

# PERAN SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BKD DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH KOTA MOJOKERTO

Tanti Dian Lestari<sup>1</sup>, Ahmad Hasan Afandi<sup>2</sup>, Hikmah Muhaimin<sup>3</sup>

Universitas Islam Majapahit

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran sub bidang Pendidikan dan pelatihan BKD dalam meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah kota Mojokerto. Peran merupakan bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu, sedangkan peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan, misalnya apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal tersebut berarti menjalankan suatu peran. Konsep dari Max Weber yaitu Tipe Ideal Birokrasi Rasional dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Dalam melaksanakan perannya tersebut Sub Bidang Diklat mempunyai peran menyusun Daftar Kebutuh Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Menginventarisasi data calon peserta Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Mengusulkan peserta Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian dan peserta teknis fungsional, mengkoordinasikan dan kerja sama pelaksanaan Diklat. Sub Bid Diklat mempunyai output 63 peserta yang mengikuti Diklat PBJ, setelah peserta mengikuti Diklat tersebut, Sub Bidang Diklat mempunyai outcome 23 peserta yang berhasil lulus sesuai dengan kemampuan dan keahlian. 23 peserta tersebut menjadi ASN yang siap mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh pemerintah. Dilihat dalam prosentase, 23 peserta dari 63 peserta pasti masih jauh dari harapan Sub Bidang Diklat. Kemudian dalam penganggaran untuk pelaksanaan diklat tersebut juga cukup besar sehingga mempengaruhi kredibilitas pemerintah Kota Mojokerto.

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Kota Mojokerto

## 1 PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang terstruktur menghasilkan kualitas yang baik dan memudahkan pelayanan kepada masyarakat, hal tersebut membuat lembaga terstruktur dan tepat dalam prosedur pelayanan. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan pendapat Andrew. Sikula merupakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus dalam memperbaiki pelaksanaan

pekerja yang tidak efisien. Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat antara para peserta, widyaiswara dan panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan perlu ditingkatkan untuk mengatasi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab yang dipersyaratkan bagi suatu jabatan atau tugas dan tanggung jawab tertentu dengan

- **Tanti Dian Lestari**, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: [tantidian66@gmail.com](mailto:tantidian66@gmail.com)
- **Ahmad Hasan Afandi** Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: [hasan.afandi@unim.ac.id](mailto:hasan.afandi@unim.ac.id)
- **Hikmah Muhaimin**, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Majapahit Mojokerto. Email: [hikmahmuhaimin@gmail.com](mailto:hikmahmuhaimin@gmail.com)

kemampuan pengetahuan dan ketrampilan serta sikap perilaku yang harus dimiliki, dan sehubungan dengan hal tersebut, dalam rangka mengantisipasi kompleksitas tugas dan permasalahan yang akan dihadapi perlu ditetapkan program pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintah daerah dan guna menopang strategi pembangunan yang tertumpu pada kemampuan Sumber Daya Manusia. Peningkatan sumber daya aparatur sangat penting agar mampu mendukung terlaksananya tugas-tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan supaya lebih berdaya guna dan berhasil guna merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan dengan adanya sebuah diklat.

Diharapkan dengan adanya diklat ini dapat meningkatkan pengetahuan/keahlian bidang Pengadaan Barang dan Jasa sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya dan sesuai standar pedoman dan ketentuan, sehingga memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat, dan juga salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Dan juga dalam pelaksanaan Pembangunan Nasional untuk Meningkatkan Pelayanan Publik dan Pengembangan Perekonomian Daerah dalam Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa. Penelitian ini merupakan hasil penelitian proses dalam melaksanakan Peran Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan BKD dalam meningkatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Mojokerto, fokus penelitian ini yang dimaksudkan untuk Mengkaji serta Menganalisis, apakah Peran Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan berhasil Berperan dalam meningkatkan Sumber Daya Aparatur dalam pelaksanaan Pelatihan Barang dan Jasa.

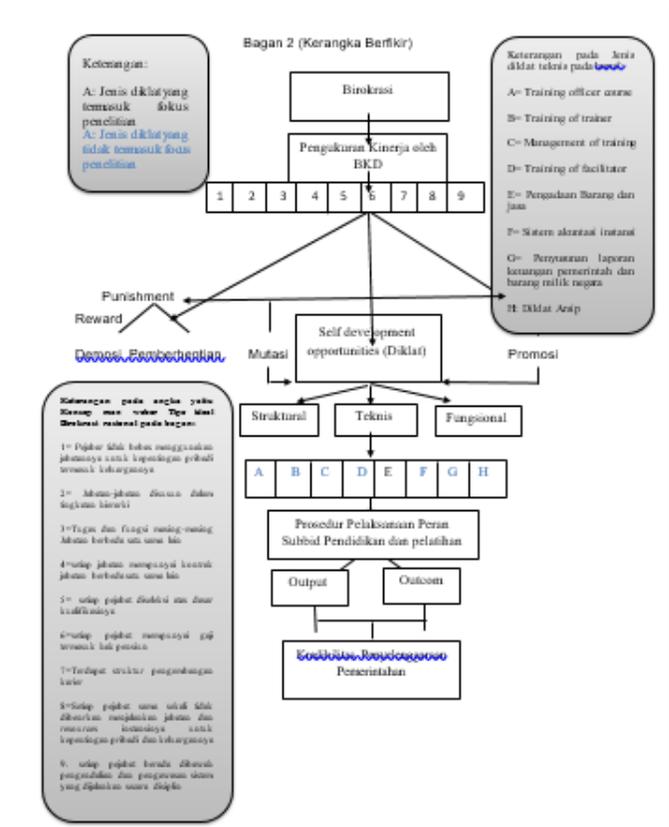
**2. KERANGKA TEORI**

Menurut Teori Max Weber Mengenai Model Tipe Ideal Birokrasi yang menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi mempunyai suatu bentuk yang pasti dimana semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional. Tipe ideal itu menurutnya bisa dipergunakan untuk membandingkan birokrasi antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Menurut Max Weber Bahwa Tipe Ideal Birokrasi yang Rasional tersebut dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut:

- ⊙ Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi termasuk keluarganya
- ⊙ Jabatan-jabatan disusun dalam tingkatan hierarki

- ⊙ Tugas dan fungsi masing-masing Jabatan berbeda satu sama lain
- ⊙ Setiap jabatan mempunyai kontrak jabatan berbeda satu sama lain
- ⊙ Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasinya
- ⊙ Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak pension
- ⊙ Terdapat struktur pengembangan karier
- ⊙ Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatan dan resources instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya
- ⊙ Setiap pejabat berada dibawah pengendalian dan pengawasan sistem yang dijalankan secara disiplin

Bagan 1 (Kerangka Berfikir)



Pemerintah merupakan suatu bentuk organisasi yang menjalankan sistem, dimana sistem tersebut mempunyai wewenang untuk menjalankan amanat perundang-undangan, kemudian juga terdapat dua fungsi primer dan sekunder yang didalamnya terdapat pelayanan, pengaturan serta pembangunan dan pemberdayaan hal tersebut dijalankan oleh sebuah Birokrasi.

Dalam perpektif birokrasi kinerja dari Aparatur ASN diukur oleh instansi yang bernama BKD, dalam

melakukan ini peneliti menggunakan konsep dari Max Weber yaitu Tipe Ideal Birokrasi Rasional yang terdapat sembilan point kemudian terdapat sebuah imbas ketika disini ada yang namanya hukuman ada juga yang namanya penghargaan dan ada juga namanya gabungan dari keduanya dan hukuman tersebut dapat berupa penurunan pangkat, penundaan pangkat hal tersebut dinamakan sebuah demosi, kemudian adanya pemberhentian/pemecatan dikarenakan adanya suatu alasan yang fatal sehingga adanya sebuah pemberhentian ataupun pemecatan, sedangkan dalam penghargaan terdapat pada sebuah promosi, promosi/mutasi harus menyesuaikan dengan suatu kemampuan yang sebelumnya akan dilatih terdahulu yaitu masuk pada pengembangan diri/sebuah diklat, dalam sebuah diklat terdapat 3 jenis yaitu struktural, teknis dan fungsional dalam hal ini didalam diklat teknis turun menjadi 8 jenis, dan peneliti lebih fokus terhadap Pendidikan dan pelatihan dalam pengadaan barang dan jasa setelah itu peneliti melihat prosedur pelaksanaan peran subbid Pendidikan dan pelatihan yang terdapat 5 poin yaitu Menyusun daftar kebutuhan diklat perjenjangan dan diklat teknis fungsional, Menginventarisasi data calon peserta diklat perjenjangan dan diklat teknis fungsional, Mengusulkan peserta diklat perjenjangan dan diklat teknis fungsional, mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian dan peserta teknis fungsional, mengkoordinasikan dan Kerjasama pelaksanaan diklat. setelah itu dari hal tersebut dilihat dari outputnya serta outcomnya yang berkaitan dengan Kredibilitas Penyelenggara Pemerintah.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan ialah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Bogdan dan Taylor Menjelaskan bahwa Metode Kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif: ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan, Unit analisis ini dibentuk untuk menegaskan dan memberi fokus pada apa yang peneliti kaji dan amati untuk menghindari ketidaksambungan dalam menarik kesimpulan agar tidak keluar dari fokus penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Mekanisme Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Daerah Kota Mojokerto. Dan peneliti mengambil subjek penelitian atau menetapkan fokus penelitian setting dan subjek penelitian merupakan suatu kesatuan yang telah ditentukan sejak awal penelitian. Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan

memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. adapun kriteria subjek (Unit Sampel/Informan) yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- Mereka yang mengetahui Peraturan yang ada di BKD dan membuat kebijakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terhadap ASN yang ada di BKD, dan tentunya memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian ini misalnya peraturan, kebijakan serta pengawasan yang dilaksanakan dalam pelaksanaan diklat.
- Mereka yang mengetahui Peraturan, Kebijakan dalam Pelaksanaan Diklat
- Mereka yang mengikuti dalam Pelaksanaan Diklat yang dilaksanakan oleh Subbid Pendidikan dan Pelatihan
- Mereka yang mengetahui Data Pelaksanaan Diklat dan data-data lainnya.

Dari kriteria diatas, maka peneliti mengambil informan sesuai dengan kriteria sebelumnya dengan rincian sebagai berikut:

- Kepala BKD
- Kepala Kasubid
- Peserta yang mengikuti diklat
- Sekertaris BKD

Dari hal tersebut peneliti menggunakan Teknik Pengumpulan Data dengan adanya wawancara, observasi atau pengamatan dan telaah dokumen. Khusus mengenai telaah dokumen (orang sering menyebutnya dengan metode dokumentasi) sebenarnya sulit dikatakan sebagai suatu teknik pengumpulan data. Bagan-bagan (struktur organisasi, dan sebagainya), grafik-grafik, data statistic, arsip-arsip dan lain-lain, serta dalam penelitian terdapat bukti tertulis dari penjelasan hasil wawancara, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini dalam data primer peneliti memperoleh data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan yang berupa sebuah pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Hal tersebut disampaikan kepada narasumber yang akan dituju oleh peneliti. Dan subjek informasi yang diperoleh dari data ini yaitu melalui Observasi, Wawancara. Dan pada tahap akhir peneliti menganalisa data dengan menggunakan pengumpulan data Dalam pengumpulan data merupakan bagian dari kegiatan analisis data, dan pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis yang diperoleh dari sumber

data secara primer maupun sekunder setelah itu Mereduksi Data merupakan proses pemilihan atau penyederhanaan data-data yang diperoleh baik itu dari hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi yang didasarkan atas fokus penelitian ini. Setelah itu Menyajikan Data merupakan pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif yang berupa narasi yang diperoleh dari data sekunder maupun primer. Dan sering kali data disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan dari kata-kata saat berwawancara. Selain itu dalam penyajian data penelitian kualitatif dapat disajikan dalam bentuk deskripsi tentang suatu peristiwa dan pengalaman penting dari kehidupan atau realita yang terjadi dilapangan sehingga dikelola untuk menjadi hasil penelitian yang relevan dan akurat.

Dalam penelitian ini yaitu peneliti menyajikan data dengan cara menganalisa dari data yang diperoleh yang sesuai dengan fokus penelitian ini dari hal tersebut disajikan dalam bentuk narasi serta teks yang terdapat pada hasil pembahasan setelah itu dari hal tersebut peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan dari data yang diperoleh. Dan jika hasil penyajian ini sesuai dengan teori maka dapat di jadikan sebuah tambahan terhadap saran jika hal tersebut tidak sesuai maka dapat dijadikan sebuah saran penelitian.

#### 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan Perspektif Birokrasi terdapat sebuah pengukuran suatu kinerja yang dilakukan oleh BKD, berdasarkan dengan alur penelitian peneliti menggunakan konsep dari Max Weber mengenai Tipe Ideal Rasional dari hal tersebut berkaitan dengan sebuah demosi, pemberhentian, mutasi maupun promosi, maka dari itu peneliti menganalisis dari sebuah pengamatan serta data yang diperoleh secara primer maupun sekunder yaitu sebagai berikut :

Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi termasuk keluarganya

Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk kepentingan pribadi termasuk keluarganya karena ingin membatasi jabatan yang dimiliki oleh aparatur dikarenakan mencegah dengan adanya sebuah penyelewengan kekuasaan yang ada misalnya adanya sebuah pejabat yang semena-mena dengan kekuasaannya yang mampu memasukan saudaranya untuk enjadi asn maupun menggunakan peralatan kerja yang semena-mena, maka dari itu adanya sebuah pengawasan terhadap setiap aparatur daerah. Dan dalam penelitian ini dilihat dari BKD bahwasannya ASN-nya baik dalam memegang jabatannya karena didasarkan dengan profesional, disiplin serta bertanggungjawab dalam memegang jabatan dan

memegang pedoman terhadap peraturan yang diberikan dan adanya pengawasan oleh KASN(Komite Aparatur Sipil Negara).

Jabatan-jabatan disusun dalam tingkatan hierarki

Suatu jabatan yang sesuai dengan hierarki yaitu suatu jabatan yang dimiliki oleh ASN disesuaikan dengan tingkatan yang didasarkan oleh suatu kriteria-kriteria tertentu, maka dari itu adanya sebuah struktur organisasi yang ada di BKD Kota Mojokerto.

Tugas dan fungsi masing-masing jabatan berbeda satu sama lain

Dalam hal ini yang dimaksud dari tugas dan fungsi masing-masing jabatan berbeda satu sama lain yaitu seseorang yang bisa satu keahlian atau dalam pengangkatan jabatan tentunya pasti ada konsekuensi gaji ada konsekuensi tunjangan yang harus dibayarkan oleh pemerintah daerah kalau misalnya hal tersebut bisa diselesaikan dengan satu orang kenapa harus membayar dua orang dari hal tersebut adanya sebuah prinsip efisiensi atau sebuah penghematan anggaran negara dan dalam pengangkatan didasarkan dengan sebuah kebutuhan dari organisasi maupun instansi misalnya seperti pada tahun 2021 Pemerintahan Kota Mojokerto membutuhkan seratus fress graduate untuk mengisi tenaga kesehatan untuk covid 19 seperti perawat, dokter, staf administrasi tentu dari hal tersebut tidak sama pejabat 1 dengan lainnya maka dari hal tersebut prinsip tersebut ditegakkan bahwa Birokrat tidak boleh memiliki fungsi yang sama karena nanti akan tumpang tindih maka dari hal tersebut disesuaikan dengan sebuah kemampuan serta kebutuhan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwasannya dalam kategori tugas dan fungsi masing-masing berbeda karena disesuaikan dengan keahlian dan kemampuannya serta kebutuhan yang ada di pemerintah, supaya dalam pelaksanaan kinerjanya secara efektif dan efisien.

Setiap jabatan mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam setiap jabatan adanya suatu kontrak yang melekat misalnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan ini sebelum melaksanakan tugas dan fungsinya memahami apa yang akan dilakukan misalnya memahami terlebih dahulu peraturan yang mendasari dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasinya

Pada penelitian ini peneliti mengamati yang terdapat pada Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdapat

penyeleksiaan terlebih dahulu terhadap peserta yang akan mengikuti diklat karena hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pemerintah serta termasuk adanya menginventaris data calon peserta diklat perjenjangan serta teknis fungsional yang dilaksanakan oleh Kasubid Pendidikan dan Pelatihan.

Terdapat struktur pengembangan karier yang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas dan merit dengan pertimbangan yang obyektif

Dari hasil wawancara serta data yang diperoleh oleh peneliti bahwasannya hasil capaian pengembangan kompetensi dari hasil kegiatan fit and proper test mencapai 82,71% sedangkan Aparatur yang dinilai belum kompeten pada bidang tugas yang saat ini diemban adalah yang mendapatkan hasil perlu peningkatan kompetensi jumlah aparatur yang belum kompeten adalah sebanyak 69 orang atau sebesar 17,29% dari jumlah seluruh peserta fit and proper test.

Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatan dan resources instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya

Dalam hal ini dari pengamatan peneliti di BKD bahwa adanya sebuah pengawasan, serta adanya sebuah disiplin dan tanggungjawab yang diterapkan dalam memegang suatu jabatan yang dijalankan.

Setiap pejabat berada dibawah pengendalian dan pengawasan sistem yang dijalankan secara disiplin

Dalam penelitian ini dari hasil data yang diperoleh serta dari hasil pengamatan di BKD khususnya sub bidang pendidikan dan pelatihan bahwa adanya sebuah pengawasan sehingga jika adanya aparatur yang melanggar tentu ada sebuah hukuman terutama dalam hal disiplin, hal ini dilihat dari pelanggaran yang dilakukan, untuk itu adanya sebuah klasifikasi pelanggaran yang ada di BKD seperti adanya pelanggaran disiplin ringan dengan adanya teguran lisan maupun tertulis, pelanggaran disiplin sedang dengan adanya penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, serta penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun, sedangkan pelanggaran disiplin berat adanya penurunan pangkat selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan ataupun pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, ataupun juga adanya pemberhentian tidak dengan hormat.

Berdasarkan hasil pembahasan dengan Konsep Birokrasi Rasional peneliti berasumsi bahwa dalam suatu Birokrasi tidak terlepas dari sebuah demosi, pemberhentian

mutasi dan promosi maka dari hal tersebut adanya sebuah peraturan untuk mencegah suatu pelanggaran serta sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sedangkan dalam penghargaan terdapat pada sebuah promosi, promosi/mutasi harus menyesuaikan dengan suatu kemampuan yang sebelumnya akan dilatih terdahulu yaitu masuk pada pengembangan diri/sebuah diklat, dalam sebuah diklat. Di BKD Kota Mojokerto dalam menjalankan sebuah kegiatan diklat terdapat pada sub bidang pendidikan dan pelatihan, dan terdapat 3 jenis diklat yaitu struktural, teknis dan fungsional dalam penelitian ini focus peneliti pada diklat pengadaan barang dan jasa pada diklat ini terdapat jenis diklat yaitu adanya 8 jenis, maka dari itu peneliti akan menganalisa dalam prosedur pelaksanaan Peran Subbid Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini akan mengamati peran sub bidang pendidikan dan pelatihan yang ada di Badan Kepegawaian Kota Mojokerto dalam Pelaksanaan Kegiatan Diklat yang dilihat dari baik kordinasi maupun penyelenggaraannya, serta yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan sdm aparatur, yang dilihat dari sebuah kompetensi serta pengetahuan, dan untuk itu peneliti mengidentifikasi mengenai peran sub pendidikan dan pelatihan yaitu:

Menyusun Daftar Kebutuhan Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional.

Dalam Menyusun daftar kebutuhan diklat merupakan sebuah analisis kebutuhan diklat sebelum terlaksananya sebuah diklat, dengan adanya sebuah pengecekan atau survey yang dilakukan oleh Kasubid Pendidikan dan Pelatihan guna untuk pemilihan peserta kepada OPD-OPD yang terkait. Sub bidang pendidikan dan pelatihan di BKD Kota Mojokerto dalam menyusun daftar kebutuhan diklat perjenjangan dan diklat teknis fungsional bahwa sebelum itu harus adanya survey untuk menentukan kebutuhan diklat mana yang lebih penting untuk dilaksanakan, karena terdapat kriteria untuk calon peserta yang mengikuti diklat yaitu untuk diklat struktural untuk PKP para pegawainya yang telah menduduki jabatan Eselon 4, PKA (pelatihan kepemimpinan administrator) yaitu Eselon 3, sedangkan untuk PKN (pelatihan kepeemimpinan nasional) Eselon 2. Dan khusus diklat teknis serta fungsional terdapat kriteria serta seleksi terlebih dahulu dari masing-masing OPD. Dan berdasarkan data yang diperoleh serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dalam hal menyusun daftar kebutuhan diklat perjenjangan dan diklat teknis fungsional yang terletak pada kegiatan diklat PBJ yaitu terdapat 68

peserta yang diperoleh dari hasil survey yang dilaksanakan oleh kasubid pendidikan dan pelatihan.

Menginventaris Data Calon Peserta Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional.

Dalam hal ini Menginvestari merupakan penyesuaian dalam sebuah jabatan peserta yang akan mengikuti diklat dikarenakan disesuaikan dengan diklat yang akan dilaksanakan, hal tersebut dikarenakan disesuaikan dengan bidang yang akan diikuti oleh peserta. Berdasarkan dari hasil wawancara serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam Menginventaris data calon peserta diklat didasarkan pada jenis jabatan seperti pada data yang diperoleh oleh peneliti bahwa dalam kegiatan diklat PBJ dalam hal ini yang mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan terdapat pada pejabat eselon 3.

Mengusulkan Peserta Diklat Penjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional.

Mengusulkan peserta diklat merupakan suatu usulan yang dilakukan guna untuk mengikuti kegiatan diklat usulan tersebut dilakukan oleh masing-masing OPD, usulan lebih mengarah untuk suatu kebutuhan atau sebuah kepentingan untuk memenuhi suatu tujuan yang ingin dicapai, dalam hal ini suatu kegiatan diklat adanya sebuah prosedur salah satunya dengan adanya mengusulkan peserta diklat maka dari itu dalam hal ini salah satu prosedur guna untuk memenuhi keberhasilan dalam terlaksananya sebuah kegiatan.

Berdasarkan dari hasil tersebut peneliti mengamati dalam kegiatan diklat PBJ bahwa sebelum terlaksananya kegiatan diklat tersebut kasubid pendidikan dan pelatihan melakukan pendataan terhadap peserta yang akan mengikuti diklat tersebut pendataan tersebut dilaksanakan supaya peserta yang mengikuti diklat PBJ agar sesuai dengan bidangnya serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk itu dalam hal ini hasil pendataan dari laporan kegiatan diklat PBJ sebanyak 68 peserta.

Mengusulkan Peserta Sertifikasi sesuai Bidang Keahlian dan Peserta Diklat Teknis Fungsional.

Mengusulkan peserta sertifikasi merupakan suatu usulan untuk kebutuhan oleh pemerintah atau masing-masing kebutuhan yang dibutuhkan oleh masing-masing OPD serta usulan yang lakukan untuk mendapatkan sebuah sertifikasi dalam memenuhi sebuah kepentingan guna untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Berdasarkan dari hasil wawancara serta data yang diperoleh maka peneliti mengamati dalam hal ini bahwa mengusulkan peserta sertifikasi sesuai dengan hasil yang diperoleh dari kegiatan diklat misalnya pada kegiatan diklat yang diusulkan

tergantung dengan hasil akhir dari pendidikan dan pelatihan tersebut seperti pada kegiatan diklat PBJ bahwa terdapat 68 peserta tetapi yang diusulkan serta di promosikan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya yaitu terdapat 23 peserta.

Mengkoordinasikan dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat.

Mengkoordinasi dalam pelaksanaan diklat merupakan suatu kordinasi dengan pihak yang berkaitan dalam pelaksanaan sebuah diklat baik dalam segi materi maupun pengawasan, hal tersebut dalam menentukan tentunya disesuaikan dengan peraturan yang ada.

Peneliti mengamati dari hasil wawancara dan data yang diperoleh bahwa dalam diklat teknis barang dan jasa bekerjasama dengan BPSDM nantinya pengawasnya dari LKPP karena dalam tahap terakhir terdapat ujian untuk menentukan kelulusan peserta diklat. Serta dalam narasumbernya juga di diklat oleh LKPP itu sendiri, sehingga kerjasamanya tetap dengan BPSDM. Peneliti mengamati dalam data yang diperoleh dari kegiatan diklat PBJ bahwasannya kegiatan ini berdasarkan peraturan yang menjadi pedoman pada saat pelaksanaan kegiatan untuk itu dalam pelaksanaan diklat PBJ ini terdapat pada peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, peraturan presiden nomor 16 tahun 2018 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah. Dari hal tersebut merupakan pedoman dalam Pelaksanaan diklat PBJ dan bekerjasama dengan badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

Di dalam Konsep Birokrasi rasional max weber terdapat unsur yang menerangkan bahwa setiap pejabat di seleksi atas dasar kualifikasinya, dalam hal pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Sub Bidang Diklat BKD, kualifikasi dilakukan untuk menambah kualitas Aparatur Sipil Negara Kota Mojokerto. Dalam proses menuju target tersebut, Sub Bidang Diklat BKD mempunyai peran dalam pelaksanaan prosedur penyelenggaraan diklat, setelah peneliti melakukan penelitian mengenai peran sub bidang pendidikan dan pelatihan dengan rangka mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kompetensi, pengetahuan, kemampuan/keahlian, dan ketrampilan di bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah, terdapat 5 (lima) peran yang dilaksanakan oleh Sub Bidang Pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan perannya tersebut Sub Bidang Diklat mempunyai peran menyusun Daftar Kebutuh Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Menginventarisasi data calon peserta Diklat Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Mengusulkan peserta Diklat

Perjenjangan dan Diklat Teknis Fungsional, Mengusulkan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian dan peserta teknis fungsional, mengkoordinasikan dan kerja sama pelaksanaan Diklat, hal tersebut sudah berperan namun tidak mampu mengupret peserta diklat PBJ yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Setelah melaksanakan perannya tersebut, Sub Bid Diklat mempunyai 23 Peserta dari 63 Peserta berhasil lulus yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian. 23 peserta tersebut menjadi ASN yang siap mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh pemerintah. Dilihat dalam prosentase, 23 peserta dari 63 peserta pasti masih jauh dari harapan Sub Bidang Diklat. Kemudian dalam Outcome yaitu untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi, pengetahuan, kemampuan/keahlian, dan ketrampilan di bidang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. Sehingga dalam penelitian ini dilihat dari hasil output yang tidak sesuai dengan target dapat mempengaruhi kredibilitas pemerintah Kota Mojokerto.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syafie kencana inu, 2008. Manajemen Pemerintah. Jakarta:Pt.perca.
- [2] Subekhi,akhmad,jauhar mohammad.2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta:Prestasi pustakaraya.
- [3] Sutinah dan Suyanto bagong, 2005, Metode Penelitian sosial berbagai alternative pendekatan, Jakarta. Pt Adhitya andrebina agung.
- [4] <https://www.mojokertokota.go.id> (diakses pada tanggal 24 Juli 2020, pukul 22.21)