



# Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Aulia Rizky Sani Sapruni<sup>1</sup>, Serlia R Lamandasa<sup>2</sup>, Timotius Garatu<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Sintuwu Maroso Poso

**Abstrak:** Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Kabupaten Poso tentang pengembangan karier ASN menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari catatan tertulis, wawancara, dan catatan. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pekerja yang mengikuti Diklat Pim. Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 12 orang, dan dipilih secara sengaja sebanyak 4 orang. Analisis percakapan dan tema digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan, mempersempit, menyajikan, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini menunjukkan bahwa program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) BKPSDM Kabupaten Poso sangat penting untuk kemajuan profesi ASN. Program DIKLAT membantu ASN belajar, berkembang, dan memahami pekerjaannya. Pengembangan karir ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Poso dapat berjalan dengan optimal dan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh dapat ditingkatkan dengan terselenggaranya Diklat yang terarah dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir.



## AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas  
Ekonomi Universitas Sintuwu  
maroso, Poso, Sulawesi Tengah  
Indonesia

## EMAIL KORESPONDENSI:

[serlia@unsimar.ac.id](mailto:serlia@unsimar.ac.id)

## RIWAYAT ARTIKEL:

### Diterima:

1 Desember 2025

### Direvisi:

10 Desember 2025

### Disetujui:

15 Desember 2025

## Pendahuluan

SDM merupakan sumber daya yang paling berharga di lembaga publik dan swasta. Kualitas dan kemampuan SDM sangat memengaruhi tujuan organisasi. Agar mampu bersaing dan berkinerja secara efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan zaman dan tuntutan globalisasi yang semakin kompleks, sumber daya manusia harus terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Selain itu, pertumbuhan dan perkembangan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, sehingga menjadi aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Lamandasa, 2024). Salah satu perhatian utama untuk mencapai tata kelola yang efektif, efisien, dan kompetitif adalah meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di sektor publik.



**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting dilakukan guna memperlancar pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam pelayanan publik. Salah satu upaya peningkatan kompetensi ASN adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dibutuhkan oleh instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. ASN menempuh pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang terorganisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya. Selain itu, Diklat juga diharapkan dapat mendukung pengembangan karir ASN, sehingga ASN dapat berkembang sesuai dengan jenjang karir yang ada dan mendapatkan promosi yang layak. Namun, masih terdapat perdebatan mengenai sejauh mana Diklat memberikan peranan signifikan terhadap pengembangan karir ASN.

Beberapa pihak berpendapat bahwa Diklat belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kapasitas ASN atau membuka peluang karir yang lebih luas. Sebaliknya, ada juga pandangan yang menyatakan bahwa Diklat merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi individu dan mendukung perkembangan karir di lingkungan pemerintahan. Pegawai merupakan unsur yang sangat vital bagi penyelenggaraan negara dan penyelenggara pembangunan dalam upaya mencapai tujuan nasional. Untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya secara efektif, pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Hartati (2022)

Seiring dengan tuntutan pegawai birokrasi yang semakin tinggi dalam rangka tata kelola pemerintahan yang baik, maka semua profesi harus profesional sesuai dengan ketentuan profesi. Dengan demikian, profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) juga akan mempengaruhi kinerja suatu program pendidikan dan pelatihan. Pada tahun 2024, Jarmin<sup>1</sup>. Namun, peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan jarang memperhatikan tuntutan perusahaan atau unit kerja. Hal ini menyebabkan hasil pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai dan organisasi menjadi kurang baik. Peneliti menemukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) telah menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik pada tahun 2023, hal ini berdasarkan pernyataan dari jajarannya lembaga tersebut, khususnya SDM. Perusahaan ini memiliki 60 orang pekerja beserta stafnya.

Pelatihan Pra-Jabatan Kepemimpinan, Fungsional, dan Teknis diberikan kepada seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Poso yang berjumlah 60 orang. Berikut ini adalah tabel informasi selengkapnya:

**Tabel 1. 1**  
**Data Pelatihan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Poso 2024**

No	Bentuk Pelatihan	Jumlah
1	Diklat Pim 2	1
2	Diklat Pim 3	5
3	Diklat Pim 4	6
	Jumlah	12

Sumber : BKPSDM di Kabupaten Poso, 2024

Berdasarkan tabel di atas pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian, selain terjadinya mutasi ASN yang tidak sesuai dengan pelatihan kompetensi yang telah diikuti oleh ASN, dari 12 orang yang telah mengikuti Diklat Pim, sebanyak 12 orang belum menerapkan hasil pelatihan kompetensi yang telah diikutinya pada ASN. Studi ini mengkaji bagaimana DIKLAT memengaruhi pengembangan karier ASN di Kabupaten Poso. Untuk menginformasikan keputusan manajemen sumber daya manusia sektor publik, studi ini harus memberikan gambaran singkat tentang bagaimana pelatihan meningkatkan kompetensi dan peluang pengembangan ASN.

## **Pembahasan**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi perekrutan, pelatihan, pemecatan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemecatan karyawan. Pengelolaan dan pemanfaatan perangkat yang dapat diakses karyawan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong pertumbuhan karyawan secara individu, pengelolaan dan pemanfaatan ini ditetapkan secara ideal di tempat kerja (Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017: 2).

Memanfaatkan upaya orang lain untuk mencapai suatu tujuan merupakan ilmu dan seni manajemen. Ini menyiratkan bahwa tujuan dapat dicapai jika dilakukan oleh satu atau lebih individu. Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, merupakan cabang manajemen yang berfokus pada interaksi dan fungsi orang-orang dalam suatu organisasi. Pilihan terpadu tentang hubungan ketenagakerjaan dalam manajemen sumber daya manusia berdampak pada seberapa baik karyawan dan perusahaan melakukan pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia memanfaatkan pekerja organisasi sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan dengan berbagai cara. Sebagian mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen orang, sementara yang lain mengatakan manajemen orang yang pekerjaannya mencakup hal-hal seperti perekrutan, pemecatan, dan sebagainya.

Topik-topik berikut dicakup oleh program-program personel yang ditetapkan dan diatur oleh manajemen sumber daya manusia:

1. Berdasarkan deskripsi pekerjaan (yang membagi tugas dan tanggung jawab), spesifikasi pekerjaan, perekrutan pekerjaan (yang mencakup persyaratan), dan evaluasi pekerjaan, pastikan kuantitas, kualitas, dan penempatan karyawan yang efisien sesuai dengan tuntutan bisnis.
2. Orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat (menempatkan orang di lokasi dan posisi yang tepat) harus memandu perekrutan, pemilihan, dan penempatan staf.
3. Menentukan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.
4. Memproyeksikan permintaan dan penawaran sumber daya manusia.
5. Menilai pertumbuhan perusahaan dan kesehatan ekonomi.
6. Awasi dengan saksama undang-undang ketenagakerjaan dan praktik remunerasi perusahaan sejenis.

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

7. Awasi perkembangan serikat pekerja dan kemajuan teknologi.
8. Terapkan evaluasi produktivitas, pelatihan, dan pendidikan karyawan.
9. Siapkan transfer staf horizontal dan vertikal.
10. Siapkan pesangon, pensiun, dan tunjangan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan partisipasi karyawan guna meningkatkan produksi. Hal ini dikarenakan semua operasi organisasi untuk mencapai tujuan bergantung pada manajemen. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia tersebut harus ditangani secara efektif dan efisien.

### **Pengertian Diklat**

Andrew E. Sikula (dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2017:44) mendefinisikan pelatihan sebagai prosedur singkat, sistematis, dan metodis yang dilakukan oleh personel nonmanajerial untuk mempelajari keterampilan teknis dengan tujuan tertentu. AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Untuk memenuhi tuntutan tenaga kerja profesional dan teknis, setiap organisasi harus mengembangkan keterampilan tenaga kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan. Simamora (dalam Rusdi dan Muammar Alkadafi 2017:117) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu teknik sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai pemerintah menyebutnya dengan "pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil." Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil meningkatkan kecerdasan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai yang meningkatkan perilaku, sikap, dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka berdasarkan kebutuhan perusahaan harus ditangani secara adil, profesional, dan sepanjang waktu untuk menciptakan pegawai negeri sipil berdasarkan jenjang karier dan seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Setiap pegawai ASN berhak dan berkesempatan untuk menjadi kompeten, sebagaimana tercantum dalam Pasal 70 UU ASN. Seminar, kursus, pembekalan, serta pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi. Pejabat yang berwenang wajib melakukan penilaian terhadap pertumbuhan kompetensi yang menjadi landasan bagi peningkatan karier dan pengangkatan. Setiap instansi pemerintah harus mencantumkan rencana pengembangan kompetensi dalam anggaran kerja tahunannya.

### **Tujuan Diklat PNS**

Rusdi dan Muammar Alkadafi (2017: 118) menjabarkan tujuan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Memastikan pegawai negeri sipil memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kapasitas untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, beretika, dan sesuai dengan tuntutan instansi.
2. Meningkatkan pengetahuan, kompetensi, kemampuan, dan sikap agar pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya secara profesional berdasarkan etika dan kepribadian sesuai dengan kebutuhan instansi.
3. Meningkatkan pengabdian dan sikap yang berlandaskan pada pemberdayaan, perlindungan, dan pelayanan masyarakat.

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

4. Membangun visi bersama dan sikap yang dinamis untuk menyelesaikan tugas pembangunan dan pemerintahan secara umum guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

## **Jenis dan Jenjang Diklat PNS**

### **1. Jenis Pendidikan dan Pelatihan**

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus menyelesaikan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan untuk menjadi PNS. Pelatihan sebelum bertugas:

- a. Diklat prajabatan golongan I untuk PNS golongan I
- b. Diklat prajabatan golongan II untuk PNS golongan II
- c. Diklat prajabatan golongan III untuk PNS golongan III

### **2. Jenjang Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan**

Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan Pegawai Negeri Sipil ada 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim)
- b. Pendidikan dan pelatihan fungsional
- c. Pendidikan dan pelatihan teknis

Berdasarkan jenjang jabatan strukturalnya, Diklatpim digunakan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah. Diklatpim memiliki empat jenjang, yaitu:

- a. Diklatpim tingkat IV, adalah diklatpim untuk jabatan struktur eselon IV
- b. Diklatpim tingkat III, adalah diklatpim untuk jabatan struktur eselon III
- c. Diklatpim tingkat II, adalah diklatpim untuk jabatan struktur eselon II
- d. Diklatpim tingkat I, adalah diklatpim untuk jabatan struktur eselon I

Pelatihan fungsional disesuaikan dengan kompetensi masing-masing posisi fungsional. Dalam Pegawai Negeri Sipil, beberapa contoh jabatan fungsional telah diberikan sebelumnya. Lembaga pembinaan jabatan fungsional menetapkan jenjang pelatihan jabatan fungsional. "Lembaga Administrasi Negara menetapkan jenjang pelatihan jabatan fungsional Widyaiswara. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menetapkan jabatan fungsional peneliti".

Untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis dalam melaksanakan tugas PNS, maka diselenggarakan pelatihan teknis. Kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas di bidang teknologi tertentu disebut kompetensi teknis. Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti pelatihan teknis apabila belum memenuhi standar kompetensi kerja Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan instansi pemerintah lainnya.

## **Peserta Diklat**

Peserta Diklat disesuaikan dengan jenis Diklat yang diselenggarakan, yaitu:

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

- a. Semua peserta pelatihan adalah calon pegawai negeri sipil.
- b. Mahasiswa program Diklatpim ditempatkan pada jabatan struktural I, II, III, dan IV.
- c. Mahasiswa program pelatihan fungsional ditempatkan pada peran-peran tertentu.
- d. Peserta diklat memiliki keterampilan teknis untuk menjalankan perannya.

### **Penyelenggaraan Diklat**

Penyelenggaraan Diklat dapat dilakukan secara klasikal maupun nonklasikal.

- a. Pelatihan tatap muka atau langsung bagi pegawai negeri sipil;
- b. Pelatihan non-klasik melalui pembelajaran daring, di tempat kerja, atau di luar ruangan.

### **Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Adapun indikator-indikator pendidikan dan pelatihan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 44), diantaranya:

- a. Sasaran dan tujuan pelatihan harus tepat dan terukur.
- b. Pelatih harus memiliki kualifikasi yang baik.
- c. Materi pelatihan harus dimodifikasi untuk memenuhi hasil yang diinginkan.
- d. Jenis pelatihan harus sesuai dengan peserta dan tingkat keterampilan mereka.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi prasyarat.

### **Faktor-Faktor yang berperanani Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Hasibuan (dalam Indah Yani Octarina,2017:29) faktor-faktor yang berperanani pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Peserta  
Pendidikan, pengalaman kerja, usia, dan faktor-faktor lainnya bervariasi di antara siswa. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan semakin rumit apabila terjadi perbedaan pemahaman, persepsi, dan penalaran terhadap ajaran yang diajarkan.
2. Pelatih/ Instruktur  
Seorang pelatih atau guru memiliki wewenang, tanggung jawab, dan hak penuh untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran bagi siswa di suatu bidang. Sasaran yang diharapkan tidak tercapai karena sulitnya mencari trainer atau instruktur yang berpengetahuan luas dan mampu memberikan keterampilannya kepada peserta didik. Misalnya, ada trainer yang sangat terampil dan cerdas, tetapi sebenarnya mereka pintar dan berpengetahuan luas karena tidak mampu berkomunikasi atau mengajar dengan baik.
3. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan  
Infrastruktur pelatihan dan pendidikan lemah atau tidak ada sama sekali. Contohnya termasuk peralatan praktik, literatur, dan alat yang tidak ada atau tidak memadai. Pelatihan dan pendidikan akan lebih sulit diselenggarakan.
4. Kurikulum

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Kurikulumnya tidak merata, beragam, dan tidak terstruktur untuk mendukung tujuan karier atau posisi peserta. Memilih kurikulum dan waktu mengajar yang tepat mungkin sulit.

5. Dana pendidikan dan pelatihan

Karena kurangnya dana, pendidikan dan pelatihan terkadang dilakukan di bawah tekanan, bahkan fasilitas dan guru tidak memadai.

## Hasil Penelitian

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bahasa Indonesia: Pasca otonomi daerah pada tahun 1999, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) didirikan sebagai organisasi pemerintah. Sebelum otonomi daerah diberlakukan, daerah hanya melaksanakan administrasi kepegawaian program pemerintah pusat; semua urusan kepegawaian ditangani oleh pemerintah pusat. Sasaran, rencana, kebijakan, program, kegiatan, dan subkegiatan pembangunan dituangkan dan dievaluasi dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RenstraSKPD) lima tahun. "Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang berlandaskan pada Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang menjadi landasan perencanaan nasional dan daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) memerlukan Renstra. Renstra mencakup sasaran". Semua OPD harus mengikuti arahan Renstra Menteri Dalam Negeri tanggal 54 Oktober 2010. Aturan ini melaksanakan peraturan Pemerintah 8 tahun 2008 tentang pelaksanaan, evaluasi, dan proses rencana pembangunan daerah. Aturan ini mengatur penyusunan Renstra OPD. "Dengan menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, perencanaan strategis dapat menjadi langkah awal dalam menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, dan global".

Renstra BPD Kabupaten Poso Tahun 2021–2026 merupakan dokumen perencanaan daerah resmi yang perlu digunakan selama lima tahun untuk mendorong pertumbuhan daerah. Renstra ini disusun berdasarkan masa jabatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Rencana induk lima tahun dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran Renstra BKPSDM 2021–2026 disusun selama Renstra. Dengan memantau lingkungan, melakukan analisis prediktif, dan mengumpulkannya secara cermat, akuntabilitas dan kinerja dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Renstra ini juga digunakan untuk membuat laporan akuntabilitas kinerja yang memprediksi apa yang akan terjadi di masa mendatang untuk melihat seberapa baik atau buruk tugas-tugas program yang sebenarnya sedang dilaksanakan.

Renstra BKPSDM 2021–2026 dibuat dengan menggunakan RPJMD Kabupaten Poso 2021–2026 sebagai pedoman. Misi 5 berbunyi, "Mewujudkan pemerintahan yang tanggap, profesional, melayani, paripurna, inovatif, dan akuntabel." Oleh karena itu, Renstra BKPSDM Kabupaten Poso dan RPJMD Kabupaten Poso 2021–2026 diselaraskan. Dalam dokumen lain akan dibuat rencana kinerja kegiatan. Perencanaan kinerja tahunan akan mencakup kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan tujuan, program, dan target rencana strategis. Rencana Kerja diatur dalam RKPd Kabupaten Poso dan Rencana Strategis BKPSDM. Agenda penyusunan kebijakan anggaran menjadi pedoman rencana kinerja tahunan. Sejalan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**  
Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Sumber Daya Manusia Kabupaten Poso telah membuat rencana strategis (Renstra) lima tahun untuk tindakan yang akan dilaksanakan mulai tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.

### Karakteristik

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jabatan Struktural dan Masa Kerja:**

NO	Jabatan Struktural	Masa Kerja	Jumlah
1	Kepala Badan	10 Bulan (PLT)	1
2	Sekretaris	1 Tahun 5 Bulan	1
3	Kepala Bidang Diklat	1 Tahun 5 Bulan	1
4	Kepala Bidang Pengembangan	3 Tahun	1
<b>Total</b>			<b>4</b>

### Hasil Wawancara

Temuan berikut ini terkait dengan topik dan didasarkan pada hasil wawancara dengan sejumlah narasumber Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Poso mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam pengembangan karier ASN. Efektivitas pelaksanaan Diklat dan kontribusinya dalam peningkatan kompetensi dan jenjang karier ASN menjadi pokok bahasan wawancara ini, yang juga difokuskan pada pendapat dan pengalaman Sekretaris, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, dan Kepala Badan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala BKPSDM yaitu :

1. Bagaimana peran Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir ASN?  
*"Beliau menjelaskan bahwa kalau pendidikan dan pelatihan itu sangat berpengaruh dalam pengembangan karir ASN. Di BKPSDM itu sendiri, diklat itu jadi salah satu syarat atau pertimbangan utama kalau mau promosikan ASN ke jabatan tertentu. Jadi, kalau ada ASN yang sudah ikut diklat sesuai jenjang kayak Diklat PIM atau pelatihan teknis lainnya mereka lebih diprioritaskan karena dianggap sudah siap dari segi kompetensi".*
2. Apa hubungan antara diklat dengan peningkatan kinerja ASN?  
*"Dan juga menurut beliau, diklat itu sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja ASN. Soalnya, lewat diklat, ASN bisa dapat ilmu dan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Jadi setelah ikut pelatihan, kinerjanya biasanya jadi lebih baik karena sudah tahu apa yang harus dilakukan dan gimana cara kerja yang benar sesuai aturan dan tugasnya".*

Maka dapat disimpulkan bahwa Diklat dianggap sebagai alat strategis dalam menyiapkan ASN untuk promosi jabatan dan meningkatkan profesionalisme kerja. Kepala BKPSDM menekankan bahwa pelatihan bukan hanya formalitas, tetapi berdampak langsung terhadap karir dan kinerja pegawai.

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Dimana peneliti juga mewawancarai Sekretaris BKPSDM :

1. Apakah BKPSDM melakukan pemetaan kebutuhan diklat ASN?  
*"Iya, kami menyusun rencana diklat berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan tiap OPD. Setiap tahun kami kumpulkan data dari OPD tentang siapa saja yang butuh pelatihan, jenis pelatihannya, dan dikaitkan dengan potensi pengembangan karir mereka"*
2. Sejauh mana efektivitas diklat dalam membantu ASN naik jabatan?  
*"Efektivitasnya cukup tinggi. ASN yang sudah mengikuti diklat, apalagi yang diwajibkan untuk jabatan tertentu seperti PIM, sangat terbantu dalam proses promosi. Itu menjadi salah satu syarat administratif dan juga menjadi pertimbangan dalam seleksi terbuka jabatan"*

Diklat tidak hanya dilihat dari sisi pelaksanaannya, tetapi sudah masuk dalam perencanaan strategis dan sistem karir ASN. Sekretaris BKPSDM menegaskan pentingnya diklat sebagai prasyarat administratif dan substansial dalam promosi jabatan.

Wawancara dengan kepala bidang Pendidikan dan pelatihan :

1. Apa saja jenis diklat yang paling berperan terhadap karir ASN?  
*"Diklat kepemimpinan seperti PIM III dan IV, serta diklat teknis jabatan fungsional yang sesuai dengan bidang ASN tersebut. Karena diklat ini langsung berhubungan dengan syarat jabatan atau penilaian kompetensi jabatan."*
2. Apa kendala dalam pelaksanaan diklat selama ini?  
*"Kendalanya biasanya anggaran yang terbatas, keterbatasan kuota dari lembaga pelatihan, serta kesiapan ASN mengikuti pelatihan, terutama jika diklatnya dilakukan secara daring. Tapi kami terus berupaya mengefektifkan pelaksanaan dengan menjadwalkan pelatihan berbasis prioritas kebutuhan."*

Diklat yang tepat sasaran terbukti sangat berperan dalam percepatan karir ASN. Meski ada kendala teknis dan administratif, BKPSDM terus melakukan penyesuaian agar pelatihan bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Wawancara dengan kepala bidang pengembangan kompetensi:

1. Apakah ada monitoring terhadap ASN pasca mengikuti diklat?  
*"Sekarang kami sedang mengembangkan sistem monitoring untuk mengetahui dampak diklat terhadap kinerja. Tapi dari hasil evaluasi sederhana kami, banyak ASN yang menunjukkan performa kerja lebih baik setelah pelatihan."*

Pelatihan yang baik akan berdampak positif pada kinerja ASN, dan kinerja yang meningkat menjadi dasar kuat dalam pengembangan karir. Monitoring pasca-diklat menjadi fokus penting ke depan untuk mengukur efektivitas pelatihan secara objektif.

Pertanyaan-pertanyaan berikut diajukan kepada ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Poso untuk mengetahui lebih jauh tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam pengembangan karir. Pertanyaan ini difokuskan pada pengalaman mereka dalam mengikuti Diklat, serta sejauh

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

mana program tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi, kinerja, dan jenjang karir mereka

**Pertanyaan 1:**

Apakah Anda pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) selama menjadi ASN?  
*“Pernah, saya sudah dua kali ikut diklat. Yang pertama pelatihan teknis pengelolaan keuangan daerah, dan yang kedua adalah pelatihan fungsional untuk jabatan saya. Semua pelatihan itu saya ikuti lewat rekomendasi dari atasan dan koordinasi dengan BKPSDM.”*

**Pertanyaan 2:**

Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti diklat tersebut?

*“Manfaatnya cukup besar. Setelah diklat, saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, terutama yang berkaitan dengan dokumen keuangan. Dulu saya sering ragu atau harus tanya-tanya, sekarang lebih paham prosedurnya. Bahkan atasan saya juga bilang ada peningkatan dalam kinerja saya.”*

**Pertanyaan 3:**

Apakah menurut Anda diklat berperan terhadap jenjang karir ASN?  
*“Saya pikir sangat berperan. Karena waktu saya mau diajukan ikut seleksi jabatan fungsional, salah satu syaratnya harus sudah ikut pelatihan yang sesuai. Kalau belum ikut, ya tidak bisa diajukan. Jadi memang jadi syarat juga untuk naik jabatan.”*

**Pertanyaan 4:**

Apakah Anda merasa pelaksanaan diklat selama ini sudah efektif?  
*“Secara umum efektif, apalagi kalau materinya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan kita. Tapi kadang memang kurang interaktif, terutama pelatihan online. Tapi saya bersyukur sudah diberi kesempatan ikut.”*

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap kompetensi, kepercayaan diri, dan kesiapan ASN dalam menjalankan tugas. ASN juga melihat diklat sebagai syarat administratif dan substansial dalam pengembangan karir, terutama untuk pengajuan kenaikan jabatan. Namun, efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan, terutama dari sisi metode penyampaian, khususnya pelatihan berbasis daring.

**Pembahasan**

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, dan Kepala Bidang Pertumbuhan pada BKPSDM Kabupaten Poso, pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan karir ASN. Hal ini terlihat dari pemaparan Kepala Badan yang menyatakan bahwa setiap ASN yang ingin naik jabatan harus memiliki bekal pelatihan yang sesuai, baik pelatihan teknis maupun kepemimpinan.

### **Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Selain itu, Sekretaris BKPSDM juga menjelaskan bahwa setiap pengembangan karir ASN sangat bergantung pada sejauh mana ASN tersebut telah memenuhi persyaratan administratif, salah satunya adalah mengikuti diklat sesuai jenjang jabatan. Bahkan ASN yang belum mengikuti diklat kepemimpinan (PIM) tidak bisa diajukan untuk promosi jabatan struktural.

Kepala Bidang Diklat menambahkan bahwa BKPSDM Kabupaten Poso telah melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan untuk setiap perangkat daerah. Hal ini dilakukan agar pelatihan yang diberikan tidak sekedar formalitas, melainkan benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi ASN dan mendukung tugas pokok fungsinya.

Sementara itu, Kepala Bidang Pengembangan menyampaikan bahwa salah satu bentuk peranan diklat terhadap pengembangan karir adalah meningkatnya kualitas kinerja ASN, serta kesiapan ASN dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karir tidak semata-mata dilihat dari lama masa kerja, tetapi dari kemampuan dan kesiapan individu, yang salah satunya dibentuk melalui pelatihan.

Hasil wawancara dengan salah satu ASN juga menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, ia merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, lebih memahami alur kerja, serta merasa terbantu dalam proses pengajuan jabatan fungsional. Namun, ASN tersebut juga menyebutkan bahwa pelatihan daring kurang interaktif dibandingkan pelatihan tatap muka, sehingga masih perlu evaluasi terhadap efektivitas metode pelatihan yang digunakan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Poso juga berkaitan erat dengan pengembangan karir ASN, baik dari sisi administratif maupun substantif. Pelatihan dijadikan sebagai prasyarat untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta sebagai sarana untuk meningkatkan kapasitas kerja ASN.

Namun demikian, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan diklat, seperti keterbatasan anggaran, jumlah kuota pelatihan yang terbatas, serta belum maksimalnya evaluasi pasca-pelatihan. Kendala-kendala ini dapat memperanani keberhasilan diklat dalam jangka panjang apabila tidak segera ditangani secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Poso memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir ASN, baik dalam meningkatkan kompetensi, kesiapan untuk promosi jabatan, maupun kepercayaan diri dalam bekerja. Meski demikian, perlu dilakukan penguatan dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi agar diklat benar-benar menjadi sarana yang efektif dalam menunjang pengembangan karir ASN secara berkelanjutan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten Poso tentang Fungsi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Pengembangan Karir ASN, dapat disimpulkan sebagai berikut:

### **Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Poso terbukti memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir ASN. Melalui berbagai program Diklat, ASN mendapatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Diklat yang bersifat teknis, fungsional, maupun manajerial, secara umum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu, yang pada akhirnya memperanani kinerja dan peluang karir ASN. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ASN yang mengikuti Diklat merasa lebih percaya diri, lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, dan memiliki peluang lebih besar untuk promosi jabatan.

Namun demikian, efektivitas Diklat sangat diperanani oleh kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan jabatan serta tindak lanjut pasca-Diklat dalam bentuk penugasan atau pengembangan karir yang nyata. Oleh karena itu, perencanaan dan evaluasi program Diklat perlu dilakukan secara berkelanjutan agar manfaatnya benar-benar dirasakan oleh ASN.

Dengan pelaksanaan Diklat yang tepat sasaran dan berkelanjutan, pengembangan karir ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Poso dapat berjalan secara optimal, seiring dengan peningkatan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

### **Daftar Pustaka**

- Banyumas singal, w. (n.d.). (2023) Peranan Diklat, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engegement Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado
- Dekanawati, V. (2023). Analisis Peranan Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan.
- Hartati, Y. R. (2022). Peranan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Xx Di Kabupaten Bengkalis
- Ibrahim, I. (2022). Pelaksanaan Diklat Teknis Berbasis E-Learning Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Asn Pada Badan Diklat Provinsi Gorontalo.
- Jarmin, N. J. (2024). Profesional Aparatur Sipil Negara ( ASN ) Dalam Menunjang Kualitas Kerja.
- Kinerja Pegawai ada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso
- Lamandasa, S. R. (2024). Peranan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Mangkunegara.AA. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mu<sup>u</sup>minin, Amirul. 2014. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Siak. UIN Suska Riau.
- Octarina, Indah Yani. 2017. Peranan Pendidikan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru.UIN Suska Riau.
- Pamungkas, A. (2023). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam

**Aulia Rizky Sani Sapruni, Serlia R Lamandasa, Timotius Garatu**

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karir ASN pada Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kab. Poso

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE  
YKPN.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana.