



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI BENGKULU

Indah Munendes¹, Titiek Kartika H², Nursanty³

¹ Prodi Administrasi Publik Fisip Universitas Bengkulu

² Prodi Administrasi Publik Fisip Universitas Bengkulu

³ Magister Administrasi Publik Fisip Universitas Bengkulu

ARTICLE INFORMATION

Received: "Month 00, 00" Revised: "Month 00, 00" Accepted: "Month 00, 00" Available online: "Month 00, 00"

CORRESPONDENCE

E-mail: munendes12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of the relationship between the implementation of education and training on the competence of employees at the Regional Personnel Agency Bengkulu Province. The sample in this study were Bengkulu Province BKD employees who had attended Technical Training in 2017, 2018, and 2019. The research method used is descriptive quantitative to provide an overview of the research problem. The results of the research in the field indicate that the education and training and competence of employees has a positive and significant relationship, as indicated by the results of the value of r arithmetic $>$ r table that is $0.720 > 0.349$, so it can be concluded that there is a positive and significant relationship between education and training and employee competence. Based on the results of the calculation of the product moment correlation, the calculated r value of 0.720 is included in the level of a "strong" relationship, This means that the Education and Training variable (X) has a strong and positive influence on the development of the competency variable (Y), so that the more often an employee attends the Training, the employee's competence will increase.

KEYWORDS

Competence, Education, Employee, and Training

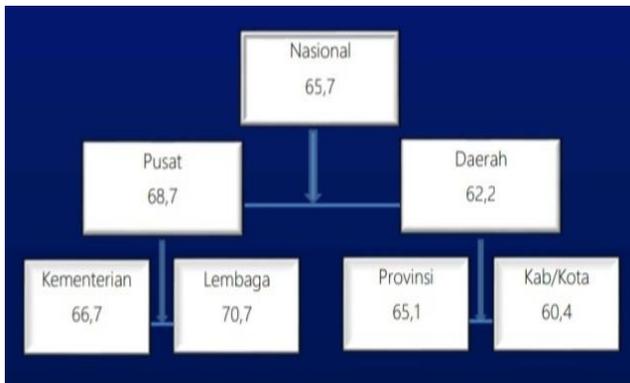


PENDAHULUAN

Diklat merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang seperti pengetahuan, keterampilan hingga sikap kerja dalam menunjang pelaksanaan tugas dalam jabatannya (Solong, 2020). Sedangkan kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap, sehingga karakteristik dasar inilah yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Sedermayanti, 2020).

Untuk mengetahui tingkat profesionalisme pegawai, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian melakukan pengukuran terkait indeks profesionalitas ASN yang dinilai berdasarkan tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai pada tahun 2018. Dalam pengukuran profesionalitas ASN tersebut didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 1
Nilai Indeks Profesionalitas ASN



Sumber : BKN 2018

Berdasarkan data pengukuran indeks profesionalitas ASN yang dilakukan oleh BKN secara nasional yang dilihat dari tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN menunjukkan bahwa nilai indeks profesionalitas ASN pada tingkat nasional sebesar 65,7 yang termasuk dalam kategori "Sangat Rendah" (BKN 2018).

Untuk mengetahui tingkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN pada pemerintahan daerah dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.

Gambar 2
Pengukuran Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin ASN

| No | Provinsi | Jumlah PNS | Data Masuk | Persentase | Dimensi | | | | Nilai IP | Kategori |
|----|------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|---------|----------|----------|----------|
| | | | | | Kualifikasi | Kompetensi | Kinerja | Disiplin | | |
| 1 | Aceh | 22.319 | 779 | 3,5% | 15 | 21 | 24 | 5 | 65 | Rendah |
| 2 | Sumatera Utara | 27.486 | 27151 | 98,8% | 14 | 23 | 25 | 5 | 67 | Rendah |
| 3 | Sumatera Barat | 19.714 | 3390 | 17,2% | 17 | 30 | 24 | 5 | 76 | Sedang |
| 4 | Riau | 15.627 | 100 | 0,6% | 15 | 22 | 24 | 5 | 66 | Rendah |
| 5 | Kepulauan Riau | 5.043 | 38 | 0,8% | 14 | 28 | 24 | 5 | 71 | Sedang |
| 6 | Jambi | 11.518 | 7964 | 69,1% | 13 | 20 | 25 | 5 | 63 | Rendah |
| 7 | Bengkulu | 10.783 | 87 | 0,8% | 16 | 23 | 24 | 5 | 68 | Rendah |
| 8 | Sumatera Selatan | 15.143 | 3736 | 24,7% | 14 | 17 | 25 | 5 | 61 | Rendah |

Sumber : BKN 2019

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa umumnya setiap daerah berada pada kategori "Rendah" untuk tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN, termasuk Provinsi Bengkulu.

Berbagai permasalahan mengenai kompetensi pegawai yang dinilai masih memiliki banyak kendala dalam melakukan pengembangan kompetensi disebabkan karena pengembangan kompetensi pegawai yang belum sepenuhnya berbasis perencanaan yang baik, serta penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian yang belum didasarkan pada analisa kebutuhan diklat yang tepat.

Oleh karena itu, dalam memperbaiki penyusunan rencana pengembangan kompetensi yang baik pemerintah mengeluarkan Permendagri Nomor 11 Tahun 2018 tentang sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi di lingkungan kementerian dalam negeri dan pemerintah daerah yang mengamanatkan perlu adanya rencana pengembangan ASN berbasis kompetensi yang dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (Diklat) (Priyono & Marnis 2008).

Dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi aparatur akan memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi (Sumanti dkk. 2018). Selain itu,

dengan melaksanakan program Diklat bagi pegawai juga akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan perubahan sikap/perilaku aparatur yang terencana dan berkesinambungan (Solong, 2020: 110).

Adapun arah dalam pengembangan pegawai didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal 3 juga menjelaskan bahwa sasaran penyelenggaraan Diklat adalah terwujudnya PNS yang mewakili kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing (Solong 2020). Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus memperoleh perhatian yang besar sehingga mampu meningkatkan kompetensi pegawai tersebut (Notoatmodjo dalam Solong 2020).

Sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai unsur pendukung tugas Gubernur Bengkulu dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu juga selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di Provinsi Bengkulu. (RENSTRA BKD Provinsi Bengkulu 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan (Sumanti dkk. 2018).

Namun, hasil pra penelitian yang dilakukan penulis di BKD Provinsi Bengkulu menemukan masalah pada pelaksanaan program Diklat yang belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh

pegawai. Jumlah pegawai BKD Provinsi Bengkulu yang mengikuti Diklat pada tahun 2017-2019 dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1
Jumlah Pegawai BKD Provinsi Bengkulu yang mengikuti Diklat Tahun 2017-2019

| No | Diklat | Tahun | | |
|--------|---------------------|----------|----------|----------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Diklat Kepemimpinan | 8 orang | 3 orang | 4 orang |
| 2 | Diklat Fungsional | 9 orang | 4 orang | 3 orang |
| 3 | Diklat Teknis | 15 orang | 9 orang | 8 orang |
| Jumlah | | 32 orang | 16 orang | 15 orang |

Sumber : BKD Provinsi Bengkulu, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa dalam satu tahun hanya ada sebagian pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Diklat, dari 90 orang jumlah pegawai BKD Provinsi Bengkulu, hanya 32 orang yang mengikuti Diklat pada tahun 2017, 16 orang pada tahun 2018, dan 15 orang pada tahun 2019.

Oleh karena itu, peneliti tertarik memilih lokasi penelitian pada BKD Provinsi Bengkulu, karena dalam RESTRA BKD tahun 2017 dijelaskan bahwa BKD Provinsi Bengkulu memiliki komitmen dalam pengelolaan sumber daya aparatur, namun pada permasalahan yang dijelaskan sebelumnya seperti berbagai kendala yang dirasakan oleh pegawai ketika belum pernah mendapatkan kesempatan dalam mengikuti Diklat inilah yang kemudian menarik bagi peneliti.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang pertama dilakukan oleh Kalsum (2017) tentang *Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Kabupaten Barru*, yang kedua penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2015) tentang *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah*

Istimewa Yogyakarta, yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Nata Wijaya dan Rhisa Azalia (2017) tentang *Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai TU Butan Melalui Diklat Administrasi Perkantoran*, dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Suci Safitriani tentang *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Prestasi kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Serdang Bedagai* (2020)

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan diteliti yaitu peneliti disini memilih fokus tentang Pengaruh Diklat terhadap kompetensi pegawai pada Badan kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu. Penelitian ini akan diteliti berdasarkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada pegawai yang telah mengikuti Diklat pada tahun 2019 di BKD Provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel, yaitu Diklat sebagai variabel X, dan kompetensi sebagai variabel Y. Jadi, setelah mengetahui tentang pelaksanaan Diklat bagi aparatur, akan diketahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kompetensi pegawai pada BKD Provinsi Bengkulu.

Dengan demikian, pada penelitian ini peneliti akan mencoba menjelaskan seberapa besar pengaruh pelaksanaan Diklat terhadap kompetensi pegawai, dan penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan Diklat teknis yang diikuti oleh pegawai BKD Provinsi Bengkulu, karena jumlah pegawai yang mengikuti Diklat teknis Dengan demikian, penulis mengambil judul tentang "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kompetensi Pegawai pada BKD Provinsi Bengkulu".

Dalam menjawab permasalahan tersebut, penulis mengadopsi teori yang dijelaskan oleh Solong (2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri

dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi. Dan teori yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2020) tentang proses kegiatan pelaksanaan atau penyelenggaraan Diklat berkaitan dengan metode pembelajaran, materi yang disampaikan dalam setiap mata Diklat, sarana dan prasarana, serta kemampuan widyaiswara dalam menggunakan metode tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, teknik kuesioner, wawancara, dan teknik dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasional dengan konteks perhitungan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41%. Responden mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 66%. Responden mayoritas memiliki golongan III/d yaitu sebanyak 37%. Responden mayoritas sudah bekerja selama 11-15 tahun 37%.

Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas dilakukan dengan membandingkan hasil pengujian dengan dasar pengambilan keputusan yang ditetapkan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai variabel Diklat dengan variabel kompetensi berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai variabel Diklat dengan variabel kompetensi tidak berdistribusi normal.



Berikut merupakan hasil pengujian normalitas data:

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.29179291 |
| | Absolute | .165 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Positive | .123 |
| | Negative | -.165 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .933 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .349 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistics 20

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian normalitas tabel 3 didapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,349, nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05), karena nilai signifikansi variabel Diklat dan variabel kompetensi tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji linieritas :

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X (Diklat) dengan variabel Y (kompetensi)
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X (Diklat) dengan variabel Y (kompetensi)

Setelah mengolah data pada SPSS, maka berikut ini merupakan hasil pengujian linieritas:

Tabel 4
Uji Linieritas
ANOVA Table

| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| (Combined) | | 69.283 | 9 | 7.698 | 4.432 | .002 |
| Kompetensi * Diklat | Between Groups | 55.769 | 1 | 55.769 | 32.104 | .000 |
| | Linearity | | | 9 | 4 | |
| | Deviation from Linearity | 13.514 | 8 | 1.689 | .972 | .482 |
| Within Groups | 38.217 | 22 | 1.737 | | | |
| Total | 107.500 | 31 | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistics 20

Berdasarkan hasil uji linieritas pada *anova table* 1.4 diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,482, karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier atau terdapat hubungan yang searah antara variabel Diklat (X) dengan variabel kompetensi (Y).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan jika sebaran data antara variabel Diklat dengan variabel kompetensi telah berdistribusi normal, dan jika variabel Diklat dengan variabel kompetensi pegawai memiliki hubungan yang linier.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya. Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha = Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Diklat) dengan variabel Y (kompetensi pegawai).

Ho = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Diklat) dengan variabel Y (kompetensi pegawai).

Dalam melakukan uji hipotesis, maka penguji akan membandingkan hasil pengujian dengan kriteria pengambilan keputusan uji korelasi *product moment* seperti berikut ini:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, artinya ada hubungan antar variabel, atau H_a diterima dan H_o ditolak.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, artinya tidak ada hubungan antar variabel, atau H_a ditolak dan H_o diterima.

Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 \leq r \leq +1$). Hasil perhitungan akan memberikan tiga alternatif yaitu :

- a. Apabila nilai r mendekati positif (+) berarti variabel X (Diklat) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel Y (kompetensi).
- b. Apabila nilai r mendekati negatif (-) berarti variabel X (Diklat) mempunyai pengaruh yang kuat dan negatif terhadap perkembangan variabel Y (kompetensi).
- c. Apabila nilai r mendekati nol (0) berarti variabel X (Diklat) kurang mempengaruhi perkembangan variabel Y, hal ini berarti bahwa bertambah atau berkurangnya variabel X tidak mempengaruhi variabel Y (kompetensi).

Untuk mengetahui nilai korelasi atau kekuatan hubungan antar variabel adalah dengan mengamati tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No | Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 - 0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20 - 0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40 - 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 - 0,100 | Sangat Kuat |

Sumber : Siregar, (2017:251)

Berikut ini merupakan hasil pengujian korelasi *product moment* antara variabel X (Diklat) dengan variabel Y (kompetensi):

Tabel 6
Uji Korelasi Correlations

| | | Diklat | Kompetensi |
|------------|---------------------|--------|------------|
| Diklat | Pearson Correlation | 1 | .720** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 32 | 32 |
| Kompetensi | Pearson Correlation | .720** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 32 | 32 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistics 20

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1.6 dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Pearson Correlations*) untuk hubungan Diklat (X) dengan Kompetensi pegawai (Y) adalah sebesar 0,720 yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel 0,349, sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan antara Diklat dengan kompetensi pegawai. sehingga keputusannya H_a diterima, dan H_o ditolak. Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) pada tabel 1.6 yaitu sebesar 0,720 maka masuk pada rentangan nilai 0,60 - 0,799 (tabel 1.5), sehingga nilai korelasi atau kekuatan hubungan antara variabel Diklat (X) dengan variabel kompetensi (Y) mempunyai hubungan yang "kuat".

Karena r hitung (*Pearson Correlations*) dalam analisis ini bernilai positif, artinya variabel Diklat (X) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel kompetensi (Y), dengan kata lain semakin sering seorang pegawai mengikuti Diklat, maka kompetensi pegawai tersebut akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin jarang seorang pegawai mengikuti Diklat, maka kompetensi pegawai tersebut akan menurun.

Pembahasan

Diklat merupakan proses belajar yang diikuti oleh pegawai dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, hingga sikap kerja melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam organisasi. Melalui pelatihan, dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yangudukinya. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas yang lebih baik, sehingga melalui proses belajar dalam kegiatan Diklat ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi seorang pegawai. Berikut ini merupakan dokumentasi pelaksanaan Diklat teknis tentang Penyusunan Laporan Keuangan yang pernah diikuti oleh pegawai BKD Provinsi Bengkulu pada tahun 2017.

Gambar 3

Pelaksanaan Diklat Teknis Penyusunan Laporan Keuangan



Sumber : Dokumentasi Pelaksanaan Diklat BKD Provinsi Bengkulu, 2017

Gambar 3 merupakan pelaksanaan Diklat Teknis tentang penyusunan laporan keuangan yang diikuti oleh pegawai BKD Provinsi Bengkulu pada tanggal 18 Juli sampai tanggal 28 Juli 2017. Pelaksanaan Diklat Teknis tentang penyusunan laporan keuangan ini bertemakan tentang Pemerintah Daerah Berbasis Aktual di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Kegiatan pelatihan ini berhubungan dengan pengelolaan keuangan secara teknis untuk memberikan pelatihan keterampilan dan penambahan pengetahuan kepada pegawai yang menjabat pada bidang keuangan.

Materi yang biasanya diberikan dalam pelaksanaan Diklat penyusunan laporan keuangan antara lain :

1. Metode penyusunan anggaran daerah atau APD
2. Pedoman penyusunan Renja SKPD
3. Pengelolaan keuangan dan proses akuntansi
4. Pertanggungjawaban bendahara pengeluaran, penerimaan, dan tanggung jawab bendahara lainnya
5. System administrasi keuangan
6. Dan masih banyak lainnya.

Berikut nya yaitu pelaksanaan Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa yang pernah diikuti oleh pegawai BKD Provinsi Bengkulu pada tahun 2017 dan 2018.

Gambar 4

Pelaksanaan Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa



Sumber : Dokumentasi Pelaksanaan Diklat BKD Provinsi Bengkulu, 2018

Gambar 4 merupakan pelaksanaan Diklat teknis tentang Pengadaan Barang/Jasa yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) pada tahun 2017 dan 2018. Pada tahun 2017 Diklat dilaksanakan pada tanggal 28 Maret sampai dengan 6 April 2017, dan pada tahun 2018 Diklat dilaksanakan pada tanggal 10 April sampai dengan 18 April 2018.

Pelaksanaan Diklat teknis tentang pengadaan barang dan jasa adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan sumber daya aparatur dalam pengelolaan barang dan jasa pemerintah secara professional dalam melayani masyarakat. Peserta Diklat teknis tentang pengadaan barang dan jasa diharapkan memahami gambaran-

gambaran umum proses pengadaan barang dan jasa yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Memahami prinsip pengadaan barang/jasa
2. Memahami kebijakan, pengaturan perundang-undangan terkait pengadaan barang/jasa
3. Memahami para pihak yang terkait dengan pengadaan barang/jasa dalam pengelolaan dan koordinasi barang/jasa
4. Melaksanakan etika pengadaan pada pengadaan barang/jasa
5. Memahami prinsip pengendalian dan pengawasan pengadaan barang/jasa
6. Memahami penyimpangan yang bias terjadi dalam pengadaan barang/jasa.

Beberapa dokumentasi pada gambar 3 dan gambar 4 merupakan pelaksanaan Diklat teknis yang pernah diikuti oleh pegawai BKD Provinsi Bengkulu guna meningkatkan kompetensi teknis pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatannya masing-masing.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan seberapa besar pengaruh hubungan pelaksanaan Diklat terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang mengikuti Diklat teknis tahun 2017, 2018, dan 2019 yaitu sebanyak 32 orang. Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu Diklat sebagai variabel X dan kompetensi sebagai variabel Y.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui bahwa Diklat dan kompetensi pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan terbukti, hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai r hitung $> r$ tabel yaitu $0,720 > 0,349$ Ha diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Diklat dengan variabel kompetensi pegawai, karena jika seorang pegawai mengikuti Diklat yang sesuai dengan kebutuhan

dalam jabatannya, maka akan membuat kompetensi pegawai tersebut meningkat, sehingga membantu pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* mendapatkan nilai r hitung sebesar 0,720 yang termasuk dalam tingkatan hubungan yang "kuat". Nilai r hitung dalam analisis ini bernilai positif, artinya variabel Diklat (X) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel kompetensi (Y). Makna nilai positif disini mengartikan bahwa semakin sering seorang pegawai mengikuti Diklat, maka kompetensi pegawai tersebut akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin jarang seorang pegawai mengikuti Diklat, maka kompetensi pegawai tersebut akan menurun.

Selain itu, Sedarmayanti (2020) juga menegaskan bahwa dengan mengikuti Diklat dapat menjadi solusi yang dapat memecahkan masalah kompetensi pegawai dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya, Jika seorang pegawai dinilai kinerjanya tidak optimal dan hal tersebut disebabkan oleh rendahnya kompetensi, maka Diklat dapat dijadikan alternatif sebagai solusi.

Peningkatan kompetensi pegawai karena mengikuti pelaksanaan Diklat juga di jelaskan lagi dari hasil wawancara yang juga penulis lakukan terhadap salah seorang pegawai BKD Provinsi Bengkulu yang pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Diklat Teknis pada tahun 2019, sebagaimana yang telah diuraikan pada deskripsi hasil penelitian dapat diketahui bahwa dengan mengikuti pelatihan akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena dengan pelatihan yang diikuti dapat menambah pengetahuan, keterampilan, dan memperbaiki sikap kerja seseorang. Namun, berbeda dengan salah seorang pegawai yang belum pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Diklat dalam

jabatan selama 4 tahun bekerja di BKD Provinsi Bengkulu, beliau mengakui bahwa menemui banyak kendala dalam bekerja, seperti harus belajar secara outodidak, tidak terlalu memahami bagaimana kesesuaian pekerjaan yang lakukan dengan peraturan yang sebenarnya, dan harus belajar sendiri melalui youtube atau melalui buku panduan tanpa bimbingan yang lebih ahli.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pegawai yang pernah mengikuti Diklat dengan pegawai yang belum pernah mengikuti Diklat pada BKD Provinsi Bengkulu memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan kompetensi antara pegawai yang belum pernah mengikuti Diklat dengan pegawai yang pernah mengikuti Diklat, serta juga memperlihatkan bahwa Diklat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja aparatur. Hal serupa juga disebutkan oleh Solong (2020:110) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa 'Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap aparatur yang telah mengikuti Diklat dibanding dengan aparatur yang belum pernah mengikuti Diklat'.

Hubungan antara Diklat terhadap kompetensi pegawai juga dijelaskan pada penelitian-penelitian terdahulu. Seperti pada penelitian Annisa Intan Prasetyo & Ida Nurdina (2017) menyatakan bahwa program Diklat sangat tepat untuk mengatasi kesenjangan kompetensi karyawan yang terdiri dari aspek *knowledge, skill, dan attitude*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Danang Purnomo dkk (2016: 52-53) juga menyatakan bahwa Diklat memiliki pengaruh yang besar terhadap kompetensi seseorang yaitu sebesar 80,2%. Sehingga dapat diketahui bahwa dengan pelaksanaan Diklat yang baik dan terencana akan mempengaruhi kompetensi seseorang hingga sikap kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dalam jabatannya. Selain dengan mengikuti Diklat, terdapat beberapa faktor lainnya yang dapat meningkatkan kompetensi seorang

pegawai seperti halnya ketika pegawai mengikuti seminar, kursus, maupun penataran, karena dengan hal tersebut pegawai akan mendapatkan pengalaman-pengalaman baru dan pengetahuan yang baru tentang pekerjaan yang dilakukannya dalam jabatannya.

Faktor lainnya yang juga dinilai dapat meningkatkan kompetensi seorang pegawai adalah peningkatan jabatan atau promosi, karena dengan mendapatkan promosi, pegawai akan mendapatkan pekerjaan dan tanggungjawab yang lebih banyak dari sebelumnya, sehingga ketika seorang pegawai mendapatkan promosi maka umumnya pegawai tersebut akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik pada sebuah organisasi. Faktor berikutnya yang juga dapat meningkatkan kompetensi seorang pegawai adalah system penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik, karena dengan hal ini pegawai akan merasa kerja keras yang dilakukannya dihargai oleh atasan. Factor berikutnya yaitu ketika seorang pegawai mendapatkan motivasi atau dorongan dari atasan yang akan membuat pegawai memiliki dorongan yang lebih untuk melakukan sesuatu, hingga dorongan atau motivasi dari atasan inipun juga berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut ini beberapa kesimpulan yang dapat peneliti ambil :

- a. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai r hitung (*Pearson Correlations*) untuk hubungan Diklat (X) dengan Kompetensi pegawai (Y) sebesar 0,720 yang mana lebih besar dari nilai r tabel 0,349, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Diklat

dengan kompetensi pegawai. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

- b. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai r hitung (*Pearson Correlations*) sebesar 0,720 maka nilai tersebut masuk pada rentangan nilai 0,60 – 0,799, sehingga nilai korelasi atau kekuatan hubungan antara variabel Diklat (X) dengan variabel kompetensi (Y) mempunyai hubungan yang “kuat”.
- c. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X dan variabel Y memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,720, hal ini berarti bahwa variabel X (Diklat) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel Y (kompetensi). Sehingga semakin sering seorang pegawai mengikuti Diklat, maka kompetensi pegawai di BKD Provinsi Bengkulu akan meningkat.
- d. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pegawai yang pernah mengikuti Diklat dengan pegawai yang belum pernah mengikuti Diklat, memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai tersebut, pegawai yang pernah mengikuti Diklat dapat lebih mudah dan lebih paham akan pekerjaan yang mereka lakukan, namun pegawai yang belum pernah mengikuti Diklat malah menemui banyak kendala ketika menyelesaikan pekerjaan, karena kurangnya pemahaman dan pengetahuan yang lebih tentang pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis mengemukakan beberapa saran untuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu yaitu sebagai berikut :

- a. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bengkulu sebaiknya memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk dapat mengikuti Diklat, karena Diklat

merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

- b. Sedangkan untuk pegawai yang telah diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat, agar selalu bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan, sehingga bekal ilmu yang telah didapatkan saat pelatihan dapat diterapkan dengan baik pada pekerjaan untuk menjalankan tugas dan kewajibannya pada organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan penulisan jurnal ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Terutama penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Titiek Kartika dan Ibu Nursanty yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

DAFTAR PUSTAKA

ASN di Pemerintahan Daerah. Aceh :
PKP2A IV-LAN

Azmy, Ahmad,. & Marlita, A. (2018)
*Program Pengembangan Pegawai untuk
Menciptakan Sumber Daya Manusia yang
Kompetitif. Jurnal penelitian Sosial dan
Politik, Volume 6, nomor 1, Maret 2018,
22-40.*

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi
Bengkulu, (2017). *Rencana Strategis
(Renstra) BKD Tahun 2016-2021*. BKD :
Bengkulu

Barus, Hestita. (2018). *Pengaruh Pendidikan
dan Pelatihan Terhadap Kompetensi
Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga
dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera
Utara.*

Basri, Hasan., & Rusdiana. (2015).
*Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.
Bandung : CV Pustaka Setia.*

Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatma
Publisher

Sedarmayanti., & Gunawan, Sabar. (2020)
*Perencanaan, Pemantauan, dan Evaluasi
Diklat*. Bandung : PT Refika Aditma

Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian
Kuantitatif Dilengkapi dengan
Peerbandingan Perhitungan Manual dan
SPSS*. Jakarta : Kencana

Solong, Aras. (2020). *Manajemen
Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : Deepublish

Sumanti, Rati. Sinurat, H.P, Yunita, Ervina.
Afrian, Nurul. Febrianto, Mohd. (2018).
Kajian Strategi Pemenuhan Kompetensi