

=====

**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PEGAWAI NEGERI SIPIL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUKARAMI KOTA  
PALEMBANG**

**Achmad, S.H, M,Si (1) Liza Zuraida (2)**

*STIA dan P Annisa Dwi Salfarizi, STIA Satya Negara*

[achmadhasan12345@gmail.com](mailto:achmadhasan12345@gmail.com)

**Abstract**

*Civil Servant Education and Training is the process of organizing teaching and learning in order to improve the ability of civil servants. The purpose of education and training is to improve the knowledge, skills, and attitudes of employees to be able to carry out professional duties which will ultimately affect performance. The purpose of this study was to answer the problems mentioned above, namely to determine the role of civil servant education and training on employee performance at the Sukarami sub-district office in Palembang. The method in this study uses descriptive qualitative methods, namely by means of observation, analysis, interviews, and documentation. Research informants are people who can provide information on people, objects, or institutions that can be researched, the informants in this study amounted to 9 people. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the role of education and training for civil servants on the performance of employees in the Sukarami District office in Palembang is well established. Education and training, both Structural/Leadership Training, Technical Training and Functional Training, play a role in increasing knowledge, skills, developing personality, ethics, attitude and spirit of service, as well as the dynamics of the mindset of the apparatus. In order to create optimal performance. because the higher the education and training of employees, the greater the level of performance achieved.*

**Keywords: Education and Training (Training) and Performance**

**Abstrak**

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas profesionalnya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan di atas yaitu untuk mengetahui peranan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sukarami palembang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara observasi, analisis, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi terhadap orang, objek, atau lembaga yang dapat diteliti, informan dalam penelitian ini berjumlah 9 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa peranan pendidikan dan pelatihan PNS terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang sudah terjalin dengan baik. Pendidikan dan pelatihan, baik Diklat Struktural/Kepemimpinan, Diklat Teknis, maupun Diklat Fungsional, berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengembangan kepribadian, etika, sikap dan semangat pelayanan, serta dinamika pola pikir aparatur. Agar tercipta kinerja yang optimal, karena semakin tinggi pendidikan dan pelatihan pegawai maka semakin besar pula tingkat kinerja yang dicapai.

**Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Training) dan Kinerja**

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam dunia modern saat ini kebanyakan orang menganggap organisasi sebagai suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Salah satu hal yang sangat mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia pegawai atau karyawan merupakan asas organisasi yang perlu dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai.

Untuk menciptakan atau mewujudkan Pegawai Negeri Sipil /Aparatur Sipil Negeri yang memiliki kompetensi maka dilakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) baik Diklat Teknis, Diklat Fungsional, maupun Diklat Struktural atau Diklatpim. Tujuan dari pelaksanaan pelatihan dan pendidikan tersebut adalah diharapkan pegawai yang mengikuti pelaksanaan Diklat dapat memberikan kontribusi lebih baik, tidak hanya pada proses pengembangan kemampuan pribadi tetapi diharapkan pula dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan maupun instansi melalui program yang telah diadakan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS/ASN.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat melihat sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, pengambilan keputusan dan mendorong perbaikan kinerja. Sehingga organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia dalamnya karena manusia sebagai sumber yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Pemerintah pada Kantor Camat Kecamatan Sukarami Palembang mempunyai tugas menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat atau aparatur kecamatan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut diperlukan pegawai yang handal, profesional dan disiplin. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur diperlukan pendidikan dan pelatihan yang dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai. Fenomena saat ini penyelenggaraan Diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi. Setelah selesai diselenggarakan Diklat masih ada peserta Diklat yang tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian kepengurusan administrasi kependudukan yang sering tidak tepat waktu, hal ini diduga kurangnya penguasaan pegawai pada tugas kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sukarami kota Palembang”**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah **“Bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang ?”**

### Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi peranan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukarami Kota Palembang..

### Manfaat penelitian

-----  
 Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis  
 Sebagai sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah tentang kinerja pegawai.
2. Bagi kantor camat kecamatan sukarami kota Palembang  
 Sebagai acuan atau masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor tersebut.
3. Bagi pembaca  
 Sebagai referensi dalam penulisan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang

**PEMBAHASAN**

Menurut Soekanto (2002:243) peranan diartikan sebagai aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Merton dalam Raho (2007:67) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu.

Peranan didefinisikan sebagai seperang-kat harapan-harapan yang dikenakan kepada individu yang menempati kedudukan social tertentu. Peranan ditentukan oleh norma-norma di masyarakat, maksudnya kita diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan masyarakat di dalam pekerjaan kita. Selanjutnya di dalam peranan terdapat dua macam harapan, yaitu: pertama, harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran atau kewajiban-kewajiban dari pemegang peran. Kedua, harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya dalam menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya.

Menurut Soejono Soekanto (2012:213) peranan mencakup dalam tiga hal yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan adalah suatu konsep perihal yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Soerjono Soekanto (2001:242), peranan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, adapun jenis-jenis peran ini diantaranya sebagai berikut:

1. Peran Aktif  
 Peran aktif merupakan suatu peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut bisa dilihat atau diukur dari kehadirannya serta juga kontribusinya terhadap suatu organisasi.
2. Peran Partisipasif  
 Peran partisipasif merupakan suatu peran yang dilakukan seseorang dengan berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.
3. Peran Pasif  
 Peran pasif merupakan suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya, peran pasif ini hanya dipakai sebagai simbol dalam situasi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

**Metode-metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Bangun (2012:210-211) pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training dan off the job training*

Bangun Wilson (2012:119) mengemukakan metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), yakni:

**A. Metode latihan atau *training***

Terdiri dari lima cara yaitu:

1. Dalam pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar,

=====

2. Dalam ruangan, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,

3. Bermain peran dan demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, dan video.

4. Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja,

5. Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

**B. Classroom Methods, yang terdiri dari:**

1. Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempreparasinya,
2. Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,
3. Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,
4. Studi kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya,
5. *Role playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu,
6. Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi,
7. Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

**Tujuan Diadakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan memberikan :

- a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (2008:123-124) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga,

- =====
2. pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
  3. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
  4. Faktor organisasi, Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

**Penilaian Kinerja**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja pegawai negeri sipil Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil/ Aparatur Sipil Negara pada pasal 7 penilaian sasaran kerja pegawai(SKP) meliputi aspek :

1. Kuantitas  
Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
2. Kualitas  
Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
3. Waktu  
Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai
4. Biaya  
Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 meliputi aspek :

1. Orientasi Pelayanan  
Adalah sikap dan perilaku kerja ASN/PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan atau instansi lain.
2. Integritas  
Adalah kemampuan bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen  
Adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN/PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan.
4. Disiplin  
Kesanggupan pegawai ASN/PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
5. Kerjasama  
Adalah kemauan dan kemampuan ASN/PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kepemimpinan  
Adalah kemampuan dan kemauan ASN/PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja pegawai negeri sipil pada pasal 15 angka 2 dan 17 “Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40%(empat puluh persen). Nilai prestasi kerja PNS/ASN sebagai mana dimaksud pasal 15 dinyatakan dengan angka dengan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – keatas : sangat baik
- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 – 60 : kurang
- e. 50 kebawah : buruk

**Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja pegawai negeri sipil pada pasal 2 penilaian Prestasi Kerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem Prestasi Kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem Prestasi Kerja.

**Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu dengan cara observasi, menganalisa, mengumpulkan data, melakukan wawancara, serta mendokumen-tasikan data dari Kantor Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna (Sugiyono, 2018:213).

**Definisi Konsep**

Konsep adalah sebuah kata yang memiliki asal dari bahasa Latin, yakni Conceptum. Arti dari conceptum sendiri adalah sebuah hal yang bisa dipahami.

Menurut Mory Cooper (2004:50) menyata-kan pendapatnya mengenai konsep dalam Umar.Beliau mendefinisikan konsep sebagai sebuah kumpulan variabel, definisi, maupun proposisi yang berkaitan secara sistematis.

Konsep dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
2. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

**Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjabara dari variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti. Dalam implementasinya definisi operasional dari satu peneliti dengan peneliti lain bisa sangat berbeda.Ini dikarenakan agar ketika pengumpulan data peneliti tidak melakukan kekeliruan. Kekeliruan yang terjadi biasanya adalah data akan menjadi bias atau berbelok arah.

Kekeliruan bisa dikarenakan dalam penentuan instrumen penelitian yang tidak tepat serta pembuatan pertanyaan penelitian yang tidak konsisten.Kegunaan dari definisi operasional adalah untuk mempermudah peneliti dalam mengukur variabel atau penghimpunan data, sehingga variabel bisa menjadi konsisten dengan sumber data yang diperoleh.

**Informan Penelitian**

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi baik orang, benda, ataupun lembaga yang sifatnya bisa diteliti.

**Tabel Informan Penelitian**

No	Informan Penelitian	Jumlah
1	Camat	1 orang
2	Sekretaris Camat	1 orang

3	Kasi Subbag Umum dan Kepegawaian	1 orang
4	Staff ASN/ASN	6 orang
<b>Total</b>		<b>9 orang</b>

Sumber: Kantor Kecamatan Sukarami Palembang

**Teknik Pengumpulan Data**

Secara sederhana, pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian. Dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Kesalahan dalam melaksanakan pengumpulan data dalam satu penelitian, akan berakibat langsung terhadap proses dan hasil suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable.

**Teknik Analisis Data**

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2018:244) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data menjabarkannya ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

**KESIMPULAN**

Data yang diambil Dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara observasi dokumentasi dan studi pustaka di Kecamatan Sukarami dari hasil wawancara dengan berbagai narasumber didapatkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara observasi dokumentasi studi pustaka dengan informan sebanyak 9 orang yaitu bapak Muhammad Fadli, S. STP., M. AP selaku Camat Kecamatan Sukarami Palembang, ibu Sri Suryani, S. IP selaku Sekretaris Kecamatan Sukarami, ibu Loce Anderta, SE selaku Kasi Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Sukarami, bapak Evan, bapak Ederwan, bapak Iskandar, ibu Rina, ibu Alvin, ibu Yulia Andini Pratiwi, selaku staff Kecamatan Sukarami Palembang.

Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara tersebut diatas dapat diketahui bahwa pemimpin kecamatan sukarami memberikan teladan dengan berlaku adil dalam memutuskan suatu masalah tidak serta merta menghukum bila tidak mempunyai dasar yang jelas teladan lain yang diberikan adalah pimpinan selalu datang dan pulang tepat waktu, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa malu pada pegawai.

Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara tersebut diatas dapat diketahui bahwa pemimpin kecamatan sukarami memberikan teladan dengan berlaku adil dalam memutuskan suatu masalah tidak serta merta menghukum bila tidak mempunyai dasar yang jelas teladan lain yang diberikan adalah pimpinan selalu datang dan pulang tepat waktu, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa malu pada pegawai

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan menambah wawasan dan pengetahuan. Faktor yang membentuk kinerja seseorang, dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya, jika sumber daya dalam suatu organisasi memiliki kemampuan dan pola pikir yang baik dalam organisasi maka kinerja akan meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Sukarami kota Palembang telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai, dengan demikian semakin tinggi pendidikan serta pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

-----  
 Berdasarkan hasil penelitian di kantor Camat Sukarami Palembang bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diarahkan pada upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, mengembangkan kepribadian, etika, moral, sikap dan semangat pengabdian, serta dinamika pola pikir aparatur. Pendidikan dan pelatihan memberi dampak positif terhadap peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas

jabatan, seperti kemampuan bekerja dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, kemauan mentaati peraturan yang ada, merespon perkembangan atau peningkatan tugas pekerjaan, kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat, dan kemampuan menangani atau memecahkan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas atau jabatan. Pendidikan dan Pelatihan juga menjadi salah satu syarat pengangkatan calon pegawai negeri sipil menjadi pegawai negeri sipil.

Dengan demikian hasil penelitian ini secara keseluruhan memberikan makna bahwa pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan bagi segenap pegawai di kantor Camat Sukarami sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur, karena Diklat Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara tersebut dapat mengembangkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur di dalam melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional sesuai kebutuhan organisasi atau instansi guna mewujudkan kinerja yang optimal. Karena itu setiap pegawai perlu diberikan pendidikan dan pelatihan baik Diklat Struktural/Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.

**DAFTAR PUSTAKA**

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara,2010.*Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusa-haan*.Bandung : PT. Remaja RosdaKarya

Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*.Jakarta : PT Raja GrafindoPersada.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Gibson, J. L. Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.

Moekijat, 2007.*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Mandar Jaya :Bandung.

Mangcuprawira,syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*.Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd.Basri. 2005. *Performance Appraisal :Untuk Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Soekanto. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerjayang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta :Bumi Aksara.

Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatifdan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.

**Peraturan perundang-undangan**

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 *tentang Pendidikan dan pelatihanpegawai negeri Sipil* 2000: Jakarta

=====

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 *tentang penilaian kinerja PegawaiNegeri Sipil*, 2011 : Jakarta

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 *tentang Pendidikan Nasional* 2003.Jakarta : Departemen Pendidikan Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 *tentang Aparatur Sipil Negara*, 2014:Jakarta

**Sumber Lainnya**

Fransiska Xeviria, Achmad djumlani, Bambang Irawan. 2016. *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Barat*.Tahun 2015. Jurnal Administrasi 4(3)

Mentari, 2020.*Fungsi Disiplin Dalam Meningkat-kan Kinerja Pegawai padaKantor CamatSukarami Palembang*.Palembang :Program Studi ilmuAdministrasi Negara STIA Satya Negara Palembang.