

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh:
Yulenta Bayangsari Utami
NIM. E42011060

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail: yulenta.dora@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, yaitu belum berhasilnya program yang di buat oleh instansi. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan metode asosiatif/hubungan kausal. Variabel X_1 yaitu pendidikan dan pelatihan, dan variabel Y_1 yaitu kinerja aparatur pemerintahan. Penelitian ini dilakukan melalui uji statistik regresi penelitian yang linear dan korelasi *product moment* dengan menggunakan jumlah populasi yang ada yakni sebesar 44 orang dengan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 dan persamaan regresi $Y = 8,370 + 0,794X$. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintahan. Besarnya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel kinerja aparatur pemerintahan yakni sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Peneliti menyarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang untuk terus meningkatkan penyelenggaraan dan program diklat, guna menunjang kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Kata-kata kunci: aparatur pemerintahan, kinerja, pendidikan dan pelatihan

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING TO PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICERS

Abstract

The aimed of this essay is to identify and analyze the influence of education and training on the performance of government officers in the Regional Secretariat of Bengkayang Regency. This essay is based on the problems of less than optimal performance of government officers in the Regional Secretariat of Bengkayang Regency, which has not been the success of the program made by the agency. This study uses a quantitative paradigm with associative method / a causal relationship. X_1 variable is namely education and training, and the Y_1 variable is the performance of government officers. This research was conducted through a regression test linear research and product moment correlation by using the number of the population of 44 people with saturated sample. Results This study addressed that there is a correlation coefficient (R) of 0.800 and the regression equation $Y = 8.370 + 0.794X$. This means that education and training has positive influence on the performance of government officers. The amount of influence between education and training variables with performance of government officers variables which amounted to 64% while the remaining 36% are influenced by other factors not examined. Researchers suggest to the Regional Secretariat Bengkayang to continue improving the organization and training programs, in order to bolster the performance of government officers in the Regional Secretariat of Bengkayang Regency.

Key words: government officers, performance, education and training

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja aparatur pemerintahan merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dicapai aparatur pemerintahan sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi di instansi pemerintahan. Menurut Robbins (dalam Harbani Pasolong, 2007: 176) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan menindak lanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 tersebut, mengevaluasi kinerja aparatur pemerintahan. Hasil penilaian kinerja aparatur pemerintahan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier aparatur pemerintahan yang berkaitan dengan: bidang kerja, bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan, dan bidang disiplin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, maka salah satu upaya untuk mewujudkan pegawai yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peserta diklat disesuaikan dengan diklat yang dibutuhkan pada setiap aparatur pemerintahan. Peserta diklat prajabatan adalah seluruh calon aparatur pemerintahan. Peserta diklat fungsional adalah aparatur pemerintahan yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu. Peserta diklat teknis adalah aparatur pemerintahan yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam melaksanakan tugasnya. Peserta diklatpim adalah aparatur pemerintahan yang akan atau telah menduduki jabatan Struktural Eselon I, II, III, IV. Perekrutan peserta diklat melalui mekanisme Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD). Dalam diklat juga

diberikan pelatihan yang mengasah kemampuan untuk menjalin kerjasama antar aparaturn pemerintahan dalam melaksanakan tugas.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang merupakan unsur pembantu Bupati. Yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang. Untuk mencapai tujuan instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Adapun rencana strategi yang akan dicapai, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Secara Efisien dan Efektif Serta Penyelenggaraan Pemerintahan Umum Yang Berkualitas
- b. Meningkatkan penegakan supremasi hukum
- c. Meningkatkan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan Perangkat Daerah Yang Mantap, Efisien, Efektif, Profesional dan Akuntabel
- d. Meningkatkan Pelayanan Rumah Tangga, Ketatausahaan, dan Keuangan yang efisien, Efektif, dan Akuntabel.
- e. Meningkatkan pengamanan dan Pemanfaatan Aset Daerah dan Terlaksananya Kelancaran Pemberitaan Pengelolaan Data serta Arus

Pemberitaan Melalui Peningkatan Peralatan Sandi, Telkom, dan PDE.

- f. Meningkatkan Sarana Perekonomian, Produksi, Promosi, dan Investasi dan Meningkatkan Pengendalian Pembangunan Yang Berkualitas
 - g. Terwujudnya sistem Pendokumentasian Terpadu Pelaksanaan Tugas-Tugas Pemerintahan dan Pembangunan Serta Kemasyarakatan di Kabupaten Bengkayang Serta Terwujudnya Penyebarluasan Informasi yang Tepat, Cepat dan Akurat dengan melakukan Kerjasama dengan MassMedia
 - h. Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
- Kemudian terdapat poin yang menunjukkan data dari tahun 2011-2013. Meningkatkan penegakan supremasi hukum pada tahun 2011 berhasil, tahun 2011 berhasil dan tahun 2013 menurun menjadi cukup berhasil. Meningkatkan sarana perekonomian, produksi, promosi, dan investasi tahun 2011 berhasil tahun 2012 berhasil dan pada tahun 2013 cukup berhasil terwujudnya sistem pendokumentasian terpadu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta kemasyarakatan di kabupaten Bengkayang serta terwujudnya penyebaran informasi yang tepat, cepat dan akurat dengan melakukan kerjasama dengan mass media pada tahun 2011

sangat berhasil, 2012 cukup berhasil dan 2013 berhasil

Berdasarkan program diatas dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dalam memberikan pembinaan terhadap aparatur pemerintahan dan strategi dalam meningkatkan kinerja.

Upaya meningkatkan kinerja aparatur tidak dapat disusun secara terinci dan terarah, dikarenakan peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh masing-masing aparatur. Fenomena yang berhubungan dengan kinerja aparatur ialah tidak adanya penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah dibidang Diklat sehingga aparatur sulit memahami tugas dibidang kerjanya, yang mengakibatkan kurangnya kompetensi dan kualitas kerja dari aparatur. Hal ini dapat

Berdasarkan tabel diatas dari 175 orang aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang yang hanya mengikuti diklatpim sebanyak 10 orang dari tahun 2011-2012 dan pada tahun 2013 tidak ada aparatur pemerintahan yang mengikuti Diklatpim. Kemudian aparatur pemerintahan yang mengikuti Diklat Teknis dari tahun 2012-2013 sebanyak 44 orang

aparatur pemerintahan dan pada tahun 2011 aparatur pemerintahan tidak mengikuti diklat teknis untuk menunjang kinerja sesuai tupoksinya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat banyak aparatur pemerintahan yang belum mengikuti diklat demi menunjang kinerja aparatur sehingga aparatur sulit melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu fenomena lain yang juga ditemukan peneliti selama PPK pada tanggal 10 Agustus- 16 September 2014 terhitung selama 40 hari, peneliti mendapatkan permasalahan dilapangan ialah tingkat kinerja secara efisien dan efektivitas rendah, aparatur belum bisa memanfaatkan sumberdaya yang ada, guna menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Kualitas layanan kurang baik, aparatur pemerintahan belum bisa memberikan pelayanan yang baik dengan keramahan, kedisiplinan dan tepat waktu dalam memberikan pelayanan. Selain itu peneliti juga melihat pengetahuan kinerja aparatur masih begitu minim, peneliti melihat aparatur pemerintahan belum berpengalaman sebagai staf baru dan menduduki jabatan baru.

Pada dasarnya aparatur dalam melaksanakan tugas harus bisa memahami tugas yang diberikan. Aparatur pemerintahan harus mengetahui bidang kerja yang di tempatkan saat ini yaitu harus

memahami tupoksi dan dapat melaksanakan sesuai bidang kerja. Dari beberapa fenomena diatas, pengembangan aparatur pemerintahan juga sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program Diklat dapat membantu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kerjasama aparatur pemerintahan. Dengan demikian diharapkan Diklat dapat meningkatkan kinerja seorang aparatur pemerintahan, baik dalam penanganan pekerjaan yang diemban saat ini maupun pekerjaan yang akan diemban dimasa yang akan datang sesuai bidang tugas aparatur pemerintahan dalam sebuah instansi.

Berdasarkan data dan fenomena di atas, peneliti termotivasi untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja yang efisien belum dilakukan dengan baik yakni belum bisa memanfaatkan sumberdaya yang ada secara maksimal.
2. Aparatur pemerintahan belum bekerja secara efektif yaitu belum

bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

3. Kurangnya kualitas layanan aparatur pemerintahan yang diberikan kepada publik.
4. Program yang di buat oleh instansi belum terlaksana dengan baik.

3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah pemaparan topik-topik utama yang akan diteliti dari dari latar belakang penelitian. Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dinilai belum optimal sehingga diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintahan di lingkungan kantor tersebut agar kinerjanya dapat ditingkatkan.

Dari pembahasan masalah diatas, peneliti perlu memfokuskan peneliti ini agar lebih terarah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada faktor kemampuan, yakni pendidikan dan pelatihan.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh Pendidikan

dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mendeskripsikan variabel pendidikan dan pelatihan;
- b) Untuk mendeskripsikan variabel kinerja aparatur pemerintahan;
- c) Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat dari penerapan teori dalam dunia nyata (empirik), baik bagi peneliti itu sendiri maupun lembaga, institusi atau aparatur pemerintahan di tempat penelitian. Adapun manfaat praktis yang dimaksud dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi pemerintah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dalam berbagai meningkatkan kompetensi dan kualitas aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan khususnya yang berhubungan langsung terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Kabupaten Bengkayang.
- b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi peningkatan kinerja aparatur pemerintahan dalam bidang kerjanya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih lebih optimal.
- c. Bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Provinsi Kalimantan Barat dan Universitas Tanjungpura, penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran mahasiswa bagi peningkatan taraf pendidikan di Kalimantan Barat.

B. KERANGKA TEORI DAN METODELOGI

1. Kerangka Teori

a. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan

kemampuan intelektual dan kepribadian aparatur pemerintahan. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmodjo, 2003 : 30).

Menurut Henry (2004:273) bahwa pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Menurut Irianto (2001:75) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan menekankan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Ambar T.Sulistiyani & Rosidah, (2003:174), yaitu :

1. Memperbaiki kinerja

2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pengertian Pendidikan & Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan & Pelatihan meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pendidikan & Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan

dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil 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.

Sedangkan sasaran Pendidikan & Pelatihan adalah terwujudnya Pegawai negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Jenis Pendidikan & Pelatihan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, adalah :

1. Pendidikan & Pelatihan Prajabatan, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan

negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

2. Pendidikan & Pelatihan Dalam Jabatan, dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan & Pelatihan Dalam Jabatan terdiri dari :

1. Pendidikan & Pelatihan Kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
2. Pendidikan & Pelatihan Fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
3. Pendidikan & Pelatihan Teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Nitisemito (2000:54) ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dengan

mengadakan pendidikan dan pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Salah satu sasaran yang diharapkan dapat dicapai dengan diklat adalah agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat dan baik. Dengan melaksanakan petunjuk-petunjuk cara melaksanakan pekerjaan dalam pelatihan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih cepat dan lebih baik dari pada sebelumnya.
2. Dengan pendidikan dan pelatihan para pegawai juga diajarkan bagaimana cara agar menghemat bahan baku penunjang dan juga bahan pembantu kegiatan pekerjaan dengan baik.
3. Dalam pendidikan dan pelatihan juga diajarkan bagaimana cara agar penggunaan sarana dan prasarana kantor dengan baik agar peralatan itu juga tahan lama dan memperpanjang umur peralatan itu sendiri.
4. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga diajarkan bagaimana menekan angka kecelakaan kerja dengan sekecil-kecilnya.
5. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat juga diberikan pendidikan yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap karyawan, maka dalam pendidikan dan pelatihan ditekankan bahwa suatu keberhasilan harus disertai rasa tanggung jawab yang besar.

Menurut Siagian (2008) mengatakan bahwa Indikator pendidikan dan pelatihan antara lain adalah :

1. Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan apabila kebutuhan itu memang ada. Penentuan kebutuhan didasarkan pada analisis yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan biasanya membutuhkan dana yang cukup besar;
2. Penentuan Sasaran Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan dan pelatihan ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dengan bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan;
3. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak diper-timbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu, partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik;
4. Identifikasi Manfaat Setelah program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan

pengetahuan dan keterampilan pegawai;

5. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

b. Teori Kinerja Aparatur Pemerintahan

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan menindak lanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 tersebut, mengevaluasi kinerja aparatur pemerintahan. Hasil penilaian kinerja aparatur pemerintahan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier aparatur pemerintahan yang berkaitan dengan: bidang kerja, bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan, dan bidang disiplin.

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Prawirosentoso (dalam Harbani Pasolong, 2007:176) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai sekelompok aparatur pemerintahan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Menurut Robbins (dalam Harbani Pasolong, 2007: 176) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja aparatur pemerintahan merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dicapai aparatur pemerintahan sesuai dengan tanggung jawabnya pendapat dari Mangkunegara (2006:9). Salah satunya yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan menurut pendapat Ambar T.S dan Rosidah (2003:175).

Sutemeister (dalam Suprihanto, 2000) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan :

- a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat;

b. Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.

2. Faktor Motivasi :

- a. Kondisi social : organisasi formal dan informal, kepemimpinan;
- b. Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistic;
- c. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Menurut Dwiyanto (2006:50) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur Kinerja Birokrasi Publik :

1. Produktivitas, yaitu mengukur kinerja dengan tingkat efisien dan efektifitas pelayanan publik. Kinerja yang efisien adalah cara penggunaan sumberdaya secara minimum dengan kearah melakukan sesuatu atau tugas dengan benar dan juga melakukan tugas dengan cara menghemat waktu, biaya dll. Kinerja yang Efektif yaitu melakukan sesuatu atau tugas yang benar tanpa memperdulikan biaya, waktu yang ditempuh dl dan cenderung langsung ke arah tjuan yang dituju secara tepat.
2. Kualitas layanan, yaitu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Seorang pegawai atau karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada

publik agar nilai instansi atau lembaga dipandangan publik baik. Dengan demikian kepuasan masyarakat dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi

3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengetahui dan menangkap kebutuhan yang dirasakan oleh publik. Dengan menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan menyusun agenda dan prirorias pelayaan dan menyusun program-program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responbilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kinerja birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar terhadap Kebijakan birokrasi baik secara eksplisit maupun implisit. Terkadang responbilitas bisa saja berbenturan dengan responsivitas.
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kinerja birokrasi publik tunduk pada para pejabat. Dalam konteks ini akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kinerja birokrasi publik konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi

publik tidak hanya dapat dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintahan. Kinerja sebaiknya dilihat dari sudut ukuran eksternal seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat

Dari kelima indikator di atas peneliti menggunakan lima indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, yakni: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responibilitas, dan Akuntabilitas.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dimana variabel independen (mempengaruhi) dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan variabel dependen (dipengaruhi) adalah kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Sehingga jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kausal. Jenis penelitian kausal seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:37) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Dikarenakan jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, maka penulis menggunakan metode kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini dikarenakan penulis berusaha menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap implementasi kebijakanaktakelahiran.

Adapun sampling yang digunakan peneliti untuk menentukansiapasaja yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik penelitian sampling jenuh yaitu populasi yang berjumlah 44 orang.

Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Metode penyebaran angket;

Penyebaran angket dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data primer yang bersumber dari responden.

2. Metode dokumentasi;

Cara mengumpulkan dokumen yang relevan. Dokumen yang diperlukan adalah data yang menunjang penelitian ini, yaitu Perkembangan Kinerja Aparatur Pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2011-2013.

Adapun selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah menggunakan validitas dan reabilitas instrument. Untuk validitas instrument, penulis

mengkorelasikan setiap skor item instrumen dari faktor variabel mempengaruhi maupun faktor variabel dipengaruhi dengan skor total menggunakan SPSS 16.0 *for window*. Bila korelasi tiap-tiap faktor tersebut positif dan besarnya melebihi 0,30 ke atas, maka faktor tersebut dianggap valid. Dimana menurut Hairs dalam Iskandar (2013:97) bahwa nilai validitas di atas 0,30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Sehingga instrumen tersebut memiliki validitas yang baik.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistik yang menggunakan analisis korelasi kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X (pendidikan dan pelatihan) dan variabel Y (kinerja aparatur pemerintahan). Pengujian terhadap hipotesis tentang pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X) dengan implementasi kebijakan akta kelahiran (Y) digunakan

statistik korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikan 1%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows*, maka diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) dengan variabel kinerja aparatur pemerintahan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yakni sebesar 0,800. Arah hubungan yang positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada korelasi tersebut. Sehingga dengan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja aparatur pemerintahan memiliki hubungan di antara kedua variabel. Merujuk pada kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2011:184), bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,800 termasuk pada kategori hubungan yang sangat kuat yakni antara 0,800 – 1,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis sudah terbukti yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,64. Koefisien determinasi adalah nilai R

Square x 100 % yaitu sebesar 64 % yang menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi terhadap implementasi kebijakan akta kelahiran, sedangkan 36 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan dikategorikan secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator kebutuhan pendidikan dan pelatihan menunjukkan 45,4 % menyatakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan tergolong cukup baik, pada indikator penentuan sasaran 50% menyatakan indikator penentuan sasaran kurang baik, pada variabel indikator identifikasi prinsip-prinsip belajar 55% juga tergolong cukup baik, kemudian indikator kebutuhan identifikasi manfaat 63,6% tergolong cukup baik dan pada indikator penilaian pelaksanaan program 45,45 % menyatakan indikator ini tergolong cukup baik.
2. Variabel kinerja aparatur pemerintahan dikategorikan secara umum cukup baik.

Hal ini dapat dilihat pada variabel indikator produktifitas 45% menyatakan produktivitas tergolong baik, pada indikator kualitas layanan 43,2% tergolong cukup baik, pada indikator responsivitas 45,6% tergolong cukup baik, kemudian indikator responibilitas 54,5% tergolong baik dan indikatora kuntabilitas 45,46% tergolong cukup baik.

3. Berdasarkan hasil korelasi dan analisis regresi seerhana yang dilakukan dalm penelitian ini dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif dan dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintahan yakni sebesar 0,800 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat.
- 2) Besarnya pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel kinerja aparatur pemerintahan yakni sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Saran

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka

dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Untuk itu, peneliti menyarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang untuk terus meningkatkan penyelenggaraan dan program diklat, guna menunjang kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.
2. Penelitian yang selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan bagi penelitian yang lainnya untuk menambah atau mencari variabel lain yang berpengaruh bagi keberhasilan kinerja aparatur pemerintahan agar tingkat kinerja tersebut lebih baik kedepannya.

3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dimana peneliti masih menemukan beberapa hambatan dalam menyelesaikan penelitian ini. Hambatan tersebut diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian yakni responden penelitian yang dalam hal ini adalah aparatur pemerintahan yang telah mengikuti diklat yang diteliti dari tahun 2011-2013 sehingga peneliti kesulitan menemukan responden karena

SKPD yang terbesar dan terluas di Kabupaten Bengkayang ini memiliki tiga (3) Asisten, tujuh (7) Bagian dan dua puluh (20) Sub Bagian. Sehingga peneliti harus mengantar satu persatu penyebaran angket kepada responden yang telah mengikuti diklat tahun 2011-2013.

E. REFERENSI

1. Buku-Buku

- A.W. Widjaja. 1995. **Administrasi Kepegawaian**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2005. **Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2006. **Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik**. Yogyakarta: UGM Press
- Henry, Simamora. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE.
- Irianto, Jusuf. 2001. **Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan**. Surabaya: Insan Cendekia.

Iskandar. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial**. Jakarta: Referensi.
John, Suprihanto. 2000. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.

Mahsun, Mohamad. 2006. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. **Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT RemajaRosdakarya

_____. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama.

Nitisemito, Alex S. 2000. **Manajemen Personalialia**. Jakarta: Galia

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. PT Rineka Cipta: Jakarta

Pasolong, Harbani. 2007. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D**. Bandung:Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh., Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprianto, Jhon. 2000. **Penilaian Kinerja & Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE

TIM Penyusun Peoman Skripsi Prodi IP FISIP UNTAN. 2011. **Pedoman Penulisan Skripsi**. Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama FISIP UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kal-Bar. Pontianak: Prodi IP

2. Undang-undang

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan menindak lanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah

3. Rujukan Elektronik

Elfina Marlia, 2007, judul Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kerja Karyawan Pada PT.INTI (PERSERO) Bandung, melalui <<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2256/Skripsi%20Elfina.pdf?sequence=1>>

Martha Monroza Siagian, 2010, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota
Medan, melalui
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20360/7/Cover.pdf>
<http://www.bengkayangkab.go.id/>





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap : Yulenta Bayangsari Utami
NIM / Periode Lulus : E42011060 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yulenta.dora@gmail.com / 089632365993

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP
Plh. Ketua Pengelola Prodi IP
Kapid Pendidikan



Dr. Sugito, M.Si
NIP. 19550516 198603 1 004

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : Oktober, 2015

(YULENTA BAYANGSARI UTAMI)