

Pendidikan Pelatihan dan Bimbingan Teknis Bagi Aparatur Pemerintahan: Sebuah Analisis Kebutuhan di Pemerintah Kota Dumai

Budi Mulianto

Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Islam Riau

budi.ip@soc.uir.ac.id

Abstract

This study describes the analysis of the needs of training and education, and technical guidance for government officials in the municipality government of Dumai. This study find that there are 12 priority programs that must be implemented immediately by the Municipality Government of Dumai to its government officials. Some of them are training in the preparation of appropriate financial reports and training in the use of social media for government agencies. This is solely to improve the quality of the state apparatus which then leads to satisfying public services. This study uses the concept of human resource management and education and training for government officials. Qualitative research method is the method used in this study.

Keywords: *training and education, technical guidance, Dumai City*

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan mengenai analisis kebutuhan pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur pemerintahan di pemerintah kota Dumai. Penelitian ini menemukan bahwa ada 12 program prioritas yang harus segera dilaksanakan oleh pemerintah kota Dumai kepada para aparatur pemerintahannya. Beberapa diantaranya adalah pelatihan penyusunan laporan keuangan yang tepat dan pelatihan penggunaan media sosial untuk instansi pemerintahan. Ini semata-mata untuk meningkatkan kualitas aparatur negara yang kemudian berujung pada pelayanan publik yang memuaskan. Penelitian ini menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia dan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintahan. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Bimbingan Teknis, Kota Dumai

Pendahuluan

Aparatur pemerintahan memegang peranan yang sangat penting sebagai garda terdepan dari proses interaksi antara pemerintah dan yang diperintah. Kapasitas aparatur pemerintahan juga menjadi indikator yang sangat penting dengan kompleksitas kewajiban yang harus dilaksanakan pemerintah sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan. Oleh karena itu upaya *capacity building* bagi aparatur di daerah adalah hal yang penting. Ini merupakan faktor penentu pelaksanaan kapabilitas organisasi pemerintah daerah. *Capacity building* tersebut mencakup:

- (1) *Self Regulating Power*, yakni daerah memiliki kemampuan mengatur dan melaksanakan otonomi daerah demi kepentingan masyarakat daerahnya;
- (2) *Self Modifying Power*, yaitu kemampuan daerah dalam membuat peraturan secara inovatif untuk menggali dan memanfaatkan potensi daerah dengan selalu berpedoman pada peraturan yang lebih tinggi;
- (3) *Creating Local Political Support*, yaitu upaya menyelenggarakan pemerintahan daerah yang memiliki legitimasi luas dari masyarakat;
- (4) *Managing Financial Resources*, yaitu upaya mengembangkan kemampuan mengelola sumber daya keuangan yang mampu membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik;
- (5) *Developing Brain Power*, yaitu upaya membangun sumberdaya aparatur pemerintah daerah yang handal dan bertumbuh pada kapabilitas dalam menyelesaikan permasalahan pelaksanaan otonomi daerah. (Nonoago, 2013: 2)

Dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegrasi tinggi menjadi pelayan masyarakat dan abdi Negara, aparatur pemerintah daerah perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan guna mengakumulasi persepsi yang sama terhadap tujuan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (1999: 4) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan". Dari perspektif kelembagaan, terdapat beberapa instansi yang menangani perumusan kebijakan PNS seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, Badan Kepegawaian Negara, dan Departemen Dalam Negeri. UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah juga memiliki implikasi terhadap manajemen PNS secara nasional khususnya di daerah.

Menurut UU 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pengelolaan kepegawaian daerah sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggungjawab, larangan, sanksi, dan penghargaan. Pengelolaan kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional. Poin penting yang patut dipahami adalah persoalan pendidikan dan pelatihan. Ini juga termasuk dalam bimbingan teknis karena merupakan ujung tombak pelayanan publik kepada masyarakat.

Pemerintah Kota Dumai sebagai salah satu kota yang berdaya saing tinggi sudah selayaknya melakukan penambahan nilai individual bagi aparatur pemerintahan daerah melalui kegiatan pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis yang dilakukan secara simultan dan

terintegrasi. Agar *output* yang diinginkan dapat tercapai maka perlu dilakukan analisis kebutuhan pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur pemerintah Kota Dumai melalui rangkaian kajian. Berkenaan dengan hal tersebut, kajian tentang analisis kebutuhan pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur pemerintah Kota Dumai penting dilakukan, untuk memberikan gambaran dan argumentasi tentang percepatan reformasi di Kota Dumai hingga mendapatkan penilaian yang terbaik dalam tata kelola pemerintahan.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan secara khusus memfokuskan pada analisis kebutuhan pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur di Kota Dumai. Metode penelitian kualitatif lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Maleong, 2004: 5). Jadi, penelitian kualitatif lebih bisa menginterpretasi data yang didapat lapangan dengan menyesuaikan dan menghubungkan kepada permasalahan yang ada, tanpa direayasa, dikarenakan penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan proses daripada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan-hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses.

Kajian Kepustakaan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofiyandi (2008: 23), manajemen sumberdaya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses

penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan *transfer*, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Tujuan dari manajemen sumberdaya manusia adalah sebagai penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia, masyarakat, dan pegawai yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut.

Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

Menurut Suwatno dan Rasto (2003: 56), mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada bawahan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Selanjutnya ada yang membedakan antara pendidikan dan pelatihan, yaitu: pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan umum dan sikap pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan biasanya lebih banyak menekankan pada teori. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit dengan tujuan meningkatkan kecakapan.

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi

mencapai sasaran (Rachmawati, 2008: perbandingan antara pendidikan dan 43). Tabel 2.1 memuat tentang pelatihan.

Tabel 2.1. Perbandingan antara pendidikan dan pelatihan

Peubah	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan Kemampuan	1. Menyeluruh (<i>Overall</i>)	1. Khusus (<i>Specific</i>)
2. Jangka Waktu Pelaksanaan	2. Panjang (<i>Long Term</i>)	2. Pendek (<i>Short Term</i>)
3. Materi yang Diberikan	3. Lebih Umum (<i>General</i>)	3. Lebih Khusus (<i>Special</i>)
4. Penghargaan Akhir Proses	4. Gelar (<i>Degree</i>)	4. Sertifikat (<i>NonDegree</i>)

Sumber: Rachmawati, 2008: 44

Hasil dan Pembahasan

Kondisi Umum Pemerintahan Kota Dumai

Aparatur pemerintahan Kota Dumai dalam jumlah ini dibagi pada 1693 laki-laki dan angka pada data terbaru Mei 2013 telah 3021 perempuan. mencapai jumlah 4714 orang, dimana

Tabel. 3.1. Data Pegawai Negeri Sipil Kota Dumai Tahun 2013

No	Golongan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan IV	853	276	577
2	Golongan III	2040	743	1297
3	Golongan II	1769	637	1132
4	Golongan I	52	37	15
Jumlah		4714	1693	3021

Sumber: Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Dumai, Mei 2013

Dari jumlah pegawai negeri sipil Kota Dumai berdasarkan golongan tersebut, data grafik pegawai negeri sipil berdasarkan eselon memperlihatkan bahwa jabatan fungsional ini di dominasi oleh eselon IV. Ini memperlihatkan bahwa, pegawai di pemerintahan Kota Dumai masih memiliki indikasi dalam kurangnya kompetensi baik dalam kemampuan umum maupun kemampuan teknis. Berikut data tentang grafik pegawai negeri sipil Kota Dumai berdasarkan eselon.

Tabel 3.2. Grafik Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Eselon

No	Golongan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan
1	Eselon II	29	29	0
2	Eselon III	130	105	25
3	Eselon IV	597	339	258
4	Eselon V	7	2	5
Jumlah		763	475	288

Sumber: Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Dumai, Mei 2013

Ditinjau dari tingkat pendidikan para pegawai negeri sipil Kota Dumai, didominasi oleh tingkat pendidikan Strata-1 dan Tingkat SLTA. Secara umum kompetensi yang dimiliki oleh setiap jenjang pendidikan berpengaruh terhadap

kinerja yang dilakukan oleh aparatur birokrasi. Ini dapat menyebabkan ketimpangan kemampuan antar aparatur. Ketimpangan ini bisa di tingkatkan melalui diklat dan bimtek. Berikut jumlah pegawai negeri sipil Kota Dumai berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3.3. Grafik Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
	TINGKAT S.3	0	0	0
	TINGKAT S.2	119	92	27
	TINGKAT S.1	2096	767	1329
	TINGKAT D.4	32	17	15
	TINGKAT D.3	681	158	523
	TINGKAT D.2	505	96	409
	TINGKAT D.1	47	10	37
	TINGKAT SLTA	1145	485	660
	TINGKAT SLTP	57	40	17
	TINGKAT SD	32	28	4
	TOTAL	4714	1693	3021

Sumber: Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Dumai, Mei 2013

Selanjutnya, dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) yang diperoleh pemerintah Kota Dumai dari tahun 2010-2013 menunjukkan beberapa perolehan nilai yang diberikan pada Kota Dumai oleh Lembaga Administrasi Negara RI sebagai berikut:

1. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Lakip) Tahun 2010 Yang Baik, Nilai CC Kota Dumai Terima Penghargaan Menpan (www.Riauinfo.com, 7 Februari 2011)
2. Dumai dan Rokan Hulu terima penghargaan LAKIP tahun 2011, Nilai CC (www.Haluanriauexpress.com)
3. Dumai Terima Penghargaan Lakip tahun 2012 (www.HalloRiau.com, 30 Maret 2013) Nilai C
4. Dumai Kota terpilih sebagai kelurahan terbaik se provinsi Riau tahun 2012 (www.Dumaipos.com, 19 Juli 2012)

Jika ditinjau dari perolehan penilaian LAKIP, Kota Dumai mengalami penurunan derajat level dari CC menjadi

C. Dimana perolehan nilai CC merupakan konversi dari nilai Cukup Baik yakni Perlu Banyak Perbaikan yang Tidak Mendasar. Namun pada tahun 2012 Kota Dumai mendapatkan peringkat C yakni kurang dan banyak perbaikan yang paling mendasar. Kondisi ini menjadi kondisi yang umum terjadi pada setiap instansi di pemerintah pusat dan daerah. LAKIP menjadi indikator untuk melakukan evaluasi terhadap kebutuhan diklat dan bimtek bagi aparatur pemerintah Kota Dumai.

Kebutuhan Pendidikan Pelatihan (Diklat) dan Bimbingan Teknis Aparatur Pemerintah Kota Dumai

Peneliti berusaha untuk menganalisis urgensi untuk pendidikan pelatihan dan bimbingan teknis mana saja yang harus diselenggarakan dalam waktu dekat demi meningkatkan kompetensi aparatur pemerintahan Kota Dumai dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik yang profesional. Dari sekian banyak program yang harus terlaksana, penulis menganalisis ada 12 program yang wajib

terlaksana dalam waktu dekat. Program-program tersebut adalah:

1. Bimbingan Teknis Penyusunan Laporan Keuangan

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu menyusun laporan Keuangan secara benar sehingga

peringkat kota Dumai bertahan pada Wajar Tanpa Pengecualian sesuai dengan UU Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4. Bentuk Bimbingan Teknis Keuangan

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Kesesuaian Laporan dengan Standar akuntansi Pemerintahan	BPK RI
2	Kecukupan pengungkapan (<i>adequate disclosure</i>)	BPK RI
3	Kepatuhan terhadap Peraturan Perundangan	BPK RI
4	Efektifitas sistem Pengendalian	BPK RI

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

2. Bimbingan Teknis Dukungan Birokrasi atas Kemudahan Berusaha di daerah. Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu melakukan pelayanan publik yang mendukung munculnya kemudahan berusaha bagi investor

maupun masyarakat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design Reformasi* 2010-2025. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5. Bentuk Bimbingan Teknis Dukungan Birokrasi

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Problem kemudahan berusaha di daerah	Komite Pemantau Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD)
2	Kondisi birokrasi yang diharapkan investor terhadap birokrasi di Daerah	Komite Pemantau Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD)
2	Kualitas aparatur dan penguatan kelembagaan birokrasi yang mendukung kemudahan berusaha	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
3	Pengawasan hukum dan kemudahan berusaha	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
4	Strategi-Strategi meningkatkan kemudahan berusaha di daerah	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

3. Bimbingan Teknis Penyusunan, Penetapan dan Penerapan Standar Pelayanan Publik

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu membuat standar pelayanan publik yang terbaik bagi masyarakatnya sesuai dengan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan, Penetapan dan Penerapan Standar pelayanan publik. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6. Bentuk Bimbingan Teknis Standar Pelayanan

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Pentingnya standar Pelayanan dalam Pelayanan Publik	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
2	Teknik Penyusunan Standar Layanan	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
3	Teknik Penetapan Standar Layanan	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
4	Teknik Penerapan Standar Layanan	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

4. Bimbingan teknis Peran Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Instansi Pemerintahan yang Akuntabel

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu meningkatkan efektivitas

pemerintahan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design Reformasi* 2010-2025. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7. Bentuk Bimbingan Teknis Akuntabilitas

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Konsep Standar Akuntabilitas Pemerintahan	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
2	Hambatan Hambatan dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Akuntabel	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
3	Dukungan Aparatur yang Dibutuhkan Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintahan	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
4	Dampak Pemerintahan yang Akuntabel bagi Kemajuan Daerah	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara

Sumber: Olahan peneliti, 2013

5. Bimbingan teknis Peran Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan E-Government.

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan memberikan pelayanan publik yang cepat dan tepat kepada masyarakat sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan *E-Government*. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.8. Bentuk Bimbingan Teknis *e Government*

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Media Sosial dan Perkembangannya	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
2	Pemanfaatan media sosial Instansi Pemerintah	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
3	Perlu kehati-hatian dengan media sosial	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

6. Sosialisasi Pedoman Pemanfaatan Media Sosial Instansi Pemerintah

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu memanfaatkan media sosial dalam memberikan pelayanan publik yang dimiliki bagi masyarakatnya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Pemanfaatan Media Sosial Instansi Pemerintah. Tema

spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9. Bentuk Bimbingan Teknis Pemanfaatan Media Sosial

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Jenis-jenis pelayanan e government yang telah dilaksanakan instansi pemerintah.	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
2	Bentuk-bentuk Pelayanan e government di daerah yang diharapkan kedepannya.	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
3	Hambatan-hambatan pelayanan e government selama ini	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara
4	Dampak pelayanan e Government bagi kemajuan Daerah	Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

7. Bimbingan Teknis Pengelolaan Barang Milik Pemerintah

Pelatihan ini ditujukan agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu mengelola barang dan jasa milik pemerintah/ daerah sesuai dengan Peraturan Perundangan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengadaan Barang Milik Pemerintah Daerah. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.10. Bentuk Bimbingan Teknis Pengelolaan Barang

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Definisi, konsep dan bentuk-bentuk barang Daerah	Badan Pemeriksa Keuangan RI
2	Teknik pengelolaan barang daerah	Badan Pemeriksa keuangan RI
3	Proses proses pengalihan barang daerah	Badan Pemeriksa Keuangan RI
4	Peran Aparatur dalam pengalihan barang daerah	Badan Pemeriksa Keuangan RI
5	Pengawasan dan potensi pelanggaran Hukum dalam Pengalihan aset daerah	Badan Pemeriksa Keuangan RI

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

8. Bimbingan Teknis Legal Drafting
- Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu menyusun peraturan perundangan di bidangnya untuk kemajuan Daerah. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1. Bentuk Bimbingan Teknis Legal Drafting

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Perencanaan sebuah aturan perundangan	Pakar Hukum Tata Negara
2	Sistematika Peraturan Perundangan	Pakar Hukum Tata Negara
3	Pembuatan materi aturan Perundangan	Pakar Hukum tata Negara
4	Teknik menghadirkan kepentingan masyarakat Dalam Peraturan Perundangan	Pakar Hukum tata negara
5	Penyebab peraturan Perundangan dibatalkan	Pakar Hukum tata negara
6	Teknik melaksanakan Peraturan Perundangan yang telah disahkan	Kementerian PAN RB

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

9. Bimbingan Teknis Tata Naskah Dinas Instansi Pemerintah
- Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu membuat naskah dinas sesuai dengan peraturan perundangan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 80 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pembuatan Tata Naskah Dinas Instansi Pemerintah. Tema spesifik dan pembicara yang

tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Bentuk Bimbingan Teknis Tata Naskah Dinas

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara		
1	Urgensi Pembuatan Naskah Dinas Sesuai aturan perundangan	Kementerian Negara	Pemberdayaan	Aparatur
2	Teknik pembuatan naskah dinas Arahan dan cara meresponnya	Kementerian Negara	Pemberdayaan	Aparatur
3	Teknik pembuatan naskah dinas korespondensi dan cara meresponnya	Kementerian Negara	Pemberdayaan	Aparatur
4	Teknik pembuatan naskah khusus dan cara meresponnya	Kementerian Negara	Pemberdayaan	Aparatur
5	Teknik pembuatan Laporan dan Telaah Staf	Kementerian Negara	Pemberdayaan	Aparatur

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

10. Bimbingan Teknis Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu melakukan penyelenggaraan penanggulangan bencana. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3. Bentuk Bimbingan Teknis Penanggulangan Bencana

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Upaya yang dilakukan PNS sebelum terjadi bencana	Badan Nasional Penanggulangan Bencana RI
2	Upaya yang dilakukan PNS pada saat bencana	Badan Nasional Penanggulangan Bencana RI
3	Upaya yang dilakukan PNS terkait rehabilitasi Korban Bencana	Badan Nasional Penanggulangan Bencana RI
4	Perkembangan terbaru upaya penanggulangan Bencana dan hambatannya	Badan Nasional Penanggulangan Bencana RI

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

11. Bimbingan Teknis Penanganan Konflik Sosial. Pelatihan ini ditujukan agar aparatur pemerintah kota Dumai mampu mencegah terjadinya konflik sosial di tengah masyarakat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Penanganan Konflik Sosial. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Bentuk Bimbingan Teknis Konflik Sosial

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Bentuk-bentuk konflik sosial dan penyebabnya yang biasa terjadi di Indonesia	Pakar Sosiologi
2	Urgensi pencegahan dan penanggulangan konflik social	Pakar Sosiologi
3	Upaya-upaya yang perlu dilakukan mencegah konflik sosial	Kepolisian RI
4	Prosedur yang perlu dilakukan dalam menanggulangi konflik sosial	Kepolisian RI
5	Upaya yang dilakukan Pasca Konflik	Kementerian Sosial

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

12. Bimbingan Teknis Pembuatan Rancangan Program Dalam Rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah melalui SISMONTOP

Pelatihan ini ditujukan untuk agar aparat pemerintah kota Dumai mampu membuat program, mengendalikan dan mengevaluasi kinerja pembangunan Daerah Tahun 2014 sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya, Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2013 Tentang pedoman penyusunan, pengendalian dan evaluasi kinerja pembangunan Daerah Tahun 2014. Tema spesifik dan pembicara yang tepat untuk kegiatan dimaksud diuraikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5. Bentuk Bimbingan Teknis SISMONTOP

No	Tema Spesifik	Instansi Pembicara
1	Urgensi perencanaan pembangunan Daerah yang tepat waktu	Kementerian Dalam Negeri
2	Teknik menghadirkan kepentingan masyarakat yang prioritas dalam RAPBD.	Kementerian Dalam Negeri
3	Karakteristik APBD Pro dan Hambatan Pembuatannya	Kementerian Dalam Negeri
4	Teknik membuat rancangan RAPBD berbasis Kinerja	Kementerian Dalam Negeri
5	Strategi melaksanakan APBD tepat waktu	Kementerian Dalam Negeri

Sumber: Data Olahan tim peneliti, 2013

Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan Pelatihan dan Bimtek Pemerintah Kota Dumai

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Pasal 2 poin (a) menjelaskan bahwa Diklat Teknis diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kompetensi teknis jabatannya. Selanjutnya pada poin (b) disebutkan bahwa tujuan Diklat Teknis adalah memantapkan sikap, perilaku dan

semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Pasal 17 ayat 1 menjelaskan bahwa Prasarana Diklat Teknis disiapkan sesuai dengan tujuan, sasaran program dan materi Diklat Teknis yang bersangkutan. Kemudian pada pasal 2 dijelaskan bahwa jenis dan jumlah prasarana Diklat Teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan. Selanjutnya pada pasal 3 disebutkan Instansi penyelenggara Diklat Teknis dapat juga mendayagunakan prasarana Diklat instansi pemerintah lainnya dengan mengikuti Standar Kelengkapan Prasarana Diklat yang ditetapkan oleh Instansi Pembina Diklat PNS.

Fasilitas Diklat yang menjadi pendukung dalam program pemerintah antara lain:

1. Ruang Kelas (AC)
2. *LCD Projector*
3. Lab Bahasa Inggris
4. Perpustakaan
5. Ruang makan
6. Asrama
7. Poliklinik
8. Musholla/Masjid
9. Sarana Olah Raga.

Semakin kuat kedudukan aparaturnya pemerintah Kota Dumai sebagai *pioneer* bagi perubahan ke arah pencapaian tujuan nasional dan sasaran Nasional dan Daerah yang ingin dicapai melalui *Grand Design* Refomasi Birokrasi 2010-2025 dan Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Dumai, maka keberadaan Balai Diklat

sebagai sarana pendukung pencetakan aparaturnya yang berkompeten perlu didirikan.

Pembangunan Balai Diklat sebagai sarana yang rutin digunakan sudah selayaknya dimiliki oleh Pemerintah Kota Dumai sebagai upaya untuk menekan anggaran biaya yang dikeluarkan selama ini yang bekerja sama dengan lembaga swasta dalam upaya memenuhi persyaratan minimal yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kondisi aparaturnya pemerintah Kota Dumai masih memerlukan peningkatan kualitas yang sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang dijelaskan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, agar kelemahan-kelemahan dalam menjalankan tugas profesional dibidang pemerintahan dan pembangunan dapat menjawab kebutuhan masyarakat. Merujuk pada tujuan nasional reformasi birokrasi yang tertuang dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi, maka dalam peningkatan kompetensi aparaturnya pemerintah Kota Dumai terdapat beberapa rekomendasi dari kajian ini, yakni:

1. Diselenggarakan diklat dan bimtek sesuai peraturan perundangan dan kebutuhan masyarakat.
2. Didirikan Pusat Pendidikan dan Pelatihan bagi aparaturnya yang memenuhi syarat minimal penyelenggaraan diklat yang ditetapkan Lembaga Administrasi Negara RI dan Peraturan Perundangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, H. I, dan Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Cahayani, A. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks: Jakarta.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta
- Hariandja, E. T. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Maleong, J. Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta Selatan
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Panggabean, S. M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta
- Rewansyah, Asmawi. 2012. *Reformasi Birokrasi dalam Rangka Good Governance*. PT. Risky Grafis: Jakarta
- Rivai, E. dan Sagala, J. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Siagian, P. S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sofiyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suwatno dan Rasto. 2003. *Manajemen Perusahaan Suatu Pendekatan Operatif dan Sistem Informasi*. UPI: Bandung.
- ### Jurnal
- Nonoago, Nicolaus. 2013. *Orasi Ilmiah dalam Rangka Kenaikan Jabatan dari Widyaiswara Madya ke Widyaiswara Utama*. dalam DIKJARTI-Buletin Elektronik Widyaiswara Nusa Tenggara Timur, VOL. VIII 13 Februari 2013
- Rasyid, R, M. 2002. *Kebijakan Penyiapan Sumber Daya Aparatur yang Profesional dalam Pelaksanaan Otonomi daerah*, Jakarta, dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol 27 Tahun 2002. Jakarta. Institute Ilmu Pemerintahan.
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. *Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol. 5 No. 1 April 2005.
- Saifuddin. 2004. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa)*. Semarang. Tesis UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- ### Peraturan Perundang-Undangan:
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian

- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004
Tentang Pemeriksaan Pengelolaan
dan Tanggung Jawab Keuangan
Negara
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009
tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 7 Tahun 2012 Tentang
Penanganan Konflik Sosial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun
2000 tentang Pendidikan dan
Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri
Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 3 Tahun 2007 tentang
Laporan Penyelenggaraan
Pemerintah Daerah Kepada
Pemerintah, Laporan Keterangan
Pertanggungjawaban kepala Daerah
Kepada Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah, dan Informasi Laporan
penyelenggaraan Pemerintahan
kepada Masyarakat
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun
2008 tentang Penyelenggaran
Penanggulangan Bencana
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 38 Tahun 2008 Tentang
Perubahan Kedua atas Peraturan
Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006
tentang Pengadaan Barang Milik
Pemerintah Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun
2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan
Pelayanan Publik
- Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun
2010 tentang *Grand Design*
Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003
tentang Kebijakan dan Strategi
Pengembangan *E-Government*
- Peraturan Presiden Republik Indonesia
Nomor 70 Tahun 2012 tentang
Perubahan Kedua atas peraturan
Presiden Nomor 54 Tahun 2010
Tentang Pengadaan Barang/ Jasa
Pemerintah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor
31 Tahun 2007 tentang Pedoman
Penyelenggaraan Pendidikan dan
Pelatihan di Lingkungan Departemen
dalam Negeri Dan Pemerintahan
Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik
Indonesia Nomor 23 Tahun 2013
tentang Pedoman Penyusunan,
Pengendalian dan Evaluasi Kinerja
Pembangunan Daerah Tahun 2014
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 25 Tahun 2004
tentang Pedoman Umum Indeks
Kepuasan Masyarakat Instansi
Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 28 Tahun 2011
tentang Komunikasi Organisasi di
Lingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 30 Tahun 2011
Tentang Pedoman Umum Tata Kelola
Kehumasan dalam Instansi
Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 1 Tahun 2012
tentang Pedoman Penilaian Mandiri
Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 20 Tahun 2012
tentang Pedoman Umum
Pembangunan Zona Integritas
menuju Wilayah Bebas Korupsi

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012
tentang Petunjuk Teknis Penyusunan,
Penetapan dan Penerapan Standar
pelayan public

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012
Tentang Pedoman Umum
Penanganan Benturan Kepentingan

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 38 Tahun 2012
tentang Pedoman Penilaian Kinerja
Unit Pelayan Publik

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 82 Tahun 2012
tentang Penulisan dan Presentasi
Hubungan Masyarakat dan
Pemerintah

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 83 Tahun 2012
tentang Pemanfaatan Media Sosial
Instansi Pemerintah

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi
Negara Nomor 13 Tahun 2011
tentang Pedoman Umum Pembinaan
Penyelenggaraan Pendidikan dan
Pelatihan Teknis