

## PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TIMUR

Imelda Juniar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi MIAN Fisip Unmul  
Alamat Korespondensi : imeldajuniar@gmail.com

**Abstract:** *This is an author guidelines and article template of Jurnal paradigm. Article should be started by Title of article followed by Authors Name, Affiliation and abstract. This abstract section should be typed in font size of 10 pt and number of words of 150-200. English abstract should be written in italic. The single spacing should be used between lines in this article. Abstract is composed of: subject matter, purpose, method, result, and decision. Abstracts are written in the form of a single paragraph and one-column format, without reference, without acronyms, and without footnotes.*

**Keywords:** *keywords, guideline, article*

**Abstrak:** *Tulisan ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah Model Interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur telah berhasil menambah kompetensi pegawai sesuai bidang tugasnya. Hal tersebut ditandai oleh bertambahnya pegawai yang memiliki legalitas pelatihan, baik dibidang administrasi, bidang teknis, kepemimpinan, elektronik maupun fungsional/widyaiswara.*

**Kata Kunci :** *pelatihan, pendidikan, kompetensi pegawai*

### Pendahuluan

Dalam rangka efektivitas tugas dan fungsi lembaga maka perlu ditunjang dengan pegawai yang profesional. Sebagai satuan kerja perangkat daerah maka seiring dengan dengan tugas dan fungsinya tentunya perlu ditunjang dengan pegawai yang profesional. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu SKPD Kabupaten Kutai Timur, yang memiliki tugas dan fungsi yang begitu kompleks, maka sudah semestinya ditunjang dengan pegawai yang handal dan kompeten. Tetapi fakta menunjukkan bawa tidak semuanya pegawai memiliki kompetensi sesuai bidang kerjanya. Terindikasi oleh masih banyaknya pegawai yang belum mempunyai legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya, dan adanya sebagian pegawai yang kurang menguasai penggunaan program informasi teknologi. Hal ini menyebabkan tidak maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Sebagai sebuah lembaga yang membidangi pendidikan dan pelatihan pegawai, tentu menjadi sebuah keanehan jika para pegawai yang ada di SKPD tersebut tidak memiliki kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik atau secara maksimal. Fenomena tersebut dikhawatirkan dapat menghambat tugas dan fungsi lembaga dalam mewujudkan visi dan misi yang telah disusun yang tentu saja akan sangat berpengaruh pada pencapaian besar dari visi dan misi Kabupaten Kutai Timur. Atas dasar fenomena yang terjadi tersebut maka salah satu pilihan strategis untuk meningkatkan

kompetensi pegawai adalah memberikan kesempatan pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

## **Kerangka Teori**

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang berkenaan dengan pemanfaatan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan sumber daya manusia (Simamora, 2001:5). Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi karena kedudukannya bukan hanya sebagai objek tetapi sekaligus sebagai subjek dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu dikelola dan diberdayakan secara optimal, sehingga mampu memberikan yang berarti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan determinan penting untuk menyiapkan manusia-manusia (pegawai) yang mampu berdaya saing sehingga mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk mencapai tujuan organisasi..

Menurut Simamora (2004:7) terdapat 4 (empat) aspek penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia :

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian ber-bagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
2. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap teletak pada manajemen lini senior.
3. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan, dari kolektivisme menjadi individualisme.
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

### **Pembinaan Sumberdaya Manusia**

Menurut Thoha (2004 : 178), pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan sesuatu. Ada dua unsur dalam pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan kedua pembinaan menunjuk kepada perbaikan atas sesuatu.

Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan suatu tindakan yang diarahkan untuk kemajuan, peningkatan atau perbaikan atas sesuatu. Di lingkungan pemerintahan, pembinaan pegawai (aparatur) dilakukan atas segi kemanusiaan dan keahlian. Pembinaan kemanusiaan itu sendiri dilakukan dengan memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya baik jasmani maupun rohani, sedangkan pembinaan keahlian dilakukan dengan memenuhi kebutuhan pegawai untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kedua kebutuhan apabila dipenuhi akan memberikan prestasi yang besar bagi organisasi (Moenir, 2002 : 219). Lebih lanjut dikatakan bahwa ada 12 (dua belas) jenis pembinaan aparatur antara lain : (1) Pendidikan dan pelatihan, (2) Pemberian gaji/upah yang layak, (3) Pemberian kesempatan dan dorongan untuk mengembangkan karier; (4)

Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi yang tinggi; (5) Pemberian istirahat yang memadai; (6) Pemberian penghargaan atas jasa atau kebaktiannya terhadap organisasi, baik material atau non-material; (7) Pemberian kesempatan berhimpun dalam organisasi kepegawaian, (8), Pemberian fasilitas kerja dan sosial yang adil; (9) Keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja; (10) Pemberian perangsang; (11) Pemberian atau pengaturan rekreasi; dan (12) Pemberian jaminan hari tua atau pensiun.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Siagian (2003:175) pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut John Bella (dalam Sinambela, 2003:62), pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses kegiatan yang dilakukan melalui pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan dan keahlian, serta dapat membentuk kepribadian, sikap mental dan perilaku yang baik. Lebih jelas dikatakan Hasibuan (2003:105), pendidikan dan pelatihan merupakan dua istilah yang memiliki makna berbeda. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab “Why” sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan menjawab “How”.

Dari pendapat di atas memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan dua konsep yang berbedan. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan pendidikan berhubungan dengan penge-tahuan secara umum. Di sisi lain pendidikan bersifat teoritis, sedangkan pelatihan lebih bersifat praktis. Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

Memperhatikan urgensinya program pendidikan dan pelatihan, Mangkunegara (2006 : 52) menetapkan penyusunan pelatihan dan pengembangan ke dalam tahapan-tahapan yang lebih terperinci, yaitu: a) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan; 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan; 3) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya; 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan; 5) Mengadakan percobaan (try out) dan revisi; dan 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sebagai upaya meningkatkan meningkatkan kemampuan praktis dapat dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan. Hanya saja jenis pendidikan dan pelatihan apa yang relevan untuk diberikan pada aparatur. Apalagi setiap aparatur memiliki bidang tugasnya yang berbeda justru pemilihan pendidikan dan pelatihannya tidak dapat dilakukan tanpa mempertimbangkan aspek kepentingan.

Sehubungan dengan pengembangan kompetensi pegawai maka dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana yang dikemukakan Siagian (2003:93), bahwa pendidikan dan pelatihan, merupakan suatu cara untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pendapat senada juga disampaikan oleh Ranupandoyo (2003:142), bahwa pendidikan dan pelatihan penting dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan demikian pentingnya dilaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bukan hanya untuk meningkatkan kompetensi pegawai tetapi sekaligus dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai menjadi baik.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan cukup beralasan jika diberikan pada setiap pegawai, agar memiliki kecakapan, keterampilan dan keahlian pegawai, karena di balik kegiatan tersebut dapat diperoleh pegawai yang cakap dan terampil dan berkepribadian yang baik dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai modal kerja (Sedarmayanti, 2001:182).

Dalam hubungannya dengan pendidikan dan pelatihan, maka seiring dengan peningkatan kompetensi, menurut Simamora (2004:152) pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan bidang Administrasi
2. Pendidikan dan pelatihan bidang Teknis
3. Pendidikan dan pelatihan sistem Informasi elektronik
4. Pendidikan dan pelatihan bidang Kepemimpinan
5. Pendidikan dan pelatihan secara Fungsional

### **Pengembangan Kompetensi Pegawai**

Menurut Hasibuan (2001:68), pengembangan diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan daya kemampuan, baik yang dilakukan secara perorangan maupun kolektif, yang diarahkan adanya perubahan yang lebih baik. Sehubungan dengan pengembangan kompetensi maka diarahkan pada suatu perubahan yang lebih baik daripada sebelumnya.

Pendapat senada dikemukakan Jan Bella (dalam Flippo, 1999:96), pengembangan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan sesuatu, yang lebih baik daripada sebelumnya. pengembangan suatu proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan untuk menciptakan sikap karyawan yang sesuai dalam menghadapi perubahan. Pengembangan bisa digunakan untuk memperkuat keyakinan dalam mencapai hasil sesuai tujuan yang diharapkan, yaitu untuk memperoleh keuntungan dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi. Pengembangan merupakan suatu perubahan yang dilakukan secara terencana atas segala sesuatu, dan hal tersebut bisa mengarah pada suatu keadaan yang lebih baik daripada sebelumnya, dan juga sebaliknya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konsep pengembangan diarahkan untuk meningkatkan segala sesuatu yang lebih baik atau adanya perubahan lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Pengembangan merupakan usaha yang dilakukan terhadap segala sesuatu untuk menambah daya keyakinan guna mencapai perubahan yang lebih baik. Sedangkan makna kompetensi dapat

dikemukakan dari pendapat McClelland, (2005:94) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki seseorang ditunjukkan atas hasil kerja yang dicapai. Karena itu kompetensi pegawai penting untuk menunjang kelancaran tugas. Pemahaman mengenai kompetensi, dalam Surat Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Kemudian dalam hal pengembangan kompetensi dapat diambil dari pendapat Mitrani (dalam McClelland, (2005:217) bahwa kompetensi sebagai : *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan).

Menurut Hasibuan (2001:68), bahwa pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan penjurangan, dan berbagai jenis latihan. Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan agar memiliki wawasan yang lebih luas dan pola pikir yang kritis dan analitis. Sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi pegawai merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kematangan berpikir seseorang untuk membentuk perilaku pegawai agar memiliki komitmen yang kuat dan moral yang lebih baik, sehingga dapat mempermudah pegawai yang bersangkutan untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2005:124), terdapat 4 (empat) aspek yang berkenaan dengan dilakukan pengembangan kompetensi pegawai, yaitu:

1. Memberikan penekanan pada kapasitas (*capacity*), yaitu upaya meningkatkan kemampuan beserta energi yang diperlukan untuk itu.
2. Pemberian kekuasaan dan wewenang (*empowerment*) yang lebih besar kepada masyarakat. Dengan maksud agar hasil pembangunan dapat benar-benar bermanfaat bagi masyarakat, karena aspirasi dan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan dapat meningkat. Disamping adanya wewenang untuk memberikan koreksi terhadap keputusan yang diambil tentang lokasi *resource*
3. Penekanan pada aspek pemerataan (*equity*) dalam rangka menghindari perpecahan di dalam masyarakat yang dapat mengancam kapasitasnya.
4. Pembangunan ditujukan untuk menjaga kelangsungan hidup karena itu harus diperhatikan mengingat keterbatasan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan relasi sebuah peristiwa atau gejala untuk memperoleh informasi yang lebih jelas terhadap masalah yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis data model interaktif melalui tahapan-tahapan yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), pengambilan kesimpulan atau verifikasi (*drawing and verifying conclusion*).

## **Hasil dan Pembahasan**

### ***Pendidikan dan Pelatihan Bidang Administrasi***

Pendidikan dan pelatihan bidang administrasi sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan yang berkenaan dengan pengadministrasian. Karena tidak semua pegawai yang menangani pekerjaan tersebut maka pihak lembaga memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan bidang administrasi. Diharapkan dapat menambah pegawai yang cakap dan terampil sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan hasil kerja.

Fakta menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur mampu menambah sebanyak 9 orang pegawai yang memiliki legalitas pelatihan. Dengan bertambahnya pegawai yang cakap dan terampil di bidang administrasi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Pendidikan dan pelatihan administrasi ternyata dapat memberikan kontribusi, bukan hanya pada peningkatan kompetensi pegawai yang bersangkutan tetapi juga dapat menambah sumberdaya organisasi. Terdapat perubahan yang berarti dalam hal pekerjaan justru pegawai dapat memiliki legalitas pelatihan bidang administrasi mampu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

### ***Pendidikan dan Pelatihan Teknis***

Pendidikan dan pelatihan bidang teknis penting untuk diberikan pada pegawai agar sebagai tenaga yang cakap dan terampil. Apalagi seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pekerjaan, maka perlu tersedianya sarana dan prasarana yang bernuansa teknologi. Di samping itu juga perlu tersedianya pegawai yang secara teknis menguasai dan mampu mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Mengingat kurang tersedianya pegawai yang kompeten maka pihak lembaga juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan bidang teknis.

Fakta menunjukkan bahwa sehubungan dengan peningkatan keterampilan di bidang teknis, ternyata upaya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur, untuk meningkatkan keterampilan teknis telah berhasil menambah 7 orang pegawai yang memiliki legalitas teknis. Dengan bertambahnya pegawai yang memiliki keterampilan di bidang teknis, dapat menambah sumberdaya organisasi, dan di samping itu dapat mengurangi kesenjangan terhadap ketidak selarasan antara formasi kerja dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Dari hasil temuan tersebut diperoleh fakta bahwa perlunya dilakukan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kecakapan,

keterampilan dan keahlian dalam rangka menunjang kelancaran tugas. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang teknis maka aparatur akan dengan mudah untuk menyelesaikan tugas rutin lebih efektif. Suatu hal yang dianggap cukup strategis dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai adalah dengan cara memberikan pelatihan dibidang teknis. Kurang optimalnya dalam hasil yang dicapai dari pendidikan dan pelatihan disebabkan oleh terbatasnya alokasi anggaran yang disediakan dan keragaman minat pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang teknis, sehingga peningkatan kompetensi pegawai kurang terealisasi sesuai yang diharapkan

### **Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan**

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan profesional. Atas dasar pelatihan tersebut dapat memberikan arahan dan membuka wawasan yang lebih luas guna menunjang perannya sebagai pimpinan. Fakta menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dilakukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur berhasil menambah pegawai yang memiliki legalitas pelatihan kepemimpinan. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini lembaga tersebut dapat menambah sebanyak. Dari 7 orang tersebut, diantaranya yang ditugaskan untuk mengikuti diklatpim IV sebanyak 4 orang, kemudian untuk diklatpim III sebanyak 3 orang, dan diklatpim II hanya 1 orang, dan semuanya berhasil dan mendapat legalitas pelatihan sesuai jenjang yang diikuti.

Ditinjau dari kontribusinya terhadap pegawai, bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tidak hanya meningkatkan kemampuan manajerial dan profesional tetapi juga dapat membentuk kepribadian sikap dan perilaku pegawai yang lebih baik.

### **Pendidikan dan Pelatihan Penguasaan Elektronik**

Tuntutan publik yang terus meningkat terhadap penggunaan peralatan elektronik maka sebagai lembaga publik atau satuan kerja perangkat daerah) Kutai Timur dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berkembang. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IT), diharapkan para penyelenggara dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berkembang. Apalagi dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang begitu pesat, maka pengelenggaraan tugas dan fungsi lembaga tidak lagi menggunakan cara-cara yang konvensional, justru bergeser pada cara-cara yang lebih praktis, efektif dan efisien.

Untuk mengiringi hal tersebut maka perlu kesiapan, bukan hanya tersedianya peralatan yang bernuansa teknologi tetapi juga tersedianya pegawai yang memiliki kemampuan yang menggerakkan/menggunakan peralatan dimaksud. Sehingga peralatan tersebut dapat berfungsi secara efektif dan memberikan kontribusi untuk menunjang kelancara tugas.

Mengingat terbatasnya pegawai yang menguasai peralatan tersebut maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur memberikan kesempatan untuk mengikuti peatihan bidang elektronik. Upaya yang dilakukan ternyata mampu menambah sebanyak 4 orang pegawai yang memiliki legalitas

bidang elektronik. Dengan bertambahnya pegawai yang memiliki kemampuan elektronik, dapat menunjang kelancaran tugas. Fakta menunjukkan bahwa ada perubahan yang lebih baik setelah pegawai yang bersangkutan mengikuti pelatihan bidang elektronik. Ini berarti pendidikan dan pelatihan bidang elektronik mempunyai kontribusi yang berarti, bukan saja untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, tetapi juga meningkatkan kompetensi pegawai dalam penggunaan dan pemanfaatan peralatan elektronik. Meskipun hasil yang dicapai kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan, tetapi dari segi kemanfaatan justru dapat mengatasi persoalan formasi pegawai.

### **Pendidikan dan Pelatihan Fungsional/Bidang Widyaiswara**

Pendidikan dan pelatihan *Training of Trainer* dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai widyaiswara. Untuk memenuhi hal tersebut, maka diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang profesional terutama berkenaan dengan tenaga widyaiswara, yang handal sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagai widyaiswara secara efektif. Berdasarkan hasil temuan di objek penelitian menunjukkan bahwa upaya untuk menambah tenaga widyaiswara nampaknya berhasil, yaitu dapat menciptakan 11 orang tenaga widyaiswara umum dan 1 orang widyaiswara khusus. Meskipun telah menambah sejumlah tenaga widyaiswara namun demikian secara kuantitas dan kualitasnya kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur telah berhasil menambah kompetensi pegawai sesuai bidang tugasnya. Hal tersebut ditandai oleh bertambahnya pegawai yang memiliki legalitas pelatihan, baik dibidang administrasi, bidang teknis, kepemimpinan, elektronik maupun fungsional/widyaiswara. Meskipun secara kuantitas hasil yang dicapai kurang optimal, namun demikian bertambahnya beberapa pegawai yang memiliki legalitas pelatihan, menunjukkan suatu prestasi lembaga dalam pengembangan kompetensi pegawai. Tetapi suatu hal yang sangat esensial dari pendidikan dan pelatihan tersebut adalah nilai manfaatnya, yaitu bukan hanya meningkatnya pegawai yang cakap dan terampil tetapi dapat menambah investasi sumberdaya, dalam rangka mewujudkan visi dan misi lembaga.

Kurang optimalnya hasil pendidikan dan pelatihan karena dihadapkan oleh berbagai kendala, antara lain terbatas alokasi anggaran operasional, terbatasnya lembaga pelatihan di Kabupaten Kutai Timur yang berkualitas, dan keragaman minat pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di luar daerah.

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis memberikan rekomendasi untuk perlu adanya peningkatan alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi aparatur, sesuai kebutuhan organisasi sehingga percepatan pengembangan

kompetensi dapat direalisasikan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui rencana yang ditentukan dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD), pembinaan secara simultan sehingga responsibilitas terhadap pendidikan dan pelatihan terus meningkat, mengusulkan kepada Pimpinan Vertikal Pemerintah Kabupaten Kutai Timur perlunya dibentuk/didirkannya lembaga pelatihan yang berku-alitas, sesuai kebutuhan lembaga di daerah dengan cara melakukan kerjasama dengan pihak perguruan tinggi dan lembaga pemerintah daerah Provinsi/kota dan kabupaten, dan pegawai yang telah memperoleh legalitas, baik dari pendidikan formal maupun dari pendidikan dan pelatihan hendaknya ditempatkan sesuai dengan bidangnya kerjanya dan dimanfaatkan secara optimal agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas.

### Daftar Pustaka

- Anonimus. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.
- \_\_\_\_\_. Keputusan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Flipo, B. Edwin. 1999. Manajemen Personalia. Diterjemahkan Moh. Masud. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Haji Masagung. Jakarta.
- Kartasmita, Ginandjar. 2004, Ekonomi Rakyat: Memadukan Perumbuhan Dan Pemerataan. Cides. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Pabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang. 2005. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- McClelland. 2005. Memacu Masyarakat Berprestasi. Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Berprestasi. Intermedia. Jakarta.
- Moenir, H, AS. 2002. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 1999. Strategi Manajemen Pengembangan Pariwisata. Sunan Ampel Press. Surabaya.
- Ranupandoyo, dan Husnan. 2003. Manajemen Personalia. BPFE. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. Manajemen Strategis Pembangunan. Cetakan Ke-4. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2004. Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursito. 1998. Manajemen Kepegawaian. Penerbit Kansusius. Yogyakarta