

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya menuju masyarakat adil dan makmur. Dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional, mutlak perlu dilaksanakan pembangunan disegala bidang kehidupan, seperti halnya pembangunan dibidang ketenagakerjaan, baik tenaga kerja swasta maupun Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan. Sejauh ini masyarakat menilai kinerja para aparat birokrasi dari pusat sampai daerah masih buruk atau masih dinilai belum berubah. Dimata publik, kinerja, mentalitas, dan disiplin Pegawai Negeri Sipil masih jauh dari mencukupi. Kekuasaan terletak dalam sistem dan keteladanan atasan.

Dalam ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) ditegaskan bahwa pembangunan aparatur diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi, dan seluruh tatanan, administrasi pemerintah yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme termasuk peningkatan kemampuan Pegawai Negeri Sipil sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan

Pendidikan dan pelatihan jabatan bagi para Pegawai Negeri Sipil perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai. Pendidikan dan pelatihan jabatan sebagai sarana penunjang peningkatan prestasi kerja pegawai dan merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan mutu profesionalisme, kesetiaan, pengabdian dan pengembangan wawasan serta pembinaan karir aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat disini termasuk didalamnya adalah aparatur pemerintah yang lain yaitu Pegawai Negeri Sipil yang mengabdikan dan melayani masyarakat.

Pembangunan bangsa tidak lepas dari peranan aparatur pemerintah yang berkualitas, untuk lebih meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintah dan pembangunan, termasuk kemampuan, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, maka perlu dilaksanakan manajemen yang modern, pendidikan dan pelatihan, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercipta. Dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil sangat besar peranannya seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada Pasal 31 ayat (1) yang disebutkan sebagai berikut:

"Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan

Pasal tersebut menegaskan bahwa pelatihan pegawai

Created with

 **nitro**PDF professional

download the free trial online at nitropdf.com/professional

kegiatan yang menuntut tersedianya pegawai yang tangguh d

serta mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik melalui usaha-usaha peningkatan mutu, keterampilan, sikap dan tingkah laku pegawai. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian dalam pasal 12 berbunyi:

"Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna".

Badan kepegawaian sangat penting dan berpengaruh untuk menunjang pelaksanaan pelatihan pegawai dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki hasil kerja pegawai, membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga dalam bekerja lebih cepat, rasional, efektif, terutama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sistem pelaksanaan pelatihan pegawai itu harus didasarkan kepada sistem pelatihan pegawai yang tepat dan menunjang prestasi kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya, apabila sistem pelatihan pegawai yang dilaksanakan belum sesuai dengan sistem pelatihan pegawai yang tepat, maka bagi yang telah mengikuti pelatihan pegawai itu masih merasakan belum efektifnya pekerjaan yang dilakukan sehingga masih terdapat kelemahan-kelemahan yang dirasakan seperti:

- a. Dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tepat waktu sehingga pelaksanaan itu dinilai belum memenuhi prestasi kerja yang memuaskan.
- b. Dalam melaksanakan pekerjaannya tidak tercapai sasaran atau tujuan yang

Mengenai hal tersebut, maka diperlukan peningkatan pelaksanaan pelatihan pegawai yang sesuai dengan sistem pelatihan pegawai yang tepat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Sejarah Badan Kepegawaian Daerah tidak lepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak proklamasi 17 Agustus 1945, sejak berdirinya pemerintahan Republik Indonesia sampai sekarang .

Masyarakat menilai bahwa sumber daya manusia yang dihasilkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan sebagaimana yang diharapkan dan diinginkan oleh pemerintah, terbukti belum cukup maksimalnya peningkatan mutu dan kualitas, serta profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di unit kerjanya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas mengenai **"Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Sleman"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Secara umum, pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada instansi pemerintah atau perusahaan, dan sebagainya¹. Pasal 1 a Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah:

“Mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Secara khusus, pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, Pasal 1 ayat (1) yaitu:

”Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan tertentu untuk diangkat menjadi pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, disertai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun pengertian pegawai negeri sevara fungsional sebagai mana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian bahwa:

"Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945. Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan".

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut pegawai negeri adalah²:

1. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negara atau tugas Negara lainnya.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pendidikan dan pelatihan

a. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan adalah segala usaha membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

² Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, hlm. 15

Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori³.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

b. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan

Tujuan diklat pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

c. Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pasal 2 bahwa, pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan prajabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi pegawai calon negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan peranannya sebagai pelayan masyarakat, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000.

Pendidikan dan pelatihan jabatan dapat dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu⁴:

- a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk golongan I untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan I.

- b. Pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk golongan II untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan II.
 - c. prajabatan untuk golongan III untuk menjadi pegawai negeri sipil golongan III.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan struktural/kepemimpinan

Pendidikan dan pelatihan struktural dilaksanakan sebagai persyaratan seseorang untuk menduduki jabatan struktural sebagai pelengkap kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan struktural tertentu. Pendidikan dan pelatihan struktural atau disebut dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terdiri dari empat tingkatan, yaitu:

1. Diklatpim tingkat IV merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon IV.
2. Diklatpim tingkat III merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon III.
3. Diklatpim tingkat II merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon II.

4. Diklatpim tingkat I merupakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon I.

b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional adalah salah satu jenis pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil dan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil.

3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan pelatihan teknis juga memiliki peranan yang sangat strategis dalam menunjang tugas pokok organisasi karena dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta merubah perilaku kerja aparatur kearah yang lebih baik.

d. Peserta Diklat Pegawai

Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1994 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pasal 10 sampai dengan 13, bahwa peserta diklat antara lain adalah:

1. Peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Peserta adalah calon pegawai negeri sipil yang berasal dari

diangkat menjadi pegawai negeri sipil, wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan.

2. Peserta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Peserta Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan adalah pegawai negeri sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural yang telah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Menduduki pangkat sekurang-kurangnya setingkat lebih rendah dari pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang akan di duduki.
- b) Mempunyai pendidikan serendah-rendahnya pendidikan menengah.
- c) Memiliki potensi yang dapat dikembangkan, telah membuat prestasi dalam melaksanakan tugasnya, mampu menjaga reputasi baik bagi dirinya maupun instansi dan memiliki kemauan keras untuk mengikuti pelatihan yang bersangkutan, serta syarat-syarat lain yang ditentukan oleh instansi pembina.

3. Peserta Diklat Fungsional dan Peserta Diklat Teknis

Peserta Diklat Fungsional adalah pegawai negeri sipil yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu. Peserta Diklat Teknis adalah pegawai negeri sipil yang membutuhkan peningkatan

e. Tenaga Diklat Pegawai

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa tenaga pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari:

1. Widyaiswara

Widyaiswara sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (1) adalah seseorang yang dapat ditugasi memberikan fasilitas dalam agenda pembelajaran Pegawai Negeri Sipil, dengan kata lain pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak oleh pejabat yang berwenang untuk mendidik, mengajar dan melatih secara penuh pada unit pendidikan dan pelatihan, baik instansi pemerintah maupun swasta.

2. Pengelola Lembaga Diklat Pemerintah

Pengelola lembaga diklat pemerintah menurut pasal 23 ayat (1) adalah Pegawai negeri sipil yang bertugas pada lembaga diklat instansi pemerintah yang secara fungsional mengelola diklat pada instansi yang bersangkutan.

3. Tenaga Kediklatan Lainnya

Pegawai Negeri Sipil atau pejabat atau seseorang yang bukan widyaiswara, bukan pengelola unit program pelatihan tetani

diikutsertakan dalam seluruh atau sebagian kegiatan pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan.

f. Kurikulum Diklat

Ketentuan mengenai kurikulum diklat diatur dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Kurikulum diklat prajabatan dan diklat pimpinan/struktural ditetapkan oleh instansi Pembina.
2. Kurikulum diklat fungsional ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional.
3. Kurikulum diklat teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Kamus Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepadanya.⁵ Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁶

⁵ Peter Salim dan Yenny Salim, *Op. Cit.*, Hlm. 1190

⁶ Moleong, S.P. *Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 87

Edwin B. Filoppo menyebutkan ukuran-ukuran prestasi kerja meliputi⁷:

1. Mutu kerja yang berkaitan dengan ketepatan, keterampilan dan krapian hasil pekerjaan.
2. Kualitas kerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja yang tidak hanya diperhitungkan dari tugas reguler tetapi juga penerimaan tugas ekstra dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
3. Ketangguhan berkaitan dengan ketaatan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap yaitu berkaitan dengan rasa tanggungjawab, dapat bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kepustakaan dan penelitian lapangan.

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian dengan cara studi pustaka yaitu dengan cara membaca dan memahami peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur dan dokumen-dokumen. Referensi bagi penulis dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder tentang permasalahan yang erat hubungannya dengan obyek yang akan diteliti. Bahan-bahan yang akan dipergunakan adalah:

⁷ Edwin B. Filoppo, *Manajemen Personalia*, hlm. 65.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu dengan mempelajari Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku dan sesuai dengan obyek penelitian. Bahan hukum primer terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- 2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- 6) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.
- 7) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan

- 8) Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2003 Perubahan I Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.
- 9) Keputusan Bupati Sleman Nomor 38/Kep.KDH/A/2003 tentang Struktur Organisasi, Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, serta membantu dalam menganalisis dan memahami bahan-bahan sekunder. Bahan sekunder terdiri dari:

- 1) Buku-buku yang membahas mengenai hukum pegawai negeri Sipil.
- 2) Buku-buku yang membahas mengenai pendidikan dan pelatihan jabatan/pegawai negeri sipil.
- 3) Buku-buku yang terkait dengan obyek penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang didapat dari kamus atau ensiklopedia. Bahan hukum tersier yaitu berupa Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah.

b. Tehnik Pengambilam Sample

Sample adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Cara pengambilan sample dengan Probability (random) yaitu semua sample dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama.

c. Responden

Staf Bidang Diklat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman atau yang mewakili.

d. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data yang akan dikumpulkan oleh peneliti adalah dengan cara wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan narasumber.

3. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari penelitian lapangan maupun dari penelitian kepustakaan dianalisis dengan metode:

- a. Analisis Deskriptif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data yang didapat dari teori maupun dari hasil penelitian lapangan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.
- b. Analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman skripsi ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara singkat gambaran umum tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan metode penelitian.

BAB II Tinjauan Umum tentang Pegawai Negeri Sipil, Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian Pegawai Negeri Sipil, fungsi dan tugas Pegawai Negeri Sipil, hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

B. Tinjauan Umum Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Bab ini menjelaskan tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, asas-asas pendidikan dan pelatihan, jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil, peserta diklat pegawai, tenaga diklat pegawai, kurikulum diklat.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Sleman, pelaksanaan pendi

Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman

pendidikan dan pelatihan, kurikulum dan metode pendidikan dan pelatihan, hak dan kewajiban peserta diklat, sanksi pendidikan dan latihan, kelulusan pendidikan dan pelatihan, pemantauan dan evaluasi pendidikan dan pelatihan, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan diklat.

BAB IV PENUTUP

Bagian ini membahas tentang kesimpulan dan saran