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum dapat direalisasikan secara optimal. Mengingat urgensinya kompetensi aparatur dalam proses pencapaian tujuan sementara keadaan aparatur yang kompeten masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pengembangan kompetensi aparatur agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Karena diyakini, melalui pengembangan kompetensi inilah diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumberdaya manusia (aparatur) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat, yang harus dalam kerangka pengembangan kemampuan yang terorganisir dan pada batas waktu atau periode tertentu yang memberikan ‘kemungkinan’ pengembangan kinerja pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar (hasil wawancara dengan Informan, 2020). Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dapat menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga pendidikan yang kredibel dan yang berkomitmen kuat terhadap peningkatan sumber daya manusia, khususnya aparatur. Peranan Pendidikan Struktural dalam meningkatkan kompetensi aparatur pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme.

Fungsi Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar

Diklat administrasi ini bertujuan agar aparatur dapat meningkatkan kompetensi dibidangnya. Pendidikan dan Pelatihan dibidang administrasi yang aparatur laksanakan, telah memberikan kontribusi yang berarti bagi pegawai dalam rangka kelancaran tugas. Namun suatu hal yang terpenting bagi pegawai setelah memiliki legalitas pelatihan, ada perubahan / perbedaan yang cukup mendasar adalah keefektifan kerja. Dengan memiliki legalitas pelatihan justru hasil kerjanya lebih efektif dan efisien. Setelah dianalisis menunjukkan bahwa pegawai yang punya legalitas pelatihan dapat



memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Memang ada perbedaan yang mendasar bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan kinerjanya lebih baik bila dibandingkan dengan sebelumnya. Karena itu cukup beralasan jika setiap aparatur diberdayakan guna menunjang kelancaran tugas rutin. Komitmen Cabang Dinas Pendidikan Siantar dalam mengembangkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan latihan administrasi, tercatat masing-masing beberapa aparatur dengan materi diklat antara lain diklat perbendaharaan, kepegawaian, pengadaan barang dan jasa, dan manajemen perkantoran.

Dari segi kuantitatif, jumlah aparatur yang mengikuti diklat administrasi ini termasuk kecil, dibanding dengan jumlah pegawai seluruhnya. Kondisi ini menunjukkan belum maksimalnya upaya pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan administrasi aparatur disebabkan oleh terbatasnya alokasi anggaran dan kurangnya minat aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian. Namun demikian upaya yang dilakukan dapat menambah beberapa pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan. Dengan demikian pengembangan kompetensi aparatur yang dilakukan melalui pelatihan administrasi umum, dalam kurun waktu tiga tahun terakhir ini dapat menghasilkan sebanyak 10 orang yang memiliki legalitas pelatihan bidang administrasi umum (BKD, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur di Cabang Dinas Pendidikan Siantar dapat dilakukan melalui diklat teknis. Target yang diinginkan dalam peningkatan kompetensi aparatur terciptanya aparatur yang profesional yang dapat memenuhi kebutuhan lembaga karena perkembangan global menuntut tersedianya aparatur yang mampu untuk mengoperasikan sarana kerja sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Salah satu alternatif untuk meningkatkan profesional aparatur dengan melakukan pelatihan dibidang teknis tersebut. Kesungguhan lembaga dalam mengembangkan kompetensi aparatur tercermin oleh beberapa pegawai yang diberikan kesempatan mengikuti diklat teknis (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Siantar

Setiap pegawai negeri diseluruh nusantara memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Termasuk pegawai yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Siantar. Sumatera Utara sebagai salah satu provinsi yang ada di Indonesia merupakan sebuah provinsi dengan jumlah pegawai yang terbilang cukup banyak. Pegawai tersebut tersebar diseluruh Kabupaten dan Kota yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Pemerintah Kota Pematangsiantar berusaha meningkatkan kinerja Aparatur di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar melalui pendidikan dan pelatihan.

Diantara jenis pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil penulis bermaksud meneliti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang tergolong di dalam pendidikan dan pelatihan teknis. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan diatur secara rinci dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18, 19, dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV. Tujuan penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan adalah meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon III dan IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing – masing.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur di Cabang Dinas Pendidikan Siantar diketahui bahwa sebagian besar aparatur yang sudah mengikuti diklatpim sudah menjalankan program – program yang dibuat dengan baik, namun masih ada beberapa aparatur yang belum mengimplementasikan program kerjanya, hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di atasnya, agar aparatur tersebut bisa menjalankan programnya dengan baik dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bisa tercapai maksimal.

Masih ada beberapa aparatur yang belum mengimplementasikan program kerjanya, hal ini disebabkan oleh kurangnya kepedulian aparatur terhadap perkembangan instansi yang dipimpin, serta ketidakpedulian aparatur yang telah mengikuti diklatpim terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja pegawai dibawahnya, sehingga ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di atasnya, agar aparatur tersebut bisa menjalankan proyek perubahan yang telah dibuat dengan baik dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bisa tercapai maksimal (hasil wawancara dengan Informan, 2020).



Peranan Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Cabang Dinas Pendidikan Siantar

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi. Dengan sumberdaya manusia pula, sistem sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi dapat terus disempurnakan, sesuai dengan perkembangan kebutuhan bagi percepatan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasildan sukses, ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasi dapat berhasil, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan kompetensi para pegawainya (hasil wawancara dengan Informan, 2020).

Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan Diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN meliputi: (1) Diklat Struktural / Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2) Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3) Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

Keseluruhan hasil penelitian di atas dapat memberikan gambaran bahwa pengembangan kompetensi ASN di Cabang Dinas Pendidikan Siantar belum dilaksanakan secara optimal baik melalui peningkatan pendidikan formal pegawai (studi lanjut S1 dan S2), diklat struktural, diklat teknis/fungsional, kursus, penataran, seminar, dan lokakarya belum dilaksanakan secara optimal sehingga banyak ASN belum terjangkau oleh program pengembangan kompetensi tersebut. Oleh karena itu, ke depan Cabang Dinas Pendidikan Siantar harus meningkatkan pelaksanaan program pengembangan kompetensi para ASN agar para ASN mampu melaksanakan tugas dan berkinerja dengan lebih baik.

Adapun tujuan diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan struktural adalah sebagai berikut. 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi. 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. 4. Menciptakan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

Salah satu bentuk peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut (Smith, 2002) Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Diklat ini dilaksanakan dalam rangka membentuk nilai-nilai dasar profesi PNS, mempunyai kompetensi dan dapat berperan dalam membentuk karakter PNS yang kuat, mampu bersikap dan



bertindak profesional dalam melayani masyarakat dengan cara mendorong PNS untuk dapat mengaktualisasikan nilai - nilai dasar ASN yang dikenal dengan istilah ANEKA dalam melaksanakan tugas ditempat masing - masing.

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah suatu kewajiban dari individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan menyangkut pertanggungjawabannya. aspek akuntabilitas terdiri dari lima aspek yaitu: a. akuntabilitas adalah sebuah hubungan. b. akuntabilitas berorientasi pada hasil. c. akuntabilitas membutuhkan adanya laporan. d. akuntabilitas memerlukan konskuensi. e. akuntabilitas memperbaiki kinerja.

2. Nasionalisme

Nasionalisme merupakan paham yang menciptakan dan mempertahankan kedaulatan suatu Negara yang memiliki tujuan dan cita-cita bersama untuk kepentingan nasional. Nasionalisme adalah cara mencintai dan mensyukuri karunia tanah air dengan mempertahankan, mengolah dan memuliakan potensi yang dimiliki. Nasionalisme dalam arti sempit adalah suatu sikap yang meninggikan bangsanya sendiri, sekaligus tidak mengharagai bangsa-bangsa lain sebagaimana mestinya. sedangkan dalam arti luas nasionalisme merupakan pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan Negara dan sekaligus menghormati bangsa lain. Nilai-nilai dasar nasionalisme yaitu: tidak membedakan atau diskriminasi, cinta tanah air dan mempertahankan kedaulatan bangsa.

3. Etika Publik

Etika publik merupakan refleksi standar norma yang menentukan baik dan buruk, benar dan salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Nilai-nilai dasar etika public sebagaimana tercantum dalam Undang-undang ASN sebagai berikut: a. memegang teguh nilai-nilai dalam ideologi Negara Pancasila. b. setia mempertahankan UUD 1945 c. menjalankan tugas secara profesional dan tidak memihak, d. membuat keputusan berdasarkan keadilan, e. menciptakan lingkungan yang non diskriminatif, f. memelihara dan menjunjung tinggi standard etika luhur, g. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerja kepada public

4. Komitmen mutu

Komitmen mutu adalah kebulatan tekad, tanggung jawab yang terdiri dari kegiatan perbaikan, efektifitas, efisiensi, inovasi) berkelanjutan yang melibatkan setiap orang dalam organisasi melalui usaha yang terintegrasi secara total untuk meningkatkan kinerja pada setiap level organisasi. Unsur-unsur dari komitmen mutu adalah a. efektifitas yaitu suatu proses yang menghasilkan *output* yang menyebabkan kepuasan bagiseseorang, b. efisiensi yaitu penggunaan sumber daya dalam suatu proses seperti hemat biaya, waktu, tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan kegiatan. c. inovasi yaitu proses pemikiran pengimplementasikan suatu gagasan yang memiliki unsur kebaruan serta kemanfaatan d. mutu yaitu kondisi dinamis berkaitan dengan produk jasa, manusia, proses dan lingkungan yang sesuai atau bahkan melebihi harapan konsumen ataupun pengguna.

5. Anti korupsi

Anti korupsi adalah sikap dan perilaku untuk tidak mendukung adanya upaya merugikan keuangan Negara dan perekonomian dengan kata lain anti korupsi yang merupakan sikap menentang terhadap adanya korupsi. Bahwa tindakan korupsi merupakan salah satu tindak pidana yang sangat menyengsarakan rakyat karena menyalahgunakan dana Negara. Nilai-nilai dasar anti korupsi a, jujur, b peduli, c. mandiri, d, disiplin, e, tanggung jawab. F. kesederhanaan g, kerja keras h, berani dan I adil.

Adanya kendala yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara pada Cabang Dinas Siantar Provinsi Sumatera Utara seperti. 1. Kurangnya pembentukan karakter dan integritas dalam hal kepemimpinan 2. Kurangnya pengalaman dalam hal memimpin atau managerial. 3. kurangnya kompetensi terkait penguatan mental kebangsaan. 4. Ketidaksiuaian latar belakang pendidikan dengan kompetensi teknis jabatannya. 5. Kurangnya pelatihan dalam peningkatan kompetensi teknis dalam jabatan tertentu. 6. Kurangnya sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas teknis secara profesional. 7. kurangnya kepribadian dan etika PNS dalam pelayanan publik sesuai jabatannya.



Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan adanya peranan diklat Struktural dan Diklat Teknis dalam meningkatkan kompetensi Aparatur pada Cabang Dinas Pendidikan Siantar Provinsi Sumatera Utara meliputi 1. meningkatkan kompetensi seorang aparatur untuk menambah wawasan tentang kepemimpinan yang baik. 2. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya. 3. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal. 4. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat. 5. Meningkatkan kompetensi Struktural dan teknis. 6. Membentuk sikap dan perilaku ASN agar profesional. 7. Membentuk kepribadian yang bersih didalam diri ASN.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan kompetensi ASN di Cabang Dinas Pendidikan Siantar dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) ASN yaitu Struktural/Penjurangan/PIM dan Diklat Teknis/Fungsional, dimana pada setiap tahun anggaran diprogramkan mengutus dua atau tiga orang untuk ikut Diklat. Pendidikan Pelatihan (Diklat) Struktural dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi serta memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab. Namun demikian, program pengembangan kompetensi ASN melalui Diklat tersebut belum dapat terwujud atau direalisasikan secara optimal sebagaimana yang diharapkan karena Diklat ASN yang dilaksanakan oleh Kantor Cabang Dinas Pendidikan masih dibatasi jumlah peserta dengan menyesuaikan dengan anggaran yang terbatas dan fasilitas Diklat yang masih kurang memadai.
2. Pengembangan kompetensi ASN Cabang Dinas Pendidikan Siantar juga diprogramkan melalui pengikutsertaan pada kursus, penataran, dan juga pada seminar dan lokakarya. Pendidikan Pelatihan (Diklat) teknis mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan dan penguasaan keterampilan sesuai tupoksinya. Namun program ini juga belum dapat direalisasikan secara optimal karena kegiatan kursus dan penataran yang dilaksanakan oleh Cabang Dinas Pendidikan Siantar masih sangat kurang dengan alasan kurang dana/anggaran. Seminar dan lokakarya untuk pengembangan kompetensi ASN juga jarang sekali dilaksanakan.
3. Pelaksanaan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Struktural dan Teknis memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kompetensi, Keterampilan aparatur pada Cabang Dinas Pendidikan dan apa yang menjadi visi dan misi dapat berjalan dengan baik. Pengembangan kompetensi ASN Cabang Dinas Pendidikan juga dilakukan melalui pelatihan di tempat kerja, terutama rotasi pekerjaan/jabatan yaitu pergeseran atau pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan yang lain dalam periode waktu tertentu di lingkungan Dinas Pendidikan.

Saran

1. Pengembangan kompetensi ASN melalui Diklat perlu ditingkatkan dengan mengalokasikan anggaran yang lebih besar dan memadai, serta peningkatan penyediaan fasilitas Diklat dan penunjang lainnya yang memadai.
2. Diklat Teknis dan diklat struktural hendaklah lebih banyak dilaksanakan bagi ASN Cabang Dinas Pendidikan Siantar guna mengembangkan kompetensi pengetahuan dan ketrampilan teknis yang berhubungan langsung dengan bidang tugas pokok pegawai.
3. Pengembangan kompetensi ASN melalui rotasi pekerjaan/tugas atau rotasi jabatan juga perlu dilakukan terus untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman bagi ASN dalam melaksanakan berbagai tugas/pekerjaan di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Siantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Bersaing*. Jakarta : Salemba Empa
- Bungin Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Kencana C.V. Andi Offset Cipta Cushway for Superior Performance. John Wiley& Sons, Inc Grafika Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indonesia Indonesia (SANKRI), STIA-LAN Bandung Indonesia: Jakart Jakarta: Erlangga. Maju Nasional. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas



-
- Noe, R.A, Hollenbeck, J.R, Gerhart Barry, Wright, P.M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan*
- Nursanti, Tinjung, D. 2008. *Strategi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia* Organisasi Perangkat Daerah Pegawai Negeri Sipil Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang *Practice*. 10 th. Edition. London: Kogan Page.
- Rachmawati, Kudyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga
- Spencer, Lyle M. Jr. & Signe M. Spencer, 1993. *Competence at Work : Models*
- Steers, Richard M. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jatim,
- Sudjana. HD. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Supriatna, Tjahya. 2004. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia*. Bandung : Mandar
- Tjiptoherijanto Priyono, 1996. *Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Sinar
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Utomo W. Widodo Tri. 2004. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik yang Efektif*. Yogyakarta : Amara Book

