

Pembinaan Sumberdaya Aparatur Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kota Samarinda

Shinta Rizki Delvinda

*Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara
Fisip Universitas Mulawarman*

Abstract: *The aim of this article is to explain about the process of apparatus development of Bappeda Kota Samarinda. The result of study states that apparatus development of Bappeda Kota Samarinda in order to performance enhancement goes with an expectation. Apparatus development through Leadership and Functional Training has directly influence to performance enhancement of Bappeda Kota Samarinda.*

Keywords: *Apparatus development, Performance enhancement*

Abstrak: *Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan tentang proses pembinaan sumberdaya aparatur di Bappeda Kota Samarinda. Hasil studi menegaskan bahwa pembinaan sumber daya aparatur dalam rangka peningkatan kinerja di Bappeda Kota Samarinda telah berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh Pemerintah Kota Samarinda. Pembinaan terhadap sumberdaya aparatur yang dilakukan melalui Diklat Kepemimpinan dan Diklat Fungsional memiliki berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja aparatur pada Bappeda Kota Samarinda.*

Kata Kunci: *Pembinaan Sumber Daya Aparatur, Peningkatan Kinerja*

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pembahasan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 1 menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memiliki syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disetujui untuk suatu jabatan pegawai negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menghadapi otonomi daerah berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 perubahan atas Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah, maka peran aparatur pemerintah daerah dituntut memiliki kualitas yang memadai dan profesionalisme yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta kemasyarakatan yang muaranya adalah untuk memberikan pelayanan yang

prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, selain tuntutan kualitas dan profesionalisme sumberdaya aparatur, dituntut pula peningkatan partisipasi masyarakat khususnya dalam mendukung pelaksanaan pembangunan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah.

Tuntutan aparatur pemerintah yang profesional adalah agar proses pelaksanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk mendukung aparatur yang profesional perlu diwadahi dalam organisasi yang solid dan mampu menampung semua perilaku individu didalamnya karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan dari perilaku anggota organisasi dan mutu kepemimpinan. Lembaga pemerintah adalah organisasi sedangkan organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa sehingga memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasinya dari usaha yang tersedia (Oliver Sheldon, dalam Sutarto, 1999).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, merupakan pemecahan masalah yang diteliti dengan jalan menggambarkan dan melukiskan peristiwa yang ada sekarang ini berdasarkan fakta-fakta yang ada (Nawawi, 1992). Jadi dalam penelitian ini penulis membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian. Selanjutnya metode penelitian deskriptif diartikan pula sebagai upaya untuk memberi suatu uraian deskriptif atau menggambarkan kolektivitas dengan syarat bahwa representatif harus terjamin (Vredenberg, 1994). Jenis data dalam penelitian ini dibagi atas dua, yaitu penggalan data dapat diperoleh dari dua sumber yaitu sumber primer dan sumber skunder. Dengan memakai *teknik snowball*, maka dalam penelitian ini, informasi awal diminta menunjuk informasi lain yang bisa memberikan informasi dan seterusnya. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang relevan.

Kerangka Dasar Teori

Pembinaan

Moeliono (1990), mengatakan bahwa pembinaan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna, lebih lanjut dijelaskan berdaya guna dan berhasil guna adalah kemampuan untuk mendatangkan hasil dan manfaat. Selanjutnya menurut Thoha (1989), pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan atas sesuatu dan pembinaan itu lebih diperuntukkan pada manusianya, bukan unsur benda atau organisasi. Lebih lanjut dikatakan, pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini adalah menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan atas sesuatu. Ada dua

unsur yang terkait, yaitu pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan dan suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan tentang perbaikan atas sesuatu hal.

Pembinaan dapat dilakukan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, atau dengan mengikuti kursus-kursus baik yang dilakukan di dalam lingkungan pekerjaan maupun pembinaan yang dilakukan di luar lingkungan pekerjaan. Harus diakui bahwa makin tinggi kuantitas tenaga kerja problem yang timbul akan semakin kompleks. Salah satu jalan yang harus dilakukan oleh manajemen sumberdaya manusia yang sekaligus juga merupakan salah satu fungsinya adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan dengan maksud untuk mengurangi problema-problema, disamping akan banyak memberikan nilai tambah bagi individu-individu, seperti meningkatnya pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai yang bersangkutan.

Dengan demikian sangat jelas bahwa pembinaan pegawai negeri sipil akan sangat banyak memberikan manfaat terutama dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat, karena dengan pembinaan yang baik pelayanan kepada masyarakat akan lebih cepat, namun demikian disadari bahwa pencapaian sasaran pembinaan akan sangat sulit untuk dicapai karena sangat banyak faktor yang berpengaruh baik yang bersumber dari intern dan ekstern organisasi dimana seseorang bekerja. Untuk faktor intern misalnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti rekan kerja, bawahan maupun atasan. Seseorang yang telah memperoleh pembinaan melalui pendidikan misalnya tidak akan mampu berbuat banyak apabila tidak didukung oleh atasan atau bawahan, karena dalam suatu organisasi kinerja ditentukan oleh tim kerja. Sedangkan faktor ekstern terkadang datangnya dari masyarakat sendiri, misalnya untuk suatu keperluan yang sangat mendesak, seseorang tidak akan ragu-ragu untuk berkolusi dengan seseorang pegawai yang penting tujuannya dapat sesegera mungkin terpenuhi dan keadaan ini akhirnya akan berjalan secara mulus dan terus menerus tidak terkecuali juga kepada orang lain.

Pendidikan dan Pelatihan

Meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan, maka upaya pendidikan, pelatihan dan pengembangan adalah yang paling diperlukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya peningkatan produktivitas organisasi.

Untuk mendukung pengembangan kualitas para aparatur, baik dalam hal pengetahuan, kemampuan, bakat maupun mentalnya, maka para aparatur perlu diberikan berbagai pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan terdiri dari dua kata yaitu “pendidikan dan pelatihan” yang masing-masing

mempunyai pengertian yang berbeda. Walaupun demikian keduanya mempunyai kaitan yang erat dan merupakan satu kesatuan pengertian yang sulit untuk dipisahkan. Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh aparatur untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan sebagai aparatur negara. Sedangkan pelatihan bagian daripada pendidikan yang dilakukan bagi aparatur negara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan persyaratan sebagai aparatur negara dimana yang bersangkutan ditempatkan (Musaneff, 1986:155).

Pendidikan dan pelatihan menurut Notoadmodjo (1998) bahwa: perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi, secara teori dapat dikenal dan hal-hal sebagai berikut: pendidikan pada umumnya berkaitan dengan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, lebih pada pengembangan kemampuan umum. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan dan tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekennannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation). Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan (kognitif, afektif, psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang.

Menurut Moeliono (1990) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Artinya seorang pegawai harus memahami dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerja yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi, situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Motivasi sangat menjadi perhatian utama karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Dalam penelitian ini indikator kinerja aparatur yang digunakan adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai/aparatur. Jenis pekerjaan yang berkaitan dengan

bidang tugasnya seperti bidang perencanaan, pembangunan, pelayanan, kuantitas alat yang tepat untuk mengukur kinerja aparatur. Oleh Karena itu tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan (Syarief, 1987).

2. Kualitas Pekerjaan

Salah satu cara mengetahui tinggi rendahnya kinerja aparatur dapat dilihat dan sejauh mana pegawai/aparatur dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Menurut Syarief (1987), kualitas pekerjaan terdiri atas kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja aparatur, dapat diketahui dari ketepatan waktu. Dikatakan kinerja aparatur itu tinggi apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Oleh sebab itu Darma (1987) menyatakan bahwa ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja aparatur, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Tidak ada satu ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai aktivitas obyektif yang akan diukur (Anthony dalam Singleton, McLean, dan Atman (1993)).

Pembahasan

Dari hasil observasi dan wawancara di lapangan sumber daya aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda peneliti mencoba untuk menjabarkan atau deskripsikan tentang bagaimana pembinaan aparatur melalui Diklat dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, konsep-konsep dijabarkan dalam tinjauan pustaka dimuka, tidak akan diuji kebenarannya, melainkan digunakan sebagai kerangka untuk menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan, serta memberikan gambaran tema penelitian ini.

Pembinaan Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Pembinaan aparatur dilihat dari program pembinaan yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda mengarah pada usaha atau kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur.

Pembinaan aparatur dilakukan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier, dengan tujuan untuk memberikan peluang bagi para pegawai yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional. Arah pembinaan yang diupayakan diantaranya Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.

Pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan, akan banyak memberikan nilai tambah bagi individu-individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai yang bersangkutan. Disamping itu pembinaan dapat membantu Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan Staf dalam menjalankan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diantaranya: pendidikan formal (S1, S2), Diklat teknis struktural (Kepemimpinan Tingkat IV, III dan II) serta diklat teknis. Pada dasarnya pendidikan aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda merupakan upaya pengembangan sumberdaya aparatur, terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan keperibadian pegawai. Dalam hal ini kemampuan seorang aparatur akan dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja agar kinerjanya baik. Pada tahun 2011/2012, pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 68 orang, yang telah menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 14 orang, Sarjana 1 (S1) sebanyak 48 orang, pendidikan Diploma I-III sebanyak - orang dan SLTA sebanyak 9 Orang.

Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebanyak 6 orang, Diklat Kepemimpinan Tingkat III sebanyak 5 orang, Diklat Kepemimpinan Tingkat II sebanyak - orang. Diklat teknis yang telah diikuti oleh para pegawai seperti Bimtek Tata Naskah Dinas sebanyak 5 orang, Diklat Bendaharawan sebanyak 3 orang, Bimtek Penilaian Aset sebanyak 2 orang, Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 10 orang, Workshop Tata Naskah Dinas & Kearsipan sebanyak 5 orang, Bimtek Percepatan Penyelesaian Raperda RTRW Kab/Kota sebanyak 5 orang, Pelatihan Teknis, Try Out dan Ujian Sertifikasi Ahli Pengadaan Barang & Jasa sebanyak 4 orang, Bimtek Administrator SIMDA Keuangan sebanyak 3 orang, Diklat SIPP sebanyak 2 orang, Bimtek Penyusunan APBD 2011 sebanyak 7 orang, Bimtek Metodologi Penelitian Kebijakan sebanyak 1 orang. Bahwa sistem pembinaan karier dan prestasi kerja utamanya pengangkatan dalam jabatan, berkaitan erat dengan masalah pendidikan dan pelatihan struktural yaitu diklat kepemimpinan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Kualitas aparatur dapat dilihat dari kesehatan, penampilan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas, ketegasan dan ketepatan dalam menjalankan tugas, kemampuan dan kemauan bekerjasama, tanggung jawab serta pengetahuan. Yang menjadi tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai. Prestasi kerja individu dimulai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar promosi yang tersedia dalam organisasi.

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha ,mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu didukung sistem pendidikan dan pelatihan yang bersifat mencakup secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi BAPPEDA. Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kinerja ini dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dan kelompok. Kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan pada BAPPEDA kota Samarinda, peneliti mengangkat pada Bagian Tata Usaha, Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana Wilayah , dan Bidang Perencanaan Ekonomi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi BAPPEDA. Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Kinerja ini dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dan kelompok.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut diantaranya telah berpendidikan formal S2 sebanyak 14 orang, S1 sebanyak 44 orang dan SLTA sebanyak 15 orang. Yang sedang mengikuti pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 3 orang dan pendidikan Strata dua (S2) sebanyak 4 Orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan di Bappeda kota Samarinda menunjang dalam Pembinaan Sumber Daya Aparatur dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawainya dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka semakin banyak ilmu yang didapat dalam menunjang karir dan jabatan pegawai.

Pembinaan sumber daya aparatur yang dilakukan di Kantor Bappeda Kota Samarinda yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan cukup optimal tetapi pembinaan yang dilakukan melalui beberapa instrument pembinaan tersebut telah menunjukkan kontribusi yang berarti untuk

menunjang kelancaran tugas. Secara empirik pembinaan yang dilakukan tersebut selain dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian aparatur juga dapat memperbaiki sikap dan perilaku aparatur yang punya komitmen terhadap pemberian pelayanan.

Pembinaan aparatur yang dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan teknik dan teknis fungsional dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja aparatur lebih baik dari sebelumnya, dari segi keterampilan maupun keahlian dan sangat membantu kelancaran tugas rutin. Pegawai yang akan menduduki jabatan diharuskan mengikuti pelatihan teknis fungsional terlebih dahulu karena sangat membantu untuk menjalankan tugas.

Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan dan Diklat Teknis sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan Bappeda Kota Samarinda Kinerja pegawai dapat dilihat secara umum adalah kuantitatif dari pekerjaan, kualitatif dari pekerjaan dan ketetapan waktu pekerjaan. Bukan saja dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang di hasilkan aparatur, tetapi dilihat dari beban kerja yang diberikan melalui unit-unit kerja, yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan aparatur dengan dukungan Diklat akan menjadi lebih mudah dalam penyelesaiannya.

Manfaat yang dirasakan langsung oleh aparatur adalah memperbaiki kinerja aparatur/ pegawai, mendapatkan keahlian baru bagi aparatur sejalan dengan kemajuan teknologi, aparatur menjadi lebih ahli dalam pekerjaannya dan sebagai salah satu solusi dalam memecahkan persoalan-persoalan operasional serta promosi aparatur yang akan menduduki jabatan.

Faktor yang mendukung pembinaan sumber daya aparatur yaitu meliputi Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok –pokok kepegawaian yang merupakan dasar untuk melakukakn pembinaan pegawai negeri sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 tentang Pendidikan dan Pelatihan pegawai negeri sipil yang merupakan salah satu bentuk pembinaan pegawai negeri sipil, adanya komitmen pimpinan yang kuat untuk melakukan pembinaan dengan memanfaatkan dan mendayagunakan semua aparatur agar produktif dan kondusifnya stabilitas keamanan dan lingkungan kerja sehingga upaya pemberdayaan yang dapat dilakukan sesuai dengan rencana. Faktor yang menghambat pembinaan sumber daya aparatur adalah terbatasnya alokasi sumber dana pembinaan aparatur terutama untuk meningkatkan skill aparatur melalui berbagai pendidikan dan pelatihan dalam rangka menunjang pelayanan publik, kurangnya responsibilitas sumber daya aparatur untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sehingga upaya peningkatan kinerja aparatur kurang optimal.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat dikemukakan berupa rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Samarinda, dalam rangka meningkatkan kinerja bawahannya, antara lain: 1) diklat Kepemimpinan dan Diklat Fungsional teknis sangat besar sekali pengaruhnya karena langsung dirasakan manfaatnya untuk peningkatan kinerja aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Samarinda yang menjadi penekanan adalah aparatur/pegawai yang telah selesai mengikuti Diklat Teknis harus ditempatkan sesuai dengan bidangnya agar bisa menerapkan metode yang baru dipelajarinya; 2) untuk pendidikan S1, S2 statusnya izin belajar, untuk mendapatkan kualitas yang lebih maksimal kedepannya aparatur yang mengikuti pendidikan diharapkan berstatus tugas belajar, agar aparatur yang mengikuti pendidikan lebih terfokus pada pendidikan yang diikuti; 3) memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya aparatur secara optimal dengan cara menegakkan disiplin kerja pegawai dan pengembangan karier terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja serta memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam hal apapun; 4) meningkatkan atau menambah alokasi dana dalam pembinaan aparatur, sehingga peluang aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih banyak dan lebih selektif lagi sesuai prestasi kerja; dan 5) agar kiranya Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda memberikan kesempatan kepada para pegawai atau staff untuk mengikuti diklat, demi untuk meningkatkan kualitas serta profesionalitas para pegawai itu sendiri dalam mengemban suatu tugas atau pekerjaan, serta agar mereka turut bersaing untuk mendapatkan suatu jabatan, karena apabila sasaran kariernya tercapai untuk menduduki suatu jabatan, maka akan terjadi suatu perubahan prilaku pada dirinya, disamping itu juga demi meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Riset untuk Penulisan Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jilid ketiga. Cetakan Kedelapan. Yayasan Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, Edy. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.