

## **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN DIKLAT KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Zainuddin<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda dan apa saja yang menjadi faktor penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda.*

*Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi .*

*Dari hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda. Tahap persiapan sudah berjalan dengan baik dimana pada tahap persiapan ini melakukan empat tahapan yang meliputi tahap perencanaan, pembentukan panitia, jenis kegiatan dan penyusunan jadwal pelaksanaan. kemudian tahap pelaksanaan Diklat juga sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan diklat yang sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tahap evaluasi juga sudah berjalan dengan baik juga, hal ini dapat dilihat dari evaluasi diklat yang berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh Badan Diklat Kota Samarinda.*

**Kata Kunci:** *Implementasi, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Pendidikan dan Pelatihan , Badan Diklat Kota Samarinda*

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Pelaksanaan pembangunan yang berkembang dengan pesat pada saat ini merupakan salah satu usaha dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia

---

<sup>1</sup>Materi artikel ini berasal dari skripsi yang ditulis oleh (Muhammad Zainuddin) Mahasiswa tingkat Akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Udiens\_m@yahoo.com

yang adil dan makmur, merata antara material dan spiritual serta berkesinambungan berdasarkan Pancasila.

Agar pembangunan tersebut dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan sangat diperlukan partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat, salah satu bentuk partisipasi tersebut adalah dengan mengabdikan diri kepada organisasi pemerintah baik berupa perusahaan negara maupun perusahaan daerah atau juga perusahaan swasta.

Sumber Daya Manusia mempengaruhi proses kinerja dan prestasi kerja pada pegawai dimana tahapan-tahapan yang telah dilalui sangat penting. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dimana cita-cita para pendiri bangsa bahwa seluruh warganegara Indonesia harus memiliki kecerdasan yang baik.

Mewujudkan cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia sangat diperlukan upaya yang maksimal dari Negara Indonesia. Salah satu yang harus dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya sumber daya aparatur.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Diklat Kota Samarinda?
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Diklat Kota Samarinda

Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomo 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Diklat Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui hambatan / kendala / permasalahan yang terdapat pada proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Diklat Kota Samarinda.

Manfaat yang bisa dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat merupakan bahan referensi bagi penliti-peneliti selanjutnya khususnya yang berminat dengan sumber daya manusia
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kalangan yang terkait baik instansi pemerintah maupun swasta, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai sasaran sesuai dengan yang diharapkan

### **Kerangka Dasar Teori** ***Kebijakan Publik***

Kebijakan publik adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memecahkan berbagai masalah yang timbul dalam masyarakat,

menampung aspirasi, serta mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Atau kebijakan publik yang dimaksudkan dalam kajian ini atau umum.

### ***Implementasi Kebijakan Publik***

Dalam keseharian di perlukan sebuah pelaksanaan dari kebijakan tersebut yang telah dibuat dan telah di tetapkan, dalam Impelementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn (1975:447) menguraikan batasan Implementasi sebagai berikut :

*“policy implementastion encompasses those action by public and private individuals set forth in prior policy decisions. This includes both one time efforts to transform decisions intooperational term, as well as continue efforts to achieve the large and small change mandated by policy decisions”.*

Implementasi kebijakan menekankan pada suatu tindakan-tindakan, baik yang dilakukan oleh pihak pemerintah maupun individu (atau kelompok) swasta, yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan sebelumnya.

Tindakan-tindakan ini, pada suatu saat berusaha untuk mentransformasikan keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional, serta melanjutkan usaha-usaha tersebut untuk mencapai perubahan-perubahan baik yang besar maupun yang kecil yang di amanatkan oleh keputusan-keputusan kebijakan tertentu.

### ***Pendekatan Implementasi Kebijakan Publik***

Penjelasan di atas merupakan bentuk dari suatu pernyataan yang mempertanyakan mengenai pra kondisi apa yang diperlukan bagi suksesnya implementasi kebijaknsanaan serta hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam penerapannya untuk menjawab pertanyaan itu, setidaknya ada empat model pendekatan yang lazim dipergunakan dalam studi implementasi kebijakan public, model pendekatan implementasi kebijakan public tersebut adalah model yang dikembangkan oleh Edward III, Van Matter dan Horn, Mazmanian dan Sabatier, Grindle, Hoogwood dan Gun serta Elmore, dll:

#### 1) Pendekatan model Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier

Model implementasi kebijakan public dari Mazmanian dan Sabatier sering disebut sebagai A Framework for policy implementation analysis. Kedua ahli kebijakan ini mengemukakan pendapat bahwa peran penting dari implementasi kebijakan public adalah kemampuannya dalam mengimplementasikan variable-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variable-variabel yang dimaksud diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu:

- (1) Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap
- (2) Kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat

(3) Variable di luar Undang-undang yang mempengaruhi implementasi (Agustino, 2006:144-145)

2) Pendekatan Metode Merilee S. Grindle

Pendekatan model implementasi versi Grindle adalah pendekatan Top Down dan dikenal dengan “implementation as a political and administrative proses”. Menurut model pendekatan ini ada dua variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan public. Keberhasilan implementasi suatu kebijakan public dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (outcomes), yaitu tercapainya atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari dua variabel, yaitu:

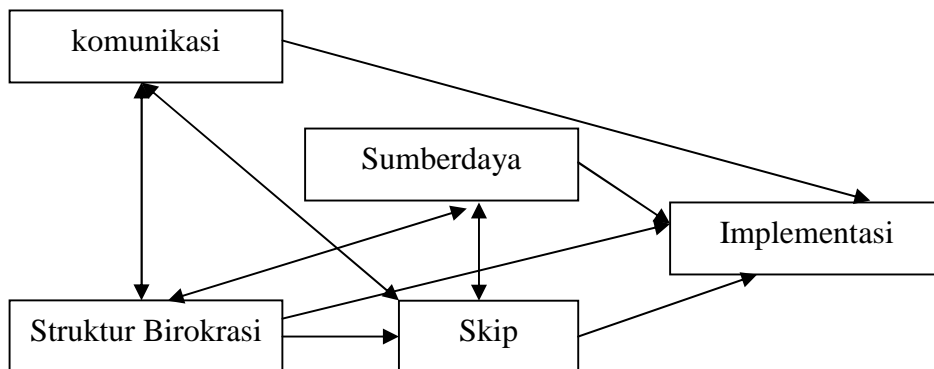
- (1) Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (design) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
- (2) Apakah tujuan kebijakan tercapai. Dimensi ini diukur dengan melihat dua factor, yaitu :
  - (a) Impak atau efeknya pada masyarakat secara individu atau kelompok.
  - (b) Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan pada kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi (Agustino, 2006:54).

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Publik**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Setyodarmodjo (2008:85) menyatakan bahwa :

*“Implementasi kebijakan public ditentukan oleh adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang mempunyai suatu implementasi kebijakan dapat terselenggaranya atau terwujud sesuai dengan kegiatan birokrasi. Faktor tersebut biasanya berwujud faktor komunikasi, factor sumberdaya, factor disposisi atau perilaku, dan faktor struktur birokrasi”.*

**Gambar Dampak Implementasi Langsung dan Tidak Langsung**



Dengan banyaknya kejadian, faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi dipertimbangkan dalam bermacam-macam keadaan. Pendekatan ini diharapkan mengumpulkan pengertian semakin mendalam dan keragaman hubungan yang terkait dalam implementasi kebijakan publik. Dijelaskan secara singkat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan adalah komunikasi. Dengan penjelasan sebagai berikut komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu-individu melalui system biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun prilaku atau tindakan (Purwanto, 1999:8).

Selanjutnya yang dikemukakan oleh Ekowati (2005:37) menyatakan bahwa :

*“.... Tidak cukupnya komunikasi juga member implementer dengan kebijaksanaan agar mereka berusaha kembali kebijakan umum ketidak-tindakan spesifik. Kebijaksanaan ini tidak akan diperlukan melatih pencapaian tujuan pembuat keputusan aslinya. Jadi, instruksi implementasi yang tidak dikirim yang tidak mengalami kesalahan atau kerusakan dalam transmisinya atau yang sama atau tidak konsisten secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan. Arahan yang tepat mengarahkan pada implementasi lebih kreatif dan mampu adaptasi”*.

Begitu pentingnya komunikasi dalam mengambil sebuah kebijakan, menurut Miller (dalam Moekijat, 1990:93) komunikasi dapat dilihat sebagai suatu proses dinamik yang menggaris bawahi adanya pertumbuhan perubahan, prilaku semua system perubahan baik perseorangan maupun organisasi. Komunikasi dapat dipahami sebagai fungsi orang-orang dan organisasi-organisasi yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk menghubungkan diri dengan lingkungannya dan menghubungkan bagian-bagian dan proses-proses intern satu sama lain. Sedangkan menurut Thoha (2002) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain.

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

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Notoadmodjo (1998) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (job orientation), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan

kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Sedangkan menurut Cushway (1994) faktor-faktor yang dapat menyebabkan diperlukannya program pelatihan adalah:

1. Perubahan staff
  2. Perubahan teknologi
  3. Perubahan pekerjaan
  4. Perubahan peraturan hukum
  5. Perkembangan ekonomi
  6. Pola baru pekerjaan
  7. Tekanan pasar
  8. Kebijakan social
  9. Aspirasi pegawai
  10. Variasi pekeja
  11. Kesamaan dalam kesempatan
2. Proses Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (1998) mengatakan bahwa dalam teori pelatihan factor yang mempengaruhi proses pelatihan itu dibedakan menjadi dua yaitu apa yang disebut dengan perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware).

Juga yang dikemukakan oleh Heidjarachman (1997) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah:

1. Faktor peserta (audience), untuk berhasilnya pelaksanaan metode ini maka diperhatikan jumlah atau kuantitas dari peserta. Jumlah peserta yang ideal adalah 40 orang dan kualitas pegawai yang homogen lebih memudahkan dan memperlancar jalanya pengembangan pegawai dari pada
2. Catatan-catatan (hand out) untuk membantu kelancaran pelaksanaan metode ini maka para penceramah atau pengajar sebaiknya memberi catatan atau hand out untuk memudahkan para peserta dalam mempelajari dan mengikuti isi dari ceramah /kuliah.
3. Suara, sebaiknya suara para pengajar /penceramah harus dapat terdengar jelas oleh peserta yang berada pada tempat duduk paling belakang.
4. faktor-faktor penceramah sendiri ,kadang-kadang factor dari penceramah banyak yang menentukan sukses tidaknya pelaksanaan metode pengembangan ini. Sifatnya periang ,humor ,pakaian yang rapi, kepribadian yang menarik dari penceramah /pengajar menyebabkan para peserta tertarik dan akan mendengarkan sereta memperhatikan isi ceramah atau kuliah sampai selesai.

### ***Definisi Konsepsional***

Berdasarkan teori dan konsep yang telah dikemukakan sebelumnya maka definisi konsepsional sebagai batasan pengertian dalam penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Pemerintah.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Diklat Kota Samarinda adalah suatu program dalam pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek yang terarah atau suatu proses dalam melaksanakan keputusan kebijaksanaan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang diperuntukkan Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam penelitian ini setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan menggunakan beberapa cara :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku – buku yang ada kaitannya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung kelapangan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu :
  - a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung.
  - b. Wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan beberapa informan untuk melengkapi keterangan – keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian skripsi ini.
  - c. Penelitian dokumen yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis

### ***Metode Penelitian***

Jenis penelitian Sesuai dengan judul dari penelitian ini, maka jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu memaparkan dan menggambarkan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda.

Miles dan Huberman (2007:20) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

### ***Fokus Penelitian***

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian atau indikator yang akan dibahas oleh penulis adalah :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda yang meliputi :
  - 1) Tahap persiapan
    - a) Perencanaan pelaksanaan

- b) Pembentukan panitia
  - c) Jenis kegiatan pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan
  - d) Penyusunan jadwal pelaksanaan
- 2) Tahap pelaksanaan kegiatan diklat
  - 3) Tahap evaluasi diklat
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat Implementasi Peraturan Daerah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda.

### ***Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.***

Sebagai sebuah organisasi Pemerintah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi PNS, dalam pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000. Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk melihat proses implementasinya, uraian berikut ini akan diawali dengan deskripsi mengenai proses pelaksanaan Diklat itu sendiri.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan Lembaga teknis Daerah yang bertugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pelayanan administrasi kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, dan memegang peran kunci dalam manajemen pegawai, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional sesuai tingkat kompetensi masing-masing jabatan. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 disebutkan bahwa Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi ;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa ;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat ;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

### ***Tahap Persiapan***

Persiapan adalah sesuatu kegiatan yang akan dipersiapkan sebelum melakukan sebuah kegiatan. Tanpa persiapan, kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik ataupun susah untuk dilaksanakan. Sebaliknya jika kita mempersiapkan segala sesuatunya, maka kegiatan itu akan terlaksana dengan baik. Hasil dari persiapan adalah sebuah kegiatan yang memuaskan.



Pada tahap persiapan ada beberapa kegiatan yang harus dilakukan agar kegiatan bias terlaksana dengan baik yaitu:

**1) Perencanaan Pelaksanaan**

Dalam hal perencanaan pelaksanaan untuk kebutuhan kegiatan, pelaksanaannya dilakukan oleh masing-masing Kepala Sub Bidang Diklat (Kasubid Diklat Struktural dan kasubid Diklat Teknis dan Fungsional) yang dikoordinir oleh Kepala Bidang Diklat. Rencana Pelaksanaan tersebut termasuk di dalamnya masalah : jenis diklat, sumber biaya, jadwal pelaksanaan, tempat pelaksanaan, calon peserta, panitia pelaksana, tenaga out sourcing, widyaiswara/nara sumber serta fasilitator dan lain-lain.

**2) Pembentukan Panitia**

Setelah terlahui proses perencanaan pelaksanaan, perlu ditindaklanjuti dengan proses pelaksanaan yang diawali dengan adanya produk hukum yang dijadikan dasar pelaksanaan dalam bentuk Surat Keputusan. Dalam pembentukan panitia pelaksana biasanya ada 2 (dua) Keputusan, yaitu : Keputusan Walikota Samarinda dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda yang mempunyai tugas sesuai tingkatan kepengurusannya.

**3) Jenis Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang akan dilaksanakan**

Jenis kegiatan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai banyak jenis Diklat yang akan dilaksanakan oleh Badan Diklat Kota Samarinda. Mulai dari bidang pendidikan, keamanan, bisnis, jasa dan masih banyak jenis Diklat yang lainnya.

**4) Penyusunan jadwal pelaksanaan.**

Dalam proses penyusunan jadwal pelaksanaan Diklat yang akan dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda, biasanya disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, di antaranya: ketersediaan dana, kesiapan sarana / prasarana termasuk juga kesiapan calon peserta. Hal ini diupayakan untuk tidak mengganggu tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan tugas kedinasan, utamanya bagi calon peserta dari unsur Guru harus disesuaikan dengan waktu yang tidak akan mengganggu proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya.

***Tahap pelaksanaan kegiatan Diklat.***

Sebagaimana yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 pasal 22 ayat (2) disebutkan bahwa : “Diklatpim Tingkat IV, Diklatpim Tingkat III dan Diklatpim Tingkat II dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi”. Sedangkan pada ayat (4) disebutkan pula bahwa : “Diklat Teknis dan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh Lembaga Diklat yang terakreditasi”.

### ***Tahap Evaluasi Dampak Diklat.***

Pada tahap ini akan diuraikan sejauh mana pelaksanaan Diklat memberikan kontribusi positif kepada organisasi sesuai dengan tujuan Diklat yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 2 ayat (a) bahwa Diklat bertujuan : “meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi”, dan pasal 2 ayat (2) bahwa Diklat : “menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persamaan dan kekuasaan”.

Evaluasi Dampak Diklat merupakan komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan Diklat, tanpa adanya evaluasi, tentu saja kita tidak mengetahui apakah program diklat yang telah diselenggarakan telah berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau sebaliknya tidak berhasil dan tidak memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Ketiga tujuan evaluasi dimaksud adalah sebagai berikut :

### ***Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda***

Dalam pelaksanaan diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda masih dijumpai adanya beberapa hambatan dalam mencapai tujuan diklat dalam peningkatan kompetensi peserta baik yang terjadi sebelum diklat, pada saat pelaksanaan diklat maupun setelah pelaksanaan diklat (pasca Diklat). Hambatan yang dijumpai setelah Diklat yang dilakukan melalui evaluasi Dampak Diklat oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda. Adapun faktor penghambat Implementasi peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pada badan diklat Kota Samarinda

### ***Sikap Panitia Pelaksana***

Dari sisi sikap pelaksana nampak bahwa para pelaksana di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda selaku Panitia Pelaksana selalu konsisten dalam upayanya melaksanakan kegiatan Diklat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000. Konsistensi ini dapat dilihat dari keseluruhan tahapan-tahapan yang dilakukan beserta persyaratan administrasi yang disediakan.

Para pelaksana nampak sangat menguasai pedoman pelaksanaannya dengan baik sehingga pelaksanaan Diklat bisa berjalan sesuai dengan rencana namun masih dijumpai beberapa kendala atau hambatan.

### ***Sumber daya***

Dari sisi Sumber daya, baik berupa Sumber Daya Aparatur yang meliputi Panitia Pelaksana (baik pelaksana di Badan Diklat Propinsi Kalimantan Timur selaku Penanggung jawab Akademis maupun Badan Kepegawaian Pendidikan

dan Pelatihan Kota Samarinda selaku Penanggungjawab Kegiatan), Peserta dan Widyaiswara/Nara Sumber maupun sumber dananya, sangat mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pada badan diklat kota samarinda.

### ***Sistem Komunikasi***

Meskipun Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Diklat Kota Samarinda telah berjalan dengan baik akan tetapi masih ada yang kurang diperhatikan sehingga menimbulkan masalah dalam pelaksanaan diklat.

### ***Mekanisme rekrutmen calon peserta Diklat***

Rekrutmen calon peserta merupakan cara Badan Diklat mengumpulkan atau memilih peserta diklat yang akan ikut pelaksanaan diklat sesuai dengan jenis diklat yang diikuti, biasanya ditentukan oleh pimpinan instansi berdasarkan surat pemanggilan calon peserta yang dikirimkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di tentukan maka pada bab ini penulis akan mencoba menyimpulkan dan sekaligus memberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam hal ini.

Tahap persiapan sudah berjalan dengan baik dimana pada tahap persiapan ini telah melakukan empat tahapan yang meliputi tahap perencanaan diklat, pembentukan panitia diklat, jenis kegiatan diklat dan penyusunan jadwal pelaksanaan diklat. Pada tahap perencanaan ini badan diklat telah melakukan persiapan yang dibutuhkan oleh satuan kerja perangkat daerah, mengusulkan anggaran serta perincian pengeluarannya dan melakukan inventaris peserta yang akan mengikuti diklat. Kemudian pada tahap persiapan ini juga melakukan pembentukan panitia sebagai penyelenggara diklat yang akan dilaksanakan berdasarkan jenis kegiatan diklat dan pada tahap persiapan ini juga membuat jadwal pelaksanaan diklat yang akan di selenggarakan.

Tahap pelaksanaan ini sudah berjalan dengan baik, hal ini dilihat dari pelaksanaan diklat yang sudah berjalan sebagaimana dengan yang diharapkan, dimana sebelum dimulainya pelaksanaan terlebih dahulu telah melakukan tahap perencanaan sehingga pelaksanaan menjadi terarah. Adapun pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan Diklat ini adalah Kepala Badan Diklat Daerah Kota Samarinda, Sekretaris.

Tahap evaluasi ini sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari evaluasi pelaksanaan diklat yang berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku seperti diklat untuk jangka pendek dilaksanakan pada akhir diklat sedangkan

diklat untuk jangka panjang dilaksanakan 2 kali yaitu pertengahan diklat dan pada akhir diklat. Dengan mengikuti aturan yang ada dapat memberikan kontribusi positif kepada peserta diklat. Pada tahap evaluasi ini ada diklat teknis fungsional dan diklat kepemimpinan dan prajabatan dimana diklat teknis fungsional dilaksanakan oleh sub bidang diklat teknik fungsional sedangkan diklat kepemimpinan dan prajabatan dilaksanakan oleh sub bidang kepemimpinan. Selanjutnya evaluasi diklat disampaikan kepada Instansi Badan Diklat Provinsi Kaltim.

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam Implementasi peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pada badan diklat kota samarinda adalah sikap panitia pelaksana dalam hal ini panitia pelaksanaan diklat kurang memperhatikan jadwal pelaksanaan yang kadang-kadang jadwal pelaksanaan bersamaan dengan jadwal pada pelaksanaan Diklat di Kota lain sehingga ada pergeseran jadwal. Bukan hanya itu beberapa panitia pelaksana juga sering terlambat datang pada waktu diklat sudah akan dimulai sehingga pelaksanaan Diklat diundur beberapa jam.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka berikut penulis ingin menyarankan atau mengusulkan hal-hal yang sekiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis.

Kepala Badan Diklat harus mempunyai perencanaan yang lebih terencana lagi sehingga dalam pelaksanaan Diklat tidak ada lagi kesalahan. Panitia pelaksana Diklat harus menjalin komunikasi yang kuat dengan peserta Diklat agar tidak terjadi kesalahan seperti perubahan jadwal pelaksanaan Diklat yang akan dilaksanakan.

### ***Saran-saran***

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka berikut penulis ingin menyarankan atau mengusulkan hal-hal yang sekiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis.

1. Kepala Badan Diklat harus mempunyai perencanaan yang lebih terencana lagi sehingga dalam pelaksanaan Diklat tidak ada lagi kesalahan.
2. Panitia pelaksana Diklat harus menjalin komunikasi yang kuat dengan peserta Diklat agar tidak terjadi kesalahan seperti perubahan jadwal pelaksanaan Diklat yang akan dilaksanakan.
3. Kepala badan Diklat harus tegas terhadap anggotanya/panitia pelaksana dalam kedisiplinan waktu agar tidak terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan Diklat akan dimulai.
4. Sikap panitia pelaksana harus tegas dan mengikuti peraturan Diklat yang sudah ada. Kepala Badan Diklat harus mempunyai sanksi terhadap panitia yang tidak mengikuti aturan.

### **Daftar Pustaka**

- Abidin, Said Zainal, 2006. *Kebijakan Publik*, Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Penerbit Suara Bebas, Jakarta.
- Agustino, Leo, 2006, *Dasar Kebijakan Publik*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Budiman Rusli. 2004, *Pelayanan Publik di Era Reformasi*. Jakarta
- Burhan Bungin, 2001, *Metode Penelitian Sosial. Format-format Kuantitatif Dan Kualitatif*. Universitas Airlangga Press. Surabaya:
- Ekowati, Mas Roro Lilik, 2005. *Perencanaan Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program (Suatu Kebijakan Teoritis dan Praktis)*, penerbit Pustaka Cakra, Surakarta.
- Fanar Syukuri Agus, 2010. *Standar Pelayanan Publik Pemerintah Daerah, Indonesia Quality Research Agency (IQRA)*. Kreasi Wacana. Tangerang, Banten.
- Hart H. R, Belsey A. M, Tarimo E, Poerboenegoro Soeratmi. 1994. *Pemaduan Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak dengan Pemeliharaan Kesehatan Dasar*. Perenisia. Jakarta.
- Heidjarachman, Ranu dan Suad Hasan, 1997, *Manajemen Personal*, BPFE, Yogyakarta.
- Islamy, Irfan, 1984, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Imbalo S. Pohas. 2007. *Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan*. EGC
- Miles, Methew B. Dan A. Michael Huberman, 2007. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. UI-Press: Jakarta.
- Mcmatian Rosemary,dkk, 1999. *Manajemen Pelayanan. Penerbit Buku Kedokteran EGC*.Jakarta.
- Mulyana Deddy, 2006.*Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Moleong, Lexi, 1994, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex, 1982, *Manajemen Personal*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Balai Aksara – Yudhistira dan Pusataka Saadiyah, Kudus.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Renika Cipta, Jakarta.
- Nugroho, Riant, 2004, *Kebijakan Publik : Aktivitas Struktural dan Fungsional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Santoso, Amir, 1990, *Analisis Kebijakan Publik*, Jurnal Ilmu Politik No. 3, Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sinambelu Lijan Poltak,2010. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksar.
- Subarsono AG, 2006. *Analisis Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

- Syafiie Kencana Inu M.Si Drs, 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Bumi Aksara. Bandung
- Syafiie Kencana Inu M.Si. Drs. dkk, 2002. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Solichin, Abdul Wahab, 1991, *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siregar, Akib, 1999, *Implementasi Kegiatan Struktural dan Fungsional Pegawai*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Usman, Husaini. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Widodo, Joko, 2001. *Good Government*, Insan Cendikia, Bandung.
- Wahab, S.A., 1991, *Analisis Kebijaksanaan : dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.