Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 1, Januari 2025

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN STRUKTURAL TERHADAP KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUMBA BARAT

Dominggus Bulu Ngongo[1], Nursalam[2], Agus Susanto[3]
Universitas Terbuka, Indonesia[1,2,3]
Email: domingongo78@gmail.com[1], nursalamjeppu@yahoo.com[2], sugus.susanto@gmail.com[3]

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti diklat sering dipindah tugaskan dari tempat tugas awal saat mengikuti diklat, sehingga berpengaruh terhadap proyek perubahan yang direncanakan untuk dilaksanakan pada tempat kerjanya tidak terlaksana sehingga berdampak pada kompetensi ASN tersebut. Oleh karena itu seberapa besar pengaruhnya pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat. Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi Aparat Sipil Negara. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan tingkat signifikansi α = 0.05%. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat yang telah mengikuti Pelatihan Pimpinan sebanyak 102 orang dengan sampel penelitiannya sebanyak 50 orang diambil dengan menggunakan rumus sloving dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan nilai t sebesar 2.921, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi aparatur sipil Negara dengan nilai t sebesar 4.280 dan hasil uji simultan juga menunjkkan bahwa variabel pendidikan dan variabel pelatihan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetni aparatur sipil Negara dengan nilai F sebesar 9.006. Hasil uji parsial dengan menggunakan indicator baru untuk variabel pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi aparatur sipil Negara dengan nilai t 0,939 sedangkan pengaruh indicator baru untuk variabel pelatihan adalah perpengaruh positif dan signifikan terhadap aparatur sipil Negara dengan nilai uni t sebesar 1.998.

Kata Kunci: pendidikan, pelatihan, kompetensi

Abstract

Civil Servants who have attended training are often transferred from their initial assignment when attending training, so that the change projects planned to be carried out at their workplace are not carried out so that they have an impact on ASN competence. Therefore, how much influence does education and training have on the competence of the State Civil Apparatus in the Regional Government of West Sumba Regency. This study aims to analyze the effect of education and training on the competence of the State Civil Apparatus. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis through the t test with a significance level of α = 0.05%. The research population is the population in this study are employees at the Regional Government of West Sumba Regency who have attended Leadership Training as many as 102 people with a research sample of 50 people taken using the sloving formula with an error tolerance of 5%. The results of the partial test show that the education variable has a positive and significant effect on the competency of the State Civil Apparatus with a t value of 2,921, the training variable has a positive and significant

effect on the competence of the State civil apparatus with a t value of 4,280 and the results of the simultaneous test also show that the education variable and the training variable collectively have a positive and significant effect on the competency of the state civil apparatus with an F value of 9,006. The results of the partial test using a new indicator for the education variable have a positive and significant effect on the competency of the state civil apparatus with a t value of 0.939 while the effect of the new indicator for the training variable is a positive and significant effect on the state civil apparatus with a unit value of 1.998.

Keywords: *education, training, competency*

Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) Tingkat III dan IV serta pelatihan manajemen pengawasan dan manajemen administrator kepada karyawan sehingga kelak menjadi pejabat structural sudah memiliki kompetensi, karena kompetensi sangat diperlukan oleh seorang yang menduduki jabatan structural dalam mengelola semua sumber daya yang ada di dalam instansi tersebut. Berdasarkan kepentingan inilah maka pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat mengikutsertakan pejabat structural dalam Diklat PIM III dan IV atau yang sekarang disebut Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) (Karimi et al., 2023; Zainuri, 2020).

Berdasarkan data Diklat kepemimpinan pengawas dan pelatihan kepemimpinan administrator dinilai mempunyai pengaruh terhadap kompetensi pejabat structural baik itu kompetensi manajerial, kompetensi teknis maupun kompetensi kultural (Junaidi, 2021). Jika dilihat dari sisi trend atau perubahan jumlah alumni Diklat maka perkembangannya berfluktuasi yakni ada peningkatan dari tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 0.99%, sedangkan dari tahun 2019 ke tahun 2021 trendnya menurun seebesar 26.73%. Sekalipun dari sisi trend mengalami penurunan akan tetapi jika dilihat dari segi kuantitas atau jumlah, maka alumni diklat mengalami peningkatan yakni tahun 2018 alumni Diklat sebanya 42 orang, alumni Diklat tahun 2019 sebesar 43 orang dan alumni 2021 sebanyak 16 orang. Pendidikan dan pelatihan ditahun 2020 tidak dilaksanakan dengan alasan Covid – 19.

Berdasarkan Peraturan LAN Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan PKA dalam Pasal 10 mengatur jumlah peserta dalam satu angkatan paling rendah 30 orang dan paling banyak empat puluh orang. Berdasarkan data tersebut di atas , maka muncul persoalan yakni jumlah yang mengikuti PKP sbagaimana yang diharapkan berdasarkan peraturan Lembaga Administrasi Negara tidak tercapai sehingga akan membuat kekosongan jabatan structural sehingga kopetensi yang diharapkan juga tidak akan tercapai. Demikian pula jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator tidak sesuai dengan amanat peraturan Lembara Administrasi Negara. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat dengan harapan pengetahuan, keahlian dan sikap Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat dapat meningkat lebih baik untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas jabatan secara profesional dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi demi terwujudnya pemerintahan yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini juga merupakan penelitian gabungan antara penelitian deskriptif dan penelitian kausal (Umar, 2013). Penelitian deskriptif menjelaskan atau memaparkan variabel yang diteliti, sedangkan penelitian kausal menganalisis dan mengukur bagaimana pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan Struktural terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi menurut Sugiyono (2023) adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat yang telah mengikuti Pelatihan Pimpinan 102 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar Error 10%

$$n = \frac{102}{(1 + 102\ (0.1)^2} = \frac{102}{2.02} = 50.49 = 50$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah 50 Responden. Instrumen penelitian disusun dengan memodifikasi beberapa indikator sesuai dengan dimensi variabel berdasarkan teori yang digunakan. Instrumen yang diperlukan pada penelitian ini adalah variabel bebas yang terdiri dari variabel pendidikan dan pelatihan sedangkan variabel bebas adalah kometansi ASN. Lebih rinci instrumen penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Pendidikan (X_1) meliputi dimensi jenjang pendidikan, kesesuaian dan materi, Variabel pelatihan (X_2) meliputi dimensi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran serta variabel bebas yakni kompetensi ASN (Y) meliputi dimensi teknik, manajerial dan kultural. Instrumen untuk mengukur variabel yang telah dijabarkan dapat disederhanakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Untuk Mengukur Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Pendidikan (X_1)	Jenjang Pendidikan	1. Formal 2. Non Formal 3. Informal
	Kesesuaian	1. Tingkat Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Karyawan
	Materi	1. Sesuai Kebutuhan 2.Terbaru
	Instruktur	1.Kualifikasi bidang ilmu

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X2)		2.Kompetensi Instruktur
	Peserta	1. Pejabat structural 2. Karyawan
	Materi	1. Sesuai kebutuhan 2. Terbaru
	Metode	1.Sesuai Jenis Materi 2. Sesuai Kompetensi Peserta
	Tujuan	1. Rencana Aksi 2. Penetapan sasaran
	Sasaran	1.Terinci 2. Terukur
Kompetensi ASN (Y)	Teknis	1.Penyusunan kebijakan public 2.Advokasi kebijakan public 3.Manajemen SDM 4.Penyusunan Standar Kompetensi 5.Manajemen Kinerja
	Manajerial	1.Integritas 2.Kerjasama 3.Komunikasi 4.Orientasi Hasil 5.Pelayanan Publik 6.Pengembangan diri dan orang lain 7.Mengelola Perubahan
	Kultural	1.Perekat Bangsa

Hasil dan Pembahasan

Jumlah Penduduk Sumba Barat yang menjadi PNS

Jumlah Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat sebanyak 2.365 karyawan. Dari jumlah ini sebanyak 1.079 berjenis kelamin laki – laki atau 45,63% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak1.286 orang atau 52,38%.Tingkat kepangkatan pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021

No	Golongan / Pangkat	Laki - Laki	Perempuan
1.	I / a (Juru Muda)	3	0
2.	I / b (Juru Muda Tk. I)	3	0
3.	I / c (Juru)	13	1
4.	I / d (Juru Tk. I)	10	3
5.	II / a (Pengatur Muda)	30	13
6.	II / b (Pengatur Muda Tk. I)	50	18
7.	II / c (Pengatur)	104	63
8.	II / d (Pengatur Tk. I)	109	115
9.	III / a (Penata Muda)	149	287
10.	III / b (Penata Muda Tk. I)	108	191
11.	III / c (Penata)	165	205
12.	III / d (Penata Tk. I)	170	211
13.	IV / a (Pembina)	93	116
14.	IV / b (Pembina Tk. I)	47	61
15.	IV / c (Pembina Utama Muda)	25	2

No	Golongan / Pangkat	Laki - Laki	Perempuan
16.	IV / d (Pembina Utama Madya)	0	0
	Jumlah	**1.079**	**1.286**
	Prosentase	**45,62%**	**54,38%**

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021

Karasteristik Responden

Karasteristik responden ditinjau dari sisi usia, masa kerja dan pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Karasteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah sampel	Persentase
Usia	21-30 tahun		
	31-40 tahun	12	24%
	41-50 tahun	34	68%
	>50 tahun	4	8%
Masa Kerja	< 1 Tahun		
	1 - 5 Tahun		
	6 - 10 Tahun	8	16%
	11 - 20 Tahun	32	64%
	> 20 Tahun	10	20%
Pendidikan	SMP		
	SMA		
	DIPLOMA	4	8%
	STRATA 1	38	76%
	STRATA 2	8	16%

***S**umber: Data primer olahan penulis tahun 2022*

Pengujian Validitas Instrumen

1. Validitas Instrumen Pendidikan

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel pendidikan sebanyak 6 pertanyaan. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Validitas Butir – Butir Pertanyaan Variabel Pendidikan

Item Pertanyaan	r tabel	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	Validitas
p1	0.284	0.575	Valid
p2	0.284	0.325	Valid
p3	0.284	0.406	Valid
p4	0.284	0.326	Valid
p5	0.284	0.563	Valid
p6	0.284	0.623	Valid

Sumber: Data primer olahan penulis 2022

2. Validitas Instrumen Pelatihan

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel pelatihan sebanyak 12 pertanyaan. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Validitas Butir – Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan

Item Pertanyaan	r_{tabel}	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	Validitas
p1	0.284	0.693	Valid
p2	0.284	0.578	Valid
p3	0.284	0.557	Valid
p4	0.284	0.399	Valid
p5	0.284	0.745	Valid
p6	0.284	0.667	Valid
p7	0.284	0.693	Valid
p8	0.284	0.532	Valid
p9	0.284	0.557	Valid
p10	0.284	0.299	Valid
p11	0.284	0.756	Valid
p12	0.284	0.667	Valid

Sumber: Data primer olahan penulis 2022

3.Validitas Instrumen Kompetensi ASN

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel kompetensi ASN sebanyak 13 pertanyaan. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Validitas Butir – Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan

Item Pertanyaan	r tabel	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	Validitas
p1	0.284	0.722	Valid
p2	0.284	0.736	Valid
p3	0.284	0.643	Valid
p4	0.284	0.021	Valid
p5	0.284	0.806	Valid
p6	0.284	0.732	Valid
p7	0.284	0.722	Valid
p8	0.284	0.736	Valid
p9	0.284	0.643	Valid
p10	0.284	0.321	Valid
p11	0.284	0.806	Valid
p12	0.284	0.732	Valid
P13	0.284	0.807	Valid

Sumber: Data primer olahan penulis 2022

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrument variabel pendidikan, variabel pelatihan dan variabel kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	corbach's alpha ($r_{hiutunga}$)	> / <	r tabel	Keterangan
Pendidikan	0.647	>	0.284	Reliabel
Pelatihan	0.867	>	0.284	Reliabel
Kompetensi ASN	0.870	>	0.284	Reliabel

Sumber: Data Primer Olahan Penulis Tahun 2022

Dari hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel pendidikan, variabel pelatihan dan variabel kompetensi ASN sebagaimana dalam tabel di atas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengambilan data dapat dipercaya atau *reliabel*. Oleh karena instrument pengambilan data berdasarkan hasil pengujian sebagaimana dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa kesemuaan instrument adalah ***valid*** dan ***reliabel***, maka data yang dikumpulkan adalah ***valid*** dan ***relibel*** sehingga dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui hubungan dan pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kompetensi ASN

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} 0.05 2.921 > t_{tabel} 1.677., maka hipotesis Ha diterima artinya pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kompetensi ASN. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan (X_1) terhadap Kompetensi ASN (Y) dilihat hasil perhitungan dalam uji koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan variabel pendidikan berpengaruh sebesar 15,1% terhadap Kompetensi ASN, sedangkan sebesar 84,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung0.05}$ $t_{hitung0.05}$ 4.280 > t_{tabel} 1.677, maka hipotesis Ha diterima artinya Pelatihan Struktural berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kompetensi ASN.Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan (X_2) terhadap Kompetensi ASN (Y) dilihat hasil perhitungan dalam uji koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan variabel Pelatihan Struktural berpengaruh sebesar 27,6% terhadap Kompetensi ASN, sedangkan sebesar 72,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa F_{hitung} dengan F_{tabel} ά 0,05 dengan derajat bebas (df) pembilang 3 dan derajat bebas penyebut 47 didapat F_{tabel} 2.80 . Dengan demikian maka F_{hitung} 9.006 > 2.80F_{tabel}, maka secara simultan keputusan yang diambil adalah hipotesis Ha diterima artinya variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh *signifikan* terhadap kompetensi ASN.

Pembahasan

H_1: Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sejalan dengan perkembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dibutuhan ASN yang mempunyai produktivitas tinggi untuk semua instansi pemerintah

dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki pengetahuan mengenai pemerintahan, keterampilan serta sikap yang berkomitmen dengan pekerjaan dan selalu mengedepankan kode etik Aparatur Sipil Negara. Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu, kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan prestasi karena kompetensi ASN dapat menghasilkan kesuksesan dalam suatu pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung0.05}$ 2.921 > t_{tabel} 1.677., maka sesuai analisis *coefisients,* secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis Ha diterima artinya pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi Aparatur sipil Negara (ASN). Capaian ini memberi makna bahwa tingkat pendidikan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat menentukan kompetensi ASN dalam menyelesaikan tugas dan tupoksi yang diberikan dan menjadi tanggungjawabnya.

Pendidikan adalah "suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan" (Nur et al., 2021). Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga.

Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Riyanto (2020) dengan judul *The Effect of Education on the Competence and Performance of New Employees in the Sub Directorate Bibliography, National Library of Indonesia (*Pengaruh Pendidikan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai Baru Sub Direktorat Bibliografi Perpustakaan Nasional RI). Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rifai et al. (2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Bastian (2007) bahwa pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa pentingnya pendidikan bagi seseorang dalam bekerja. Biasanya tingkat kemampuan seseorang yang berlatar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan seseorang yang pendidikan nya rendah. Karena orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki skill dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian tentang tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 4 orang dengan tingkat presentase 8%, karyawan dengan tingkat pendidikan strata satu sebanyak 38 orang dengan tingkat presentase 76% dan karyawan dengan tingkat pendidikan strata dua sebanyak 8 orang dengan tingkat presentase 16%, artinya semua karyawan telah berpendidikan Sarjana, baik sarjana muda, strata satu maupun strata dua. Dari gambaran tingkat pendidikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi kerja yang baik sehingga dapat memberi keyakinan bahwa semua pekerjaan yang diselesaikan pastilah berkualitas baik dari sisi hasil, waktu maupun jumlah.

Selanjutnya untuk setiap organisasi publik perlu membangun kompetensi aparatur sipil Negara (ASN) yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. ASN yang berkompetensi tinggi akan menjadi keunggulan tersendiri dalam sebuah organisasi

sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam era globalisasi dan menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan yang dinamis. Tidak terkecuali bagi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan setiap program kerja terutama dalam hal penyusunan anggaran. Apalagi dengan adanya regulasi sebagai pedoman dalam bekerja, sangat diperlukan kompetensi pegawai untuk memahami dan mengambil keputusan (Sudasri, 2016).

H_2: Pelatihan Struktural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, serta memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2004) *Training* sangat penting karena merupakan cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam pelatihan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan-keterampilan khusus untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mengoreksi kelemahan kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang sempit dan harus memberikan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Muhaimin, 2015; Susanto et al., 2022).

Dalam rangka pengembangan ASN untuk memenuhi standar kompetensi manajerial dan mengembangkan kompetensi kepemimpinan bagi pejabat pengawas, perlu didukung adanya pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan pengawas.

Peraturan lembaga administrasi negara Nomor 15 tahun 2019 Tentang Pelatihan kepemimpinan pengawas Bab I pasal 1 menyebutkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disingkat PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung0.05}$ 4.280 > t_{tabel} 1.677., maka sesuai analisis *coefisients,* secara parsial keputusan yang diambil adalah pelatihan structural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ASN. Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifai et al. (2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dartha (2010) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang.

Hasil ini juga searah dengan amanat Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut melalui pelatihan, pada masa orientasi atau calon pegawai negeri

sipil proses pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pengaruh pelatihan structural juga diperkuat oleh Peraturan lembaga administrasi negara Nomor 15 tahun 2019 Tentang Pelatihan kepemimpinan pengawas Bab I pasal 1 menyebutkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disingkat PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.

H_3: Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat

Dari kajian teori, hasil penelitian ataupun penegasan peraturan pemerintah tersebut jelas bahwa pendidikan dan pelatihan struktural adalah merupakan Diklat yang dilaksanakan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah (ASN) sesuai dengan jenjang jabatan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi kepemimpinan seorang aparatur pemerintah (ASN) ada hubungannya dengan Diklat struktural yang pernah diikuti atau diperoleh; artinya semakin tinggi tingkatan Diklat struktural yang diikuti/diperoleh maka akan semakin tinggi kompetensi kepemimpinan dari ASN tersebut. Pendapat teoritis dan penegasan peraturan pemerintah tersebut yang dikemukakan para ahli nampaknya dapat diuji atau dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa Diklat struktural yang berlaku bagi ASN selama ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kepemimpinan para ASN itu sendiri.

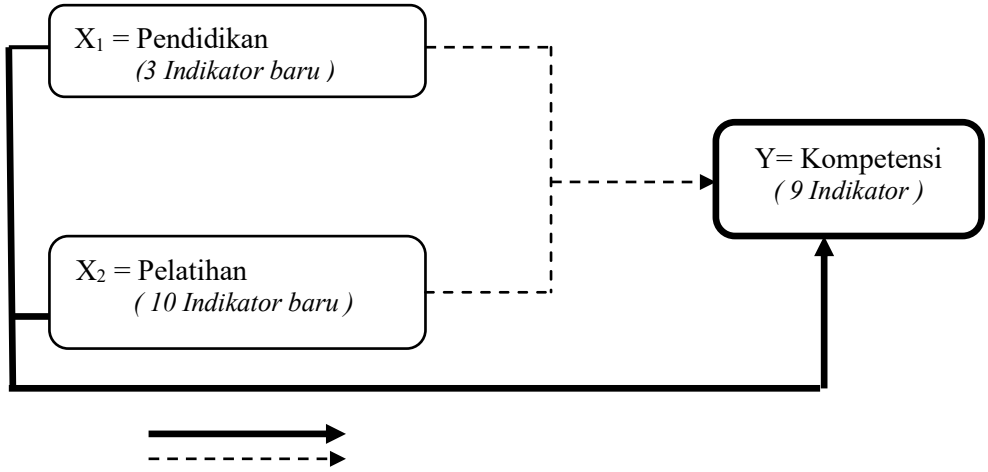
Oleh karena pendidikan dan pelatihan struktural mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompetensi aparatur sipil negara, maka selanjutnya pemerintah daerah perlu memperhatikan serta memperioritaskan pendidikan dan pelatihan structural terutama Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan Pelatihan Kepemimpinan Admisnistrator (PKA), hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan kinerja, untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Administrator yang merupakan kemampuan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pengawas & Pelaksana dalam memberikan pelayanan publik sesuai SOP dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan. Demikian pula Kompetensi Manajerial yang merupakan kompetensi kepemimpinan difungsikan untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan pengawas yakni kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai dengan standar operasional prosedur

Hasil pengujian secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan struktural menunjukkan bahwa F_{hitung} 9.006 $>$ 2.80F_{tabel}, yang artinya secara simultan hipotesis H_3 diterima yakni variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh *signifikan* terhadap kompetensi ASN. Hasil penelitian ini memberi makna bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat menentukan kompetensi ASN dalam menyelesaikan tugas dan tupoksi yang menjadi tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif effendi tahun 2021 dengan judul Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh Terhadap kinerja PNS pada Dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Enrekang. Selain itu juga penelitian ini memperkuat dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dzulkhair tahun 2020 dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Kompetensi Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Notoatmodjo (1998) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar untuk menjadikan seseorang menjadi baik dan penuh tanggung jawab (Siregar, 2018). Teori ini menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Aparatur Sipil Negara.

Sesuai Peraturan badan kepegawaian negara Republik indonesia Nomor 26 tahun 2019 Tentang Pembinaan penyelenggara penilaian kompetensi Pegawai negeri sipil, maka indicator yang digunakan untuk menilai kompotensi manajerial dengan hasil penelilaian sebagai berikut Kompetensi Integritas yakni konsisten pimpinan berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan manajemen, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya; Kompotensi kerja sama yakni Kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan segala sumberdaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi; kompetensi komunikasi yaitu Kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis; memastikan pemahaman; mendengarkan secara aktif dan efektif, mempersuasi, meyakinkan dan membujuk orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi; kompetensi pelayanan public, Kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ golongan/ partai politik; kompetensi pengembangan diri dan orang lain, Kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya; kompetensi pengambilan keputusan yaitu Kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu dan dengan keyakinan diri setelah mempertimbangkan prinsip kehati-hatian, dirumuskan secara sistematis dan seksama berdasarkan berbagai informasi, alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Selanjutnya penulis tampilkan model baru berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Baru berdasarkan hasil penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Kesimpulan yang dapat ditarik adalah; (1) Pendidikan pempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi Aparatur Sipil Neraga (ASN) sebesar 15,1% terhadap Kompetensi ASN. (2) Pelatihan Struktural mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebesar 27,6% terhadap Kompetensi ASN. (3) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultas terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara dimana F_{hitung} 9.006 > 2.80$F_{tabel.}$

BIBLIOGRAFI

Bastian, I. (2007). Akuntansi untuk LSM dan partai politik. *Erlangga*.

Dartha, I. K. (2010). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.

Junaidi. (2021). Tatalaksana Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, *5*(1).

Karimi, Z. N., Wasliman, I., & Dianawati, E. (2023). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Dalam Mengembangkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Wahana Didaktika : Jurnal Ilmu Kependidikan*, *21*(2). https://doi.org/10.31851/wahanadidaktika.v21i2.11188

Muhaimin. (2015). Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah. In *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*.

Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, *4*(2).

Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Education and Training on the Competence and Performance of New Employees in the Sub Directorate Bibliography , National Library of Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, *5*(6).

Rifai, A., Idris, A., & Surya, I. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, *6*(2), 1001–1012.

Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, *11*(2). https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812

Sudasri, D. (2016). PENGARUH PERENCANAAN Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang). *Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang*, *20*(1).

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *CV. Alfabeta*.

Sulistyani, A. T., & Rosidah. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. In *Graha Ilmu*.

Susanto, S., Ritonga, A. W., & Desrani, A. (2022). Inovasi Manajemen Perencanaan untuk Peningkatan Mutu Madrasah dalam Situasi Covid-19. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, *13*(1). https://doi.org/10.46807/aspirasi.v13i1.3001

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis* (Issue August). Rajawali Pers.

Zainuri, Z. (2020). Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, *4*(1).

Copyright holder:
Dominggus Bulu Ngongo, Nursalam, Agus Susanto (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

