

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Birokrasi masih memegang peranan yang sangat dominan dan penting, dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan kehidupan sosial di Indonesia. Hal demikian menggambarkan bahwa kualitas pelayanan harus mampu memberikan kepuasan kepada rakyat. Beberapa kasus dalam praktek administrasi negara menunjukkan bahwa seringkali birokrasi ketinggalan mengikuti perkembangan dan tuntutan pembangunan. Instansi pemerintah cenderung masih lamban dalam menangani perizinan maupun pelayanan lainnya. Pemerintah di sisi lain, telah bertekad untuk terus mengantisipasi dan mempercepat jalannya pembangunan yang disesuaikan dengan lingkungan strategis, antara lain melalui tindakan deregulasi, debirokratisasi dan kebijakan di bidang keuangan, serta kebijakan menggalang partisipasi masyarakat. Tekad tersebut tentunya perlu diimbangi dengan kesadaran birokrasi secara menyeluruh untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

David Osborne dan Ted Gaebler (1992:1), mengatakan bahwa penyelenggaraan pemerintah dan administrasi publik (Amerika Serikat) sebagai negara maju, masih memerlukan perubahan bentuk, organisasi dan manajemen birokrasi, agar penyelenggaraan pemerintah lebih

diorientasikan pada kapasitas dan peranan partisipasi masyarakat di daerah.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Ermaya Suradinata (1999:2), yang menyatakan bahwa:

Peranan birokrasi pemerintah di Indonesia dalam segala aspek sangat dominan, disebabkan oleh sistem sosial dan sistem pemerintahan yang berlaku sekarang dan faktor sejarah. Struktur pemerintahan dalam kehidupan bernegara lebih banyak elitis, yang disebabkan oleh banyaknya golongan elit, yang menentukan kebijakan penyelenggaraan pemerintah, akibatnya komunikasi dan informasi saat ini lebih banyak dari atas ke bawah.

Kenyataan yang terjadi sampai era reformasi sekarang ini, peranan kebijakan politik dalam administrasi negara sangat menentukan, yang berarti birokrasi pemerintah sangat dominan dalam menentukan kebijakan politik, dan organisasi pemerintah yang birokratis.

Bandingkan dengan teori kontingensi (*Contingency Theory*) yang dikemukakan oleh C.W. Vroom (1980), yang menyatakan bahwa terdapat macam-macam cara terbaik, untuk melaksanakan pengorganisasian dan manajemen. Organisasi-organisasi bukanlah kesatuan-kesatuan yang otonom. Mereka seringkali berada pada lingkungan yang kompleks, dan yang terus menerus mengalami perubahan. Luas organisasi, teknologi dan struktur mereka tergantung pada dinamika mereka berada (Suradinata, 1999:3).

Teori kontingensi yang dikemukakan di atas, lebih menekankan sebagai alat untuk menjelaskan bagaimana menyesuaikan perkembangan organisasi, yang berada pada lingkungan. Secara universal teori tersebut

belum berhasil, namun secara empiris di era modern ini, melalui ekologi pemerintahan cukup membuktikan bahwa teori tersebut dapat dimanfaatkan sebagai metode untuk menyusun premis dan paradigma baru dalam pembangunan yang semakin kompleks.

Kompleksitas pembangunan tidak terlepas dari kekuatan yang besar dan berjalan teramat cepat melanda kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang memaksa pemerintah untuk mempersiapkan diri bukan saja agar tetap *survive* dalam kehidupan global yang penuh persaingan. Kenyataan demikian menuntut kerja keras dan hasil kerja yang berkualitas tinggi, dan bagaimana upaya untuk mengembangkan jati diri atau identitas bangsa Indonesia. Hal tersebut menuntut aparatur pemerintah untuk memiliki wawasan masa depan dan mengimplementasikan dalam bentuk kualitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pemerintah dalam upaya mengembangkan kualitas pembangunan antara lain ditetapkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999-2004 melalui visinya mengamanatkan bahwa dalam kurun waktu tersebut harus terwujud masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin.

Untuk mewujudkan visi bangsa Indonesia masa depan ditetapkan misi, antara lain “perwujudan aparatur negara berfungsi melayani masyarakat, profesional, berdaya guna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.”

Visi maupun misi yang dituangkan dalam GBHN tersebut merupakan tuntutan yang harus dimanifestasikan melalui peningkatan mutu sumber daya manusia, khususnya mutu aparatur pemerintah. Mereka dituntut memiliki kemampuan yang tinggi, pengetahuan yang luas, keterampilan dan etika moral yang sepadan sehingga tujuan pembangunan akan tercapai yaitu terwujudnya kualitas manusia Indonesia seutuhnya dan kualitas masyarakat Indonesia secara menyeluruh. Menyadari pentingnya masyarakat Indonesia yang berpendidikan, maka “mencerdaskan kehidupan bangsa” seperti tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, ditetapkan sebagai salah satu tujuan nasional.

Tindak lanjut dari amanat UUD 1945 tersebut melalui Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional bab II pasal empat menegaskan, bahwa :

Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Untuk mewujudkan tercapainya kualitas sumber daya manusia tersebut, khususnya sumber daya aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, diselenggarakan pendidikan dan pelatihan, oleh karenanya diperlukan kualitas manajemen diklat aparatur, baik dari aspek program, penyelenggaraan, sistem rekrutmen peserta, mutu widyaiswara, kurikulum, metode pembelajaran maupun sarana dan prasarananya.

Pendidikan dan pelatihan, karena aparatur pemerintah dalam kapasitasnya selaku abdi negara dan abdi masyarakat sesuai dengan perintah Undang-Undang No. 8 tahun 1974 dan UU 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian, senantiasa dituntut untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan bagian tidak terpisahkan dari pendidikan secara menyeluruh dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri, pemerintah telah mengeluarkan PP nomor 14 tahun 1994 yang kemudian diganti dengan PP no. 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai negeri sipil (PNS), yang akan berlaku efektif mulai tahun 2002 menyatakan bahwa diklat jabatan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian tidak terpisahkan dari pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa tujuan dan sasaran dari pendidikan dan pelatihan, sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan pegawai negeri sipil kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
- b. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan ;
- c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat ;
- d. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sedini mungkin kepribadian pegawai negeri sipil.

Adapun dengan sasaran diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Sejalan dengan itu, Manulang (1981 : 85) berpendapat bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan, adalah :

1. Agar masing-masing peserta latihan dapat melaksanakan pekerjaannya lebih efisien;
2. Agar pengawasan dapat dikurangi;
3. Agar pengikut latihan dapat cepat berkembang;
4. Untuk menstabilkan karyawan atau mengurangi tingkat *turn over*.

Uraian di atas juga sesuai dengan pemikiran Djam'an Satori dalam pemberian kuliah di Pascasarjana UPI Bandung, bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan tiada lain, adalah untuk :

1. Menghilangkan kekurangan-kekurangan pada kinerja pegawai baik yang sedang berlaku ataupun yang diantisipasi yang menyebabkan pegawai bekerja dibawah standar;
2. Meningkatkan fleksibilitas dan adaptibilitas angkatan kerja terhadap perkembangan teknologi;
3. Meningkatkan kadar komitmen pegawai terhadap organisasi dan juga meningkatkan persepsi yang positif para pegawai terhadap organisasinya.

Adapun tujuan pendidikan dan latihan Administrasi Umum, selain untuk mencapai tujuan di atas, juga diarahkan untuk memberikan bekal kemampuan administrasi dasar, sehingga para peserta :

1. Mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran instansi masing-masing dalam pemerintahan negara;
2. Mampu melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien, baik sebagai staf maupun pimpinan.

Untuk memenuhi kehendak tersebut, sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 357/IX/6/4/2000, pegawai negeri sipil harus memiliki :

- a. Kepribadian dan sikap dasar sebagai aparatur negara yang berdisiplin, berjiwa pengabdian, berdedikasi dan mempunyai etos kerja profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat;



- b. Wawasan dasar-dasar sistem administrasi negara komprehensif;
- c. Kemampuan mengelola administrasi perkantoran;
- d. Keterampilan operasional dalam bidang dasar-dasar kepemimpinan dan manajerial.

Melihat tujuan dan sasaran di atas jelas bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan pegawai negeri sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu syarat untuk diangkat dalam jabatan tertentu. Diklat dimaksud terdiri dari Diklat prajabatan dan Diklat dalam jabatan. Diklat dalam jabatan, terdiri dari Diklat struktural, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Barat dalam kiprahnya selaku unsur Pemerintah Daerah, telah menyelenggarakan Diklat pra jabatan maupun diklat dalam jabatan seperti Diklat Struktural Administrasi Umum dan SPAMA maupun Diklat Fungsional dan Teknis termasuk di dalamnya Diklat Teknis bidang Pendapatan Daerah sebagai buah kerjasama dengan Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Jawa Barat.

Kaitan dengan itu penelitian akan diarahkan pada pendidikan dan pelatihan Struktural Administrasi Umum Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang pelaksanaannya berdasarkan pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 357/IX/6/2000 dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan yang diharapkan dapat lebih

mengenali kedudukan organisasi dalam pemerintahan serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Tujuan akhir dari proses penyelenggaraan diklat pegawai negeri yang merupakan bagian dari proses kegiatan belajar mengajar tidaklah selalu dapat diukur dari nilai atau angka prestasi yang dicapai, karena yang terpenting dari kegiatan proses belajar seseorang adalah terjadinya suatu perubahan perilaku pada diri seseorang sebagai akibat dari adanya proses belajar tersebut. Angka atau nilai prestasi barulah merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingkat prestasi atau kedudukan seseorang dalam kelompoknya yang sering tidak dapat menggambarkan kemampuan yang sebenarnya.

Untuk mewujudkan hal itu perlu adanya upaya pembinaan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku aparat, berkenaan dengan fenomena yang muncul, seperti :

1. Adanya rasa ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan aparat ;
2. Terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh oknum-oknum tertentu;
3. Tuntutan masyarakat yang semakin berkembang untuk mendapatkan pelayanan yang cepat ;
4. Pendidikan dan pelatihan belum tepat sasaran, sehingga cenderung merupakan penghamburan biaya.

Pada dasarnya banyak faktor yang berpengaruh atau berhubungan dengan pencapaian kelancaran manajemen diklat aparatur di lingkungan pemerintah. Faktor terpenting yang harus diketahui oleh penyelenggara



diklat adalah bahwa hasil dari kegiatan proses belajar yang dilakukan oleh peserta diklat harus menciptakan perubahan perilaku baik dalam pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Dengan demikian penyelenggaraan kediklatan harus memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas diklat baik faktor internal maupun eksternal.

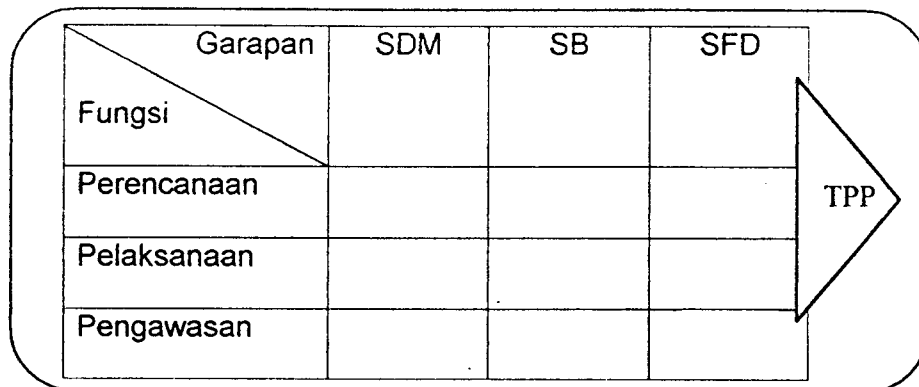
Atas dasar fenomena tersebut, manajemen pendidikan dan pelatihan struktural Administrasi Umum menarik untuk diteliti agar berbagai kendala maupun faktor penunjangnya dapat dipahami sehingga perannya dalam meningkatkan kemampuan aparatur daerah dapat terwujud.

Hasil pendidikan dan pelatihan yang telah dimiliki oleh para lulusan harus menjadi faktor penunjang terhadap peningkatan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga tidak lagi terdengar keluhan masyarakat akan lambatnya pelayanan walau hanya sekedar untuk membayar pajak.

Penelitian ini menitikberatkan pada manajemen pendidikan dan pelatihan sebagai rangkaian kegiatan atau proses diklat untuk menggerakkan tenaga kependidikan dan non kependidikan serta segenap fasilitas berupa dana, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan diklat.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Engkoswara (1999:26), tentang administrasi pendidikan yang secara skematik menggambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Skema Dasar Administrasi Pendidikan



Sumber : Engkoswara (1999 : 26)

Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian tak terpisahkan dari pembinaan pegawai. Pendapat tentang pengertian pendidikan dan pelatihan cukup beragam, seperti misalnya Edwin B.Flippo (1984 : 99) menyatakan bahwa pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan, sedangkan pelatihan diberikan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

Sejalan dengan itu, James W.Walker (1992 : 212) berpendapat bahwa pelatihan dilaksanakan untuk membantu karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki pengetahuan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi sasaran yang ditetapkan oleh organisasi, sedangkan pendidikan diberikan untuk melengkapi karyawan dengan pengetahuan-pengetahuan tambahan yang akan diperlukan pada masa yang akan datang.

Djam'an Satori dalam penyampaian materi kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya memperbaiki kinerja karyawan dimasa kini maupun dimasa depan dengan meningkatkan kemampuan untuk bekerja melalui pembelajaran biasanya dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Sedangkan dalam PP No. 14 tahun 1994 dan PP 101 tahun 2000 disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (PNS) yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS.

Berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, maka jelas sasaran dari pada pendidikan dan pelatihan tiada lain sebagai salah satu upaya peningkatan kemampuan pegawai. Meningkatnya kemampuan pegawai tentunya harus berimplikasi bukan saja pada individu sebagai sarana menduduki jabatan tertentu, tapi lebih dari pada itu harus menjadi peluang meningkatnya pelayanan terhadap masyarakat.

Dari sisi pengertian dan tujuan diadakannya Diklat betapa besar manfaatnya bagi para peserta dan sudah barang tentu berpeluang bagi pengembangan organisasi, seperti ditegaskan Dugan Laird : *"Training and Development grown concerned not only with helping individuals adequately fill their positions, but also with helping organisations and sub departements grow and develop."*(1995 : 7)

Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan sebagai perihal atau cara melayani. Sedangkan menurut Kep Menpan No. 81 1983, pelayanan adalah aktivitas/manfaat yang ditawarkan oleh petugas kepada customer (yang dilayani) bersifat tidak terwujud dan tidak dapat dimiliki.

Pelayanan masyarakat atau pelayanan umum adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah dalam bentuk barang dan jasa baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kinerja karyawan menurut Bernadin & Russel (1993 : 231) adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Kajian tersebut menguatkan tekad peneliti untuk mendalami pelaksanaan manajemen Diklat Aparatur Pemda Kabupaten Tasikmalaya sebagai suatu studi evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan Diklat Administrasi Umum dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat, yang selanjutnya menjadi judul tesis ini.

B. Perumusan Masalah

Pelayanan terhadap masyarakat oleh aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, merupakan suatu hal penting yang harus secara terus menerus diupayakan untuk ditingkatkan. Upaya ini harus seiring

dengan peningkatan kemampuan, wawasan, keterampilan serta perilaku aparatur antara lain melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan studi lapangan, pelaksanaan Diklat Administrasi Umum di lingkungan Pemerintah Daerah sudah cukup lama, namun demikian masih saja dijumpai permasalahan, seperti adanya keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan para aparatur pemerintah.

Permasalahan demikian itu menarik untuk diteliti, bahwa: Sejauhmana efektivitas manajemen Diklat Adum sebagai sarana peningkatan kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Perumusan masalah selanjutnya dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana visi, misi dan strategi Diklat Administrasi Umum?
2. Bagaimana gambaran umum pelaksanaan Diklat Administrasi Umum di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya ?
3. Bagaimanakah sarana, prasarana dan materi Diklat Administrasi Umum di lingkungan pemerintah Kabupaten Tasikmalaya?
4. Apakah hasil Diklat Administrasi Umum dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi aparatur pemerintah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran tentang proses pelaksanaan Diklat Administrasi Umum yang dilaksanakan oleh Badan DIKLAT Propinsi Jawa Barat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Sasaran utamanya adalah mengenali kekurangan-kekurangan atau hambatan-hambatan dalam pelaksanaan manajemen Diklat agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan.

- b. Penelitian ini mencoba menganalisis alternatif langkah pengelolaan Diklat guna mengatasi hambatan-hambatan dan kekurangan-kekurangan dalam pembinaan aparatur, terutama dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi penelitian maupun bagi pihak-pihak terkait, yaitu :

- a Sebagai masukan untuk pengembangan program pendidikan dan pelatihan serupa dimasa datang ;
- b Memberikan masukan dalam pembinaan pegawai dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan oleh aparatur Pemerintah Daerah.

D. Pentingnya Penelitian

Pendidikan dan Pelatihan Administrasi Umum (Adum) termasuk pada Diklat Dasar Penjenjangan, diselenggarakan dengan maksud untuk menyiapkan calon pejabat eselon empat. Agar hasil Diklat tersebut dirasakan ada manfaatnya baik untuk individu peserta maupun untuk

instansi pengirim, maka upaya penyempurnaan penyelenggaraannya terus dipikirkan.

Untuk mengetahui bagaimana proses penyelenggaraan Diklat telah dilaksanakan, serta bagaimana peran serta alumni dalam menerapkan hasil Diklat yang telah diperoleh dalam kiprahnya di permanen sistem, penulis menganggap penelitian ini sangat penting untuk dilaksanakan.

Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan, khususnya berkaitan dengan manajemen pelaksanaan Diklat Administrasi Umum di lingkungan pemerintahan, juga memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan yang memfokuskan diri pada pendidikan dan pelatihan.

Secara empiris, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana efektivitas Diklat dalam menyiapkan calon pejabat eselon empat maupun peningkatan kinerja alumni dalam memanfaatkan hasil Diklat, dengan harapan agar cara-cara dan hasil penelitian ini dapat pula digunakan sebagai bahan referensi penelitian sejenis.

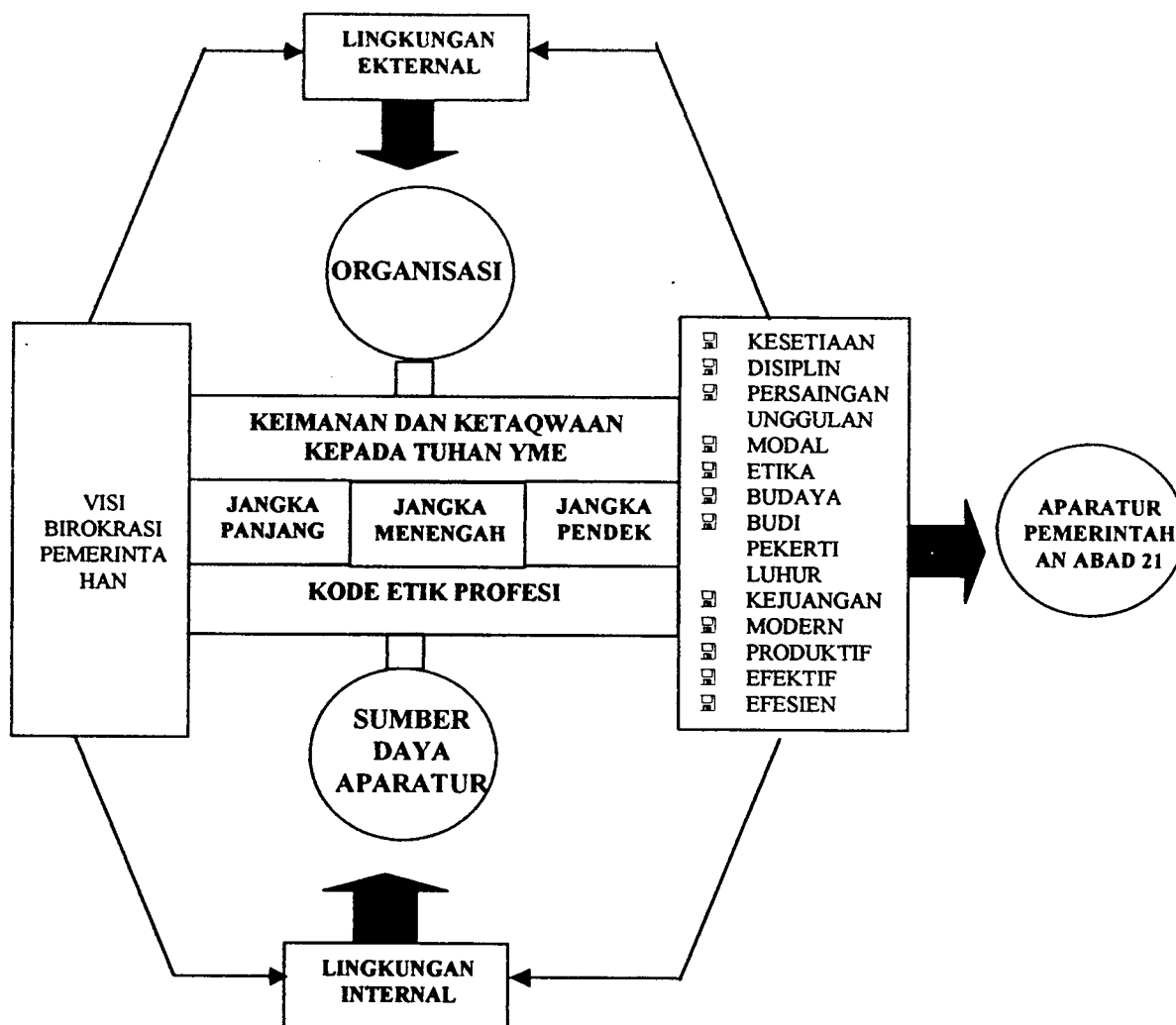
E. Kerangka Berfikir

Setelah diuraikan perumusan masalah dan berbagai fenomena yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemerintah Daerah, selanjutnya dalam kerangka berfikir ini, diuraikan secara singkat tentang perkembangan sosial dan lingkungan kaitannya dengan berokrasi pemerintah abad 21.

Perubahan sosial dan lingkungan yang begitu cepat, telah menggeser basis kompetisi pembangunan dan bisnis, dari analisis yang terfokus pada lingkungan industri (eksternal) menuju pada kemampuan sumber daya manusia (*resource basis*). Basis kompetisi tidak lagi hanya mengandalkan pada analisis SWOT, karena kekuatan birokrasi tidak akan mempunyai nilai lebih, manakala banyak pesaing lain yang juga memiliki kekuatan yang sama, agar kekuatannya harus bersifat unik dan kinerja unggulan yang tidak dipunyai oleh organisasi lain, dan menjadi teladan.

Untuk meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah, maka dibutuhkan aspek-aspek yang memungkinkan terbinanya aparatur pemerintah yang berkualitas dalam menghadapi abad 21. Pencapaian aparatur pemerintah yang berkualitas dapat terwujud manakala variabel-variabel penunjang dapat terpenuhi, baik yang berasal dari lingkungan eksternal maupun internal. Secara skematis digambarkan oleh Ermaya Suradinata (1999:5) sebagai berikut:

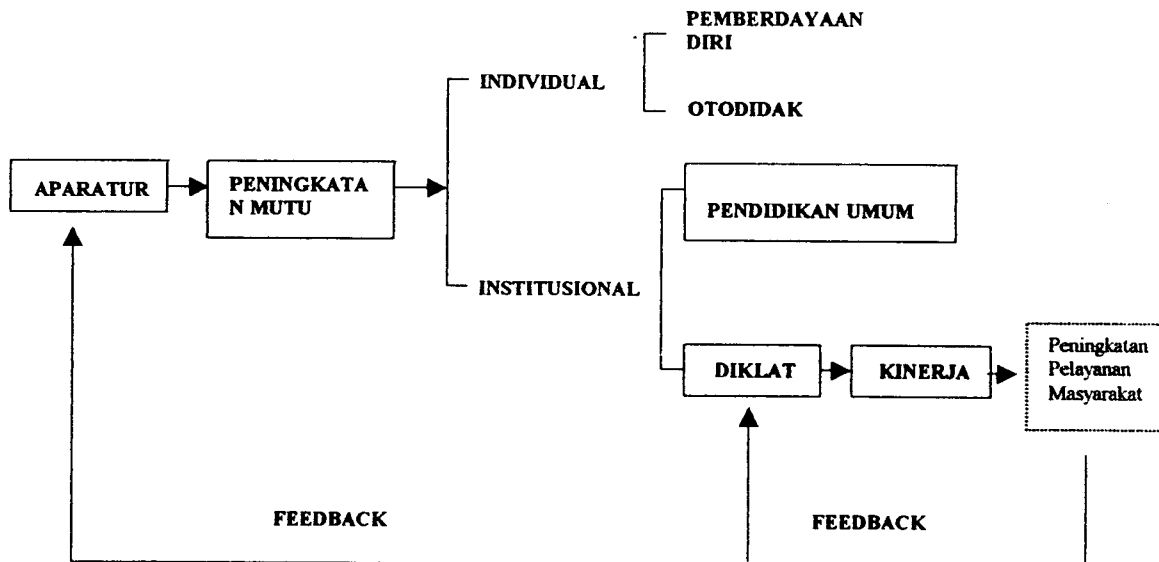
Gambar 1
Aparatur pemerintah abad 21



Program pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, oleh karena itu arahnya jelas harus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan maupun sikap, sehingga lulusannya mampu memberikan pelayanan masyarakat

lebih baik serta memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu. Secara skematik, kerangka berfikir itu dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2
Pola Peningkatan Mutu Aparatur

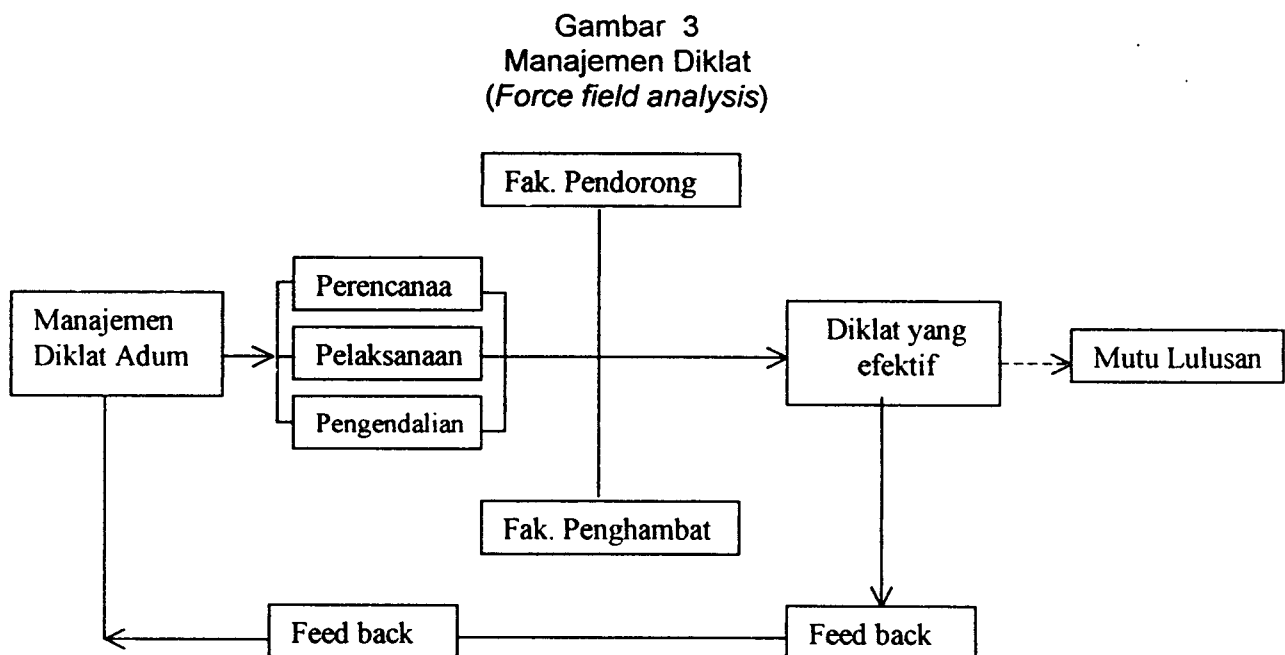


Skema dimaksud memberikan gambaran bahwa para pegawai sebagai unsur aparatur pemerintah senantiasa dituntut untuk mengembangkan diri yang dapat dilakukan dengan berbagai cara baik secara individual maupun institusional, melalui jalur pendidikan umum semisal program sarjana, magister maupun doktor atau melalui pendidikan dan pelatihan, baik struktural, fungsional maupun teknis.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pengertiannya, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak

terhadap peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Meningkatnya pelayanan ini merupakan hakekat dari tugas pegawai negeri yang akan menjadi *feedback* terhadap pelaksanaan Diklat itu sendiri maupun terhadap pribadi aparatur.

Untuk mencapai sasaran ini, sudah barang tentu perlu pengelolaan yang baik dalam rangka pemberdayaan berbagai unsur baik sumber daya manusia, fasilitas maupun kurikulum dengan efektif dan efisien dalam setiap langkah manajemen baik perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi, seperti terlihat dalam gambar berikut :



Demikianlah kerangka berfikir yang dapat dikemukakan sebagai gambaran umum langkah penelitian berikutnya.



F. Sistematika Tesis

Tesis ini menjabarkan isi secara keseluruhan menjadi enam bab.

Sistematika tesis tersebut, sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, pada bab ini dibahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pentingnya penelitian, kerangka berfikir dan sistematika tesis.
2. Bab II Konsep Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Uraianya meliputi: Pendidikan dan pelatihan dalam lingkup administrasi pendidikan, Konsep efektivitas dan strategi Diklat Administrasi Umum, dan Hasil penelitian terdahulu.
3. Bab III Prosedur Penelitian, dalam hal ini dibahas metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, langkah-langkah penelitian, prosedur dan analisis data, dan validasi penelitian.
4. Bab IV. Hasil temuan penelitian, terdiri dari temuan hasil penelitian yang diuraikan mengenai : Visi, misi dan strategi Diklat Administrasi Umum, gambaran pelaksanaan Diklat Administrasi Umum, sarana dan prasarana serta materi Diklat Administrasi Umum, dan pencapaian hasil penelitian.
5. Bab V. Pembahasan hasil penelitian, temuan data lapangan pada bab empat dianalisis secara sistematis sesuai dengan temuan yang ada.
6. Bab VI. Bab ini mengemukakan kesimpulan, implikasi dari penelitian dan rekomendasi terhadap hasil penelitian.

