



**REORGANISASI KELEMBAGAAN  
DALAM RANGKA AKREDITASI  
BADAN DIKLAT PEGAWAI  
KABUPATEN BENGKALIS**

**ARTIKEL**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan pembuatan Karya Tulis Ilmiah  
dalam Pengembangan Profesi Jabatan Fungsional Widyaiswara**

*Oleh :*

**Drs. SAHARISIR, M.Pd  
WIDY AISWARA UTAMA (IV/d)**

**BADAN DIKLAT PEGAWAI  
KABUPATEN BENGKALIS  
JL. Kelapapati Darat Bengkalis-Riau  
2013**

## **ABSTRAK**

Reorganisasi kelembagaan merupakan upaya Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkulu untuk mendapatkan status akreditasi.

Permasalahan yang dihadapi Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkulu, disamping penyelenggaraan diklat yang bermitra dengan lembaga diklat terdekat, juga setiap unit pada Badan Diklat belum terbangun sinergitas kerja.

Peran bidang pengembangan diklat sebagai koordinator dalam persiapan akreditasi sebagai unit konsultasi bagi bidang-bidang yang diselenggarakan diklat.

Kata kunci : Reorganisasi Kelembagaan, Akreditasi, dan Badan Diklat.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	ii
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	1
C. Reorganisasi.....	6
D. Kesimpulan .....	13

## DAFTAR PUSTAKA

# **REORGANISASI KELEMBAGAAN DALAM RANGKA AKREDITASI BADAN DIKLAT PEGAWAI KABUPATEN BENGKALIS**

Oleh :

Drs. Saharisir, M.Pd

## **A. Latar Belakang**

Kabupaten Bengkalis adalah satu di antara dua belas Kabupaten/Kota di Propinsi Riau yang terletak di Pantai Timur Sumatera. Secara geografis letak Kabupaten Bengkalis sangat strategis dalam rangka pembangunan daerah karena berhadapan langsung dengan Selat Melaka, yaitu sebagai salah satu jalur pelayaran tersibuk di dunia.

Visi pembangunan Kabupaten Bengkalis sebagai rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun ke dua 2010 – 2025 dirumuskan sebagai berikut : **“Tercapainya Masyarakat yang Unggul, Sejahtera, Mandiri, dan Bertaqwa dengan Mewujudkan Kabupaten Bengkalis sebagai salah satu Daerah Otonom Terbaik di Indonesia Tahun 2015”**.

Untuk melaksanakan pembangunan sebagaimana dalam visi tersebut, maka telah dijabarkan ke dalam lima misi RPJMD dan didukung dengan dua grand strategy sebagai pendekatan pembangunan, pengembangan empat kawasan dan enam jaminan (pendekatan sektor), yaitu sebagai kerangka acuan mendasar.

## **B. Permasalahan**

Program pembangunan Kabupaten Bengkalis telah bergulir setiap tahun anggaran di dalam memberikan pelayanan publik, namun saat ini masih berhadapan dengan sebagian kawasan tertinggal. Sebagaimana diperoleh informasi dari BAPPEDA selaku koordinator program pembangunan di dalam menyusun rencana pembangunan dan mengelola data kinerja Pemerintah Daerah, bahwa secara umum permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan Kabupaten Bengkalis adalah : konektivitas antar kawasan masih lemah sehingga menghambat transaksi ekonomi di kawasan tersebut.

Bila kita bercermin dari kondisi tersebut, maka masih terlihat masalah di dalam pelayanan publik, sehingga diperlukan upaya yang intens dan terprogram serta pembinaan aparatur secara berkelanjutan. Upaya dan dukungan infrastruktur di kawasan tertentu menjadi program pembangunan sangat penting yang mesti diprioritaskan di tahun-tahun berikutnya. Juga tidak kalah pentingnya adalah peningkatan kompetensi aparatur di dalam melaksanakan program pembangunan guna memobilisasi penduduk untuk menggerakkan sektor jasa, sehingga masyarakat memiliki kemampuan mengambil bagian di dalam tugas-tugas pembangunan. Peningkatan kemampuan SDM aparatur adalah bagian penting yang dipersiapkan melalui lembaga Diklat. Hal ini dapat kita pahami dari Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 yang mengamanatkan, bahwa satu di antara tujuan Diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis yang dibentuk sejak tahun 2005 dalam status UPT Balai Diklat memiliki kewenangan penyelenggaraan diklat, melalui kemitraan dengan Balai Diklat Pegawai Provinsi Riau. Rutinitas penyelenggaraan diklat dengan cara bermitra menjadi suatu tradisi sejak awal dan menjadi kelaziman yang belum dapat diubah karena berkenaan dengan kinerja untuk diakreditasi. Pola yang terbangun adalah setiap akan menyelenggarakan diklat senantiasa membutuhkan dukungan Balai Diklat Mitra dengan pertimbangan kerjasama, sekalipun pendekatan ini kurang mendidik aparatur dalam pembinaan teknis kediklatan untuk kemandirian. Pengelolaan Diklat sudah dirasakan berprestasi sebatas pada akhir program penutupan Diklat, atau sebatas rentangan waktu pembukaan hingga penutupan Diklat, tetapi belum mempersiapkan persyaratan akreditasi yang dibutuhkan pada akhir suatu program. Akhir-akhir ini makin disadari, bahwa penyelenggaraan Diklat dengan cara bermitra seperti tersebut telah membangun sisi-sisi yang kurang memberi manfaat bagi pengembangan lembaga.

Dalam kajian ini, keterbatasan Badan Diklat mendapat perhatian penting untuk keluar dari masalah agar mampu menumbuhkan kemandirian. Badan Diklat mendapat kendala untuk membentuk kemandirian, karena tidak mengambil prakarsa melakukan

pembinaan teknis sebagai berakibat kurang menguntungkan dalam kemitraan pada tiga aspek berikut. **Pertama**, ketergantungan dan handicap terhadap kinerja Balai Diklat Mitra. Hal ini terjadi sejak lembaga Diklat berstatus UPT. **Kedua**, penyelenggara diklat pada Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis tidak dapat memperluas penyusunan program diklat. **Ketiga**, belum mempersiapkan dokumen akreditasi secara utuh.

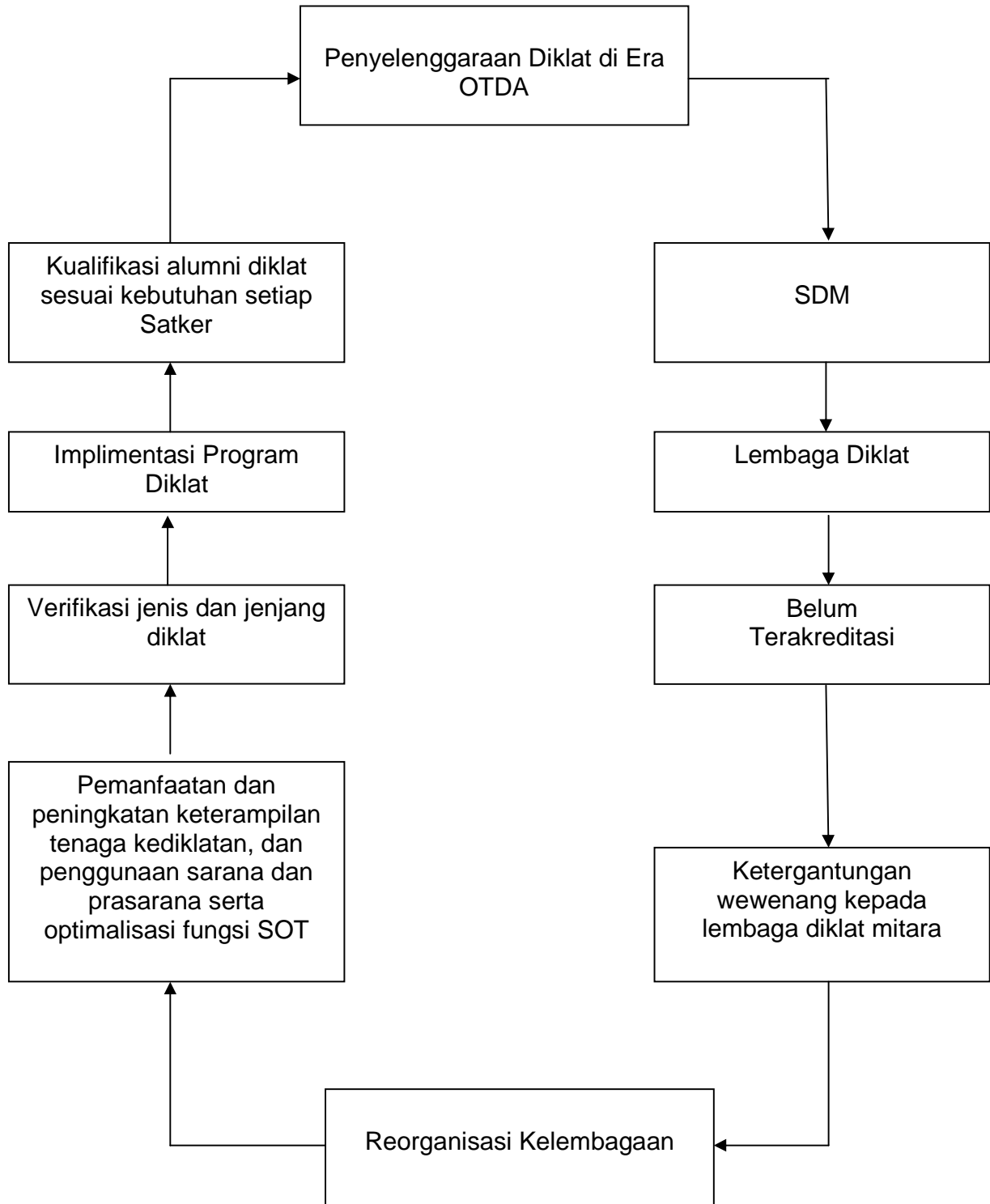
Berdasarkan rumusan tersebut, maka dampak ikutan yang dihadapi oleh Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Pejabat-pejabat struktural yang mengelola penyelenggaraan diklat belum berfungsi optimal, karena penyelenggaraan diklat masih dipersiapkan oleh Balai Diklat Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Sejak tahun 2001 penyelenggaraan Diklat di Era OTDA, penyelenggaraan diklat di Kabupaten Bengkalis belum melakukan bimbingan teknis kepada tenaga administratif/kediklatan, sekalipun sudah ditetapkan dalam status UPT Tahun 2005 dan ditingkatkan menjadi Badan Diklat Tahun 2008 (Perda Nomor 10 Tahun 2008), tetapi kemampuan mengelola diklat kepemimpinan, teknis, dan fungsional belum berkembang.
3. Balai Diklat Pegawai yang berlokasi di Jalan Pembangunan II Kelapapati Darat Bengkalis masih mengalami kendala dalam pengembangan kompetensi PNS, karena program Diklat terbatas pada Diklat Prajabatan dan Diklatpim Tk. IV dan Tk. III, dan diselingi program diklat teknis dan fungsional. Pengembangan program ini semestinya adalah prakarsa suatu badan Diklat.
4. Pejabat Daerah Kabupaten tidak berwenang menandatangani sertifikat diklat, karena Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis belum terakreditasi.
5. Penilaian terhadap peserta diklat belum didasari penilaian portofolio yang semestinya meliputi evaluasi teknis penyelenggaraan, sikap dan perilaku dan evaluasi kognitif peserta Diklat
6. Belum dilakukan analisis kebutuhan diklat untuk membangkitkan kearifan lokal.
7. Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis belum final mempersiapkan kelayakan lembaga diklat untuk akreditasi dan sertifikasi jenis dan jenjang diklat tertentu.

Dari uraian di atas jelas bahwa kendala-kendala tersebut menghambat perubahan untuk memperbaharui penyusunan program. **Diklat yang dilaksanakan belum didasari hasil analisis kebutuhan Diklat, yang semestinya menelurkan Diklat Teknis dan Fungsional bernuansa kearifan lokal.** Diklat Teknis dan Fungsional lebih spesifik yang justru dibutuhkan oleh PNS untuk membangun kompetensi dalam mendukung Kebijakan Pemerintah Daerah mengisi visi dan misi pembangunan. Pengabaian terhadap hal ini telah berakumulasi menjadi perlambatan pengembangan lembaga, sehingga kinerja penyelenggaraan diklat hingga tahun 2013 masih memiliki kemiripan seperti pada waktu belum melengkapi sarana dan prasarana pada tahun 2005.

Ketergantungan ini membutuhkan perubahan paradigma pengelolaan diklat dari cara berpikir linier berubah menjadi berpikir secara sistem melalui reorganisasi lembaga Diklat. Kondisi tersebut semestinya melahirkan pemikiran baru untuk melakukan Reorganisasi kelembagaan dan optimalisasi fungsi SOT yang akan berdampak bagi implementasi program diklat, kualifikasi alumni yang memenuhi kebutuhan setiap Satuan Kerja pemerintah Daerah. Penyelenggaraan Diklat di Era OTDA seperti dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1  
Penyelenggaraan Diklat di Era OTDA





### C. Reorganisasi

Jika kita lihat dinamika pengelolaan Diklat seperti digambarkan pada bagan tersebut di atas, ternyata sejak awal penyelenggaraan diklat belum dirasakan sebagai suatu perubahan fundamental kearah perbaikan untuk akreditasi.

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 2 Tahun 2012 telah memperbaharui susunan organisasi dan tata kerja yang pada dasarnya juga adalah terpenuhi kualifikasi aparatur di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan demikian telah membuka peluang bagi Badan Diklat untuk menata organisasi berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas, seperti ditetapkan dalam Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 56 Tahun 2012 . Karena itu mutlak dilakukan reorganisasi kelembagaan untuk memperoleh status akreditasi Badan Diklat PNS. Akreditasi adalah penilaian kelayakan lembaga Diklat Pemerintah dalam menyelenggarakan program Diklat tertentu yang ditetapkan dalam surat keputusan dan sertifikat akreditasi oleh instansi pembina (LAN, 2008:4). Kelayakan Badan Diklat adalah kepantasan atau kepatutan yang dimiliki suatu lembaga untuk memenuhi unsur-unsur penilaian guna mendapatkan akreditasi dan sertifikasi dari instansi pembina.

Reorganisasi kelembagaan dalam tulisan ini adalah upaya menata kembali pengembangan Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis dengan mengoptimalkan fungsi Peraturan-peraturan yang mendasarinya melalui pembinaan teknis kediklatan.

Hal ini berkenaan dengan Pengembangan Organisasi sebagaimana digagas oleh Sondang P. Siagian (2004 : 4), yang berpendapat bahwa dalam mewujudkan perubahan harus ditekankan bahwa Pengembangan Organisasi disingkat PO yang tepat adalah upaya yang menjadikan seluruh organisasi sebagai sarannya. Artinya PO bukan pendekatan mikro terhadap perubahan. Di samping itu PO tidak akan efektif apabila terkonsentrasi pada penggunaan hanya satu teknik atau satu bentuk intervensi seperti pelatihan, gugus kendali mutu atau kekayaan pekerjaan. Efektivitas PO menuntut penggunaan aneka ragam teknik. Berarti bahwa PO tidak bisa diterapkan dengan pengendalian *ad hoc*. Perlu pula diperhatikan bahwa meskipun salah satu sasaran penting dari PO adalah peningkatan semangat kerja dan penumbuhan perilaku yang positif, diperlukan parameter lain guna mengukur efektivitas dan kesehatan suatu organisasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk pengembangan organisasi melalui reorganisasi kelembagaan dapat dilakukan melalui penggunaan aneka ragam teknik, yaitu membangun organisasi pembelajar, dan optimalisasi fungsi struktur organisasi sebagai berikut :

### **1. Membangun Organisasi Pembelajar**

Dalam upaya mengantisipasi kinerja dan memberikan pelayanan prima kediklatan Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis, maka dalam melaksanakan reorganisasi (manata kembali kewenangan Badan Diklat Pegawai).

Dalam menghadapi tugas-tugas mempersiapkan reorganisasi Badan Diklat diperlukan penataan organisasi yang konsekwensinya ialah melakukan perubahan paradigma kepemimpinan dari semula berpikir linier menjadi pemikiran sistem. Berfikir secara sistem dilandasi oleh disiplin kelima (the fifth discipline) sebagaimana digagas oleh Peter M. Sange (Hari Sumianto, 2002 : 105) adalah dalam rangka membangun organisasi pembelajar (Building Learning Organization). Membangun organisasi pembelajar pada hakekatnya tidaklah seperti belajar di sekolah formal, melainkan upaya setiap pribadi dalam suatu organisasi tanpa memandang waktu dan tempat untuk belajar tidak hanya belajar secara adaptif tetapi juga generatif untuk meningkatkan kapasitas mencipta atau mencapai tujuan yang mereka dambakan, pola pikir baru dipelihara, aspirasi kolektif dibiarkan bebas, dan mereka secara terus menerus belajar untuk menjawab pertanyaan, bagaimana mereka belajar bersama-sama. Dalam hal ini adalah belajar baik dalam bentuk konsultasi, komunikasi maupun rapat koordinasi agar terbangun sinergitas kerja.

Disiplin kelima bukanlah sebatas selogan seperti disiplin berpakaian seragam kantor dan hadir kerja pukul 07.30 WIB pulang puku 16.30 WIB, tetapi berpikir secara sistem dalam konteks disiplin kelima (the fifth discipline) untuk membangun organisasi pembelajar mesti mencerminkan/ mengimplementasikan sub sistem :

#### **a. Kematangan pribadi**

Kematangan pribadi dari personil dalam suatu organisasi akan membawa pengaruh positif terhadap para anggota dalam mengambil keputusan. Mereka

saling belajar dan mengisi keterbatasan yang ada untuk membangun pribadi-pribadi yang memiliki keahlian. Belajar untuk meningkatkan kapasitas pribadi kita untuk menciptakan hasil yang saling diinginkan. Wujud kematangan pribadi yang ditumbuhkan dalam Badan Diklat pegawai adalah adanya panutan sebagai pemimpin balai dengan menularkan ilmu yang dimiliki dan mendorong semua anggota mau belajar tanpa paksaan untuk mengembangkan potensi diri, ke arah sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan bidang kediklatan.

b. Model-model mental

Model-model mental itu telah dibentuk oleh lingkungan, maka sukar untuk berubah. Tetapi apabila kematangan pribadi itu telah dapat dibangun melalui perbaikan gambaran-gambaran internal kita tentang dunia, dengan sendirinya model ini menjadi baik dan bisa menyesuaikan / berkomunikasi dengan baik. Pribadi yang telah berubah ditandai dengan adanya keseimbangan dalam dirinya antara kemampuan menerima masukan dan memberi masukan. Praktik model-model mental adalah adanya keceriaan pribadi dalam organisasi dan rasa kebersamaan untuk mencari serta memahami ketentuan-ketentuan penyelenggaraan diklat. Karena setiap individu memiliki perilaku mencintai kebenaran, maka mereka berupaya bagaimana kesungguhan membangun suatu lembaga diklat dengan segala kewenangan dan pelayanannya.

c. Membangun visi bersama

Dalam membangun visi bersama ini tujuannya adalah mencapai tujuan bersama dengan menerima visi anggota organisasi sehingga diperoleh dan menjadi visi bersama. Visi Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis, yaitu **“Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan berstandar nasional untuk mewujudkan aparatur yang unggul berbasis kompetensi tahun 2015”**.

Dapat dipahami bahwa di dalam menyusun visi tersebut belum semua personil terlibat, tetapi di dalam membangun visi bersama ini adalah upaya pemimpin untuk membangkitkan rasa kebersamaan para anggota menjadikan visi itu untuk dimiliki oleh setiap pribadi dan mengikut visi yang menjadi pilihan.

#### d. Pembelajaran Tim

Inti dari pembelajaran tim adalah mengumpulkan berbagai pendapat dalam tim sehingga menghasilkan suatu sinergi dan pemikiran lebih baik/brilian dari pada pemikiran individu dan dapat diandalkan untuk bisa mengembangkan kecerdasan. Pembelajaran tim membutuhkan media diskusi atau dialog dalam suasana bersahabat. Wujud dari pembelajaran tim di dalam lembaga diklat yang diinginkan adalah menemukan sinergi pendapat para anggota dalam menyusun langkah-langkah persiapan dan implementasi reorganisasi kelembagaan. Pembelajaran tim sangat penting artinya dalam penyelenggaraan diklat apabila ada sinergitas di dalam menyusun buku panduan diklat, penggunaan media, penyusunan modul, kurikulum dan silabus diklat teknis dan fungsional, dan lain-lain.

#### e. Pemikiran Sistem

Pemikiran sistem atau systems thinking adalah inti dari disiplin kelima, yaitu suatu cara berpikir tentang menguraikan dan memahami, kekuatan-kekuatan dan hubungan-hubungan antar pribadi yang membentuk perilaku sistem. Pemikiran sistem memandang sesuatu secara keseluruhan, sehingga memperoleh pandangan yang holistik. Cara pemikiran sistem yang sudah terwujud dapat dilihat dari perilaku yang senantiasa memahami dan mengakui, bahwa masalah dalam suatu organisasi juga ditimbulkan oleh orang lain dan dirinya. Karena itu menjadi tanggung jawab bersama mencari dan menemukan solusi. Implikasi pemikiran sistem dalam Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis adalah mencari solusi mendasar (fundamental solution) tentang masalah ketergantungan Badan Diklat kepada Balai Diklat Mitra dan kealpaan dalam penyusunan program diklat. Sehingga diperoleh leverage atau pengungkit masalah tersebut saat ini. Di samping kesediaan dana, sarana tenaga, juga harus dapat mengakumulasi kewenangan dan tugas-tugas penyusunan program diklat. Semua unsur tersebut harus diakumulasi secara utuh dan terimplementasi dalam tugas-tugas ke depan.

## 2. Pembinaan Teknis

Dari uraian disiplin kelima tersebut, jelas bahwa pemikiran sistem yang dibangun dalam Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis semestinya terimplementasi dalam setiap aktivitas kepemimpinan Diklat, baik aspek perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan, dan pengendalian. Konsekuensi logis sebagai aplikasi Peraturan Perundang-Undangan yang mendasari penyelenggaraan Diklat adalah membenahi melalui pembinaan teknis yang berdampak terhadap beban kerja, mekanisme kerja, dan sinergitas kerja yang dibangun dalam **tiga setangkai payung** yang saling melindungi untuk hidup dan subur bagi penyelenggaraan diklat. Adapun pembinaan teknis kediklatan terhadap sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Unit Kerja

- a. Bidang Diklat Kepemimpinan dan Prajabatan berjalan paralel bersama Bidang Diklat Teknis dan Fungsional dilihat dari product/dokumen penyelenggaraan Diklat. Perbedaannya hanya pada jenis Diklat. Diklat Teknis dan Fungsional belum dipersiapkan kurikulum oleh instansi pembina, karena itu adalah prakarsa lembaga/unit kerja.
- b. Bidang Pengembangan Diklat dan Sekretariat berjalan paralel di dalam membina lembaga, karena tidak menyelenggarakan Diklat. Unit ini lebih berperan untuk memberikan konsultasi di dalam mempersiapkan penyelenggaraan dan akreditasi lembaga Diklat. Dalam memberikan konsultasi dapat bekerja sama dengan Pejabat Fungsional Widyaiswara, termasuk di dalam mempersiapkan product/dokumen untuk diajukan ke instansi pembinaan sebagai persyaratan akreditasi kelembagaan.

### 2. Jenis Kegiatan

Dalam mempersiapkan akreditasi lembaga Diklat sudah semestinya jenis kegiatan yang dihasilkan mengacu standar nasional. Hal ini mengingat visi Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis yang akan diwujudkan. Adapun jenis pekerjaan yang mengacu kepada standar nasional adalah :

- a. Melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat.

- b. Menyusun kurikulum Diklat Teknis dan Fungsional
- c. Menyusun soal ujian dan penyusunan jadwal diklat
- d. Menerbitkan buku panduan Diklat beserta isi dan komponen-komponennya.
- e. Menyusun laporan sebagai evaluasi akhir program Diklat yang sinkron dengan kandungan isi buku panduan Diklat serta beberapa aspek yang berkembang selama penyelenggaraan Diklat.
- f. Melengkapi jumlah tenaga widyaiswara, sertifikasi, dan pengesahan bahan diklat setiap akhir tahun anggaran.
- g. Evaluasi peserta diklat dan widyaiswara.

### 3. Teknis Pelaksanaan

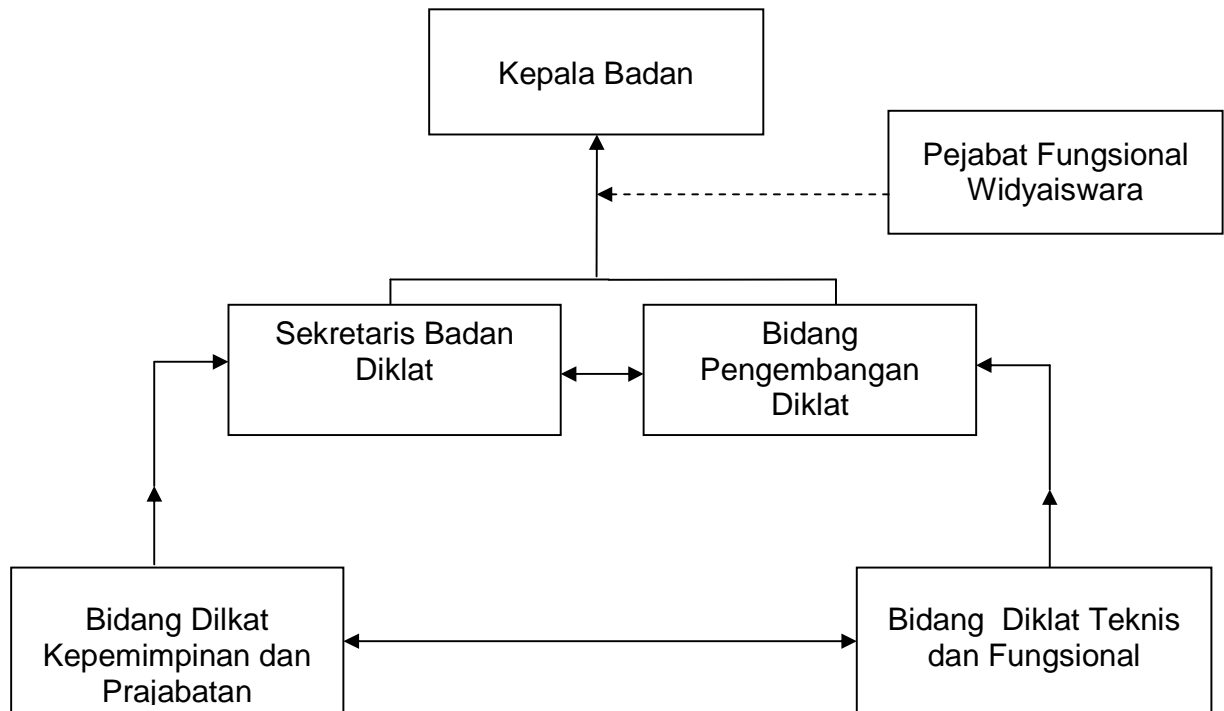
#### a. Fungsi Sarana dan Prasarana

Di samping itu dilengkapi fasilitas pembelajaran, seperti computer, laptop, LCD, Sound system, Flipchart, white board yang jumlahnya sudah berimbang dengan kebutuhan dan ruang belajar yang ada. Optimalisasi fungsi sarana dan prasarana hendaknya ada usaha penggunaan secara optimal, di samping penataan ruang-ruang kerja secara harmonis sehingga dapat berfungsi optimal dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewenangan suatu lembaga diklat.

- b. Pemanfaatan dan peningkatan fungsi perpustakaan, jaringan internet, dan media IT, kafeteria, asrama, olahraga, dan ruang diskusi, kendaraan dinas, upacara bendera bagi karyawan dan peserta Diklat.
- c. Rapat teknis penyelenggaraan Diklat pada awal dan akhir program.

Adapun siklus reorganisasi kelembagaan, dapat dilihat pada bagan berikut :

Gambar 2  
Siklus Reorganisasi Kelembagaan



Berdasarkan perbandingan keadaan nyata dengan ketentuan seperti tertuang dalam beberapa pasal peraturan pemerintah tersebut diatas, maka perlu solusi mendasar (fundamental solution) berupa reorganisasi penyelenggaraan Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis. Siklus Reorganisasi Kelembagaan seperti siklus pada bagan di atas sebagai satu solusi di dalam melakukan pembinaan teknis kediklatan, sehingga terbangun beban kerja, mekanisme, kerja, dan sinergitas kerja.

#### **D. Kesimpulan**

1. Reorganisasi kelembagaan dilaksanakan melalui pembinaan teknis kediklatan adalah merupakan pembenahan beban kerja, mekanisme kerja serta sinergitas antar unit dalam rangka akreditasi pada Badan Diklat Pegawai Kabupaten Bengkalis.
2. Sasaran pembinaan teknis kediklatan adalah unit kerja, jenis kegiatan dan teknis pelaksanaan di dalam menghasilkan alumni diklat berkualitas yang dibutuhkan setiap Satuan Kerja Pemerintah Daerah.
3. Pemerintah daerah komitmen melaksanakan visi dan misi, termasuk memfasilitasi penyelenggaraan diklat. Diklat teknis dan fungsional dilaksanakan oleh Badan Diklat karena ada unsur pendidikan di samping meningkatkan kemampuan teknis aparatur. Profesionalitas Badan Diklat tercermin dari lembaga yang terakreditasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Senge, Peter M. 1992. *The Fifth Discipline*, Terjemahan : Hari Suminto, Batam : Interaksara.
- Sondang P. Siagian. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala LAN Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah
- Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 09 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bengkalis Tahun 2010 – 2015. Bengkalis : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
- Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 02 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tatakerja Inspektorat, BAPPEDA dan Lembaga Teknis Daerah. Bengkalis : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
- Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta Rincian Tugas pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis. Bengkalis : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.