

# IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

Aji Yerico Defriandi<sup>1</sup>

## *Abstrak*

*Aji Yerico Defriandi, program Studi Ilmu Pemerintahan, Jurusan ilmu administrasi pada fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarrinda. Dengan judul skripsi: implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan. Di bawah bimbingan Bapak Dr. H. Muh. Jamal Amin, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Rita Kalalinggi, M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui proses implementasi peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan.*

*Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana pengumpulan data melalui kepustakaan, observasi, wawancara, dan penelitian lapangan sehingga dapat mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini mengambil lokasi di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dan objek penelitian ini di ambil dari pegawai yang bertugas di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan, analisis data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil berjalan dengan baik dan sesuai . untuk faktor penghambat adalah tidak tersedianya Gedung Diklat, kurangnya pengawasan karena masing-masing diklat di awasi oleh masing-masing SKPD.*

**Kata Kunci:** Peraturan Pemerintah, pendidikan, pelatihan, PNS

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus memiliki proses kinerja dan prestasi kerja yang baik pada aparatur dimna tahapan demi tahapan yang di lalui sangatlah penting. Hal ini tertuang pada Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat di

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ajiyerico@gmail.com

mana cita-cita pendiri bangsa yaitu seluruh rakyat Indonesia harus memiliki kecerdasan yang baik, seperti di jelaskan pada pasal 31 ayat 3 yang berbunyi “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”, yang di atur dalam undang undang. Dalam hal mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sangatlah diperlukan upaya yang maksimal dari Negara Indonesia, salah satunya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya kualitas sumber daya aparatur.

Bagi birokrasi pemerintah, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai telah sering dilakukan oleh lembaga pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, kompetensi serta kinerja pegawai dalam hal memberika pemberian pelayanan publik secara professional.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas pegawai negeri sipil adalah pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan produktifitasnya maka pegawai negeri sipil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik kerena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan keahlian, keterampilan, dan sikap yang baik atau menciptakan mental yang baik untuk bisa melaksanakan pekerjaan secara professional.

Hal di atas bertujuan agar terwujudnya efektifitas kerja baik untuk kepentingan sekarang maupun kepentingan yang akan datang. Dalam hal perencanaan pendidikan dan pelatihan harus mengidentifikasi masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pendidikan dan pelatihan jangka panjang.

Ketika penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, di perlukan suatu perencanaan diklat yang baik sehingga terlaksana secara terorganisir, selain itu juga diperlukan adanya evaluasi penyelenggaraan diklat.

Dalam suatu evaluasi penyelenggaraan yang baik adalah evaluasi penyelenggara yang secara jelas merugikan kelembagaan dan kelebihan diklat yang telah dilaksanakan dapat menghasilkan umpan balik berupa masukan yang berguna untuk peningkatan kualitas pada penyelenggaraan diklat yang berikutnya.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor: 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut kini menjadi acuan implementasi bagi pelaksanaan diklat yang dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan. Adapun bentuk dari implementasi Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 ini salah satunya yaitu, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan, melalui Bidang Diklat melakukan dan melaksanakan pendidikan kepemimpinan bagi para pegawai negeri sipil seperti halnya yang tertuang dalam pasal 8 ayat 2 yang diamana pendidikan dan pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan untuk para pegawai negri sipil agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Sehubungan dengan adanya

Peraturan Pemerintah Nomor: 101 Tahun 2000 tersebut, maka diharapkan ada pelaksanaan ujian seleksi, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, pelaksanaan ujian dinas pegawai untuk kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah, dan proses administrasi untuk pegawai yang akan mengikuti kegiatan diklat.

Bidang Diklat Kota Balikpapan merupakan suatu bidang yang berada di bawah Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan yang merupakan suatu Lembaga Teknis Daerah yang bertugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah di bidang pelayanan administrasi kepegawaian. Bidang Diklat mempunyai tugas untuk melaksanakan perencanaan, pengaturan, penyelenggaraan diklat, pengendalian, dan pelaporan pendidikan dan pelatihan pegawai serta memegang peran dalam manajemen kepegawaian kota Balikpapan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian skripsi dengan judul: "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Kebijakan Publik***

Menurut Kartasasmita dalam Akbar (2005:8) menyatakan bahwa kebijakan dapat diartikan sebagai upaya untuk memahami dan mengartikan (1) apa yang dilakukan (atau tidak dilakukan) oleh pemerintah mengenai suatu masalah (2) apa pengaruh dan dampak dari kebijakan tersebut (3) apa yang menyebabkan dan mempengaruhinya, sedangkan para ahli lain menyebut arti kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu

Kebijakan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:115) adalah serangkaian konsep dan azas yang menjadi garis besar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan kepemimpinan dan cara bertindak (tentang pemerintahan organisasi). Kemudian kebijakan dan kebijaksanaan diartikan dalam pengertian yang sama dengan kebijaksanaan publik atau kebijaksanaan umum.

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

Menurut Widodo (1994:21) dalam studi kebijakan Negara, dikemukakan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu studi yang bersifat "*cruncial*", pada studi administrasi Negara dan kebijakan Negara, dalam arti bagaimanapun baiknya implementasi, akan tetapi tidak didahului dan suatu rencana yang baik, maka akan didapat suatu hal yang kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini dinyatakan oleh Duun yang diterjemahkan oleh Samodra. Et. Al (2003:80). Dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* mengemukakan bahwa, "implementasi kebijakan adalah pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan kebijakan sampai dicapinya hasil kebijakan".

Pengertian implementasi kebijakan menurut Nugroho (2003:139) dalam bukunya *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, Evaluasi* yaitu, ”implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya tidak lebih dan tidak kurang”.

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

Model pendekatan implementasi kebijakan publik 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 publik adalah kemampuannya dalam mengimplementasikan variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi.

Pendekatan model implementasi kebijakan menurut 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 publik. Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik 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.

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

Pelaksanaan dari sebuah kebijakan publik yang telah ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap semua elemen yang berada di dalamnya, menurut Edward III dalam Ekowati (2005:35), diketahui bahwa ada empat faktor kritis atau variabel dalam implementasi kebijakan publik yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi.

### ***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.

### ***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 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan adalah suatu program dalam pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan prakteknya yang terarah atau suatu proses dalam melaksanakan keputusan kebijaksanaan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

yang diperuntukkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau melukiskan obyek yang di teliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Fokus Penelitian :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan yang meliputi :
  - a. Diklat Kepemimpinan
  - b. Diklat Fungsional
  - c. Diklat Teknis
2. Faktor – faktor yang menjadi penghambat Implementasi Peraturan Daerah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data sebagai sumber memperoleh data dalam penulisan skripsi ini antara lain:

1. Data primer yaitu merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian
2. Data sekunder yaitu data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian :

1. *Library and Documen Reasearch*, yaitu menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori – teori yang mendukung penulisan proposal ini dengan membaca literatur – literatur yang ada hubungannya dengan penulisan proposal ini
2. *Field Work Reasearch*, yaitu mengadakan penelitian langsung dilapangan terhadap objek penelitian dimana dalam tahap ini dipergunakan teknik – teknik sebagai berikut :
  - 1) Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder.
  - 2) Observasi yaitu merupakan teknik pengumpulan informasi melalui pengamatan pada saat proses penelitian sedang berjalan
  - 3) Wawancara digunakan untuk memperoleh data primer.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan***

Badan Kepegawaian Daerah pemerintah kota Balikpapan merupakan satuan kerja perangkat daerah dan bertugas membantu walikota dalam menjalankan pemerintahan serta memiliki tugas dalam melayani administrasi pegawai negeri sipil serta, sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 101

Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan

Adapun secara struktural Badan Kepegawaian Daerah, Pemerintah Kota Balikpapan terdiri dari :

Kepala Dinas	=	1 orang
Sekretaris	=	1 orang
Kepala Bidang	=	4 orang
Kasubbag	=	3 orang
Kasubbid	=	12 orang

### ***Jumlah Pegawai***

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan memiliki jumlah pegawai sebanyak 45 orang dan cukup dalam hal pelayanan administrasi pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

### ***Struktur Organisasi***

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 18 Tahun 2008 tentang pembentukan, susunan organisasi, yang terdiri dari, kepala, sekretariat, bidang, jabatan fungsional, dan unit pelaksana teknis.

### ***Pelaksanaan diklat Pegawai Negeri sipil Kota Balikpapan.***

Pada tahap pelaksanaan diklat yang menjadi penyelenggara diklat yaitu adalah bidang diklat di mana bidang diklat memiliki sub bidang analisa diklat dan sub bidang penyelenggara diklat.

Sebagai mana yang terdapat pada peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan dalam jabatan yang terdapat pada pasal 8 ayat 2 yaitu diklat terdiri dari “diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis”

### ***Visi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan***

Visi merupakan gambaran kondisi yang ingin di wujudkan oleh organisasi di masa depan, visi harus menjadi semangat tujuan dalam organisasi Visi dapat tercapai apabila sebagian besar orang yang terlibat dalam organisasi mempunyai kesatuan pandangan dalam visi tersebut. Adapun visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan adalah :” Menjadi Katalisator Untuk Menciptakan SDM PNS Daerah yang Profesional”.

### ***Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan***

Misi adalah suatu hal yang harus di lakukan guna mencapai tujuan, guna mewujudkan visi yang telah di tetapkan maka perlu penetapan misi yang jelas sebagai suatu penguatan pernyataan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang ingin di capai, adapun misi yang telah di rumuskan oleh badan kepegawaian daerah adalah sebagai berikut:

Misi 1 : mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian

lingkungan pemerintah kota Balikpapan berbasis Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja.

Misi 2 : meningkatkan pengelolaan sistem informasi Manajemen Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.

Misi 3 : Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Prima Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

### ***Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan***

Tujuan adalah sesuatu yang akan di capai dalam jangka waktu tertentu, tujuan di tetapkan dengan mengacu pada visi dan misi suatu organisasi serta didasarkan pada isu isu dan analisis strategi Badan Kepegawaian Daerah menetapkan lima tujuan dan sasaran yang di capai hingga saat ini. Yaitu sebagai berikut ini:

1. Tujuan : Melaksanakan Penataan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasarannya yaitu: meningkatnya kualitas penataan aparatur daerah di lingkungan pemerintah kota Balikpapan
2. Tujuan : Meningkatkan Pengembangan kompetensi aparatur daerah di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasarannya yaitu: Meningkatnya Kapasitas/Kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan.
3. Tujuan : Meningkatkan Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, dengan sasarannya yaitu: meningkatnya ketaatan aparatur terhadap peraturan dan ketentuan yang di tetapkan dan meningkatnya kesejahteraan aparatur.
4. Tujuan : Mengoptimalkan Pengembangan dan Pemahaman sistem informasi kepegawaian di lingkungan pemerintah kota Balikpapan, dengan sasarannya yaitu : Meningkatnya Kualitas informasi kepegawaian yang terintegritasi
5. Tujuan : Meningkatkan Kinerja Pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian daerah Kota Balikpapan dengan sasarannya yaitu : Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

### ***Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil***

Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu organisasi pemerintah daerah yang dapat melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil ketika pelaksanaannya berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai maka dari itu uraian berikut ini akan diawali penjelasan deskripsi mengenai proses diklat itu sendiri. Bidang diklat adalah bidang yang berada di bawah lembaga teknis daerah yaitu badan kepegawaian daerah yang bertugas dalam membantu

walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah dalam pelayanan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan memegang peran kunci dalam manajemen pegawai dan bertanggung jawab dalam meningkatkan pengetahuan keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan jabatan secara professional. Sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 pada pasal 2 di sebutkan bahwa diklat memiliki tujuan sebagai berikut:

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

Pada pasal 3 peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil sasaran diklat adalah “terwujudnya PNS yang mewakili kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing”. Pada pasal 8 ayat 1 diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dan pada pasal 8 ayat 2 mengatakan bahwa diklat dalam jabatan terdiri dari :

1. Diklat Kepemimpinan.
2. Diklat Fungsional.
3. Diklat Teknis.

### ***Diklat Kepemimpinan***

Diklat kepemimpinan adalah diklat yang di peruntukan kepada para Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan, dan untuk membentuk sosok-sosok pemimpin atau pejabat birokrasi yang memiliki kemampuan yang baik dalam perencanaan kegiatan instansi dan memimpin pelaksanaan kegiatan instansi tersebut, ada beberapa mekanisme pelaksanaan DIKLATPIM dimana pelaksanaannya untuk meningkatkan pengembangan kompetensi aparatur daerah di lingkungan pemerintah kota Balikpapan, dengan sasaran meningkatnya kapasitas kemampuan sumber daya manusia aparatur daerah di lingkungan pemerintah daerah kota Balikpapan.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 9 yang menyatakan bahwa Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklatpim itu sendiri tidak di laksanakan oleh bidang diklat, melainkan bekerjasama dengan instansi badan diklat yang telah terakreditasi.



diklatpim di peruntukan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan dan wajib memiliki proyek perubahan dalam ruang lingkup kinerjanya agar pelayanan menjadi maksimal dan kualitas sumber daya manusianya menjadi lebih baik, dalam hal peningkatan pelayanan dan kinerja pegawai.

### ***Diklat Fungsional***

Diklat fungsional adalah pendidikan dan pelatihan fungsional di mana biasanya di peruntukan kepada pegawai negeri sipil dan yang melaksanakan diklat fungsional adalah instansi Pembina yaitu Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan, dan yang menyelenggarakannya adalah Bidang Diklat yang merupakan suatu bidang yang menangani Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri sipil, dan lembaga atau kementerian. diklat fungsional juga merupakan diklat formal. Diklat fungsional masuk dalam diklat dalam jabatan seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 8 ayat 2. Pada pasal 15 dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 peserta diklat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

### ***Diklat Teknis***

Pendidikan dan pelatihan teknis atau diklat teknis merupakan diklat dalam jabatan yang sesuai dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 pada pasal 8 ayat 2 yaitu diklat dalam jabatan terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis, pada pasal 12 dikatakan bahwa diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Pada pelaksanaannya diklat teknis dapat di lakukan secara berjenjang dan di tetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan, untuk kegiatan diklat teknis sama dengan diklat fungsional yaitu mutlak tidak harus di selenggarakan oleh BKD ataupun Bidang Diklat melainkan. bisa saja di kirimkan ke kementerian atau lembaga

### ***Faktor Penghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan***

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan atau diklat yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan khususnya pada Bidang Diklat masih di jumpai adanya beberapa hambatan untuk mencapai tujuan diklat dalam peningkatan kompetensi peserta diklat. Hambatan yang di jumpai setelah diklat yang di lakukan melalui evaluasi dampak diklat oleh Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan

### ***Sarana dan prasarana Diklat***

BKD tidak memiliki gedung dan sarana prasarana lainnya demi menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga menjadi penghambat dalam proses kegiatan pendidikan dan pelatihan, apabila Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah memiliki sarana dan prasarana yang memadai kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak memakan anggaran besar.

### ***Kedisiplinan peserta dan panitia Diklat dalam jabatan***

kedisiplinan peserta diklatpim cukup baik karena diklatpim di laksanakan oleh kementerian atau lembaga dan Badan Diklat terakreditasi sedangkan Bidang Diklat hanya menerima hasil evaluasi pelaksanaan diklat, sedangkan kegiatan diklat teknis dan fungsional yang di selenggarakan oleh Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan kedisiplinannya rentan di manipulasi dan untuk kedisiplinan Panitia Diklat adalah ketika narasumber jadwal kegiatan Diklat bersamaan dengan jadwal di kegiatan Diklat lain sehingga waktu pelaksanaan diklat menjadi tertunda sehingga menjadi penghambat dalam penyelenggaraan kegiatan Diklat.

### ***Anggaran***

Faktor penghambat terlaksananya pendidikan dan pelatihan adalah anggaran. Karena anggaran merupakan faktor penggerak seluruh elemen dari sebuah kegiatan pendidikan dan pelatihan, dan anggarannya juga tergantung oleh APBD Kota Balikpapan.

### ***Pengawasan Diklat***

Diklat fungsional yang telah di laksanakan oleh Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan adalah diklat yang tidak terakomodir oleh SKPD-SKPD, namun ada kendala bahwa belum diadakannya diklat satu pintu sehingga control diklat di laksanakan oleh masing-masing SKPD , jadi diperlukannya diklat satu pintu agar Bidang Diklat BKD dapat kewenangan untuk pengawasan terhadap penyelenggaraan diklat yang akan di laksanakan oleh SKPD sehingga bidang diklat mampu menganalisa kebutuhan diklat untuk penentuan rencana penyelenggaraan diklat yang selanjutnya yang harus diadakan untuk menghadapi hal yang baru atau perkembangan ilmu dan teknologi, serta menunjang tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan Penyajian Data dan pembahasan yang telah di uraikan pada sebelumnya maka pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran untuk akademis maupun bagi pihak-pihak yang bersangkutan, berikut adalah kesimpulan dari pembahasan di bab sebelumnya:

1. Diklat kepemimpinan atau pendidikan pelatihan kepemimpinan yang di peruntukan kepada pegawai negeri sipil yang telah menduduki jabatan, untuk kegiatan ini badan kepegawaian daerah melakukan pola kemitraan

atau bekerjasama dengan badan diklat terakreditasi, dan setiap pegawai yang mengikuti diklatpim diwajibkan membuat proyek inovasi untuk peningkatan kinerja SKPD dari masing-masing peserta diklat dan untuk Diklatpim telah terlaksana dengan cukup baik, hal ini di lihat dari hasil penyelenggaraan diklatpim yang di terima oleh BKD

2. Diklat fungsional adalah diklat untuk menduduki jabatan fungsional dimana dalam tahap pelaksanaan kegiatan di laksanakan oleh Bidang Diklat kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dalam tahap pelaksanaannya berjalan dengan baik hal ini di karenakan pelaksanaan metode dan kurikulum sesuai dengan peraturan pemerintah dan peserta diklat,
3. Diklat Teknis pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis untuk meningkatkan kompetensi teknis sudah berjalan dengan baik karena sesuai dengan peraturan pemerintah, yaitu melalui tahap seleksi.
4. Faktor penghambat implementasi Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil pada Bidang diklat di Badan Kepegawaian Daerah adalah sarana prasarana gedung diklat yang representative. Kedisiplinan peserta dan panitia yang bisa menjadi penghambat adalah ketika narasumber atau widyaiswara mengalami jadwal kegiatan yang bersamaan dengan daerah lain sehingga bisa menghambat atau mengalami jadwal kegiatan diklat yang tertunda, kemudian adanya anggaran yang terbatas sehingga dalam periode satu tahun hanya ada beberapa kegiatan diklat saja, dan untuk pengawasan diklat Bidang diklat Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Balikpapan mengalami kendala di karenakan masing-masing diklat di awasi atau di kontrol oleh masing-masing SKPD

### ***Saran***

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka penulis ingin menyarankan atau menyampaikan usulan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis dan bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu:

1. Panitia penyelenggara diklat harus menjalin komunikasi yang lebih baik dan kuat dengan peserta diklat dan juga narasumber atau widyaiswara agar tidak terjadi kesalahan komunikasi dalam penyusunan jadwal diklat agar menjadi lebih baik lagi.
2. Bidang diklat Badan Kepegawaian Daerah harus memiliki gedung sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklat teknis dan fungsi.
3. Dana anggaran pelaksanaan diklat harus lebih di efisiensikan dan harus secara rutin di berikan demi kelancaran terlaksananya kegiatan Diklat.
4. Badan Kepegawaian Daerah harus mempunyai profil gambaran umum badan, dan Bidang Diklat juga wajib memiliki buku profil gambaran umum sehingga dapat memudahkan untuk mengetahui gambaran umum badan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Said Zainal, 2006. *Kebijakan Publik*, Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Penerbit Suara Bebas, Jakarta.
- Anonim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1990.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Samodra Wibawa, dkk. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ekowati, Mas Roro Lilik, 2005. *Perencanaan Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program (Suatu Kebijakan Teoritis dan Praktis)*. Pustaka Cakra, Surakarta.
- Milles, Matthew, B. dan A. Huberman, Michael Huberman and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative data analysis, A Methods sourcebook, Third Edition*. Sage Publication, inc.
- Moleong, Lexi, 1994, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Renika Cipta, Jakarta
- Nugroho, Riant, 2004, *Kebijakan Publik : Aktivitas Struktural dan Fungsional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Subarsono AG, 2006. *Analisis Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wahab, S.A., 1991, *Analisis Kebijaksanaan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Widodo, Joko, 2001. *Good Government*, Insan Cendikia, Bandung.

## ***Dokumen-dokumen***

- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 “Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.