

**PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KETERAMPILAN  
KERJA DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN  
ACEH TAMIANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MENTARI GULTOM**

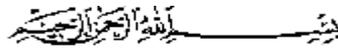
**NPM: 1303100086**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahan yang dilaksanakan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Drs. Tasrifsyam, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Nalil Khairiah S.Ip, M.Pd Selaku Ketua Jurusan/Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Drs.R. Kusnadi,M.AP selaku dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan selaku

Pembimbing I, penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis i

4. Syarifuddin, S.Sos, M.Hum, selaku dosen fakultas ilmu sosial dan ilmu politik dan selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen di FISIP dan Seluruh Staff Pegawai yang saya cintai dan saya hormati yang tidak bisa saya uraikan satu persatu. Terima kasih banyak karena telah membagikan ilmunya dan juga memberikan nilai yang mungkin sudah sesuai dengan kapasitas yang saya miliki, sehingga saya bisa menyelesaikan studi Strata 1. Permohonan maaf juga saya ucapkan kepada seluruh dosen yang telah mengajar saya, atas segala tingkah laku ataupun perkataan yang tidak berkenan.

Buat rekan-rekan seperjuangan dan seangkatan stambuk 2013 di manapun kalian berada baik yang telah mendukung, mendoakan agar skripsi ini segera terwujud, yang mana sulit untuk mengingat dan menyebutkan nama kalian satu persatu karena betapa banyaknya jasa kalian. Jika penulis banyak melakukan kesalahan, tulus dari hati yang paling dalam penulis minta maaf yang sebesar-besarnya dan mengucapkan ribuan terima kasih atas semua kebaikan yang telah di berikan.

Akhirnya terima kasih yang tak terhingga kepada orang-orang yang tidak dapat penulis sampaikan disini. Semoga dukungan yang anda berikan kelak akan terbalaskan dimasa depan yang cerah kemudian hari.

Penulis menyadari apa yang terkandung dan tertuang di dalam skripsi ini, tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis, redaksi maupun materinya.

Seiring dengan hal itu, saran dan nasehat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Medan, Maret 2017.

Penulis

**SANIAH**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b> .....	9
A. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.....	9
1. Pengertian Pelaksanaan (Actuiring).....	9
2. Pengertian Pendidikan an Pelatihan .....	12
3. Jenis Pendidikan dan Pelatihan .....	14
4. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	17
B. Kualitas Keterampilan Kerja.....	26
1. Pengertian KualitasKeterampilan Kerja.....	26
2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja ...	28

	Halaman
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	30
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Kerangka Konsep.....	30
C. Definisi Konsep.....	33
D. Kategorisasi .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data .....	34
G. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	35
H. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	35
1. Gambaran Umum Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang	35
2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.....	35
3. Struktur Organisasi Dinas Pertanian kab. Aceh Tamiang .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	42
1. Hasil Penelitian.....	42
2. Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran-Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	46
Tabel 4.1	Distribusi jawaban responden Berdasarkan Umur/Usia	66
Tabel 4.2	Distribusi jawaban responden Berdasarkan Kenis Kelamin	67
Tabel 4.3	Distribusi jawaban responden Berdasarkan Golongan Ruang Penggajian .....	68
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat	69
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban responden Mengenai Pemberian Pelayanan Kepada Masyarakat yang dilaksanakan pada Setiap harianya dapat diselesaikan sesuai jam Kerja yang Tersedia ( Tepat Waktu) .....	70
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban responden Mengenai Pujian atau Penghargaan yang Diterima ASN dari Pimpinan karena Telah Menyelesaikan Pekerjaan dengan Penuh Tanggung Jawab dan Tepat Waktu .....	71
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban responden Mengenai Hasil Kerja yang Diperoleh sudah sesuai dengan Standar Pelayanan yang baik Atau yang diharapkan .....	72
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban responden Mengenai Kepuasan Pimpinan Terhadap Hasil Kerja yang Telah dilaksanakan	

	Dalam Memberikan Pelayanan .....	73
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban responden Mengenai Hasil Kerja Dalam Memberikan Pelayanan dapat Digunakan sebagai Dasar dalam Memberikan Penilaian prestasi Kerja .....	74
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban responden Mengenai Insentif yang Diterima sudah sepadan dengan Prestasi Kerja/Hasil Kerja	75
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban responden Mengenai Prestasi Kerja Yang dimiliki dalam Memberikan Pelayanan kepada Masyarakat .....	76
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban responden Mengenai Kesederhanaan Prosedur Pemberian Pelayanan yang diberikan tidak Ber- Belit-belit .....	77
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban responden Mengenai Kesederhanaan Prosedur Pelayanan yang diberikan mudah dipahami ....	78
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban responden Mengenai Prosedur Pelayanan Yang diselenggarakan mudah dilaksanakan .....	79
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban responden Mengenai ada Kejelasan untuk Persyaratan dalam Memberikan Pelayanan .....	80
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban responden Mengenai Adanya Kejelasan Dalam Menyelesaikan Persoalan dalam Penyelenggaraan Pelayanan .....	81
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban responden Mengenai Pemberian Pelayanan Kepada Masyarakat Sesuai dengan Petunjuk dan Arahan Pimpinan agar Hasil kerja Berkualitas.....	82
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban responden Mengenai Tanggung Jawab Pimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan mendapat Penghargaan dari Pemerintah Daerah .....	83

	Halaman
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban responden Mengenai Tanggung Jawab Pimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan sudah Sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Pekerjaan ..... 84
Tabel 4.20	Tabulasi Hasil Data Variabel (X) yaitu Akuntabilitas Kinerja ASN..... 85
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (Akuntabilitas Kinerja ASN ..... 88
Tabel 4.22	Tabulasi Hasil Data Variabel (Y) yaitu Kualitas Pelayanan Prima ..... 89
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Terikat (Kualitas Pelayanan Prima) ..... 91
Tabel 4.24	Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Akuntabilitas Kinerja ASN dan Variabel Terikat (Y) Pelayanan Prima 92
Tabel 4.25	Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment..... 96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap organisasi kerja terutama Instansi Pemerintah, peran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi tersebut. Alasan yang menyebabkan pendidikan dan pelatihan tersebut sangat penting karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut keahlian dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas, karena dengan pendidikan dan pelatihan seseorang bisa mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pimpinan pada setiap instansi untuk selalu memikirkan suatu upaya yang harus dilakukan untuk senantiasa memelihara dan membina semua pegawai agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan dan melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang adalah salah satu organisasi kerja atau instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pelayanan umum dan pembinaan dibidang pertanian. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut sangat dibutuhkan tenaga kerja (pegawai) yang memiliki keterampilan dalam bekerja. Keterampilan kerja ini diperoleh dari proses/program pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan

kualitas keterampilan kerja, sehubungan dengan makin meningkatnya volume kerja dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pada dinas pertanian, dituntut untuk mempersiapkan tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan tugas.

Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia (pegawai) secara efektif dan efisien. Memang dalam mendapatkan pegawai yang profesional dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai terutama keterampilan kerja adalah dengan melalui proses pembinaan dan pengembangan pegawai yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai (Diklat).

Untuk mencapai kualitas keterampilan kerja yang diharapkan dalam suatu organisasi seperti pada Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang, maka para pegawai diharapkan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya, sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab serta akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang tinggi. Karena pendidikan dan

pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan dan pengembangan pegawai secara menyeluruh. Pengembangan pegawai melalui Diklat sangat diperlukan dalam suatu instansi pemerintah, karena dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai akan dapat membantu meningkatkan kualitas keterampilan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan & Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, karena pendidikan dan pelatihan pegawai sangat berguna untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan didasari kepribadian, etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 juga dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dapat menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, serta dapat memantapkan sikap, dan semangat kerja, serta kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengabdian, pengayoman, dan dapat menciptakan kesamaan visi serta dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya tujuan dan cita-cita pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga suatu keuntungan bagi instansi pemerintah dalam menyelenggarakan urusan-urusan pemerintahan. Karena dengan meningkatnya

kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja meningkat berarti instansi pemerintah yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan demi terciptanya suatu kualitas keterampilan kerja yang tinggi, terkadang sering instansi pemerintah beranggapan/berasumsi, bahwa apabila dilaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bisa mempertinggi biaya/anggaran dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Anggapan tersebut kurang tepat karena justru dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja akan terjadi penghematan. Penghematan dalam penggunaan sarana dan fasilitas kerja, seperti adanya peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga kerja yang kurang terlatih (terampil) justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan.

Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang seyogianya dapat tanggap dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada pegawainya, karena dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja dapat dilakukan secara berkelanjutan. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi pegawai, maka diharapkan para pegawai sebagai aparat pemerintah dapat memperlihatkan kualitas kerjanya yang maksimal bagi kepentingan dinas tersebut dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Dilain pihak dalam melaksanakan tugasny, para pegawai bisa ulet dan terampil tanpa adanya kemunduran kerja karena kalau mengabaikan kemajuan teknologi akan menurunkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Produktivitas kerja

merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang atau instansi pemerintah dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan, dan keterampilan kerja pegawai.

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai, yakni meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan kerja demi tercapainya produktivitas kerja, khususnya di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang, pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan dapat bekerja secara optimal mengaplikasikan kemampuannya yang meliputi pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap guna meningkatkan kualitas kerjanya serta sekaligus merupakan salah satu aspek motivator bagi pegawai yang bersangkutan, sebab pegawai yang mempunyai motivasi terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka dan tanggap terhadap gagasan-gagasan baru dan perubahan-perubahan.

Dilihat dari aktivitas kerja pegawai yang ada, masih ditemui adanya kejenuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, menurunnya semangat dan gairah kerja, rendahnya tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas, dan kurangnya kemampuan dan keterampilan serta rendahnya kualitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik, kurangnya tingkat disiplin pegawai dan seringnya terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas, semua itu berimplikasi pada rendahnya kualitas keterampilan kerja pegawai, sehingga mengakibatkan kurang tercapainya tingkat produktivitas kerja di dinas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat adanya kesenjangan fenomena antara kenyataan kondisi yang ada (*das sein*) dengan ketentuan/normatif atau kondisi yang seharusnya (*das solen*) tentang pendidikan dan pelatihan kerja

dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai di Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul; Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Keterampilan Kerja di Dinas Pertanian Aceh Tamiang

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Keterampilan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang?

## **C . Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. Untuk mengetahui Kualitas Keterampilan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam mencapai produktivitas kerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Keterampilan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

### **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk melatih diri penulis berpikir secara ilmiah, rasional dalam

menghadapi permasalahan yang ada dan timbul di lingkungan kerja.

- b. Sebagai bahan kajian atau referensi bagi ilmu-ilmu sosial, khususnya ilmu administrasi negara.
- c. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pemerintah daerah khususnya Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun secara sistematis, dan konsisten. Agar pengkajian dalam penelitian ini tersusun secara teratur dan sistematis, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Menguraikan teori tentang Pengertian Pelaksanaan, Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Kerja, Pengertian Kualitas, Pengertian, Faktor-faktor yang Berpengaruh Dalam Peningkatan Kualitas Kerja, Pengertian Keterampilan Kerja

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang jenis penelitian, nara sumber, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, serta tinjauan

umum lokasi penelitian.

#### BAB IV : ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mengurai tentang penyajian data, analisis data, dan pembahasan.

#### BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang Simpulan dan saran-saran hasil analisis data.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN-LAMPIRAN

## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

##### 1. Pengertian Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut Terry, (1986;62) bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran tersebut. Pengertian *actuating* tersebut di atas merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pelaksanaan (*actuating*) tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. *Actuating* adalah pelaksanaan untuk bekerja melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manager mengambil tindakan-tindakannya kearah itu,

seperti manajer/leader (pimpinan), perintah, komunikasi dan nasehat (*conselling*). *Actuating* disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur-unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan (*actuating*) ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika :

- 1) Merasa yakin akan mampu mengerjakan,
- 2) Yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya,
- 3) Tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak,
- 4) Tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan.
- 5) Hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

Fungsi dari Pelaksanaan (*actuating*) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efisien.
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.

- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- 4) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) ini merupakan intinya manajemen, karena fungsi ini kegiatannya berhubungan langsung dengan faktor manusia sebagai bawahan. Dalam menggerakkan manusia sebagai bawahan ini, seorang pimpinan/ manajer dituntut suatu kemampuan, sehingga para bawahan dengan senang hati mengikuti, dengan menunjukkan kepada staf bahwa dia memiliki tekad untuk mencapai kemajuan dan peka terhadap lingkungannya. Ia harus memiliki kemampuan kerjasama, harus bersikap obyektif.

Ada 4 (empat) jenis utama fungsi pelaksanaan (*actuating*) :

- 1) Koordinasi kegiatan

Untuk setiap kegiatan yang akan diterapkan sesuai rencana, manajemen harus memastikan bahwa semua kegiatan sebelumnya telah dilaksanakan tepat pada waktunya. Untuk mengkoordinasi pekerjaan tim, pekerja yang bertugas harus :

- a) Mengkoordinasikan fungsi para anggota tim;
- b) Mengkoordinasikan kegiatan;
- c) Menyampaikan keputusan;

- 2) Penempatan orang dalam jumlah, waktu dan tempat yang tepat meliputi mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi;

- 3) Mobilisasi dan alokasi sumber daya fisik dan dana yang diperlukan

meliputi :

- a) Pemantauan dan pengawasan,
  - b) Logistik (perolehan, penyaluran, penyimpanan, pengiriman, penyebaran, dan pengembalian barang),
  - c) Akuntansi,
  - d) Organisasi.
- 4) Keputusan yang berkenaan dengan informasi yang diperlukan berkaitan dengan pembuatan keputusan secara umum dan khusus dengan koordinasi kegiatan, manajemen tenaga kerja dan sumber daya selama penerapan.

## **2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, dan meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Martoyo (1994:56) Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan Pelatihan menurut Oemar (2000:10) adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi.

Proses Pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses Pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuannya. Kegiatan pelatihan lebih ditujukan pada mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan yang bersifat teknis sesuai dengan dengan keterampilannya.

Pengertian pelatihan menurut Siswanto (2002;60) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kemampuan kepada pegawai agar memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Selanjutnya Wursanto (2007:59) mengemukakan adanya beberapa pengertian tentang pelatihan/latihan, yaitu :

- a. Pelatihan/latihan (*Training*) adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.
- b. Menurut Instruksi Presiden RI Nomor 15 Tahun 1974, Pelatihan adalah bagian pendidikan yang mneyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
- c. Latihan (*Training*) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan mental, para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya.

Dari ketiga unsur pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

### **3. Jenis Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

- a. Pendidikan Umum, yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta,

dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

- b. Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
- c. Pelatihan Keahlian, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.
- d. Pelatihan Kejuruan, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Menurut Siswanto (2002;62), pendidikan dan pelatihan menurut sasarannya dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

a. Pelatihan Prajabatan

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Selain itu, dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat menghindari hal-hal yang dipandang kurang efisien dan efektif, misalnya salah dalam pekerjaan, pemborosan (pengeluaran), yang tak berarti, dan sebagainya. Pelatihan prajabatan merupakan pendidikan

dan pelatihan yang khusus diberikan kepada para tenaga kerja baru setelah mereka mengalami proses seleksi maupun penempatan pegawai.

b. Pelatihan dalam Jabatan

Pelatihan dalam Jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan. Pelatihan dalam jabatan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1) Pelatihan dalam Jabatan yang bersifat Umum;

yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk tenaga kerja baik pada tingkat manajer puncak, manajer menengah, dan manajer bawah maupun para pekerja lapangan. Biasanya materi yang disampaikan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkup pekerjaan dengan tujuan agar tenaga kerja mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Misalnya pendidikan dan pelatihan pimpinan (Diklatpim) yang disebut juga diklat struktural..

2) Pelatihan dalam jabatan yang bersifat Khusus;

yaitu pelatihan dalam jabatan yang diselenggarakan untuk para tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan akibat adanya inovasi baru atas segala sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mampu mempergunakan dan mengoperasikan sarana dan prasarana tersebut. Misalnya dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan fungsional.

#### **4. Tujuan Dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

##### **a. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam 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-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Siswanto (2002:60), tujuan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- 1) Menambah pengetahuan pegawai.
- 2) Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
- 3) Mengubah dan membentuk sikap pegawai.

- 4) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
- 5) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
- 6) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
- 7) Mempertinggi stabilitas pegawai.

#### **b. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Siswanto (2002:60), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai;
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai;
- 3) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik;
- 4) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri;

Menurut Siswanto (2002 : 212), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Peningkatan Keahlian Kerja
- 2) Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran, serta perpindahan Tenaga Kerja
- 3) Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan, dan Peningkatan Pemeliharaan terhadap alat-alat kerja
- 4) Peningkatan Produktivitas Kerja

### c. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya . Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Soekidjo (2003:37), pada garis besarnya dibedakan ada dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

#### 1) Metode *On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru.

Menurut Handoko (2000:112), metode "*on-the-job site*" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode latihan ini dirasa lebih

ekonomis karena pegawai langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan hanya simulasi sehingga tidak memerlukan waktu khusus.

Metode - metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

a) Pembekalan (*Coaching*)

Pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

b) Rotasi Jabatan

Pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.

c) Penugasan Sementara

Di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

d) Magang (*Apprenticeship training*)

Pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggaraan *on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Menurut Moenir (1983:165-166), keuntungannya adalah :

- a. Biaya dapat ditekan serendah mungkin. Karena tidak perlu mengeluarkan biaya sewa tempat dan peralatan yang digunakan.
- b. Tidak diperlukan masa penyesuaian atau pengenalan terhadap pengajar, teman maupun lingkungan.
- c. Telah terjalin komunikasi yang baik antar peserta dan pengajar sehingga dapat dijamin adanya kelancaran program pelatihan.

Kelemahannya adalah :

- a) Tidak mudah memperoleh pengajar dari dalam karena adanya keterbatasan kemampuan atau waktu
- b) Jumlah peserta harus memenuhi rasio yang menguntungkan.
- c) Sulitnya mengatur waktu belajar, artinya banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan.

## 2) Metode *Off The Job Site* ( di luar pekerjaan)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya.

Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

### 1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan

keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti.

Yang termasuk teknik ini antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Diskusi Kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukarmenukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan.
- d) Teknik pemodelan perilaku adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam video tape.
- e) Teknik magang ialah pengiriman karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju baik secara kelompok maupun perorangan. Mereka mempelajari teori-teori dan langsung mempraktikkan di bawah pengawasan, hal-hal baru,

keterampilan baru yang harus mereka terapkan di dalam organisasi tersebut.

## 2) Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Metode-metode simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat;
- b) Studi kasus (*case study*), di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Kasus atau masalah yang diberikan merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus bisa membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami;
- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka

oleh pelatih. Metode permainan peran (*role playing*) dapat diartikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diperankan secara spontan;

- d) Teknik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam macam persoalan kepada para peserta. Dengan kata lain, peserta diberi suatu basket atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang diatasi. Kemudian peserta pendidikan dan pelatihan diminta untuk memecahkan masalahmasalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya. Seperti halnya penyelenggaraan *on the job site*, penyelenggaraan *off the job site* juga ada keuntungannya dan kelemahannya.

Menurut Moenir (1983:166-167), Keuntungannya adalah :

- a) Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- b) Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- c) Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- d) Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat

memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah :

- a) Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan.
- b) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

#### **d. Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan**

Dalam melaksanakan pengembangan pegawai, ada beberapa kendala-kendala yang harus dihadapi organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:85-86) kendala-kendala pengembangan yang dapat menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

##### 1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

##### 2) Pelatih

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat.

### 3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

### 4) Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

### 5) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

## **3. Pengertian Kualitas Keterampilan Kerja**

Menurut Gaspersz dalam Sinambela (2006:6) mengemukakan bahwa pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok:

- a. Kualitas terdiri atas sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung, maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan kepuasan atas pengguna jasa;
- b. Kualitas terdiri atas segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

Agar pelayanan publik yang di berikan berkualitas tentu saja kedua kualitas di maksud harus di penuhi. Negara berkembang umumnya tidak dapat di memenuhi kedua kualitas tersebut sehingga pelayanan publiknya menjadi kurang memuaskan.

Menurut Dadang Julianta dalam Sinambela ( 2006:7) mengemukakan berbagai hambatan dalam pengembangan sistem manajemen kualitas, antara lain:

- 1) Ketiadaan komitmen dari manajemen.
- 2) Ketiadaan pengetahuan dan kekurangan pahaman tentang manajemen kualitas bagi aparatur yang bertugas melayani.
- 3) Ketidakmampuan aparatur mengubah kultur yang mempengaruhi kualitas manajemen pelayanan publik.
- 4) Ketidak tepatan perencanaan manajemen kualitas yang di jadikan pedoman dalam pelayanan publik.
- 5) Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan belum dioptimalkan.
- 6) Ketidak sesuaian antara struktur organisasi dengan kebutuhan.
- 7) Ketidak cukupan sumber daya dan dana.
- 8) Ketidak tepatan dlam memberikan perhatian pada pelanggan, baik internal maupun eksternal.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan kualitas adalah suatu keadaan yang di berikan dan dilakukan dengan baik dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memperoleh hasil kerja dengan sebaik-baiknya.

Keterampilan kerja adalah suatu sikap dan kemampuan teknis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh bakat, minat dan semangat kerja dalam upaya memenuhi hasil kerja yang diharapkannya. Untuk itu dapat memenuhi hasil kerja yang sebaik-baiknya diperlukan keterampilan kerja yang memiliki kualitas yang baik,

#### **4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai**

Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal.

Pengaruh pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah meningkatkan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan

meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam menentukan metode penelitian, terlebih dahulu yang perlu diketahui adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian, serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan penelitian untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada narasumber/key informan.

#### **B. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep berdasarkan judul penelitian ini yaitu sebagaimana tergambar dalam gambar pada halaman berikut ini:

Gambar 3.1

**KERANGKA KONSEP  
PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA**



Gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa ada proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja yang kajiannya meliputi, tujuan & sasaran Diklat, prosedur & metoda Diklat, sarana dan fasilitas pelaksanaan Diklat didukung oleh tanggung jawab, minat, bakat, semangat pegawai dalam bekerja, serta adanya

pembinaan/pengembangan karier pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas keterampilan kerja guna tercapainya produktivitas kerja.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa dalam kajian atau analisis proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai secara garis besar dalam dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

## KAJIAN/ANALISIS PROSES PELAKSANAAN DIKLAT KERJA PEGAWAI

NO	DEFINISI KONSEP	KATEGORISASI	KET
	<p>a. Pelaksanaan yaitu upaya untuk untuk menjadikan rencana menjadi kenyataan;</p> <p>b. Pendidikan dan Pelatihan Kerja yaitu proses pemberian pengetahuan dan keterampilan;</p> <p>c. Kualitas yaitu suatu keadaan yang dilakukan dengan baik dan bertanggungjawab;</p> <p>d. Keterampilan kerja pegawai yaitu suatu sikap dan kemampuan teknis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh bakat, minat dan semangat kerja..</p>	<p>a. Adanya Tujuan dan Sasaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat pegawai)</p> <p>b. Adanya Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat;</p> <p>c. Adanya sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan Diklat kerja;</p> <p>d. Adanya tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas.</p> <p>e. Adanya proses pembinaan dan pengembangan pegawai.</p>	

### **C. Defenisi Konsep**

Berdasarkan uraian di atas digunakan definisi konsep pemikiran untuk mempersempit penelitian yang akan diteliti yaitu :

- a. Pelaksanaan adalah upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap pegawai/karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Pendidikan dan Pelatihan Kerja adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- c. Kualitas adalah suatu keadaan yang di berikan dan dilakukan dengan baik dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memperoleh hasil kerja dengan sebaik-baiknya.
- d. Keterampilan kerja adalah suatu sikap dan kemampuan teknis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh bakat, minat dan semangat kerja dalam upaya memenuhi hasil kerja yang diharapkannya.

### **D. Kategorisasi**

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui dengan jelas apa yang dapat menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut.

Adapun kategorisasi dari variabel penelitian ini adalah:

- a. Adanya Tujuan dan Sasaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat pegawai);
- b. Adanya Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat;
- c. Adanya sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja;
- d. Adanya tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas.
- e. Adanya proses pembinaan dan pengembangan pegawai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Studi Lapangan (*Field Research*) :

Studi lapangan dapat dilakukan dengan menggunakan teknik:

Wawancara.

- b. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan yang ada yang diteliti dan diperoleh dari buku.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Moleong (2006:103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urusan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Analisis keseluruhan dilakukan dengan peringkasan data yaitu menseleksi data, disederhanakan, dan diambil makna utamanya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui pengumpulan data lalu kemudian akan diinterpretasikan sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan uraian deskriptif.

### **G. Narasumber**

Narasumber merupakan seseorang yang dapat memberikan beberapa informasi kepada penulis tentang pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam peningkatan kualitas keterampilan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Sebagai Narasumber dalam penelitian ini adalah :

1. Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang;.
2. 4 (empat) orang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

### **H. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang

Waktu Penelitian adalah bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017.

### **I. Deskripsi Lokasi Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan lembaga Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh

Tamiang yang berlokasi di jalan Ir. H. Juanda Nomor 69 Karang Baru tepatnya berada dilingkungan kompleks perkantoran pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang, dengan jumlah pegawai seluruhnya 72 orang pegawai negeri sipil dan pegawai honor (Pegawai Tidak Tetap) dan dibagi kedalam beberapa unit kerja yang bersifat struktural dan non-struktural termasuk Jabatan Fungsional Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Kondisi kantor Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang cukup baik dengan sarana prasarana yang cukup baik dengan lingkungan yang mendukung baik kebersihan dan kelengkapan alat-alat kantor.

Adapun rumusan Visi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yaitu :

“Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Aceh Tamiang Lahir dan Batin Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dengan Menjalankan Syariat Islam Secara Kaffah”

Sedangkan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang adalah:

- a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia ( SDM ) dengan menyediakan fasilitas Pendidikan yang berkualitas dan terjangkau;
- b. Meningkatkan Infrastruktur dalam Kabupaten Aceh Tamiang;
- c. Meningkatkan Perekonomian Rakyat;
- d. Memanfaatkan potensi Sumber Daya Alam ( SDA ) berwawasan lingkungan;
- e. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah ;

- f. Meningkatkan Pemahaman dan Pengalaman Syariat Islam yang benar melalui dakwah – dakwah Islamiyah dan lain – lain ;
- g. Meningkatkan Sektor Pertanian dan Perkebunan
- h. Memberdayakan Sumber Daya Hutan secara optimal melalui peningkatan produksi hasil hutan;
- i. Meningkatkan Kualitas Kesehatan Masyarakat;
- j. Mengupayakan kestabilan politik;
- k. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah
- l. Meningkatkan pelayanan air bersih yang berkualitas dan kuantitas;
- m. Meningkatkan pengawasan untuk mengatasi KKN baik bagi aparatur tingkat Kabupaten maupun tingkat Desa;
- n. Mengusahakan lapangan kerja bagi masyarakat secara bertahap;
- o. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan unsur muspida dalam Kabupaten Aceh Tamiang.

## **2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

- a. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi
  - 1) Dinas Pertanian dan Peternakan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah .
  - 2) Dinas Pertanian dan Peternakan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang pertanian dan peternakan.
  - 3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud) di atas, Dinas Pertanian dan Peternakan menyelenggarakan fungsi :

- a) perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian dan peternakan;
- b) pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pertanian dan peternakan;
- c) pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, peralatan/perlengkapan dan organisasi dinas;
- d) pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas (UPTD).

b. Struktur/Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang secara hirarkhis terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat;
- 3) Bidang Produksi dan Perlindungan Tanaman;
- 4) Bidang Usaha Tani dan Pengembangan Lahan;
- 5) Bidang Produksi dan Perlindungan Ternak;
- 6) Bidang Kesehatan Hewan dan Kesmavet;
- 7) Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas Pertanian berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sehingga untuk menyelenggarakan/ / melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas Pertanian mempunyai fungsi :

- 1) Memimpin dan membina dinas dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang – undangan dan kebijakan pemerintah daerah;
- 2) Menyiapkan kebijakan umum daerah dibidang Pertanian
- 3) Menetapkan kebijakan teknis dibidang Pertanian yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati;
- 4) Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan instansi dan /atau lembaga lainnya dibidang Pertanian.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Dinas Pertanian mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan pengendalian urusan ketatausahaan dinas;
- 2) Pelaksanaan pengendalian penyusunan program kerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;
- 3) Perumusan kebijakan teknis dibidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 4) Pelaksanaan pengendalian data dan informasi dibidang produksi dan perlindungan, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 5) Pengendalian penyusunan Program kerja tahunan dibidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;

- 6) Pengendalian penyusunan standar pelayanan dalam bidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlingan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 7) Pengembangan pengkajian penerapan teknologi anjuran dibidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan penegmbangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 8) Pelaksanaan pengawasan dibidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 9) Pelaksanaan Pegawasan, pengendalian dan pemantauan terhadap pelayanan perizinan dibidang produksi dan perlindungan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 10) Pengkoordinasian bimbingan teknis dibidang produksi dan perlingan tanaman, usaha tani dan pengembangan lahan, produksi dan perlindungan ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- 11) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi dan/ atau lembaga terkait lainnya dibidang Pertanian dan Pertenakan; dan
- 12) Pelaksanaan tugas – tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sebagaimana tergambar dalam halaman berikut ini :



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Data yang penulis sajikan dalam sub-bab ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan para nara sumber di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yaitu yang meliputi :

##### 1. Data Keadaan Pegawai Negeri Sipil

Keadaan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan dinas tersebut yang berjumlah 48 orang, yang kalau dirinci berdasarkan Jabatan eselon, Golongan/ruang kepangkatan, berdasarkan pendidikan, berdasarkan usia dan kegenderan adalah sebagai berikut;

**Tabel 4.1**

**Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan  
Eselonisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

Eselon Jabatan Struktural	Jumlah	Presentase
II.b	1	1,4 %
III.a	5	6,9%
IV.a	15	20,8%
PNS Pelaksana (Non-Struktural)	51	70,9%
	72	100%

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tahun 2016

Adapun keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kepangkatan,  
Golongan/ Ruang sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kepangkatan,  
Golongan/Ruang pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

Golongan/Ruang	Jumlah	Presentase
IV/b	1	1,4 %
IV/a	6	8,3 %
III/d	16	22,2 %
III/c	10	13,9%
III/b	8	11,1 %
III/a	12	16,7%
II/d	-	-
II/c	11	15,3 %
II/b	2	2,8 %
II/a	4	5,6 %
I/c	1	1,4 %
I/a	1	1,4 %
	72	100%

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tahun 2016

Adapun keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pendidikan formal

sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan tingkat Pendidikan Formal**

No	Jabatan	Pendidikan					
		SLTA		S1		S2	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1.	Jabatan Struktural	1	1,4%	19	26,3%	1	1,4%
2.	Jabatan Non Struktural	19	26,3%	32	44,4%	-	-
<b>JUMLAH</b>		20	27,9%	51	70,7%	1	1,4%

Sumber : Hasil penelitian di Dinas Pertanian Kab. Aceh Tamiang Tahun 2016.

Adapun keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur pada Dinas  
Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

No	Usia / Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	22	30,6 %
2	31-40 tahun	31	43,1 %
3	41-50 tahun	12	16,7 %
4	51 tahun keatas	7	9,6 %
		72	100 %

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tahun 2016

Adapun keadaan Pegawai Negeri berdasarkan Kegenderan sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**

**Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	48	66,7 %
Perempuan	24	33,3 %
	72	100%

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tahun 2016

**2. Data Keadaan Nara Sumber**

Keadaan Nara sumber sebagai Responden dalam penelitian dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan dinas tersebut yang berjumlah 5 orang, yang kalau dirinci berdasarkan Jabatan eselon, Golongan/ruang kepangkatan, berdasarkan pendidikan, berdasarkan usia dan kegenderan adalah sebagai berikut;

**Tabel 4.6**

**Keadaan Nara sumber berdasarkan Eselon dan Kepangkatan/ Golongan/Ruang pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

No	Nama Narasumber	Eselon	Golongan/ Ruang	Jumlah	%
1	Supiaro, S.Pl, M.M	III.a	IV/b	1	20 %

2	Drh.Eka Fitria	-	III/c	1	20 %
3	Deddy Anwar, SP	-	III/b	1	20 %
4	Zulkfitria, AMd	-	II/c	1	20 %
5	Fadil	-	II/c	1	20 %
Jumlah				5	100%

Sumber : Hasil Penelitian di Dinas Pertanian Aceh Tamiang Tahun 2017

Adapun keadaan Nara sumber berdasarkan usia/umur dan Jenis Kelamin adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

**Keadaan Nara sumber berdasarkan Usia/Umur dan Jenis/  
Kelamin pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

No	Nama Narasumber	Usia/Umur	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Supiaro, S.PI, M.M	53Tahun	Laki-laki	1	20 %
2	Drh.Eka Fitria	30 Tahun	Perempuan	1	20 %
3	Deddy Anwar, SP	35Tahun	Laki-laki	1	20 %
4	Zulkfitria, AMd	33 Tahun	Laki-laki	1	20 %
5	Fadil	38 Tahun	Laki-laki	1	20 %
Jumlah				5	100%

Sumber : Hasil Penelitian di Dinas Pertanian Aceh Tamiang Tahun 2017

Adapun keadaan Nara sumber berdasarkan Pendidikan Formal dan Non-Formal (Diklat) adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**

**Keadaan Nara sumber berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal dan Non-Formal (Diklat) pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang**

No	Nama Narasumber	Pendidikan Formal	Pendidikan Non Formal (Diklat)	Jumlah	%
1	Supiaro, S.PI, M.M	S2	Diklat Pim III	1	20 %
2	Drh.Eka Fitria	S1	Adumla	1	20 %
3	Deddy Anwar, SP	S1	Adumla	1	20 %
4	Zulkfitria, AMd	SM	Adumla	1	20 %
5	Fadil	SLTA	Adum	1	20 %
Jumlah				5	100%

Sumber : Hasil Penelitian di Dinas Pertanian Aceh Tamiang Tahun 2017

### 3. Data Hasil Wawancara

Data hasil wawancara di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang penulis sajikan dalam hal ini adalah data dari hasil wawancara dengan para Narasumber yang nantinya akan dianalisis pada sub bab Pembahasan.

Adapun data hasil wawancara dengan para nara sumber meliputi data-data sebagai berikut:

#### a. Adanya Tujuan dan Sasaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat pegawai)

Dari hasil wawancara pada hari selasa tanggal 21 Pebruari 2017 pukul

09.15 wib, dengan bapak Supiarno, S.Pt, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang apa yang menjadi target/sasaran yg hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai),, beliau mengatakan bahwa yang menjadi target/sasaran yg hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang harus dimiliki pegawai dilingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Disamping itu juga sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mengarahkan perilaku individu para pegawai dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang Program apa saja yang dilaksanakan Pemerintah Daerah dalam mengupayakan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai), beliau mengatakan bahwa Program yang telah dilaksanakan pemerintah Daerah melalui lembaga Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Aceh Tamiang adalah antara lain program Orientasi Tugas yaitu pelatihan kerja yang ditujukan untuk memudahkan pegawai melakukan tugasnya agar dalam menghadapi cara kerja bisa menyesuaikan dengan sistem kerja yang berlaku, sehingga para pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Ibu Drh. Eka Fitria salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada hari Selasa tanggal 21 Pebruari 2017 pukul 14.00 wib yaitu pertanyaan tentang. apakah pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai) , beliau mengatakan bahwa pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja, karena pimpinan dilingkungan dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang senantiasa dalam setiap ada kesempatan Rapat Staf, Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang menginformasi kan tentang arti pentingnya Diklat dan tujuan serta sasarnya terutama dalam upaya mewujudkan Visi Misi Dinas Pertanian. Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaaan tentang bagaimana pendapat/tanggapan pegawai terhadap tujuan dan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai), beliau juga mengatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap tujuan dan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja sangat baik, bahkan sering terjadi persaingan dalam hal pegawai untuk mengikuti program Diklat Kerja.

**b. Adanya Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat;**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 21 Pebruari 2017 pukul 09.15 wib, dengan bapak Supiarno, S.Pt, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai apakah sudah memenuhi harapan pegawai, beliau

mengatakan bahwa Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai sudah memenuhi harapan pegawai, karena prosedur dan metode dalam pelaksanaan Diklat telah diatur dan ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini tentu saja sudah memenuhi harapan pegawai yang akan mengikuti Diklat Kerja, Sehingga beliau juga mengatakan bahwa dalam melaksanakan Diklat Kerja sudah ada kebijakan tentang Prosedur dan Metoda yang menjadi pedoman bagi setiap Instansi Pemerintah (SKPD) dalam melaksanakan Diklat Pegawai dan juga kebijakan tentang proses penyelenggaraan Diklat kerja yang akan dilaksanakan oleh setiap Instansi pemerintah daerah dilingkungan Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian dari hasil wawancara dengan bapak Deddy Anwar, SP salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada hari Rabu tanggal 22 Pebruari 2017 mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan pertanyaan tentang Pendapat/tanggapan pegawai tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai, beliau mengatakan bahwa tanggapan pegawai tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai cukup baik dan sangat menerima prosedur dan metode pelaksanaan Diklat Kerja, dan hal ini sudah memenuhi harapan yang diinginkan pegawai dalam proses penyelenggaraan Diklat Kerja pegawai.

**c. Adanya sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja;**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 21 Februari 2017 pukul 09.15 wib, dengan bapak Supiarno, S.PI, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang adanya bantuan/dukungan pengadaan sarana dan fasilitas kerja dari pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas keterampilan kerja, beliau mengatakan bahwa memang ada bantuan atau dukungan sarana dan fasilitas kerja dari pemerintah daerah yang disalurkan melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; Kemudian dalam kaitannya dengan pengawasan dan pengendalian sarana dan fasilitas kerja dalam memberikan pelayanan dan pembinaan pelaksanaan Diklat Kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah melalui pengawasan internal yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Daerah (Inspektoral Daerah) Kabupaten Aceh Tamiang.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan bapak Zulfitria, AMd salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada hari Rabu tanggal 22 Februari 2017 pukul 14.00 wib, yang berkaitan dengan pertanyaan tentang kondisi sarana dan prasana serta fasilitas kerja yang digunakan selama ini dalam pelaksanaan Diklat Kerja sudah memenuhi harapan pegawai, beliau mengatakan bahwa kondisi sarana dan prasana serta fasilitas kerja yang digunakan selama ini dalam pelaksanaan Diklat Kerja sudah memenuhi harapan para pegawai terutama sebagai peserta Diklat Kerja, dan tentang penggunaan sarana dan

fasilitas kerja yang tersedia di kantor Dinas Pertanian memang pada umumnya sudah memenuhi kebutuhan peserta Diklat Kerja.

**d. Adanya tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas.**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 21 Pebruari 2017 pukul 09.15 wib, dengan bapak Supiarno, S.Pt, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas dengan adanya pelaksanaan Diklat, beliau mengatakan bahwa dengan adanya diklat kerja maka pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan pada umumnya para pegawai memiliki semangat kerja yang baik. Adapun upaya Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kualitas keterampilan kerja pegawai adalah lebih banyak melakukan diklat teknis fungsional, yaitu antara lain seperti pendidikan dan pelatihan keselamatan kerja, pendidikan dan pelatihan pengenalan lingkungan kerja. Selanjutnya beliau juga mengatakan bahwa dalam pelaksanaan Diklat dilingkungan Dinas Pertanian tidak ada hambatan dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan bapak Zulfitria, AMd salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada hari Rabu tanggal 22 Pebruari 2017, yang berkaitan dengan pertanyaan tentang adanya model/metoda dalam pelaksanaan

Diklat kerja yang sesuai dengan minat, bakat, serta semangat kerja pegawai, beliau mengatakan bahwa model atau metoda dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja biasanya sudah disesuaikan dengan minat, bakat, serta semangat kerja pegawai yang ada di lingkungan dinas Pertanian sehingga para pegawai dalam mengikuti Diklat kerja sudah dapat menyesuaikan diri dalam pelaksanaannya.

**e. Adanya proses pembinaan dan pengembangan pegawai.**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 21 Pebruari 2017 pukul 09.15 wib, dengan bapak Supiarno, S.Pt, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang kemampuan atau kinerja para pegawai setelah adanya pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, beliau mengatakan bahwa kemampuan para pegawai setelah diadakan pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang pada umumnya pegawai telah memiliki kinerja, dan mereka (para pegawai) sudah dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang disiplin dan tanggung jawab pegawai Dinas Pertanian setelah dilakukannya pembinaan dan pengembangan pegawai sudah cukup baik, pegawai sudah merasa bahwa pekerjaan yang dilaksanakannya bukan merupakan beban kerja. Selanjutnya mengenai pertanyaan apakah kinerja pegawai Dinas Pertanian sudah sesuai dengan tuntutan tugas setelah dilaksanakan pembinaan dan pengembangan

pegawai, beliau mengatakan bahwa kinerja para pegawai dilingkungan Dinas Pertanian sudah sesuai dengan tuntutan tugas yang harus dilaksanakannya.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan bapak Fadil salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada hari Rabu tanggal 22 Pebruari 2017, yang berkaitan dengan pertanyaan tentang apakah ada kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai Dinas Pertanian, beliau mengatakan bahwa memang sudah ada kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan yang akan diuraikan dalam Sub Bab ini merupakan analisis data dari hasil wawancara dengan para Narasumber sebagaimana telah disajikan pada sub bab terdahulu.

### **1. Pembahasan tentang Tujuan dan Sasaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat pegawai);**

Sebagaimana telah diuraikan pada subbab hasil wawancara bahwa dari hasil wawancara dengan bapak Supiarno, S.Pt, M.M sebagai Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang yang menjadi target/sasaran yg hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai), dan beliau mengatakan bahwa yang menjadi target/sasaran yg hendak dicapai dalam

pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai di lingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Disamping itu juga sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mengarahkan perilaku individu para pegawai dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan sasaran yang hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja memang pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan, sehingga visi dan misi dinas Pertanian akan mudah tercapai.

Kemudian dalam kaitannya program yang dilaksanakan Pemerintah Daerah dalam mengupayakan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai), bahwa Program yang telah dilaksanakan pemerintah Daerah telah dilakukan melalui lembaga Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Aceh Tamiang adalah antara lain program Orientasi Tugas yaitu pelatihan kerja yang ditujukan untuk memudahkan pegawai melakukan tugasnya agar dalam menghadapi cara kerja bisa menyesuaikan dengan sistem kerja yang berlaku, sehingga para pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Dalam pelaksanaan tugas memang pegawai perlu memahami betul tentang apa yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang hendak

dicapai, sehingga dengan adanya program orientasi tugas, pegawai akan mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan kerjanya.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tentang pertanyaan yang berkaitan dengan pengetahuan pegawai tentang tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja, dijelaskan bahwa pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja, karena pimpinan dilingkungan dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang senantiasa dalam setiap ada kesempatan Rapat Staf, Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang menginformasikan tentang arti pentingnya Diklat dan tujuan serta siklus terutama dalam upaya mewujudkan Visi Misi Dinas Pertanian. Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang bagaimana pendapat/tanggapan pegawai terhadap tujuan dan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat Kerja pegawai), beliau juga mengatakan bahwa tanggapan pegawai terhadap tujuan dan sasaran pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja sangat baik, bahkan sering terjadi persaingan dalam hal pegawai untuk mengikuti program Diklat Kerja.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan apakah pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja yang pada hakekatnya pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah mengetahui tentang tujuan dan sasaran dilaksanakannya

Diklat Kerja, sudah seharusnya pimpinan menginformasi hal tersebut kepada para pegawai, sehingga pegawai akan termotivasi untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam pelaksanaan Diklat Kerja pegawai, sangat ditentukan oleh adanya proses penentuan sasaran yg hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dilingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Disamping itu juga sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mengarahkan perilaku individu para pegawai dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

## **2. Pembahasan tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan**

### **Diklat;**

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai sudah memenuhi harapan pegawai, dimana dijelaskan bahwa Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai sudah memenuhi harapan pegawai, karena prosedur dan metode dalam pelaksanaan Diklat telah diatur dan ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, hal

ini tentu saja sudah memenuhi harapan pegawai yang akan mengikuti Diklat Kerja, Sehingga beliau juga mengatakan bahwa dalam melaksanakan Diklat Kerja sudah ada kebijakan tentang Prosedur dan Metoda yang menjadi pedoman bagi setiap Instansi Pemerintah (SKPD) dalam melaksanakan Diklat Pegawai dan juga kebijakan tentang proses penyelenggaraan Diklat kerja yang akan dilaksanakan oleh setiap Instansi pemerintah daerah dilingkungan Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian dari hasil wawancara salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan pertanyaan tentang Pendapat/ tanggapan pegawai tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai, beliau mengatakan bahwa tanggapan pegawai tentang Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai cukup baik dan sangat menerima prosedur dan metode pelaksanaan Diklat Kerja, dan hal ini sudah memenuhi harapan yang diinginkan pegawai dalam proses penyelenggaraan Diklat Kerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memenuhi harapan dalam pelaksanaannya, karena memang secara konseptual ditegaskan bahwa Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk

mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Karena itu prosedur dan metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memenuhi harapan dalam pelaksanaannya, karena memang secara konsepsi ditegaskan bahwa Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Karena itu prosedur dan metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai.

### **3. Pembahasan tentang sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja;**

Dari hasil wawancara Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang adanya bantuan/dukungan pengadaan sarana dan fasilitas kerja dari pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualitas keterampilan kerja, dijelaskan bahwa memang ada bantuan atau dukungan sarana dan fasilitas kerja dari pemerintah daerah yang disalurkan melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; Kemudian dalam kaitannya dengan pengawasan dan pengendalian

sarana dan fasilitas kerja dalam memberikan pelayanan dan pembinaan pelaksanaan Diklat Kerja yang dilakukan oleh pemerintah daerah melalui pengawasan internal yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Daerah (Inspektoral Daerah) Kabupaten Aceh Tamiang. Kemudian dari hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tentang kondisi sarana dan prasana serta fasilitas kerja yang digunakan selama ini dalam pelaksanaan Diklat Kerja sudah memenuhi harapan pegawai, juga dijelaskannya bahwa kondisi sarana dan prasana serta fasilitas kerja yang digunakan selama ini dalam pelaksanaan Diklat Kerja sudah memenuhi harapan para pegawai terutama sebagai peserta Diklat Kerja, dan tentang penggunaan sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di kantor Dinas memang pada umumnya sudah memenuhi kebutuhan peserta Diklat Kerja.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang oleh Pejabat Dinas Pertanian dijelaskannya sudah memadai. Hal ini tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Diklat kerja, sehingga akuntabilitas kinerja pelaksanaan Diklat kerja dapat dipertanggung jawabkan. Karena bagaimanapun pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja (diklat kerja) adalah peningkatan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu,

pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai yang didukung sarana dan fasilitas yang memadai. Dengan peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan dan hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam hal sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kerja dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang oleh pejabat pemerintah daerah dilingkungan dinas Pertanian dijelaskannya sudah memadai. Hal ini tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Diklat kerja, sehingga akuntabilitas kinerja pelaksanaan Diklat kerja dapat dipertanggung jawabkan. Karena bagaimanapun pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja (diklat kerja) adalah peningkatan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi

pemerintah. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan dan hasil kerja dapat dipertanggung jawabkan.

#### **4. Pembahasan tentang tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas.**

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas dengan adanya pelaksanaan Diklat, dimana dijelaskan bahwa dengan adanya diklat kerja maka pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan pada umumnya para pegawai memiliki semangat kerja yang baik. Adapun upaya Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kualitas keterampilan kerja pegawai adalah lebih banyak melakukan diklat teknis fungsional, yaitu antara lain seperti pendidikan dan pelatihan keselamatan kerja, pendidikan dan pelatihan pengenalan lingkungan kerja. Selanjutnya Sekretaris Dinas Pertanian juga mengatakan bahwa dalam pelaksanaan Diklat dilingkungan Dinas Pertanian tidak ada hambatan dalam pelaksanaannya. Sedangkan dari hasil wawancara dengan salah seorang

Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang tentang pertanyaan yang berkaitan dengan model /metoda dalam pelaksanaan Diklat kerja yang sesuai dengan minat, bakat, serta semangat kerja pegawai, dijelaskannya bahwa model atau metoda dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja biasanya sudah disesuaikan dengan minat, bakat, serta semangat kerja pegawai yang ada di lingkungan dinas Pertanian sehingga para pegawai dalam mengikuti Diklat kerja sudah dapat menyesuaikan diri dalam pelaksanaannya.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang bahwa pada dasarnya tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas merupakan modal dasar dalam meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan tugas, apalagi kalau didukung dengan minat dan semangat kerja yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada dasarnya bahwa tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas merupakan modal dasar dalam meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan tugas, apalagi kalau didukung dengan minat dan semangat kerja yang baik.

## **5. Pembahasan tentang proses pembinaan dan pengembangan pegawai.**

Dari hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang kemampuan atau kinerja para pegawai setelah adanya pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, dijelaskan bahwa kemampuan para pegawai setelah diadakan pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang pada umumnya pegawai telah memiliki kinerja, dan mereka (para pegawai) sudah dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang disiplin dan tanggung jawab pegawai Dinas Pertanian setelah dilakukannya pembinaan dan pengembangan pegawai sudah cukup baik, dimana pegawai sudah merasa bahwa pekerjaan yang dilaksanakannya bukan merupakan beban kerja. Selanjutnya mengenai pertanyaan apakah kinerja pegawai Dinas Pertanian sudah sesuai dengan tuntutan tugas setelah dilaksanakan pembinaan dan pengembangan pegawai, dijelaskannya bahwa kinerja para pegawai dilingkungan Dinas Pertanian sudah sesuai dengan tuntutan tugas yang harus dilaksanakannya.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai (PNS) Non Struktural dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh tentang pertanyaan yang berkaitan dengan apakah ada kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai Dinas Pertanian, dijelaskannya

bahwa memang sudah ada kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan proses pembinaan dan pengembangan pegawai, terutama dalam hal kemampuan atau kinerja para pegawai setelah adanya pembinaan dan pengembangan pegawai serta dengan adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, sebagaimana dijelaskan oleh pegawai pada dinas tersebut bahwa memang sudah ada kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan ketentuan bahwa memang kebijakan pembinaan dan pengembangan pegawai adalah kewenangan pemerintah daerah yang secara fungsional pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai, terutama dalam hal dalam upaya meningkatkan kemampuan atau kinerja para pegawai setelah adanya pembinaan dan pengembangan pegawai serta dengan adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Dimana dalam ketentuannya bahwa kebijakan pembinaan dan pengembangan pegawai adalah kewenangan pemerintah daerah yang secara

fungsional pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam pelaksanaan Diklat Kerja pegawai, sangat ditentukan oleh adanya proses penentuan sasaran yg hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dilingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Disamping itu juga sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu mengarahkan perilaku individu para pegawai dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat Kerja pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memenuhi harapan dalam pelaksanaannya, karena memang secara konsepsi ditegaskan bahwa Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Karena itu prosedur dan metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai.

3. Sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang oleh Pejabat pemerintah daerah dijelaskannya sudah memadai. Hal ini tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Diklat kerja, sehingga akuntabilitas kinerja pelaksanaan Diklat kerja dapat dipertanggung jawabkan. Karena bagaimanapun pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja (diklat kerja) adalah meningkatkan kualitas pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan dan hasil kerja dapat dipertanggung jawabkan.
4. Dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai, terutama dalam hal upaya meningkatkan kemampuan atau peningkatan kinerja para pegawai setelah adanya pembinaan dan pengembangan pegawai serta dengan adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. karena dalam ketentuannya bahwa kebijakan pembinaan dan pengembangan pegawai adalah kewenangan pemerintah daerah yang secara fungsional pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

## **B. Saran-saran**

1. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai, perlu adanya proses penentuan sasaran yang hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja, terutama dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dilingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Disamping itu juga sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu adanya proses pengarahan perilaku individu para pegawai dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Sarana dan fasilitas dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang sudah memadai. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja penyelenggaraan Diklat kerja, agar akuntabilitas kinerja pelaksanaan Diklat kerja dapat dipertanggung jawabkan. Maka perlu adanya upaya yang sungguh dalam pelaksanaan Diklat Kerja pegawai, karena bagaimanapun pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja (diklat kerja) adalah meningkatkan kualitas

pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam peningkatan efektifitas kerja pegawai. Disamping itu pentingnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai saja, tetapi juga mampu memberikan keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kualitas kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai maka meningkat pula produktivitas dan efektifitas kerja pegawai. Peningkatan kualitas pegawai dari organisasi yang bersangkutan maka dapat memacu organisasi tersebut untuk lebih memperoleh keuntungan dan hasil kerja dapat dipertanggung jawabkan.

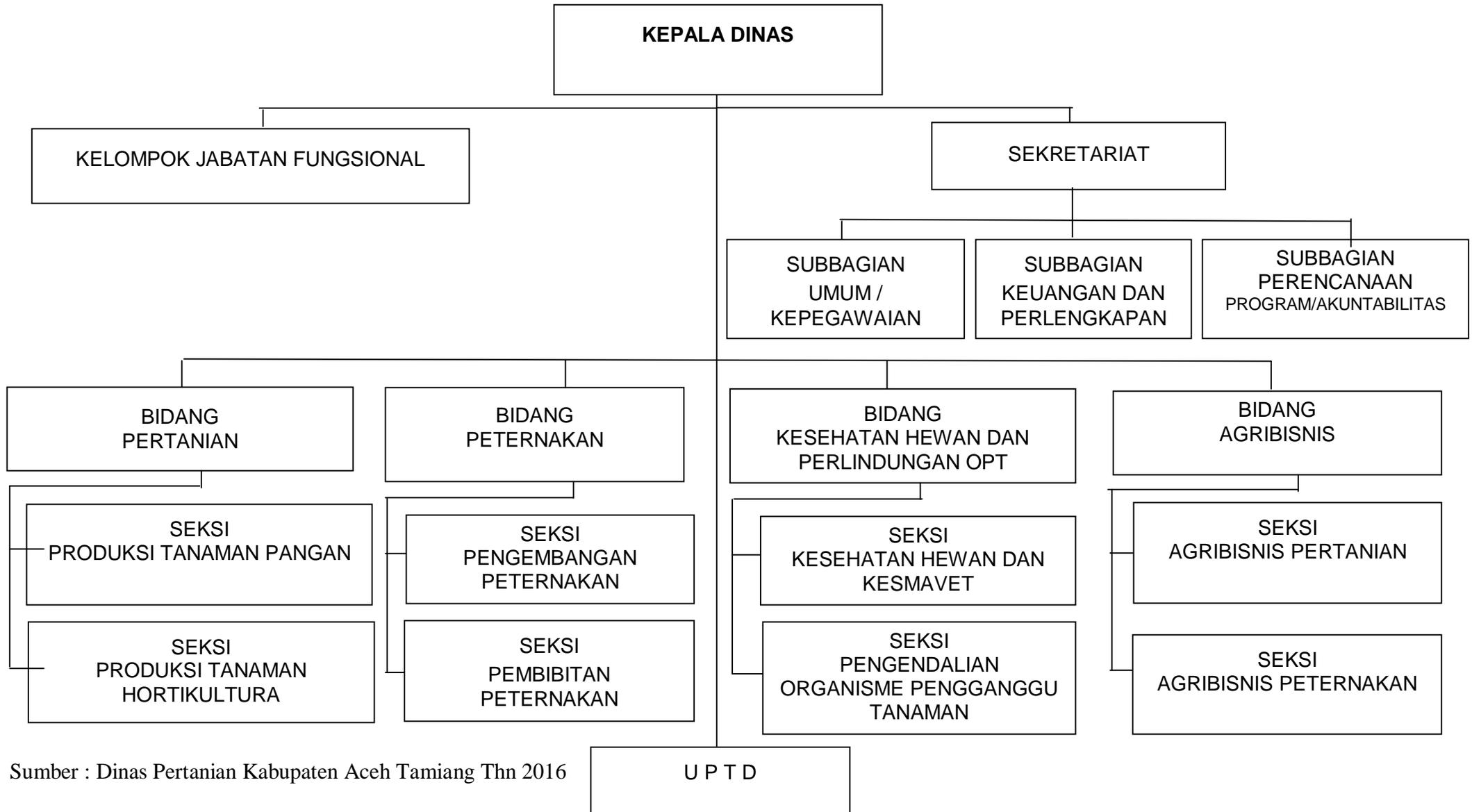
3. Dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai, terutama dalam hal upaya meningkatkan kemampuan atau peningkatan kinerja para pegawai perlu adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. karena dalam ketentuannya bahwa kebijakan pembinaan dan pengembangan pegawai adalah kewenangan pemerintah daerah yang secara fungsional pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai, terutama dalam hal upaya meningkatkan atau peningkatan kinerja para pegawai perlu adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Karena dalam

ketentuannya bahwa kebijakan pembinaan dan pengembangan pegawai adalah kewenangan pemerintah daerah yang secara fungsional pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Diklat dan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1980. *Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung..
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Edisi kedua*, yogyakarta, BPFE.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten: Indeks.
- Moenir, 1983. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodeologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Oemar, 2000. *Pengembangan Kurikulum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Sistem dan Prosedur)*. Bandung: Trigenda Karya.
- Rosidah, Sulistiyani, T, Ambar. 2003. *Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan*. Jogjakarta: BPFE
- Siagian, Sondang, P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak dkk, 2006: *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah, 1987. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto, 2002. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung : Alumni.
- Terry, George R, 1986: *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, IG, 2007 : *Manajemen Kepegawaian I*, Kanisius, Yogyakarta.

**BAGAN ORGANISASI DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN  
KABUPATEN ACEH TAMIANG**



Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang Thn 2016

**Tabel 4.9**

**Resume Hasil Penelitian**

<b>No Responden</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Kesimpulan Hasil Wawancara</b>
01, 02,	1. Adanya Tujuan dan Sasaran Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja (Diklat pegawai);	1. Adanya proses penentuan sasaran yang hendak dicapai dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dilingkungan Dinas Pertanian kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai Visi dan Misi serta tujuan organisasi Dinas Pertanian Kabupaen Aceh Tamiang
01, 03,	2. Adanya Prosedur dan Metoda dalam melaksanakan Diklat;	2. secara konsepsi ditegaskan bahwa Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek, kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja.

01, 04,	3. Adanya sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan Diklat kerja	3. Sarana dan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang yang oleh Pejabat pemerintah daerah dijelaskannya sudah memadai. Hal ini tentu saja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Diklat kerja, sehingga akuntabilitas kinerja pelaksanaan Diklat kerja dapat dipertanggung jawabkan.
01, 04,	4. Adanya tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas.	4. Tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tamiang pada dasarnya bahwa tanggung jawab, minat, bakat, semangat kerja dalam melaksanakan tugas merupakan modal dasar dalam meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan tugas, apalagi kalau didukung dengan minat dan semangat kerja yang baik.
01, 05	5. Adanya proses pembinaan dan pengembangan pegawai.	5. Adanya pembinaan dan pengembangan pegawai serta dengan adanya kebijakan pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengembangan pegawai di Dinas Pertanian, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.