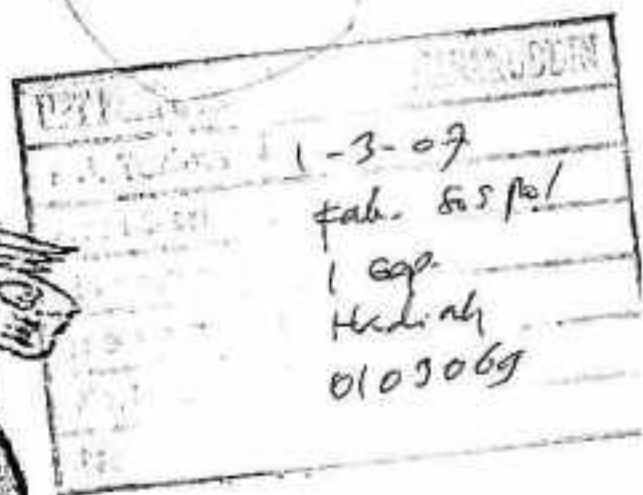


**PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN UNTUK MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH KANTOR GUBERNUR PROPINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh :  
**HARIYANTO**  
E21103711-1



**Skripsi Sebagai Salah satu Syarat Untuk  
Menempuh Ujian Sarjana Negara  
Jurusan Ilmu Administrasi**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2007**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Hasanuddin Makassar yang tersebut dibawa ini :

Nama : HARIYANTO

Nomor pokok : E21103711-1

Jurusan : Administrasi Negara

Program studi : Administrasi Negara

Disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi setelah memenuhi persyaratan administratif yang telah ditentukan.:

### Menyetujui

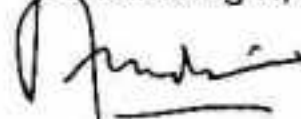
Pembimbing 1,



Drs. H.P. Rahim, MS

Nip : 130327025

Pembimbing 2,



Drs. H. Nurdin Nara, MSi

Nip: 131866084

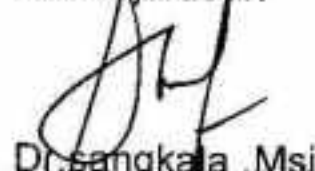
### Mengetahui



Drs. H. Nurdin Nara, MSi

Nip: 131866084

Ketua jurusan



Dr. Sangkala, Msi

Nip: 131961980

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Peranan Pendidikan Dan Latihan Untuk Meningkatkan Produktivitas  
Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur  
Propinsi Sulawesi Selatan

Nama : Hariyanto

Nomor Pokok : E21103711-1

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar, pada hari Kamis, tanggal 15, bulan Februari, Tahun 2007 dan untuk memenuhi syarat gelar sarjana (S1).

Makassar, ... Februari 2007

### PANITIA UJIAN :

Ketua : DR. Sangkala, M.A

(.....)

Sekretaris : Dra. Syahribulan, M.Si

(.....)

Anggota : 1. Drs. Muhammad Yunus, M.Si

(.....)

2. Drs. La Tamba, M. Si

(.....)

3. Drs. H. PS. Rahim, M.Si

(.....)

## ABSTRAK

### PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KANTOR GUBERNUR PROPINSI SULAWESI SELATAN

Merupakan inti dari permasalahan sekaligus judul dari skripsi ini.

Pelayanan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kualitas Pegawai dalam suatu instansi, tetapi juga harus didukung oleh sistem birokrasi yang efektif dan efisien. Berbagai upaya dilakukan pemerintah antara lain melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan Pegawai

Pencapaian tujuan merupakan hal akhir dalam melaksanakan pekerjaan. Terkadang tujuan dapat dicapai namun tidak sesuai dengan keinginan atau kata lain tidak memuaskan. Dua hal pokok yang esensial pada pencapaian hasil yang diinginkan tentunya butuh perencanaan yang baik pada tingkat konsep dan butuh maksimalisasi kerja untuk mengerahkan segala potensi yang ada pada tahap eksekusi atau pelaksanaan.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui daya serap para pegawai yang telah mengikuti program pendidikan dan latihan serta bagaimana kemampuannya mempraktekkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan dan latihan yang telah mereka jalani

Adapun penelitian ini diharapkan bisa Dapat dijadikan masukan bagi unit-unit /organisasi atau instansi lain dalam menyelenggarakan program pendidikan dan latihan

Sedangkan tempat pelaksanaan penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.

Dasar penelitian yang digunakan adalah survey yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai ciri-ciri atau sifat khas yang akan diteliti

Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan program pendidikan dan latihan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Sudah dilaksanakan pada suatu analisa kenutuhan yang lebih komprehensif dan lebih profesional.hal ini dapat dilihat pada analisa kebutuhan pegawai merupakan salah satu persyaratan peserta untuk ikut dalam pendidikan dan latihan tehknis.

## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang dapat saya ucapkan selain ucapan syukur kehadirat ALLAH SWT serta Shalawat atas junjungan Nabi besar MUHAMMAD SAW. Karena dengan seizinyaah saya dapat menyelesaikan skripsi ini sampai pada tahap penyelesaian walaupun dalam bentuk sederhana .

Dalam penyusunan skripsi ini penulis, telah berusaha dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, namun demikian penulis tetap menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dalam penulisan maupun pembahasannya,karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis.

Dalam rangkaian penulisan skripsi ini,sungguh banyak rintangan yang dialami Olehnya itu,pada kesempatan yang sangat berharga ini dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tua yang telah mengasuh,membiayai,mendoakan ,memberikan dorongan ,dan selalu berupaya untuk membiayai study sampai saya selesai.
2. Prof.Dr.dr.IDRUS.A.PATURUSI Bapak Rektor Universitas Hasanuddin Makassar
3. Bapak Dr .Deddy,f.Tikson,Ph,D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

4. Dr.M.Kausar Bailusy.MA selaku pembantu dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
5. IBU,Dra,Hj.Nurlinah, M.si selaku pembantu dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
6. Drs ,Abd ,Gaffar ,M.Si. selaku pembantu dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
7. Bapak Drs.H.P.S.Rahim,Msi,dan Drs.H.Nurdin Nara,Msi selaku pembimbing pertama dan kedua yang telah banyak meluangkan Waktunya untuk membimbing ,membantu ,memberikan petunjuk hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan bersama stafnya yang telah memberikan izin dan membantu penulis selama dalam penelitian.
9. Para Dosen dan staf program regular sore yang telah mendidik dan melayani dalam pengurusan berkas selama study
10. Adik tersayang dan seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan materil dan moril dengan harapan dapat menjadi sarjana dan manusia yang berguna bagi bangsa Negara dan keluarga.
11. Teman –teman Aspura 1 mahasiswa Tolitoli yang telah membantu dalam saran ,masukan semangat dan motifasi.sehingga rampungnya skripsi ini

## DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR .....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. rumusan masalah.....	10
C. Tujuan dan kegunaan penelitian .....	10
D. Keterbatasan penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Landasan teori.....	12
1. pendidikan	
2. Latihan	
3. Pegawai Negeri Sipil	
4. pendidikan dan latihan pegawai Negeri	
B. kerangka pikir penelitian .....	25
C. Variabel dan indikator penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	28
A. Lokasi penelitian .....	28



B. Tipe dan dasar penelitian .....	28
C. unit analisis.....	28
D. Populasi dan sample.....	29
E. Definisi oprasional .....	30
F. Instrument pengumpulan data.....	32
G. jenis dan sumber data .....	33
H. tehknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah.....	34
B. Ringkasan tugas dan fungsi bagian .....	36
C. Keadaan dan jumlah pegawai pada .....	38
Badan Kepegawaian Dacrah Kantor	
Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.	
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Program Diklat Pada Biro kepegawaian Kantor Gubernur Sul-Sel	
B. peranan pendidikan dan latihan Dalam Penigkatan Produktivitas kerja	
C. Tingkat produktifitas kerja pegawai setelah mengikuti Diklat	
<b>BAB VI Penutup.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran –saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



# DAFTAR TABEL

NO	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1	: Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 2	: Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan	40
Tabel 3	: Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pokok	44
Tabel 4	: Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Dan Pelatihan yang Dilaksanakan	46
Tabel 5	: Tanggapan Responden Tentang pegawai diberikan kesempatan sama untuk mengikuti pendidikan formal	47
Tabel 6	: Tanggapan Responden Tentang diklat yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi	48
Tabel 7	: Tanggapan Responden Tentang waktu persiapan mengikuti pendidikan dan latihan	49
Tabel 8	: Tanggapan responden tentang kesiapan tenaga pengajar dalam pendidikan dan latihan	50

Tabel 9	: Tanggapan Responden Tentang kemampuan tenaga pengajar dalam pendidikan dan latihan	51
Tabel 10	: Tanggapan Responden Tentang persiapan materi pelatihan dalam pendidikan dan latihan	53
Tabel 11	: Tanggapan Responden Tentang kesesuaian materi dengan kebutuhan profesinya	55
Tabel 12	: Tanggapan Responden Tentang sarana dan perasarana dalam pendidikan dan latihan	56
Tabel 13	: Tanggapan Responden Tentang penyusunan kebutuhan kurikulum sesuai dengan pegawai dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan	57
Table 14	: Tanggapan responden tentang waktu belajar dalam pendidikan dan latihan	58
Tabel 15	: Tanggapan Responden Tentang sarana pendidikan teknis	59

Tabel 16	: Tanggapan Responden Tentang penambahan pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan latihan	61
Tabel 17	: Tanggapan Responden Tentang cara kerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan	62
Tabel 18	: Tanggapan Responden Tentang tingkat kesalahan kerja Pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan	64
Tabel 19	: Tanggapan Responden Tentang tingkat kecepatan bekerja Pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan	65
Tabel 20	: Tanggapan Responden Tentang hasil kerja Tabel pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan	66

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara ,dan kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya yaitu berketerampilan, berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap bangsa dan Negara.

Dalam hal ini dalam peningkatan sumberdaya manusia banyak hal-hal atau faktor –faktor yang mempengaruhi dalam rangka peningkatan mutu sumberdaya manusia salah satunya adalah dengan mengadakan pendidikan dan latihan dalam hal ini penulis mencoba mendeskripsikan tentang peranan pendidikan dan latihan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik atau peningkatan mutu kerja pegawai sebagai aparatur pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam pembangunan

Untuk dapat mewujudkan aparat pembangunan yang demikian itu diperlukan pembinaan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana tugas umum pemerintah dan pembangunan secara terus -menerus dan berkesinambungan karena tugas yang harus dilaksanakan pemerintah semakin banyak dan semakin kompleks serta semakin memerlukan kemampuan yang lebih tinggi dari aparatnya.

Dalam hal ini kita perlu mengetahui apa itu pendidikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku diNegara kita

## UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 20 TAHUN 2003 yaitu:

### Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.
3. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
4. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
5. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

## UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 20 TAHUN 2003 yaitu:

### Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.
3. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
4. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.
5. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

6. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
7. Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.
8. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.
9. Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan.
10. Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.
11. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
12. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
13. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.



Dalam Undang –Undang ini

Dijelaskan secara jelas tentang system pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia.

Usaha –usaha untuk meningkatkan daya guna dan prestasi aparatur pemerintah telah dilakukan secara sungguh –sungguh oleh pemerintah orde reformasi,hal ini telah terbukti dengan telah diundangkannya undang –undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok –pokok kepegawaian yang mengatur tentang kedudukan, tugas pokok serta pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Didalam pasal 31 undang-undang Nomor 43 tahun 1999

Disebutkan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil,sebagai mana disebutkan oleh H. Naingolan “1985, 279” mengatakan “bahwa tujuan penyelenggaraan latihan adalah untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian mutu dan keterampilan.”

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan

1. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan memperhatikan uraian –uraian tersebut diatas ,maka dapat ditarik beberapa unsur didalamnya

1. Adanya persyaratan yang harus di penuhi
2. Penggajian
3. Ada peraturan yang mengikat
4. Ada kegiatan yang dilakuka


Bahwa untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan organisasi Negara, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai formasi Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah;

Hal ini diatur pada peraturan pemerintah republik indonesia nomor 97 tahun 2000

## **Pasal 1**

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Formasi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

- 
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri, Jaksa Agung, Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, Sekretaris Wakil Presiden, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kepala Kepolisian Negara dan Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara.
  3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur.
  4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.

Bagi Negara Indonesia yang sedang giat-giatnya melaksanakan paratur pemerintah sangatlah berperan karena disamping berperan sebagai pendorong dan penggerak bagi masyarakat sekaligus juga berperan sebagai pelaksana pembangunan nasional .

Aparatur mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan pembangunan nasional sehingga kualitas dan keterampilan harus senantiasa ditingkatkan sesuai dengan tuntutan masyarakat yang seiring perkembangan masyarakat yang makin kritis terhadap perkembangan pembangua.

Oleh karena itu untuk tetap mendapat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, mutlak perlu dilakukan pembinaan, dalam hal ini pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan pembangunan yang sedang digalakkan.

Untuk menyesuaikan antara tuntutan pembanguna dan materi pendidikan dan latihan pengelolaannya diserahkan kepada instansi departemen masing –masing, dalam hal ini adalah salah satu tugas Badan kepegawaian daerah masing –masing departemen.

Pendidikan dan pelatihan pegawai dapat dilaksanakan baik dalam negeri maupun luar negeri, dengan catatan hanya bila tidak terdapat sarana didalam negeri, baru dikirim keluar negeri karena memang pendidikan dan pelatihan pegawai memerlukan banyak biaya, sarana dan prasarana.

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dapat di golongan menjadi dua macam. Pertama pendidikan dan latihan

Yang sifatnya umum berlaku bagi seluruh pegawai negeri sipil yaitu :

Pendidikan dan latihan penjenjangan yang dimaksud untuk membina karier pegawai negeri sipil . dan yang kedua adalah pendidikan dan pelatihan yang bersifat tehknik fungsional, artinya pendidikan dan latihan yang bersifat lebih khusus dan disesuaikan dengan beban tugas masing –masing unit dimana pegawai tersebut di tugaskan.

Pendidikan dan pelatihan PNS telah banyak dilaksanakan , baik yang sifatnya umum, maupun yang fungsional, tetapi hasilnya masih perlu dipertanyakan. Kenyataan menunjukkan bahwa banyak program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh pemerintah / departemen, namun hasilnya secara kuantitas dapat dipertanggung jawapkan, tetapi dari segi kualitas masih disangsikan sebab masih

banyak pelayanan yang ditemukan di beberapa instansi tidak sesuai harapan masyarakat.

Mestinya pelayanannya dapat efisien dengan teknologi yang ada tetapi itu belum dilakukan karena minimnya tenaga ahli dalam menfungsikan teknologi yang ada.

Adapun yang menjadi sumber masalah dalam penelitian ini yaitu Pada badan kepegawaian daerah masih banyak hal –hal yang perlu di benahi khususnya dalam pelayanannya yaitu:

- Masih kurangnya tenaga tenaga ahli dibidangnya seperti ahli computer hal ini dapat dilihat ketika masih dibutuhkannya tenaga dari luar untuk membantu kegiatan kinerja kantor hal ini bisa menjadi tolak ukur bahwa masih kurangnya tenaga ahli yang ada pada badan kepegawaian daerah
- Lambanya pelayanan yang diakibatkan karena sistem pelayanan data yang digunakan masih menggunakan sistem manual dan belum bisa menggunakan sistem yang lebih canggih seperti pengimputan data dengan cara Online menurut pernyataan kasubid informasi dan manajemen kemungkinan untuk meningkatkan pelayanan pada badan kepegawaian daerah sudah memungkinkan untuk dilaksanakan dengan perasarana yang ada namun yang menjadi kendala disini adalah kurangnya tenaga ahli.dalam pelaksanaannya.
- Selain itu kurangnya pelayanan yang diakibatkan oleh lambatnya cara kerja pegawai. Menurut wawancara dengan salah seorang pegawai. Adapun yang

menjadi alasan pegawai lambat dalam mengerjakan tugasnya yaitu masih kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya , kebosanan dengan pekerjaan yang monoton dikerjakan setiap hari .kurangnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya, dan yang paling terakhir adalah kurangnya honor/ gaji yang diberikan.

Uraian di atas merupakan factor pendorong bagi penulis untuk melaksanakan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul :

*PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KANTOR GUBERNUR PROPINSI SULAWESI SELATAN*

Kemudian hal lain dapat dilihat adalah evaluasi terhadap para pegawai yang telah diikuti sertakan dalam program pendidikan dan latihan PNS, kemudian dihubungkan dengan tingkat produktivitasnya.tanpa adanya evaluasi hasil pendidikan dan latihan pegawai akan sulit diketahui manfaat yang diperoleh dari adanya program pendidikan dan latihan aparatur Negara

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka untuk lebih mengarahkan penelitian dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan latihan PNS pada Badan kepegawaian Daerah kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Bagaimanakah peranan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan produktivitas kerja PNS, khususnya yang dilsanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui daya serap para pegawai yang telah mengikuti program pendidikan dan latihan serta bagaimana kemampuannya mempraktekkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan dan latihan.yang telah mereka jalani

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **A.akademisi**

- Skripsi ini Sebagai bahan acuan buat rekan –rekan yang ingin melanjutkan penelitian ini yang akan menggambarkan mengenai bagai mana peranan



pendidikan dan latihan untuk meningkatkan peroduktifitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

#### B.praktisi

- Informasi yang diperoleh dari penelitian akan dapat dimamfaatkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan,sebagai bahan masukan dalam penyelenggaraan program pendidikan dan latihan selanjutnya.
- Dapat dijadikan masukan bagi unit-unit /organisasi atau instansi lain dalam menyelenggrakan program pendidikan dan latihan

#### D. Keterbatasan Penelitian

- Kurangya transparansi responden dalam pemberian data pada saat melakukan penelitian .
- Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berdasarkan hasil wawancara langsung terhadap sejumlah informasi yang ditetapkan dalam penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Pemenuhan kebutuhan pendidikan dan latihan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam suatu unit organisasi, agar tugas yang dipercayakan kepadanya dapat berguna dan berhasil guna. Sebagai langkah yang paling tepat untuk menentukan pengetahuan keterampilan yang diperlukan dalam unit organisasi, maka harus diperhatikan perencanaan kebutuhan pendidikan dan latihan pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang logis dan teratur untuk dapat mengetahui bentuk – bentuk pengetahuan maupun keterampilan yang dibutuhkan guna melaksanakan tugas pegawai dengan baik.

Jika diperhatikan tesis birokrasi Max Weber ini sangat menekankan pada derajat efisiensi dalam operasi birokrasi. Oleh karena itu tidak terlepas dari efisiensi dan efektifitas, maka konsep birokrasi dewasa ini tidak lagi berarti tunggal, tetapi sudah tampil dengan beraneka makna yaitu organisasi rasional, ketidak efisienan organisasi, pemerintahan oleh pejabat, adminiostrasi Negara, administrasi oleh pejabat, bentuk organisasi dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu, seperti hierkhi dan peraturan, serta sebagai salah satu ciri mutlak masyarakat moderen.

Pendidikan dan latihan pegawai merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi atau kantor dengan adanya pendidikan dan latihan pegawai dapat menaggulangi permasalahan-permasalahan dan juga dapat meningkatkan efisiensi dalam produktifitas kerja dalam dunia birokrasi khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan seperti yang dikatakan oleh Max Weber

Pendidikan dan latihan pegawai yang dimaksud adalah latihan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan yang spesifik dalam bidangnya, agar tugas yang diembannya dapat dilaksanakan dengan baik.

Pendidikan dan latihan pegawai dalam landasan dan pedoman induk penyempurnaan administrasi , LAN RI, "1987,134" dijelaskan :

"pendidikan dan latihan khusus pegawai negeri sipil bertujuan untuk meningkatkan mutu pegawai negeri agar aparatur Negara diisi oleh tenaga –tenaga yang memenuhi jabatan dan pekerjaanya. Tujuan ini merupakan sala satu usaha menjadikan aparatur Negara, baik ditingkat pusat maupun daerah, benar-benar berwibawa ,kuat, efektif, dan efisien. Bersih serta diisi oleh tenaga-tenaga ahli maupun dibidangnya masing – masing dan hanya mengabdikan dirinya kepada kepentingan Negara dan rakyat

## 1. Pendidikan

sebagaimana kita ketahui bahwa pendidikan adalah sarana dari masyarakat untuk mengetahui dirinya ,paling tidak unsur konserfatifnya (pewarisan )menyatakan bahwa pendidikan adalah alat untuk melansungkan kehidupan masyarakat .untuk menyamakan presepsi tentang arti atau definisi pendidikan dibawah ini dikemukakan penegrtian pendidikan .

adapun gambaran umum pendidikan sesuai dengan

Menurut jamaluddin AB dkk { 1996 : 1 } dalam buku jones teori –teori motivasi (terjemahan )gramedia Jakarta memberikan definisi pendidikan sebagai berikut :

Pendidikan adalah suatu proses pembinaan dan pengembangan diri dari tiap – tiap indifidu yang terarah pada usaha penigkatan pengetahuan,keterampilan dan sikap srta nilai.agar individu –individu tersebut mampu menyesuaikan diri dengan lingkunganya.

Jika dicermati pengertian diatas nambak bahwa didalam proses pendidikan terdapat perubahan kearah penigkatan kemampuan individu secara optimal.

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmania dan rohania , yang berlangsung seumur hidup ,baik didalam maupun di luar sekolah ,dalam rangka

pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila

Jika diamati kedua definisi diatas maka jelaslah bagi kita ,bahwa pendidikan tiada lain adalah suatu proses pengembangan diri seseorang yang dilaksanakan secara sadar dan penuh tanggung jawab kearah peningkatan pengetahuan, keterampilan ,sikap,dan nilai .agar seseorang mampu menyesuaikan diri sesuai tuntutan masyarakat.

## **2. latihan**

untuk meningkatkan kualitas suatu kecakapan atau ketrampilan biasanya digunakan istilah latihan .dalam dunia olah raga istilah ini lebih sering digunakan dari pada dunia kerja.namun kenyataanya setiap orang bekerja sadar atau tidak itu merupakan suatu latihan.

Untuk mengetahui apa sebenarnya latihan itu dapat disimak definisi yang dikemukakan oleh bintoro (1987 :133) dalam buku motivasu kerja ; mandar maju ,bandung bahwa :

“latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sisitem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pengertian tersebut diatas jelas bahwa tujuan latihan itu adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar lebih muda bekerja dan hasil lebih berkualitas dari pada sebelum latihan.

### **3. Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Drs. Achmad Batinggi ,M.P.A,dalam bukunya Administrasi Kepegawaian,(1979,11) menyatakan :

Pegawai negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat tertentu bekerja pada suatu lembaga pemerintah maupun non pemerintah yang gajinya dibayar dari anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

### **4. Pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil**

Salah satu unsur yang sangat penting peranannya dalam pembinaan pegawai negeri sipil adalah masalah pendidikan dan latihan pegawai, karena hanya dengan pendidikan dan latihan akan dapat dijamin akan tersedianya pegawai –pegawai yang berkualitas, berketerampilan ,berkemampuan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan tugasnya .

Dengan kata lain pendidikan dan latihan pegawai dalam pelaksanaannya mencakup multi aspek baik ditinjau dari aspek pesertanya, metode,sarana ,dan perasarana maupun aspek pengajarnya.

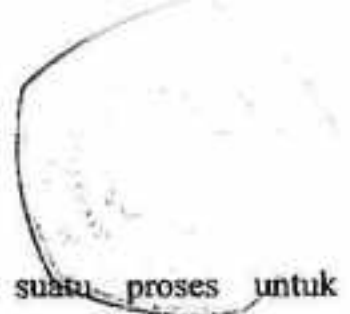
Kepincangan salah satu aspek saja akan dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan dan latihan pegawai negeri yang dilaksanakan. Dalam PP Nomor 20 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS ditegaskan bahwa diklat bertujuan untuk :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS 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 kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

Dengan kata lain pendidikan dan latihan pegawai dalam pelaksanaannya mencakup multi aspek baik ditinjau dari aspek pesertanya, metode, sarana dan prasarana maupun dari aspek pengajarnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas , maka dapat di simpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri adalah pendidikan dan latihan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan pengetahuan , keterampilan ,sikapnya dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pejerjaanya sebagai pegawai negeri.





Pendidikan dan latihan yang dimaksud adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, untuk menjadika tenaga-tenaga ahli dan maupun menjalankan tugasnya dan hanya untuk mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan rakyat. Dengan demikian maka pegawai sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Pendidikan dan latihan pegawai adalah suatu proses untuk mengalihkan pengetahuan dari para pengajar atau para pelatih kepada para peserta pendidikan dan latihan agar para peserta mampu menyerap segala materi yang diajarkan dan untuk selanjutnya dapat menerapkan segala pengetahuan dan keterampilan itu dalam praktek kerja sesuai dengan tugasnya

Notoadmojo dalam bukunya latihan dan pengembangan pegawai

“ Pendidikan dan latihan adalah merupakan upaya untuk menegembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.penggunaan istilah pendidikan dan latihan dalam situasi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan latihan ).pendidikan dan latihan formal didalam sesuatu organisasi adalah suatu pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang diinginkan

Dalam lingkungan kerja ,kesempatan memperoleh ilmu dan keahlian /keterampilan bagi pegawai negeri sipil disediakan melalui sistem pendidikan dan latihan (formal).tujuan sistem pendidikan dan latihan dalam suatu organisasi adalah :

- o Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun baru, baik dari segi peralatan maupun metode .
- o Menyalurkan keinginan pegawai dari segi kemampuan memberikan rasa kebanggaan pada mereka

Mengenai pendidikan dan dan latihan ini Edwin B .Filippo dalam Moenir (1992:162) memberikan penjelasan bahwa :

“Pelatihan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada .Disamping itu pendidikan berkaitan penigkatan pengetahuan umum dan pengertian atas seluruh lingkungan kita “

Pendidikan pada umumnya dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan suatu instansi atau organisasi ,sedangkan latihan lebih berkaitan dengan penigkatan kemampuan atau keterampilan karyawan /pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Seorang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan tentunya tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tugas –tugas atau pekerjaan lebih baik dibanding dengan yang belumpemah mengikuti diklat ,dan ini memang sudah menjadi keharusan karena tujuan diadakanya pendidikan dan latihan adalah untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas

dan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada.

Pendidikan dan latihan pegawai dapat juga dikatakan sebagai suatu sistem yang memproses input menjadi output, input dari pendidikan dan latihan dapat berupa mutu tenaga pengajar, metode diklat, sarana dan kurikulum diklat, sedangkan prosesnya berupa dari pendidikan dan latihan adalah kemampuan dan keterampilan peserta diklat dan outputnya atau hasilnya berupa tingkat produktifitas kerja pegawai para peserta pendidikan dan latihan setelah mengikuti pendidikan.

Input dari suatu system pendidikan dan latihan pegawai sangat mempengaruhi output yang dihasilkan oleh proses dan juga cara pemberian materi pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan latihan pegawai sebagai suatu proses akan dapat menghasilkan output yang baik apabila mutu para penagjar dan pelatihnya memenuhi persyaratan, metode yang diterapkan tepat serta didukung dengan penyediaan sarana dan prasaran yang memadai. Para penyelenggara pendidikan dan latihan harus dapat memaksimalkan output dalam arti benar-benar mampu meningkatkan kualitas kerja para peserta latihan.

Bila pendidikan dan latihan telah berjalan dengan baik dan telah mampu meningkatkan keterampilan kerja peserta, maka akibat selanjutnya adalah akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pendidikan dan latihan pegawai merupakan kebutuhan mutlak setiap organisasi yang ingin maju dan berkembang karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta adanya perubahan lingkungan baik ekonomi politik, maupun social budaya juga dapat meningkatkan tuntutan masyarakat atau pelayanan yang diberikan oleh organisasi apalagi organisasi pemerintah yang memang tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal-hal ini makin mendorong bagi para organisasi pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Kebutuhan akan pendidikan dan latihan pegawai menurut Drs.Musanef (1989,171), adalah karena:

1. Pentingnya pembaharuan dan penyempurnaan administrasi untuk dapat menaggulangi dan mendukung perkembangan social ekonomi dan teknologi dewasa ini:
2. Orientasi baru dengan penamaan dan penguasaan berbagai tehnik dan metode baru khususnya bidang administrasi dan manajemen.
3. Peluasan dan bertambahnya fungsi-fungsi pemerintah dan pembangunan yang berkembang sedemikian rupa yang memerlukan aparat pemerintah.
4. Kenyataan masih kurangnya tenaga yang terampil dan ahli diberbagai sektor dan sub sektor pemerintah.

5. Belum dipersiapkannya secara mantap lulusan pendidikan formal maupun informal untuk tugas –tugas pemerintah dan tugas –tugas pembangunan yang benar-benar siap pakai apabila yang bersangkutan lulus menyelesaikan pendidikannya.

Drs.M.Manulang dalam bukunya Manajemen personalia (1981,84) juga mengungkapkan adanya beberapa tujuan dari pendidikan dan latihan sebagai berikutL:

1. Agar peserta pendidikan dan latihan dapat melakuakn pekerjaanya kelak lebih baik
2. Agar pengawasan terhadap pegawai lebih sedikit
3. Agar pengikut sertaan latihan cepat berkembang
4. Untuk menstabilisasikan pegawai.

Dalampelaksanaan pendidkikan dan latihan pegawai dapat dikategorikan kedalam dua jenis :

1. latihan prajabatan
2. latihan dalam jabatan

Yang dimaksud dengan latihan pra jabatan ialah suatu latihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar ia mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan yang dimaksud dengan latihan dalam jabatan ialah suatu latihan yang diberikan kepada

pegawai negeri yang telah memegang jabatan tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian dan keterampilan.

Prinsip-prinsip pendidikan dan latihan menurut Dale Yode yang dikutip (Manulang, 1981, 86), adalah :

1. Menyadari adanya perbedaan perseorangan dari para peserta
  2. Harus ada kaitan yang erat antara materi latihan dengan tugas para peserta latihan
  3. Harus ada motivasi dari para peserta latihan
  4. Peserta latihan harus aktif berpartisipasi
  5. Peserta latihan harus diseleksi
  6. Pengajar latihan harus orang yang terpilih
  7. Para pengajar latihan harus orang yang terlatih
  8. Metode latihan harus tepat
  9. Harus menggunakan prinsip-prinsip pengajara
- Dengan merencanakan dan melaksanakan suatu latihan harus tetapdiperhatikan adanya perbedaan-perbedaan perorangan dari para peserta latihan, baik dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan.
  - Prinsip yang kedua harus ada kaitan yang erat antara materi pendidikan dan latihan dengan tugas pekerjaan peserta latihan, karena pendidikan dan

latihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan peserta dalam melaksanakan tugasnya.

- Prinsip yang ketiga harus ada motivasi dari para peserta, karena adanya motivasi yang kuat dari para peserta mereka akan bersungguh-sungguh dalam mengikuti latihan.
- Prinsip yang keempat adalah harus ada partisipasi dari para peserta latihan, karena dengan adanya partisipasi aktif dari para peserta akan menjadikan pelaksanaan latihan berjalan efektif.
- Prinsip yang kelima adalah peserta latihan harus diseleksi karena dengan adanya seleksi peserta akan meningkatkan motivasi peserta latihan.
- Prinsip yang keenam adalah harus tersedia tenaga pengajar yang terpilih dalam arti tenaga pengajarnya juga harus diseleksi sehingga hanya tenaga pengajar yang memenuhi syarat yang akan dipercayakan memberikan materi latihan.
- Prinsip yang ketujuh adalah tenaga pengajar yang dipercaya untuk memberikan materi latihan harus telah mendapatkan latihan khusus mengenai kepelatihan.
- Prinsip kedelapan adalah adanya metode latihan yang tepat, artinya dalam pelaksanaan latihan harus dicari metode yang paling cocok dengan materi latihan.



- Prinsip yang kesembilan adalah penerapan azas-azas pengajaran pada umumnya, artinya dalam memberikan materi latihan kepada para peserta latihan harus dimulai dari hal-hal yang mudah terlebih dahulu, baru kemudian diberikan materi yang lebih sulit. Hal ini dimaksudkan agar peserta latihan lebih mudah dalam menyerap materi latihan yang diberikan.

Kesembilan prinsip-prinsip pendidikan dan latihan dimuka harus benar-benar diperhatikan oleh para penyelenggara pendidikan dan latihan

Karena tanpa penerapan prinsip-prinsip tersebut akan sulit diharapkan keberhasilan suatu program pendidikan dan latihan.

Secara ringkas proses pendidikan dan latihan yang merupakan kerangka dapat digambarkan sebagai berikut :

#### **B Kerangka pikir penelitian**



### **C. Variabel dan indikator penelitian**

Berangkat dari maksud penulis ingin mengetahui sejauh mana atau memberikan gambaran tentang peranan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. apakah telah berjalan sebagaimana seharusnya atau belum, untuknya itu penulis menggunakan variabel dalam memberikan penelitian tentang pelayanan publik di Kecamatan Tallo yang meliputi :

1. Program diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan
  - Menyiapkan tenaga pengajar yang berkualitas
  - Penyusunan kurikulum sesuai kebutuhan
  - Penyediaan sarana pendidikan yang cukup
2. proses pendidikan dan latihan
  - Meningkatkan keterampilan
  - Menjadikan ahli
  - Meningkatkan kemampuan menjalankan tugas
  - Penigkatan loyalitas kepada bangsa dan negara

## **BAB 111**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. lokasi penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan

#### **B. Tipe dan Dasar Penelitian**

1. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif yang dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas tentang masalah yang akan diteliti
2. Dasar penelitian yang digunakan adalah survey yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai ciri-ciri atau sifat khas yang akan diteliti

#### **C. Unit analisis data**

Sehubungan dengan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka yang menjadi unit analisis adalah individu atau pegawai, pada Badan Kepegawaian Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan

#### **D. populasi dan sampel**

- populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 465 orang
- Sampel Penarikan sampel dilakukan dengan cara stratified random sampling yaitu dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata selanjutnya dari strata-strata itu diambil 80 atau 15% dari populasi sebagai sampel (responden).

Adapun strata-strata dengan respondennya adalah terperinci sebagai berikut :

Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Sekretariat

Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karier

Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian

Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai

Kelompok Jabatan Fungsional

Pegawai Yang Mengikuti Diklat

Pegawai Yang Tidak Mengikuti Diklat

## **E. Definisi Operasional**

Kebijaksanaan pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Profinsi Sulawesi Selatan pada prinsipnya bertolak atau berdasarkan pada instruksi Presiden No.15 tahun 1974 tentang pokok-pokok pelaksanaan pembinaan pendidikan dan latihan khususnya bagi pegawai negeri.

Pengembangan itu merupakan peningkatan mutu pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan serta sekaligus dapat menarik manfaat bagi suatu organisasi. Dalam hubungan ini akan dikemukakan pengertian pendidikan dan latihan sesuai instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tahun 1974 bahwa

“ Pendidikan dan Latihan adalah sarana utama untuk membina pegawai negeri sipil melalui pengembangan pengetahuan, peningkatran keterampilan dan pembentukan sikap”.

Didalam Undang-undang No. 43 Tahun 1999 pasal 31 dijelaskan:

“ Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Kemudian didalam Landasan dan pedoman induk penyempurnaan Administrasi Negara Republik Indonesia, menyatakan bahwa :

“ Pendidikan adalah suatu usaha untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dalam masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori “.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pendidikan adalah sarana utama untuk proses pembinaan dan perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar berfikir sendiri dan mendorong padanya.

Jadi pendidikan pegawai negeri adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan /keterampilan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Sedangkan latihan pegawai negeri adalah bagian dari pendidikan pegawai negeri yang berlaku dalam waktu singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri.



Dengan demikian jelaslah bagi kita bahwa pendidikan dan latihan pegawai adalah penting baik bagi pegawai yang baru maupun pegawai yang lama. Bagi pegawai baru, latihan diperlukan terutama diarahkan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengenal secara dekat dengan lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini cukup penting mengingat tidak ada seorang pegawai baru pun yang sekaligus yang akan dibebankan kepadanya, terutama pula kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

Bagi pegawai lama, pendidikan dan latihan diperlukan terutama diarahkan agar yang bersangkutan secara tepat guna dan berhasil guna menyelesaikan tugas-tugasnya juga semakin memberikan kesempatan bagi yang bersangkutan untuk memperoleh perkembangan menyangkut pendapatan, jabatan, delegasi wewenang yang semakin besar juga penghargaan dan lain sebagainya.

Dari uraian singkat diatas, jelas terlihat kaitan kepentingan antara individu dengan organisasi. Disatu pihak individu memperoleh manfaat seperti telah disebutkan sedangkan dilain pihak organisasi semakin memperoleh Human resources yang cakap dan terampil serta bersikap mental yang produktif dalam kerangka upaya mewujudkan tujuan organisasi secara lebih berhasil guna dan ekonomis.

#### **F. instrumen pengumpulan data**

Dalam pengumpulan data, khususnya data primer digunakan beberapa teknik yaitu :

- a. Observasi, yaitu data dikumpul dengan mengadakan pengamatan langsung

terhadap obyek yang akan di teliti, baik melalui laporan-laporan / dokumen-dokumen maupun dengan membuktikan secara nyata kebenaran dilapangan

- b. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung terhadap responden dan informan yang dianggap dapat memberikan keterangan yang lebih lengkap tentang permasalahan yang akan disoroti dalam penelitian ini.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang berstruktur dalam bentuk pilihan ganda dan isian yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti

#### **G Jenis dan Sumber Data**

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan melalui observasi di lapangan dan yang diperoleh pula dari hasil kuesioner yang bersumber dari responden
2. Data sekunder yaitu data yang dimiliki dari sumber dokumen melalui penelusuran berbagai sumber kajian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti melalui perpustakaan, laporan-laporan hasil penelitian serta dokumen lain.

#### **H. Teknik Analisa Data**

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka data yang diperoleh terlebih dahulu ditabulasi kemudian dimasukkan kedalam tabel frekuensi. Data yang ada dalam tabel frekuensi akan dianalisa secara kuantitatif yang dikomfirmasikan dengan hasil observasi dan wawancara.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A, Sejarah singkat Badan Kepegawaian daerah

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan disingkat BKD merupakan salah satu unit kerja Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan manajemen PNS.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah/Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil Daerah bahwa untuk kelancaran manajemen maka dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Sulawesi Selatan Nomor 29 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan, maka untuk menciptakan koordinasi, komunikasi dan keharmonisan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan mulai dari perencanaan hingga evaluasi serta untuk mendorong upaya pemberdayaan aparatur, pengorganisasian pendidikan dan pelatihan diarahkan pada makin terwujudnya implementasi undang –undang otonomi

daerah sehingga pemberdayaan aparatur tidak mengalami duplikasi inefisiensi. namun mengharmoniskan tugas dan fungsi lembaga pengelola pendidikan dan pelatihan di pusat daerah.

Diklat wilayah dalam hal ini Biro kepegawaian sebagai coordinator pendidikan dan pelatihan propinsi dan wilayahnya melaksanakan tugas utama untuk menkoordinasikan program kerja pendidikan dan pelatihan dengan senantiasa dibawa pembinaan badan pendidikan dan pelatihan departemen dalam negeri. selain itu pendidikan dan pelatihan wilayah diarahkan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan propinsi dalam wilayah kerjanya untuk menyelenggarakan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan tertentu atas sepengetahuan badan pendidikan dan pelatihan depdagri sebagaimana yang telah berlangsung selama ini.

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dulunya bernama Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Selatan yang berada dalam struktur organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Selatan namun sejak pelaksanaan Otonomi Daerah yaitu tepatnya Tahun 2001 namanya dirubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan.

## **B. Ringkasan tugas dan fungsi bagian**

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan berikut nama dan tugasnya masing-masing adalah sebagai berikut :

### **1. Kepala Badan**

Mempunyai Tugas Memimpin, Menyiapkan, Menetapkan dan Melaksanakan Kebijakan Teknis dibidang Kepegawaian..

Sekretaris Membawahi langsung :

Kasubag Kepegawaian

Kasubag Program

Kasubag Keuangan

Kasubag Umum

Tugasnya adalah Melaksanakan Penyusunan Program Administrasi, Umum, Administrasi Kepegawaian dan Administrasi Keuangan.

### **2. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karier**

*Bidang ini membawahi langsung :*

Kasubid Perencanaan Pegawai

Kasubid Seleksi Pegawai

Kasubid Mutasi Jabatan

Tugasnya adalah Melaksanakan sebagian Tugas BKD dalam Penyusunan Formasi, Mengolah dan Merumuskan Kebijakan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Menyiapkan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian dari dan dalam Jabatan, Serta menyelenggarakan Seleksi Pendidikan dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil.

### **3. Kepala Bidang Mutasi dan Informasi Pegawai**

*Bidang ini membawahi langsung :*

Kasubid Kenaikan Pangkat

Kasubid Perpindahan dan

Pensiun Pegawai

Kasubid Informasi Kepegawaian

Tugasnya adalah Menyiapkan dan Melaksanakan Mutasi, Kenaikan Pangkat, Perpindahan, dan Pensiun PNS serta Melaksanakan Pengumpulan, Penyusunan, Pengolahan, Penyimpangan, dan Pemeliharaan Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian.

### **4. Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai**

*Bidang ini membawahi langsung :*

Kasubid Kinerja Pegawai

Kasubid Kedudukan Hukum dan

Disiplin Pegawai

Kasubid Kesejahteraan Pegawai

Tugasnya adalah Melaksanakan Penyiapan Bahan Pembinaan, Peningkatan Kinerja, Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai.

**C. Keadaan dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawain daerah kantor Gubernur Sulawesi Selatan**

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi selatan No.50 Tahun 2001 tentang pelaksanaan peraturan Daerah propinsi Sulawesi selatan Nomor 29 Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tatakerja Badan Kepegawaian Daerah propinsi Sulawesi selatan.

Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari 80 orang dengan struktur organisasi sebagai berikut :

Kepala Badan

Sekretariat

Bidang Perencanaan dan pengembangan karier

Bidang Mutasi dan Informasi

Bidang kinerja dan kesejahteraan pegawai

Kelompok jabatan fungsional



Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel I

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	37	46,25
2.	Perempuan	43	53,75
Jumlah		80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa laki-laki 37 (46,25 %) orang sedangkan 43 (53,75 %) orang perempuan. Data ini menunjukkan pegawai perempuan lebih banyak dari pada pegawai laki-laki.

Berdasarkan data yang diperoleh sebgaiian besar pegawai yang ada saat ini memiliki latar belakang pendidikan formal hanya SLTP dan SLTA untuk memperjelas hal tersebut akan dikemukakan data mengenai tingkat pendidikan pegawai.



Tabel 2

: Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi  
Sulawesi Selatan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Pasca Sarjana (S2)	6	7,5
2.	Strata Satu (S1)	36	45
3.	Diploma Tiga (D3)	12	15
4.	SLTA	24	30
5.	SLTP	-	-
6.	SD	2	2,5
Jumlah		80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa 6 (7,5 %) orang yang berpendidikan pasca Sarjana (S2), 36 (45 %) orang yang berpendidikan Strata Satu (S1), 12 (15 %) orang yang berpendidikan Diploma Tiga (D3), 24 (30 %) orang yang berpendidikan SLTA, sedangkan SLTP tidak ada, dan 2 (2,5 %) orang yang berpendidikan SD.

## **BABV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Program Diklat Pada Biro kepegawaian Kantor Gubernur Sul-Sel**

Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi pendidikan dan latihan mempunyai hubungan erat dengan pembinaan pegawai, dimana pembinaan pegawai adalah penyiapan dan pengembangan pegawai dalam rangka pemamfaatannya secara maksimal untuk kepentingan organisasi /instansi. oleh karena untuk menyediakan pegawai yang terdidik, terlatih, dan terampil, diperlukan pendidikan dan pelatihan dengan cara mengirim pegawai pada penataran atau kursus sesuai dengan bidangnya masing –masing atau sesuai kebutuhan instansi.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai pada biro kepegawaian Kantor Gubernur Sulawesi Selatan dilaksanakan oleh subbidang Kinerja Pegawai, subbidang Kedudukan Hukum dan Disiplin Pegawai, subbidang Kesejahteraan Pegawai, bekerjasama dengan sub bagian informasi, dan sub bagian mutasi jabatan serta bidang –bidang lainnya dengan mengacu pada kebutuhan bidang masing masing yaitu bidang kepangkatan, bidang pengelolaan data dan bidang pensiun.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian Kantor Gubernur Sulawesi Selatan dibentuk lebih dahulu panitia yang susunan anggotanya adalah penasehat, penanggung jawab, bendahara, panitia pelaksana, dan anggota. Panitia pelaksana yang terbentuk ini adalah merupakan panitia local yang

mempunyai tugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang mendukung terkasannya pendidikan dan latihan. Tugas panitia pelaksana dapat dibagi dalam 4 kelompok yaitu:

- Mempersiapkan pegawai yang akan belajar
- Mempersiapkan tenaga pengajar dan pelatih (penatar)
- Mempersiapkan kurikulum (materi pelatihan )
- Mempersiapkan sarana dan prasarana.

Seperti penjelasan Kepala Bagian pengembangan pegawai bahwa untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus di pertimbangkan beberapa hal seperti jenis pendidikan dan latihan apa yang dilaksanakan :

- Tenaga pengajarnya dan pelatih siapa dan dari mana
- Waktu dan tempat pelaksanaan
- Pesertanya siapa dan berapa

untuk melaksanakan hal tersebut diatas maka dibentuklah panitia pelaksana untuk mengumpulkan peserta diklat, maka dibuatlah surat edaran untuk di imformasikan kepada instansi –instansi untuk mendaftarkan atau mengirim peserta untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang akan dilaksanakan. merujuk pada surat edaran itu, maka atasan langsung menunjuk bahunya dengan mempertimbangkan bahwa yang bersangkutan benar –benar dapat dipromosikan pada suatu jabatan, dan

beban kerja yang ada pada saat itu , sehingga tugas pegawai tersebut tetap dapat berjalan setiap hari dan pegawai yang mengikuti pendidikan dan latihan berjalan dengan baik.

Dalam penyusunan program kegiatan pendidikan dan pelatihan ada empat factor yang harus di perhatikan yaitu:

- Faktor minat dan motifasi peserta
- Faktor kurikulum /materi pelatihan
- Faktor alat dan prasarana.
- Faktor manfaat dan tujuan diklat.

Keempat faktor diatas adalah merupakan faktor yang sangat menentukan dalam upaya membina sumberdaya manuyisia untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai sehingga tercapai tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Adapun program pendoidikan dan latihan pegawai yang dimaksud adalah program pendidikan dan latihan yang bersifat pengembangan structural yang tentunya di sesuaikan dengan jumlah jabatan yang lowong pada masing- masing bagian dan subagian.

Sepetri dikemukakan oleh Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahtraan pegawai. Bahwa ada beberapa aspek yang harus dipertimbangkan dalam program pendidikan dan pelatihan seperti kesesuaian materi ,waktu ,penatar,metode ,dan sarana yang kesemuanya ini sangat mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui program pendidikan dan latihan pegawai yang dilaksanakan oleh Bidang Kinerja dan Kesejahteraan pegawai.pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan sesuai data yang diperoleh dalam penelitian dideskripsikan pada table berikut ini.:

Tabel 3 :

Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pokok

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Terampil	9	11,25
Terampil	40	50
Kurang Terampil	21	26,25
Tidak Terampil	10	12,5
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa 9 (11,25 %) responden yang mengatakan sangat terampil, 40 (50 %) responden yang mengatakan terampil, kemudian 21 (26,25 %) responden yang mengatakan kurang terampil, dan 10 (12,5 %) responden yang mengatakan tidak terampil. Dari tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa pegawai sudah terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok yang dibebankan

kepadanya walaupun masih terdapat responden yang menjawab kurang terampil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan dan waktu yang sudah ditentukan.

Dari pengamatan, terlihat bahwa salah satu kendala pegawai kurang terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas pokoknya adalah karena pegawai kurang serius melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, maka kemampuannya juga rendah dalam memahami seluruh mekanisme dan proses serta prosedur kerja yang ada.

Selain mengikut sertakan pegawai dalam pelaksanaan pendidikan umum, maka pembinaan pegawai dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data yang diperoleh, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah saat ini masih kurang dilaksanakan.

Data tersebut menggambarkan pelaksanaan pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan juga masih kurang dilaksanakan. Hal ini didukung oleh pendapat responden pada table berikut :



Tebel 4

## Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Pelatihan Dilaksanakan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Dilaksanakan	5	6,25
Dilaksanakan	7	8,75
Kurang Dilaksanakan	59	73,75
Tidak Dilaksanakan	9	11,25
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Didasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa 5 (6,25 %) responden yang mengatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan sangat dilaksanakan, 7 (8,75 %) responden yang mengatakan dilaksanakan, 59 (73,75 %) responden yang mengatakan kurang dilaksanakan, dan 9 (11,25 %) responden yang mengatakan tidak dilaksanakan.

Keterangan yang dapat dikumpulkan melalui wawancara dengan informan diketahui bahwa pelaksanaan pembinaan prestasi kerja dan karier pegawai yang masih kurang dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan disebabkan karena dari segi pengalaman dan keterampilan pegawai. Hingga saat ini sebagian besar masih kurang baik sehingga pertimbangan yang diambil oleh atasan adalah

mengikutkan pegawai yang benar-benar dianggap potensial dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pengamatan, diketahui bahwa pada dasarnya pertimbangan untuk mengikutkan pegawai dalam diklat tersebut cukup baik, namun dari segi karier pegawai akan dapat terhambat karena ada pegawai yang seharusnya sudah mengikuti diklat, namun belum mengikutinya sesuai dengan proses dan prosedur sehingga mempengaruhi prestasi kerja yang dinampakkan oleh pegawai.

Pembahasan tersebut diatas memperlihatkan bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai melalui keikutsertaan pegawai dalam pendidikan formal telah menunjang upaya-upaya pembinaan pegawai.

Tabel 5

Tanggapan Responden Tentang Pegawai Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Mengikuti Pendidikan Formal

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat diberikan	5	6,25
Diberikan	41	51,25
Kurang diberikan	24	30
Tidak diberikan	10	12,5
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa 5 (6,25 %) responden yang mengatakan bahwa sangat diberikan, 41 (51,25 %) responden yang mengatakan bahwa diberikan, 24 (30 %) responden yang mengatakan bahwa kurang diberikan, serta 10 (12,5 %) responden yang mengatakan tidak diberikan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai telah diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan formal guna untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Adapun pelaksanaan diklat yang dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 6

Tanggapan Responden Tentang Diklat Yang Dilakukan Sesuai Dengan  
Kebutuhan Organisasi

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	8	10
Sesuai	48	60
Kurang Sesuai	12	15
Tidak Sesuai	12	15
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 (10 %) responden yang mengatakan sangat sesuai, 48 (60 %) responden yang mengatakan sesuai, 12 (15 %) responden yang mengatakan kurang sesuai, dan 12 (15 %) responden yang mengatakan tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Sulawesi selatan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi guna menunjang peningkatan produktifitas pegawai

Tabel 7

Tanggapan Responden Tentang Waktu Persiapan Mengikuti Pendidikan Dan Latihan

:

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat lama	7	5.6%
Lama	7	5.6%
Agak singkat	54	43.2%
Sangat singkat.	12	9.6%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data Tabel 7 menunjukan bahwa persiapan pegawai untuk mengikuti diklat tergolong agak singkat. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mengatakan agak singkat sebanyak 54 orang atau 43.2 % responden, 7 orang atau 5,6% yang mengatakan sangat lama, 7 orang tau 5.6% yang mengatakan lama dan 12

orang atau 9.6% yang mengatakan "sangat singkat" waktu persiapan yang di berikan untuk mengikuti Diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawai Daerah kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap tenaga pengajar dalam pendidikan dan latihan. disajikan pada tabel, 8.

Tabel 8

Tanggapan Responden Tentang kesiapan tenaga pengajar dalam pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
semua sudah siap	48	38.4%
sebagian besar yang siap	22	17.6%
. sebagian yang siap	7	5.6%
. sebagian kecil yang siap.	3	2.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data Tabel 8 menunjukan bahwa persiapan para penatar /tenaga pengajar sudah tergolong baik .hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang mengatakan "semua sudah siap ", penatar untuk memberikan materi sebanyak 48 orang atau 38.4% responden ,22 orang atau 17.6% responden yang mengatakan sebagian besar

yang siap ,7 orang atau 5.6% responden yang mengatakan sebagian yang siap ,dan 3 orang atau 2.4% responden yang mengatakan "sebagian kecil yang siap " untuk memberikan materi penataran dalam Diklat yang dilaksanakan oleh kantor Badan Kepegawai Daerah Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagai mana tanggapan responden terhadap kemampuan tenaga pengajar dalam diklat dibahas pada tabel 9

Tabel 9

Tanggapan Responden tentang kemampuan tenaga pengajar dalam pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat mampu	6	4.8%
mampu	54	43.2%
agak mampu	15	12%
kurang mampu.	5	4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data tabel 9 menunjukkan bahwa kemampuan penatar dalam diklat yang dilaksanakan oleh Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan tergolong baik .hal ini dapat dilihat pendapat responden yaitu 54 orang atau 43.2% responden yang mengatakan baik ,6 orang atau 4.8% responden yang magatakan sangat mampu,dan hanya 5 orang atau 4% responden saja yang mengatakan bahwa tenaga pengajar kurang mampu untuk memberikan materi pada Diklat yang dilaksanakan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Sulawesi Selatan.

Deskripsi data pada tabel 8 dan 9 diatas, telah diketahui bahwa persiapan sub bagian pembinaan pegawai Pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.melaksanakan pendidikan dan latihan tergolong tinggi. Mereka menyadari betapa pentingnya persiapan yang harus diberikan pada calon peserta diklat dan para penatar agar tujuan diklat dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf sub Bagian pembinaan Kepegawaian pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Diungkapkan bahwa untuk pendidikan dan latihan yang diadakan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.kebanyakan penjenjangan artinya pendidikan dan pelatihan ini dimaksud untuk mempersiapkan seorang prgawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Kemudian untuk mengetahui persiapan materi pelatihan dalam Diklat dibahas pada tabel 10.

Tabel 10:

Tanggapan Responden Tentang persiapan materi pelatihan dalam pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
semuanya sudah siap	56	44,8%
sebagian besart sudah siap	7	5.6%
sebagian sudah siap	14	11.2%
sebagian kecil sudah siap	3	2.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada tabel 10 . menunjukkan bahwa persiapan para penatar dalam diklat yang dilaksnakan Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Tergolong.sangat baik. Dapat dilihat pendapat responden yaitu 56 crang atau 44.8% responden yang mengatakan "semua penatar" telah memiliki persiapan materi yang akan di bawakan dalam diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.kemudian 7 orang atau 5.6% responden yang mnegatakan "sebagian besar yang sudah mempersiapkan dan 14 orang atau 11.2 % responden yang mengatakan"sebagian yang sudah siap " pemateri



yang membawakan materi pada diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Deskripsi data pada tabel 10 telah diketahui bahwa persiapan sub bagian pembinaan pegawai pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.melaksanakan pendidikan dan latihan tergolong sangat tinggi .mereka menyadari betapa pentingnya persiapan yang harus diberikan pada calon peserta diklat dan para penatar agar tujuan diklat dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pembinaan kepegawaian Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Diungkapkan bahwa untuk pendidikan dan pe;atihan yang diadakan di Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.kebanyakan penjenjangan artinya pendidikan dan pelatihan ini di maksudkan untuk mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Tabel 11:

Tanggapan Responden Tentang kesesuai materi dengan kebutuhan profesinya

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat sesuai	8	6.4%
sesuai	54	43.2%
agak sesuai	10	8%
kurang sesuai	7	5.6%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada tabel 11 menunjukkan bahwa kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan proffesi para pegawai peserta diklat tergolong "tinggi " hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan" sangat sesuai" sebanyak 8 orang atau 6.4% responden ,kemudian 54orang atau 43.2 % responden yang menyatakan "sesuai ",dan 10 orang atau 8% responden yang menyatakan "agak sesuai.materi Diklat dengan kebutuhan pegawai sebagai seorang karyawan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Bagian kepegawai Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Dijelaskan bahwa yang diikutkan pada suatu bagian pendidikan dan latihan akan disesuaikan dengan

jenis pekerjaan atau tugas mereka sehari- sehari ,sebab bila selesai mengikuti pendidikan dan latihan lang diharapkan dapat menggunakan pengalaman (pengetahuan dan keterampilan )yang diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap jumlah materi yang diterima dalam diklat disajikan pada tabel 12.

Tabel 12:

Tanggapan Responden Tentang sarana dan prasarana dalam pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat banyak .	2	1.6%
banyak	5	4%
cukup	68	54.4%
kurang	5	4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada tabel 12 menunjukkan bahwa jumlah materi yang diperoleh dalam Diklat sudah tergolong "cukup "Hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan "sangat banyak" sebanyak 2orang atau 1.6% responden.kemudian 5 orang atau 4% responden yang menyatakan "banyak " dan 68 orang atau 54.4%

responden yang menyatakan "cukup "dari data ini dapat ditarik satu kesimpulan bahwa sarana dan prasarana pendidikan dan latihan belum mencukupi standar yang semestinya pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang bagaimana penguasaan materi para penatar.dibahas pada tabel 13.

Tabel 13:

Tanggapan Responden Tentang penyusunan kurikulum sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat sesuai	4	3.2%
sesuai	54	43.2%
agak sesuai	19	15.2%
kurang sesuai	3	2.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada Tabel 13 menunjukkan bahwa pada umumnya kurikulum yang dibahas pada pendidikan dan latihan pada Diklat pada Badan Kepegawai Daerah

Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.kurikulumnya dianggap sesuai dengan kebutuhan pegawai .

Responden yang mengatakan "sangat sesuai "sebanyak 4 orang atau 3.2% responden . kemudian 54 orang atau 43.2% responden yang mengatakan "sesuai " dan 19 orang atau 15.2% responden yang menyatakan "agak sesuai" materi diklat yang berlangsung Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bahwa mana waktu belajar dan latihan yang dilaksanakan dalam Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Di bahas pada tabel 14

Tabel 14

: tanggapan responden tentang waktu belajar.dalam pendidikan dan latihan ?

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
cukup	0	0%
agak cukup	46	36.8%
kurang	16	12.8%
sangat kurang	18	14.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada tabel 14 menunjukkan bahwa waktu belajar dan latihan yang digunakan dalam diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan tergolong "baik" hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan "cukup" sebanyak 0 orang atau 0% responden, . kemudian 46 orang atau 36.8% responden, yang menyatakan "agak cukup" dan 18 orang atau 14.4% responden yang menyatakan "kurang" waktu yang dipakai untuk memahami dan melatih seluruh materi diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagai mana tanggapan responden terhadap sarana yang tersedia dalam Diklat dibawah pada Tabel 15 .

Tabel 15

Tanggapan responden tentang sarana pendidikan dan latihan tehknis

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
cukup	54	43.2%
agak cukup	18	14.4%
kurang	1	0.8%
sangat kurang	7	5.6%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006



Data pada Tabel 15 menunjukkan bahwa sarana yang disediakan oleh panitia tergolong sudah "cukup". Hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan "cukup" sebanyak 54 atau 43.2% responden. kemudian 18 orang atau 14.4% responden, yang menyatakan "agak cukup" dan 1 orang atau 0.8 % yang menyatakan "kurang" saran belajar dan latihan yang tersedia pada waktu mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilokasi dapat diketahui bahwa masalah sarana dan prasarana pendidikan dan latihan telah disediakan oleh sub bagian pembinaan pegawai Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Berupa ruangan belajar, ruangan latihan ,alat peraga ,OHP, proyektor ,dan lain-lain.

#### **B. peranan pendidikan dan latihan Dalam Penigkatan Produktivitas kerja**

Pendidikan dan latihan merupakan tanggung jawab yang penting bagi setiap pimpinan organisasi /instansi ,karena hal tersebut merupakan penanaman modal dalam bentuk sumberdaya manusia.berbicara mengenai pendidikan dan latihan jelas tidak terlepas dari kemampuan organisasi untuk menyelenggarakanya karena pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan sehingga orang itu harus terus belajar (life long education)

Setia kegiatan yang dilaksanakan ,apakah kegiatan itu terkoordinir atau tidak, tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan ada mamfaatnya baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain atau organisasi.tujuan yang ingin yang dicapai

dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan pengetahuan ,keterampilan serta perubahan sikap .perubahan-perubahan yang terjadi pada peserta Diklat akan dapat menjadi umpan balik bagi organisasi sebagai penyelenggara pendidikan dan latihan.

Untuk mengetahui bagai mana penambahan pengetahuan para peserta diklat yang dilaksanakan Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Dibahas pada Tabel 16

Tabel 16:

Tanggapan responden tentang penambahan pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat bertambah	16	12,8%
bertambah	42	32,2%
agak bertambah	15	12%
kurang bertambah	7	5,6%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada Tabel 16 menunjukkan bahwa pengetahuan yang diperoleh para peserta Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.



Tergolong "tinggi" Hal ini dapat dilihat pada tanggapan yang menyatakan "sangat bertambah" sebanyak 16 orang atau 12.8% responden, kemudian 42 orang atau 32.2 % responden, yang menyatakan "bertambah" dan 15 orang atau 12% responden, yang menyatakan "agak bertambah". pengetahuanya setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pengamalan pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh para peerta Diklat disajikan

Tabel 17

Tanggapan responden tentang cara kerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	3	2.4%
baik	35	28%
agak baik	34	27.2%
tetap	8	6.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada tabel 17 menunjukkan bahwa peningkatan cara kerja pegawai mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.tergolong "baik"hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang menyatakan "sangat baik "sebanyak 3 orang atau 2.4% responden,kemudian 35 orang atau 28 % responden yang meyatakan "baik" dan 34 orang atau 27,2% responden yang menyatakan" agak baik "selebihnya menyatakan tetap.cara kerjanya setelah mengikuti diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

### **C. Tingkat produktifitas kerja pegawai setelah mengikuti Diklat**

salah satu kebijaksanaan yang ditempuh oleh pemerintah dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah memberiuakan dan menyediakan kesempatan mengikut sertakan pendidikan dan latihan ,baik yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga atau instansi lain.

Pengikut sertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk meningkatkan pegetahuan dan keterampilan sehingga kinerjanya dapat lebih efektif dan efisien.

Menurut penjelasan kepala bidang kinerja dan kesejahteraan pegawai .pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Bahwa sasaran pegikut sertaan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan latihan adalah diarahkan untuk mengikatkan keterampilan kerja dan produktifitas kerja serta prestasi kerja mereka serta mempersiapkan pegawai pada suatu jabatan tertentu.pegawai yang

iktu pendidikan dan latihan akan menemukan hal-hal baru seperti pengetahuan baru , pengalaman baru,keterampilan baru ,sikap baru yang lebih baik ,dan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan Rekan-rekannya yang belum mengikuti pendidikan dan latihan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap penyelesaian tugas-tugas pegawai setelah mengikuti Diklat dibahas pada Tabel 18.

Tabel:18

Tanggapan responden tentang tingkat kesalahan kerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat berkurang	5	4%
berkurang	51	40.8%
agak berkurang	16	12.8%
tidak berkurang	8	6.4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada Tabel 18 menunjukkan bahwa penyelesaian tugas-tugas para pegawai tergolong " baik " setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat tanggapan

responden yang menyatakan "sangat kurang" sebanyak 5 orang atau 4% responden, kemudian 51 orang atau 40.8% responden yang menyatakan "berkurang" dan 16 orang atau 12.8% responden yang menyatakan "agak berkurang" dan selebihnya menyatakan tidak berkurang. Hal ini setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kecepatan bekerja pegawai setelah mengikuti Diklat disajikan pada Tabel 19

Tabel 19

Tanggapan responden tentang tingkat kecepatan bekerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat bertambah	3	3.4%
bertambah	45	36%
agak bertambah	26	20.8%
kurang bertambah	16	12.8%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Data pada Tabel 19 menunjukkan bahwa peningkatan kecepatan bekerja pegawai setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur

Propinsi Sulawesi Selatan. Tergolong "tinggi" Hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan "sangat bertambah cepat" sebanyak 3 orang atau 3.4% responden, kemudian 45 orang atau 36% responden yang menyatakan "bertambah cepat" dan selanjutnya 26 orang atau 20.8% responden yang menyatakan agak "bertambah cepat" cara kerjanya setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap hasil kerja pegawai setelah mengikuti Diklat disajikan pada Tabel 20.

Tabel 20:

Tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai setelah mengikuti pendidikan dan latihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
sangat baik	13	10.4%
baik	53	42.2%
kurang baik	9	7.2%
tetap	5	4%
Jumlah	80	100,00

Sumber : Data Primer 2006

Pada data Tabel 20. menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Tergolong kualitasnya " meningkat "hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan "sangat baik "13 orang atau 10.4% responden.selanjutnya 53 orang atau 42.2% responden yang menyatakan "baik" dan selanjutnya yang mengatakan "kurang baik" 9 orang atau 7.2% responden.hasil kereja pegawai sertelah mengikuti diklat pada Pada data Tabel menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai setelah mengikuti Diklat pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan olahan data pada tabel 18s/d 20 dapat dinyatakan bahwa tingkat produktifitas pegawai setelah mengikuti Diklat telah meningkat.hal ini dapat dikatakan sebab salah satu sasaran yang dingin dicapai dalam pendidikan dan pelatihan adalah pekerjaan atau tugas –tugas dapat dikerjakan secara lebih cepat dan lebih baik. Dengan melaksanakan petunjuk –petunjuk cara melaksanakan pekerjaan, maka pegawai tersebut akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara lebih cepat dan lebih baik dari pada sebelum mengikuti pendidikan dan latihan.dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *Pendidikan dan latihan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Mempunyai peranan yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.* Hal ini dapat dilihat mulai dari tingkat pembaharuan pengetahuan dan keterampilan,penurunan tingkat kesalahan kerja, penigkatan motivasi,dan

produktivitas kerja pegawai seperti kecepatan dan kualitas hasil kerja pegawai tergolong cukup menggembirakan.

## BAB VI

### PENUTUP



#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas pada BAB V diatas maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program pendidikan dan latihan pada Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Sudah dilaksanakan pada suatu analise kenutuhan yang lebih komprehensif dan lebih profesional.hal ini dapat dilihat pada analisa kebutuhan pegawai merupakan salah satu persyaratan peserta untuk ikut dalam pendidikan dan latihan tehknis.

Kurikulum yang disusun sudah dipertimbangkan lebih matang dan mantap, khususnya materi pelajaran ,penatar,waktu dan tujuan peserta secara pribadi dan organisasi itu sendiri.hal ini dapat dilihat tanggapan responden yang cukup baik terhadap materi yang diterima, dan kapabilitas para penatar /pelatih sangat mampu membimbing dan melatih para peserta.

2. Pendidikan dan pelatihan tehknis yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawai Daerah Kantor Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Perananya dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang profesional "tergolong tinggi " hal ini dapat dilihat pencapai tujuan Diklat yang baik adalah pembaharuan pegetahuan dan keterampilan ,serta sikap pegawai yang sangat



memperhatikan tugas –tugasnya. ,mamfaat yang diperoleh lewat pendidikan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat memberi kemudahan penyelesaian pekerjaan dan memberi cara kerja yang lebih baik.

## **B. Saran-Saran**

Untuk lebih meningkatkan peranan pendidikan dan pelatihan masa –masa mendatang,maka penulis mengemukakan saran- saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan motifasi, prestasi ,dan produktifitas kerja pegawai,maka peiaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam lingkungan Departemen dalam Negeri hendaknya ditingkatkan dan dilaksanakan terusmenerus pada berbagai tingkat bidang keahlian.
2. Untuk menyediakan pegawai yang lebih cakap dan lebih terampil, perlu melatih pegawai dengan mengirim pada suatu program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian masing –masing.baik pegawai baru maupun pegawai lama.
3. Untuk menunjukan atau mengirim pegawai yang iktu pada suatu program pandidikan dan pelatihan kiranya betul –betul diperhatikan yang mampu dan tidak merusak sistem kerja yang berjalan dan bersih dari unsur- unsur KKN .
4. Untuk memperoleh hasil yang diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai,maka pemilihan pengguna tenaga penatar betul-betul

menggunakan tenaga penatar yang profesional dan spesialisasi tidak diragukan

5. Tetapi ada hal penting yang selama ini terjadi kurang mendapat respon dari pemerintah yaitu penerimaan pegawai yang kurang selektif yang penerimaanyaw hanya bermodalkan uang sehingga sumberdaya yang tersaring kurang produktif jadi hal ini harus menjadi perhatian pemerintah agar produktifitas kerja dapat tercapai

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi M Dahlan ; 1989 ; *teori pengembangan dan filosofi kepemimpinan Kerja ; bharata , Jakarta*
- Gibson ,1993;*prilaku organisasi {terjemahan } ,Gramedia, Jakarta.*
- Jones,1975 ;*teori-teori motifasi {terjemahan } Gramedia Jakarta*
- Lembaga Administrasi Negara RI ;1985 ; *manajemen dalam pemerintahan;yayasan penerbit administrasi;Jakarta*
- .....;1994;*system administrasi Negara indonesia ,CV Haji masagung Jakarta*
- Malayu S.P Hasibuen ;1994 *manajemen sumberdaya manusia.dasar dan kunci keberhasilan;CV ; Haji masagung ;Jakarta.*
- Manullang;1996 ;*mamanajemen personalia ;Ghalia Indonesia; medan.*
- .....;1993; *motivasi kerja ;mandar maju, bandung*
- Martoyo ;1992; *manajemen sumberdaya manusia ;bina aksara ;Jakarta .*
- Moekijat ;1989 ;*manajemen kepegawaian;alumni; bandung*
- .....;1992 ; *latihan dan pengembangan pegawai;alumni;bandung*
- .....;1995 ; *pengantar manajemen sumberdaya manusia ;Haji masagung,Jakarta*
- Moenir;1992 ;*pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan pegawai ;Gunung agung, Jakarta*
- .....; *manajemen sumberdaya manusia;suatu pengantar ;gunung agung ,Jakarta.*
- Moh hatta ; 1979;*perencanaan dan pengembangan karir;PT Remaja karya,bandung.*

Poerdarwinta ; 1991; *kamus lengkap bahasa Indonesia*; Balai, pustaka Jakarta.

Prajudi Atmosudirjo ;1973; *dasar-dasar ilmu administrasi dan manajemen*; bina, aksara; Jakarta

Siagian.SP;1992:*organisasi kepemimpinan dan perilaku Administarasi*; PT gunung agung, Jakarta

.....; 1993 ;*system informasi untuk pengambilan keputusan*; Gunung agung Jakarta.

Sugiyono;1997 ; *metode penelitian administrasi* ;Alfa beta, bandung.

Pasolong Harbani, *Metode Penelitian Administrasi*, Lembaga Penerbitan Unhas Makassar, 2005.

# Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

