

Analisi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Nurwindayani Ahmad¹, Dg. Maklassa², Syarifuddin Sulaiman³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil oleh BPSDM di Provinsi Sulawesi Selatan dan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil BPSDM di Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang diolah merupakan hasil wawancara dengan Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, Kasubid Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dan pegawai yang telah mengikuti diklat 3 (tiga) orang. Tekni Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Studi dokumentasi dan Riset Perpustakaan.

Hasil penelitian yang di dapat penulis adalah (1) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori sudah baik walaupun dalam metode penyelenggaraan masih kurang disiplin menurut peserta. (2) efektivitas pelaksanaan diklat PNS yang dihasilkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif, dilihat dari hasil setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan dari segi meningkatnya pengetahuan, pengalaman dan meningkatnya rasa tanggung jawab, dari segi kemampuan berpikir yang disertai meningkatnya wawasan dalam bekerja, serta dari segi peningkatan keterampilan dan sikap pegawai yang disiplin dalam bekerja.

Keywords: *Pelaksanaan Diklat, BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.*

Copyright (c) 2021 Nurwindayani Ahmad

✉ Corresponding author :

Email Address : ahmad35@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan roda pemerintahan tergantung dari profesionalisme Pegawai Negeri Sipil. Faktor manusia menjadi modal pertimbangan utama bagi pemerintah. Dalam hal ini, sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan diperlukan adanya aparatur yang benar-benar kompeten, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan menyadari akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Sehingga masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya aparatur sebagai pegawai negeri sipil ataupun juga sebagai aparatur sipil Negara selalu menjadi perhatian dari instansi pemerintah.

Demikian pula dengan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat mengemban jabatan struktural secara profesional berdasarkan karakter dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, meningkatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan agenda pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (Good Governance).

Semua organisasi mempunyai kewajiban untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan kewajibannya, baik di organisasi swasta ataupun pemerintah yang berperan sebagai pejabat tinggi pemerintah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mencapai hal tersebut adalah dengan melibatkan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan (Respati & Ratnamiasih 2018). Sehingga setiap organisasi dianjurkan untuk melaksanakan program pendidikan dan pengembangan untuk mengefektifkan operasional guna mengoptimalkan hasil kerja karyawan yang memberikan kontribusi terbaik.

Diklat merupakan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya untuk mengembangkan keterampilan dan karakter manusia. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pelatihan pegawai maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang didasarkan pada analisis jabatan agar dapat diketahui tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai. PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Diklat PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

Ciri yang konkrit dari program pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan mutu unjuk kerja personil selalu berkembang, karena kebutuhan organisasi kerja dan masyarakat selalu berubah. Kekuatan potensial yang dapat menimbulkan perubahan adalah yang saling berkaitan. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering-sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan, sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka dimasa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Pengembangan sumber daya aparatur juga dirancang untuk memastikan aparatur- aparatur yang kompeten dan mudah diatur untuk suatu instansi pemerintah dalam geraknya di masa depan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat b dan c UU RI No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni mewujudkan ASN yang berpengalaman, berkemampuan, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur, badan pendidikan dan pelatihan sebagai unsur penunjang di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, dituntut dapat menyiapkan aparatur yang profesional. Penyelenggaraan itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik teknis, struktural, fungsional maupun kepemimpinan.

Kenyataannya penyelenggaraan diklat hanya sebagai syarat yang harus diikuti oleh pegawai karena tuntutan organisasi. Setelah selesai diselenggarakan diklat, banyak hal yang ditinggalkan seperti tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan teori yang diajarkan. Padahal tidak sedikit peserta yang lulus dengan predikat nilai baik. Hal itu menjadi jaminan jika ia adalah terbaik, yang menjadi bukti adalah pada saat berada dilapangan.

Suatu kegiatan diklat pasti telah menghabiskan banyak waktu, tenaga dan energi, serta biaya untuk pelaksanaannya, setelah mengikuti proses diklat maka peningkatan efektivitas peserta diklat sangat harus diketahui dan apakah peserta diklat berprestasi dalam bekerja di instansi tempat ia bekerja. Hal tersebut perlu dilakukan agar program pelatihan tidak sia-sia. Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku, baik individu, kelompok, maupun masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia, yakni sumber daya aparatur yang berkualitas sebagai penggerak roda organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Berbicara mengenai tugas pokok dan fungsi sama halnya berbicara mengenai peran diklat yaitu bahwa fungsi diklat di harapkan dapat berjalan dengan baik. Jika diklat menjalankan perannya dengan baik maka ia akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik dalam memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai. Namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang di hadapi yaitu seperti halnya fakta-fakta di lapangan menunjukkan bahwa kurikulum, program, dan materi pelajaran baik diklat pimpinan, fungsional, dan teknis lebih menonjolkan ranah kognitif (melihat, mengingat, dan berfikir tentang informasi) dan psikomotorik (hubungan dengan aktivitas fisik yang berkaitan dengan proses mental dan psikologi) ketimbang ranah afektif (mengenai sikap, minat, dan emosi).

Pelatihan fungsional (*functionall training*) bagi setiap pegawai merupakan suatu keharusan agar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Istilah pelatihan fungsional yaitu usaha-usaha terencana untuk meningkatkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) dan pelatihan fungsional bagi pegawai merupakan proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) baik jangka panjang maupun jangka pendek (Mangkunegara dalam Marsahala, 2013). Diklat fungsional ini merupakan salah satu program kerja yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Akan tetapi belum pernah dilaksanakan penelitian untuk mengetahui sejauh mana manfaat diklat ini dirasakan baik oleh pegawai itu sendiri maupun bagi kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Diklat Bidang Teknis dan Fungsional PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa “ Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga merupakan bagian dari sebuah sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil yang bermakna pada pengembangan kepegawaian.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dinilai adalah materi pelatihan, metode penyampaian, sarana prasarana, kapasitas widyaiswara (pemateri), proses belajar setiap materi, proporsi waktu dalam materi, yang dimana dari hasil penelitian yang didapatkan

bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan baik, efektif dan efisien akan tetapi metode penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dirasakan oleh pegawai yang mengikuti diklat masih kurang efektif yaitu kurang disiplinnya peserta diklat.

Menyikapi berbagai dinamika perkembangan lingkungan strategis baik internal maupun eksternal, Sulawesi Selatan bertekad menjadi wilayah terkemuka di Indonesia melalui pendekatan kemandirian local yang bernapaskan keagamaan pada tahun 2028, olehnya itu semua tatanan yang ada perlu menyikapi secara cermat dan bijaksana. Untuk maksud tersebut tatanan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan bertekad mewujudkannya yang dapat dibuktikan melalui pernyataan Visi yakni "*Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter*" dan telah dituangkan dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023. Adapun Misi Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

- a. Pemerintahan yang berorientasi, melayani, inovatif, dan berkarakter
- b. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel
- c. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif
- d. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif
- e. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk sumber daya alam yang berkelanjutan

Beranjak dari Visi dan Misi tersebut yang kemudian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menerjemahkan Visi dan Misi ke dalam tujuan dan sasaran diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maulana (2016), menunjukkan bahwa program diklat PT BPSDM Provinsi Riau termasuk dalam kondisi baik, efektif dan efisien serta kualitas sumber Daya manusia yang dihasilkan BPSDM Provinsi Riau mengalami peningkatan berdasarkan paparan dari informan terkait peningkatan kualitas ASN. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, peserta diklat diberikan informasi tentang pentingnya peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur yang mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Selain itu diberikan pula informasi pembekalan diklat bagaimana sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut, yaitu PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada bangsa, Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mewujudkan sosok PNS tersebut, perlu pembinaan yaitu, melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Upaya itu mengarah kepada peningkatan pada sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air, kompetensi, manajerial dan kepemimpinannya, efektivitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan dan organisasinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penilaian dari pelaksanaan diklat berupa a) materi pelatihan, b) metode penyampaian, c) sarana prasarana, d) kapasitas widyaiswara (pemateri), e) proses belajar setiap materi, f) proporsi waktu, dan g) metode penyelenggaraan pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di BPSDM sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diinginkan dari instansi.

Analisis Efektivitas Pelaksanaan Diklat PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Efektivitas pelaksanaan diklat PNS sangat penting dalam membantu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan peserta diklat. Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terjadi peningkatan dan perubahan efektivitas diklat PNS dalam hal kemampuan bekerja, kemampuan berpikir, serta peningkatan keterampilan dan sikap setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Siswidyanto (2019), menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malang sudah cukup efektif, dilihat dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik daripada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai juga meningkat dari sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Peran diklat sangat diperlukan terutama pada saat setelah peserta diklat mengikuti diklat karena untuk mengetahui perkembangan dari pegawai diperlukan evaluasi yang berkesinambungan untuk memantau perkembangannya.

SIMPULAN

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori sudah baik berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mulai dari materi pelatihan, metode penyampaian, sarana dan prasarana, kapasitas widyaiswara (pemateri), proses belajar setiap materi, proporsi waktu dalam penyampaian materi serta metode penyelenggaraan sudah baik dan efektif seperti apa yang dirasakan oleh para informan yang telah mengikuti kegiatan diklat fungsional di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan walaupun masih adanya peserta yang merasa kurang disiplinnya metode penyelenggaraan diklat. Efektivitas pelaksanaan diklat PNS yang dihasilkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif, dilihat dari hasil setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan dari segi kemampuan bekerja yang lebih terampil dan meningkatnya rasa tanggung jawab, dari segi kemampuan berpikir yang disertai meningkatnya wawasan dalam bekerja, serta dari segi peningkatan keterampilan dan sikap pegawai yang disiplin dalam bekerja dan lebih menghargai satu sama lain.

Referensi :

- Afroji, M. 2012. Sistem diklat dan peran penyelenggara diklat (online). Diunduh dari www.academia.edu pada tanggal 29 April 2021 jam 14:38 WITA
- Anonim. Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Tersedia di <https://kbbi.web.id/sarana> Diakses 31 Mei 2021
- Daryanto. 2014. Manajemen Diklat. Yogyakarta: Gava Media
- Handayani, W.T., Suryono, A., dan Said, A. 2015. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Kepegawaian

- Daerah Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(5), 824-828. Malang: Universitas Brawijaya
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi: Jakarta Bumi Aksara
- Indrawati, E.D. 2012. *Pengantar Evaluasi Diklat*. Jakarta: Kemenkeu Corporate University
- Kamil, M. 2014. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. AMH. 2013. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Marsahala, Firdaus Sitohang. 2013. Pengaruh Pelatihan Fungsional dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Tenaga Penyuluh Industri dan Perdagangan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis*. ISSN 1829-9857. Jambsp Vol.5 No.2
- Mathis, R.L dan Jackson, B.H. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana, M. A., dan Erman, M. 2016. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau Tahun 2016. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(1), 1-12. Riau: Universitas Riau
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta
- Pasal 28 ayat b dan c undang-undang republik Indonesia No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 2014. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 pada pasal 1 ayat 1 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. 2000. Jakarta: Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 pada pasal 3 tentang Sasaran Pendidikan dan Pelatihan. 2000. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan. 2000. Jakarta: Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Tujuan dan Sasaran Diklat. 2000. Jakarta: Republik Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 2014 tentang Pendidikan dan Pelatihan. 1974. Jakarta: Republik Indonesia
- Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan 2018/2023
- Respati, P. J. A., dan Ratnamiasih, I. 2018. Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kompetensi Teknis Umum Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). Bandung: Universitas Pasundan
- Rivai, V dan Basri, A.F.M. 2011. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusdi dan Alkadafi, M. 2017. *Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (Konsep, Teori dan Praktek)*.
- Rustiana. 2016. Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan[Jurnal]. Jawa Tengah: Universitas Negeri Semarang
- Siswidyanto. 2019. Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang) [Jurnal]. Fakultas Ilmu Administrasi: Universitas Brawijaya. Malang
- Suhartini. 2012. *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Makassar: Alauddin University
- Surat Keputusan Kepala LAN RI Nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang sarana dan prasarana yang digunakan dalam diklat prajabatan. 2013. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara

