



## Peranan Diklat Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja PNS Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian

Lidya Kurnia Arizki<sup>1</sup>, Novitasari<sup>2</sup>, Anggita Dwi Maharani<sup>3</sup>, Dela Efita Sari<sup>4</sup>,  
Arvilla Az Zahra Hasibuan<sup>5</sup>, Abdul Rohim<sup>6</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Lampung, Indonesia<sup>1-6</sup>

Email Korespondensi: [liyaidqbale@gmail.com](mailto:liyaidqbale@gmail.com)<sup>1</sup>, [taaataaa811@gmail.com](mailto:taaataaa811@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[anggitadwimr06@gmail.com](mailto:anggitadwimr06@gmail.com)<sup>3</sup>, [delaefta9@gmail.com](mailto:delaefta9@gmail.com)<sup>4</sup>, [arvillaazzahra@gmail.com](mailto:arvillaazzahra@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[dull2883@gmail.com](mailto:dull2883@gmail.com)<sup>6</sup>

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 08 Juni 2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the role of job training and education (diklat) in improving the performance of civil servants (PNS) and to examine its effectiveness from the perspective of administrative law. The research employs a qualitative approach with a descriptive method through a literature review of relevant scientific journals and legal regulations. The results indicate that job training has a significant impact on improving competencies, work productivity, and the quality of public services delivered by civil servants. However, the effectiveness of training implementation still faces several challenges, including the lack of post-training evaluation, suboptimal application of training outcomes in the workplace, and the tendency for training programs to be treated as administrative formalities. From a legal perspective, job training is a normative obligation that supports the implementation of the merit system in civil service management. Therefore, it is necessary to optimize training implementation through needs-based planning, improved training methods, and strengthened evaluation and monitoring systems. Thus, job training is expected to become a strategic instrument in developing professional, accountable, and high-performing civil servants.*

**Keywords:** Job training, civil servant performance, competency development, merit system, administrative law.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta mengkaji efektivitas implementasinya dalam perspektif hukum kepegawaian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif melalui studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan diklat masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya evaluasi pasca-diklat, tidak optimalnya implementasi hasil pelatihan di lingkungan kerja, serta masih adanya kecenderungan diklat dilakukan sebagai formalitas administratif. Dalam perspektif hukum kepegawaian, diklat jabatan merupakan kewajiban normatif yang mendukung penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi pelaksanaan diklat melalui perencanaan berbasis kebutuhan, peningkatan kualitas metode pelatihan, serta penguatan sistem evaluasi dan*

---

*monitoring. Dengan demikian, diklat jabatan diharapkan mampu menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.*

**Kata Kunci:** *Diklat jabatan, kinerja PNS, kompetensi ASN, sistem merit, hukum kepegawaian.*

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam perkembangan reformasi birokrasi yang semakin dinamis, ASN tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga harus menjunjung tinggi profesionalisme dan integritas dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menjadi penting karena kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh aparatur negara (Sedarmayanti, 2017).

Upaya peningkatan kualitas ASN tidak dapat dilepaskan dari pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan. Salah satu bentuk pengembangan tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat jabatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan ASN, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui diklat, ASN diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, termasuk pengaruh kemajuan teknologi (Hasibuan, 2016).

Dari aspek regulasi, pengembangan kompetensi ASN telah memiliki dasar hukum yang jelas. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kewajiban untuk mengembangkan kompetensinya. Ketentuan ini sejalan dengan penerapan sistem merit yang menekankan bahwa pengelolaan ASN harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja (Rahmawati, 2020). Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dalam manajemen ASN secara keseluruhan.

Namun demikian, meskipun secara normatif telah didukung oleh regulasi yang kuat, pelaksanaan diklat di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah belum optimalnya efektivitas program diklat dalam meningkatkan kinerja ASN. Dalam praktiknya, tidak semua kegiatan diklat mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Putri, 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa diklat sebenarnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Pelaksanaan diklat dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan publik, serta profesionalisme aparatur (Pratama, 2021; Sari & Nugroho, 2022). Bahkan, penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Puspitha et al., 2024; Zam Zam, 2024).

Di sisi lain, terdapat pula berbagai hambatan dalam pelaksanaan diklat. Permasalahan yang sering ditemukan antara lain kurang optimalnya evaluasi setelah pelatihan, minimnya monitoring berkelanjutan, serta belum maksimalnya penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari (Zainuri, 2022). Selain itu, dalam beberapa kasus, pelaksanaan diklat masih cenderung bersifat formalitas administratif tanpa memperhatikan kualitas maupun dampaknya terhadap kinerja ASN.

Perkembangan teknologi informasi juga membawa tantangan sekaligus peluang dalam pengelolaan ASN. Penerapan sistem digital seperti e-kinerja menuntut ASN untuk lebih adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, diklat berbasis digital menjadi salah satu alternatif dalam meningkatkan kompetensi ASN secara lebih efektif dan efisien (Ansyar et al., 2024). Meskipun demikian, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur serta kualitas sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun diklat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja ASN, pelaksanaannya masih belum berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan yang diatur dalam regulasi dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai peran diklat jabatan dalam meningkatkan kinerja PNS, khususnya dari perspektif hukum kepegawaian.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai peran dan efektivitas pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya dalam perspektif hukum kepegawaian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Sumber data meliputi buku-buku ilmiah, jurnal nasional yang relevan, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan aparatur sipil negara, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai diklat dan kinerja ASN sebagai bahan analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengkaji dan menelaah berbagai literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis dengan mengelompokkan sumber-sumber yang relevan berdasarkan tema pembahasan, seperti konsep diklat, kinerja ASN, sistem merit, serta efektivitas pelatihan.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara menginterpretasikan, membandingkan, serta mengaitkan berbagai temuan dari literatur yang ada untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Analisis ini juga dilakukan dengan menghubungkan antara ketentuan normatif dalam

---

peraturan perundang-undangan dengan kondisi empiris yang terjadi di lapangan. Melalui metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai peran serta efektivitas diklat jabatan dalam meningkatkan kinerja ASN, sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala serta solusi yang dapat diterapkan dalam upaya optimalisasi pengembangan kompetensi aparatur negara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Konsep Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ASN*

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu cara yang paling umum digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam lingkungan aparatur sipil negara (ASN). Dalam praktiknya, diklat tidak hanya sekadar kegiatan belajar atau penyampaian materi, tetapi juga menjadi proses yang dirancang untuk membantu pegawai meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta sikap profesional dalam menjalankan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).

Secara umum, diklat ASN mencakup tiga aspek penting, yaitu kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Ketiga aspek ini sangat dibutuhkan agar ASN dapat bekerja secara profesional sekaligus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018). Dalam hal ini, diklat jabatan memiliki peran yang cukup penting karena secara langsung berkaitan dengan peningkatan kemampuan ASN dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan kerja dalam jangka pendek, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada pengembangan kemampuan jangka panjang. Oleh karena itu, diklat jabatan bisa dipahami sebagai gabungan dari keduanya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN secara terus-menerus.

### *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya saja, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk dari segi efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja (Mangkunegara, 2017).

Dalam konteks ASN, kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. ASN yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik biasanya akan lebih mudah mencapai kinerja yang optimal dibandingkan dengan yang belum memiliki kompetensi yang memadai (Zainuri, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN tidak bisa dilepaskan dari upaya pengembangan kompetensi, salah satunya melalui diklat.

Saat ini, sistem penilaian kinerja ASN juga sudah mengalami perkembangan dengan adanya sistem e-kinerja berbasis digital. Sistem ini membuat penilaian menjadi lebih objektif, transparan, dan bisa dipertanggungjawabkan (Ansyar et al., 2024). Dengan adanya sistem tersebut, kinerja ASN tidak hanya menjadi tanggung

---

jawab individu, tetapi juga bagian dari sistem yang lebih luas dalam manajemen kinerja.

### ***Hubungan Diklat dengan Kinerja ASN***

Secara teori, diklat memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja ASN. Diklat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka (Hasibuan, 2016). Artinya, semakin baik pelaksanaan diklat, maka semakin besar kemungkinan kinerja ASN juga akan meningkat.

Beberapa penelitian juga menunjukkan hal yang sama. Pratama (2021) menemukan bahwa diklat dapat meningkatkan produktivitas kerja ASN secara signifikan. Selain itu, Sari dan Nugroho (2022) juga menyebutkan bahwa diklat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Namun, tidak semua diklat memberikan hasil yang maksimal. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas diklat sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan. Jika materi pelatihan relevan dan disusun dengan baik, maka dampaknya terhadap kinerja ASN akan lebih terasa (Puspitha et al., 2024; Zam Zam, 2024). Jadi, bukan hanya pelaksanaannya saja yang penting, tetapi juga isi dan metode pelatihannya.

### ***Perspektif Hukum Kepegawaian terhadap Diklat ASN***

Dari sisi hukum kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN melalui diklat sebenarnya sudah diatur dengan cukup jelas. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa setiap ASN memiliki hak and kewajiban untuk terus mengembangkan kompetensinya. Hal ini juga berkaitan dengan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Sistem merit menekankan bahwa pengelolaan ASN harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, bukan karena faktor lain yang bersifat subjektif (Rahmawati, 2020). Dalam konteks ini, diklat menjadi salah satu sarana penting untuk mendukung penerapan sistem tersebut.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dari manajemen ASN. Diklat menjadi salah satu bentuk nyata dari pengembangan tersebut yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa diklat memiliki posisi yang cukup strategis dalam sistem kepegawaian di Indonesia (Harmaini et al., 2024).

### ***Penelitian Terdahulu dan Research Gap***

Penelitian mengenai hubungan antara diklat dan kinerja ASN sebenarnya sudah cukup banyak dilakukan. Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diklat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa perbedaan hasil, terutama terkait efektivitas pelaksanaannya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa diklat belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala, seperti kurangnya evaluasi

setelah pelatihan dan minimnya penerapan hasil diklat dalam pekerjaan sehari-hari (Putri, 2023). Selain itu, masih ada anggapan bahwa diklat hanya dilakukan sebagai formalitas administratif, tanpa benar-benar memperhatikan manfaatnya bagi kinerja pegawai (Zainuri, 2022).

Di sisi lain, perkembangan terbaru menunjukkan bahwa adanya inovasi dalam pelaksanaan diklat, seperti penggunaan teknologi digital dan pendekatan berbasis kompetensi, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Inovasi ini terbukti mampu memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja ASN (Malika et al., 2024; Yuniawanti & Wulandari, 2024).

Berdasarkan hal tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Meskipun secara teori diklat terbukti berpengaruh terhadap kinerja ASN, implementasinya masih belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana peran diklat jabatan dalam meningkatkan kinerja PNS, khususnya jika dilihat dari perspektif hukum kepegawaian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelaksanaan diklat jabatan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peningkatan tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek penting, seperti bertambahnya kompetensi teknis, meningkatnya kemampuan manajerial, serta berkembangnya sikap profesional dalam menjalankan tugas. ASN yang telah mengikuti diklat umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan fungsinya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya perubahan positif dalam kualitas pelayanan publik setelah ASN mengikuti program diklat. Hal ini terlihat dari meningkatnya ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, hasil kerja yang lebih baik, serta kemampuan ASN dalam merespons dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa diklat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja ASN (Pratama, 2021; Sari & Nugroho, 2022).

Meskipun demikian, tidak semua pelaksanaan diklat memberikan hasil yang optimal. Dalam beberapa kasus, masih ditemukan ASN yang tidak mengalami peningkatan kinerja yang signifikan walaupun telah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan diklat tidak hanya bergantung pada keikutsertaan peserta, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan serta kesesuaian materi yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Lebih lanjut, dalam pembahasan ditemukan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas diklat adalah keselarasan antara materi pelatihan dengan kebutuhan kerja ASN. Diklat yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) cenderung kurang memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja (Hartanto, 2023). Oleh karena itu, perencanaan program diklat perlu dilakukan secara matang dan berbasis pada kebutuhan riil organisasi.

Selain faktor materi, metode pelaksanaan diklat juga memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Diklat yang menggunakan

---

pendekatan interaktif serta memanfaatkan teknologi, seperti *e-learning*, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan ASN (Malika et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam metode pembelajaran menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas diklat.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan adanya kendala dalam penerapan hasil diklat di lingkungan kerja. Tidak sedikit ASN yang mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh kurangnya dukungan dari organisasi, tidak adanya sistem monitoring yang jelas, serta lemahnya evaluasi setelah pelaksanaan diklat (Putri, 2023).

Jika ditelaah lebih lanjut, lemahnya evaluasi pasca-diklat menjadi salah satu faktor utama yang menghambat efektivitas program pelatihan. Tanpa adanya evaluasi yang berkelanjutan, instansi tidak dapat mengetahui sejauh mana diklat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja ASN. Hal ini sejalan dengan pendapat Zainuri (2022) yang menyatakan bahwa banyak program diklat belum memiliki mekanisme evaluasi yang terstruktur dan jelas.

Dilihat dari perspektif hukum kepegawaian, pelaksanaan diklat jabatan pada dasarnya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa hal yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip sistem merit, terutama dalam hal pengembangan kompetensi yang seharusnya berbasis pada kinerja dan kebutuhan jabatan.

Dalam pembahasan lebih lanjut, diklat jabatan sebenarnya memiliki peran strategis sebagai instrumen untuk mendukung penerapan sistem merit. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat masih sering dipandang sebagai formalitas administratif semata, bukan sebagai upaya yang benar-benar diarahkan untuk meningkatkan kompetensi ASN (Rahmawati, 2020). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan yang ada dengan pelaksanaannya di lapangan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa diklat memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai dasar ASN, seperti integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. ASN yang mengikuti diklat umumnya memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap etika kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pembahasan, hal ini dapat dikaitkan dengan upaya penguatan nilai-nilai ASN melalui program pelatihan yang terintegrasi. Diklat yang menginternalisasikan nilai-nilai dasar ASN, seperti *core values* BerAKHLAK, terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik sekaligus membentuk budaya kerja yang lebih baik (Yuniawanti & Wulandari, 2024).

Selain itu, perkembangan teknologi informasi juga memberikan dampak terhadap pelaksanaan diklat dan kinerja ASN. Penerapan sistem e-kinerja membuat proses kerja menjadi lebih terukur, transparan, dan akuntabel. Kondisi ini menuntut ASN untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Dalam hal ini, diklat berbasis digital menjadi salah satu solusi yang cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi ASN di era saat ini. Namun, dalam

---

implementasinya masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan infrastruktur serta rendahnya tingkat literasi digital di kalangan ASN (Ansyar et al., 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa diklat jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja PNS. Akan tetapi, tingkat efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perencanaan yang matang, metode pelaksanaan yang tepat, dukungan organisasi, serta adanya sistem evaluasi yang berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peran tersebut dapat dilihat dari peningkatan yang terjadi pada berbagai aspek, mulai dari kompetensi teknis, kemampuan manajerial, hingga aspek sosial kultural ASN. Melalui diklat, ASN tidak hanya mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga dalam sikap profesional yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Selain itu, diklat juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan publik, serta profesionalisme aparatur sipil negara (ASN). Hal ini sejalan dengan berbagai temuan dalam pembahasan sebelumnya yang menunjukkan bahwa ASN yang mengikuti diklat cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, serta lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dari perspektif hukum kepegawaian, diklat jabatan juga memiliki kedudukan yang penting karena merupakan bagian dari kewajiban normatif yang mendukung penerapan sistem merit. Dengan demikian, diklat tidak hanya dipandang sebagai kegiatan administratif semata, tetapi juga memiliki nilai substansial dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, efektivitas diklat masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti belum optimalnya perencanaan diklat yang berbasis pada kebutuhan organisasi (*training need analysis*), masih lemahnya penerapan hasil pelatihan dalam lingkungan kerja, serta kurangnya sistem evaluasi dan monitoring pasca-diklat yang dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan diklat belum sepenuhnya mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN secara menyeluruh. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi juga memberikan tantangan sekaligus peluang dalam pelaksanaan diklat. Transformasi menuju metode pembelajaran berbasis digital menjadi hal yang tidak dapat dihindari. Diklat yang memanfaatkan teknologi memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kemudahan akses dalam pengembangan kompetensi ASN. Oleh karena itu, optimalisasi pelaksanaan diklat menjadi faktor kunci dalam mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap perubahan, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada teman teman atas masukan yang konstruktif, serta kepada rekan-rekan akademisi dan mitra diskusi yang turut memberikan pandangan kritis dalam penyusunan tulisan ini.

Apresiasi juga diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses teknis dan penyedia bahan referensi. Penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan kepada institusi yang telah memberikan dukungan fasilitas maupun sumber daya selama proses penelitian berlangsung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ansyar, A., et al. (2024). Implementasi e-kinerja pada aparatur sipil negara dalam meningkatkan akuntabilitas kerja. *Paradigma Journal of Administration*.
- Darmawan, A. Z., & Hidayat, S. (2024). Analisis bibliometrik pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur sipil negara di Indonesia. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*.
- Djubaidah. (2021). Pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan. *Jurnal JENTRE*.
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *Diklat Review*.
- Hartanto, B. (2023). Analisis pendidikan dan pelatihan dalam birokrasi pemerintahan daerah. *Jurnal Inovasi dan Teknologi Pendidikan*.
- Harmaini, et al. (2024). Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam perspektif peraturan perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*.
- Malika, P. C., et al. (2024). Analisis efektivitas penggunaan media pelatihan online dalam peningkatan kinerja organisasi ASN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Pratama, R. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Puspitha, D., et al. (2024). Pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja ASN melalui efektivitas kerja. *Indonesian Journal of Business and Management*.
- Putri, L. (2023). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan ASN dalam peningkatan kompetensi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmawati. (2020). Penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2022). Efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Yuniawanti, N. D., & Wulandari, W. (2024). Evaluasi pengembangan SDM melalui diklat dalam mendorong core values ASN BerAKHLAK. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*.
- Zainuri. (2022). Evaluasi diklat dasar CPNS terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara. *Diklat Review*.
- Zam Zam, Y. (2024). Evaluasi kompetensi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja aparatur sipil negara. *Innovative: Journal of Social Science Research*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.