

Pendidikan Dan Pelatihan TOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Widyaiswara Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur

Said Amaddin¹, Hj. Nur Fitriyah², Bambang Irawan³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis Pendidikan dan Pelatihan Diklat Tot Terhadap Kinerja Pegawai Widyaiswara Di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan ToT yang dilakukan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai widyaiswara telah berhasil yaitu dapat menambah sejumlah pegawai yang cakap dan terampil, dan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja. Kebijakan pimpinan lembaga yang telah memberikan kesempatan pada stafnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan merupakan langkah yang tepat, selain untuk meningkatkan kompetensi pegawai widyaiswara, dan juga dapat mengurangi kesenjangan mengingat masih ada sebagian pegawai widyaiswara yang kurang kompeten. Pendidikan dan pelatihan ToT secara implementatif dapat berjalan efektif, karena ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga suasana belajar membuat peserta pelatihan merasa aman dan nyaman, meski demikian dihadapkan oleh sebagian kecil staf pengajar/tutor yang kurang menarik dalam menyampaikan materi pelatihan. Factor yang mendukung pendidikan dan pelatihan ToT adalah UU Nomor 43 tahun 1999, tentang pokok kepegawaian, PP nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dan kuatnya komitmen Kepala Badan Diklat dan pimpinan vertical pemerintahan provinsi untuk meningkatkan kompetensi pegawai widyaiswara. Sedangkan faktor yang menghambat adalah terbatasnya staf pengajar/widyaiswara yang professional, dan terbatasnya alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: Diklat ToT, Kinerja, Widyaiswara, Analisis, Deskripsi.

Pendahuluan

Dalam rangka optimisasi kinerja pegawai widyaiswara, perlu didukung oleh sumberdaya aparatur yang professional. Ironisnya tidak semua pegawai widyaiswara mempunyai kompetensi sesuai kualifikasi yang diharapkan. Seperti halnya yang terjadi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, tidak semua pegawai widyaiswara memiliki kompetensi professional, dan tentunya akan menghambat kinerja pegawai. Sehubungan dengan tugas dan beban kerja yang terus meningkat maka tidak mungkin akan mengandalkan aparatur yang ada, karena itu untuk maksud tersebut pihak pimpinan lembaga telah melakukan langkah-langkah

1. Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda
3. Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

kooperatif dan antisipatif agar diperoleh keseimbangan antara beban kerja dengan kompetensi aparatur. Salah satu upaya yang dilakukan Pimpinan lembaga adalah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan pegawai dimaksud untuk membentuk kepribadian pegawai agar berperilaku baik, tangguh, bermoral, cerdas dan meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai, agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pendidikan dan pelatihan ToT inilah agar terciptanya pegawai widyaiswara sesuai kualifikasi yang diharapkan, dan atas dasar pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk melaksanakan tugasnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidang kerjanya. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan maksud menambah keterampilan dan keahlian serta dapat merubah sikap dan perilaku pegawai guna menunjang kelancaran tugas

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Karena itu dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk merubah sikap dan perilaku pegawai serta memiliki kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian guna menunjang kegiatan organisasi.

Hadipoerwono, (1999 : 76) memiliki pendapat yang berbeda. Pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skill Building*) dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Berkaitan dengan metode belajar mengajar. Metode, Ndraha (1997: 22) mengatakan bahwa metode berakar kata meta dan hodos (jalan, cara), jadi metode dapat diartikan sebagai jalan(cara, pendekatan, alat) yang harus ditempuh (dipakai) guna memperoleh pengetahuan tentang sesuatu hal (sasaran kajian) baik yang lalu, kini, maupun yang akan datang, yang dapat terjadi dan yang kan terjadi. Menurut Siagian, (1995 : 65), bahwa keberhasilan suatu perencanaan pekerjaan tidak terlepas dari metode yang digunakan. Demikian halnya dengan perencanaan serta pelaksanaan pada program pendidikan dan latihan. Disamping itu dengan penentuan metode dan teknik pengajaran yang tepat maka hasilnya pun akan lebih efektif

Secara garis besar, Notoatmodjo (1998 : 54-65) mengemukakan 2 (dua) jenis metode belajar mengajar, yaitu :

- (1) Metode didaktik (*one way method*): metode ini menitikberatkan bahwa pendidik yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif Yang termasuk metode ini antara lain : ceramah, siaran radio, pemutaran film/side, penyebaran pamflet, booklet, poster, dan sebagainya.
- (2) Metode Sokratik (*two way method*) : sasaran ini menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidik dan sasaran pendidikan. Yang aktif bukan pihak pendidik saja, melainkan juga pihak sasaran pendidikan. Termasuk metode ini antara lain: demonstrasi, diskusi, role playing, seminar, simposium, lokakarya, latihan lapangan, tugas perorangan, studi kasus, dan sebagainya.

Berbicara pendidikan dan pelatihan nampaknya sangat beragam metode yang digunakan. Hadipoerwono (1992 : 81) mengatakan, bahwa pendidikan dan pelatihan dapat berupa :

- a. Latihan atau pelatihan, yang dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Dalam pelaksanaan pelatihan ini pesertanya bisa dibebaskan sepenuhnya dari pekerjaannya, tetapi bisa juga sambil tetap bekerja seperti biasa.
- b. Kursus periodik, yang pelaksanaannya sebulan atau setiap tahun, tergantung pada kebutuhan. Pelaksanaannya bisa di luar jam kerja atau bisa juga pada saat jam kerja pegawai.
- c. Ceramah-ceramah periodik, yang pelaksanaannya juga dilakukan secara berkala. Dalam setiap kali ceramah dibicarakan masalah-masalah tertentu yang biasanya bersifat aktual dan ada sangkut pautnya dengan pelaksanaan pekerjaan.
- d. Latihan praktek, merupakan pendidikan mutlak harus dilaksanakan bagi tenaga-tenaga pelaksana. Pendidikan atau pelatihan ini langsung dilaksanakan di tempat pekerjaan.
- e. Diskusi; dengan cara melibatkan seluruh peserta untuk aktif dalam membica-rakan/memecahkan problem yang dihadapi. Metode ini sering dilakukan karena dianggap cukup efektif dalam rangka pemecahan masalah.

Metode belajar mengajar merupakan suatu komponen penting dan menentukan dalam proses pendidikan dan pelatihan, karena itu jenis metode yang digunakan, cara penyajian harus tepat, sesuai dan baik, sehingga proses belajar mengajar menjadi efektif.

Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan

Fasilitas merupakan masalah yang sangat esensial dalam menunjang proses belajar mengajar/diklat baik gedung sekolah sampai alat peraga".Oleh karena itu maka penyediaan gedung gedung diklat beserta sarana secara lengkap dan alat bantu diklat dapat menciptakan iklim yang kondusif di dalam meningkatkan sasaran diklat secara efektif dan efisien. Notoatmodjo (1998 : 69) mengemukakan tiga macam alat bantu/peraga diklat yaitu "alat bantu lihat (visual aids), alat bantu dengar (audio aids) dan lat bantu lihat dengar (audio visual aids)".

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa tenaga pengajar dan fasilitas diklat yang memadai, baik kuantitas maupun kualitas sangat mempengaruhi keberhasilan proses diklat dalam menghasilkan output diklat yang berkualitas dan berguna bagi organisasi, negara dan masyarakat.

Widyaiswara

Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah Tugas pokok Widyaiswara adalah mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga Diklat pemerintah masing-masing. Jenjang Jabatan Fungsional Widyaiswara dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu:

- a. Widyaiswara Pertama
 - (1) Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - (2) Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b
- b. Widyaiswara Muda
 - (1) Penata, golongan ruang III/c
 - (2) Penata Tingkat I, golongan ruang III/d
- c. Widyaiswara Madya
 - (1) Pembina, golongan ruang IV/a
 - (2) Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b
 - (3) Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c
- d. Widyaiswara Utama
 - (1) Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d;
 - (2) Pembina Utama, golongan ruang IV/e

Widyaiswara yang diangkat pertama kali dalam jabatan Widya-iswara wajib mengikuti dan lulus Diklat Kewidyaiswaraan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina. Menjadi seorang widyaiswara tidaklah mudah, yaitu harus melalui serangkaian ujian dan program pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar widyaiswara yang dihasilkan memiliki kompetensi yang cukup ketika ia

memberikan ilmu pengetahuan kepada aparatur negara yang mengikuti Diklat penjenjangan.

Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Vitayala (2007: 75), mengatkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Jadi pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Bernardin dan Russel seperti dikutip Keban (2004) mengartikan kinerja sebagai "*The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Dalam definisi ini aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Menurut Simamora (2004) kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Sedangkan Sedarmayanti (2001 : 83) mengatakan bahwa arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Simamora (2003) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam buku Evaluasi Kinerja SDM, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela yang dikutip Pasolong (2008) mendefinisikan bahwa : kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Dari beberapa teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak lagi diukur dengan berapa besarnya input dan bagaimana prosedur yang ditempuh untuk mencapai output sebagaimana dipahami selama ini, tetapi dengan mengutamakan hasil akhir yang benar-benar dirasakan pelanggan atau masyarakat. Tuntutan ini didasarkan pada kenyataan bahwa akuntabilitas terhadap masyarakat selama ini yang diwujudkan dalam bentuk kinerja dirasakan masih sangat minim. Puncak dari tuntutan ini adalah diberlakukannya prinsip "*Good Governance*" yang sangat menekankan akuntabilitas.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja, merupakan alat penting untuk mengevaluasi *value (nilai)* hasil kerja seseorang, kelompok maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2006 : 68), pengukuran kinerja sebagai umpan balik dari nilai yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian kinerja penting dilakukan untuk mengukur tingkat capaian yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Maka dari itu penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan secara terus menerus agar dapat diketahui *output* yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai dan selanjutnya dapat menentukan arah dan tujuan yang dianggap penting untuk dilakukan.

Kriteria dari kinerja pegawai menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (*government values*), yang karena itu membawa konsekuensi bahwa aparaturnya memiliki *consumer-aware*, menerapkan nilai-nilai *the manager faces the consumer* yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas pelayanan dan kinerja pelayanan secara keseluruhan (*service effectiveness*) (Willcocks dan Harrow, dalam Simamora, 2001 : 121)

Sedangkan menurut Zauhar (2004 : 15) bahwa kinerja dapat diukur melalui derajat kinerja yang meliputi kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Derajat kinerja individu dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain : (1) Keterampilan, (2) Kecakapan praktis, (3) Kompetensinya, (4) Pengetahuan dan informasi, (5) Keluasan pengalaman, (6) Sikap dan perilaku, (7) Kebajikan, (8) Kreativitas, (9) Moralitas. Sedangkan yang termasuk dalam derajat kinerja kelompok dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain : (1) Kerjasamanya, (2) Keutuhan, (3) Disiplin, (4) Loyalitas

Analisis Data

Sesuai tujuan penelitian yang ditetapkan maka analisis data yang digunakan adalah Analisis data model Alir seperti yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2014 : 33). Untuk keperluan tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi. Data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam.

Hasil Penelitian

Kesempatan Pegawai Widyaiswara Mengikuti Pendidikan dan Latihan

Dalam rangka keseimbangan antara beban kerja dengan pegawai widyaiswara maka pihak pimpinan lembaga telah memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Disisi lain pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, dimaksud untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai widyaiswara. Sehubungan hal tersebut pihak lembaga telah memberikan kesempatan pada sejumlah pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan TOT. Mengingat urgensinya dan

kontribusinya terhadap tenaga widyaiswara, maka dengan mempertimbangkan terbatasnya tenaga widyaiswara di lembaga tersebut, cukup berkesan jika pihak lembaga memberikan kesempatan kepada sejumlah pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan *Training of Trainer*. Kebijakan tersebut merupakan langkah yang tepat dalam mengantisipasi kesenjangan yang terjadi di lembaga tersebut karena adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dengan pegawai widyaiswara yang kompeten. Fakta menunjukkan bahwa pihak kepala Badan telah memberikan kesempatan sebanyak 30 orang untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan ToT dan Pendidikan dan pelatihan ToP diklatpim dengan pegawai widyaiswara yang tersedia. Sehubungan dengan terbatasnya pegawai widyaiswara, maka Kepala Badan memberikan kesempatan sebanyak 30 orang mengikuti ToT Substantif dan ToF fasilitator. Nampaknya dari 30 orang yang ditugaskan mengikuti diklat ToT dan ToF berhasil dan mendapatkan legalitas pelatihan.

Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan ToT yang dilakukan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur secara aplikatif dihadapkan oleh berbagai persoalan, tidak hanya menyangkut alokasi anggaran dan juga terbatasnya tenaga widyaiswara yang profesional. Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan ToT meskipun secara aplikatif dihadapkan oleh suatu kendala, meski demikian dari upaya yang dilakukan mampu menambah sebanyak 30 yang mempunyai legalitas pelatihan. Ini berarti pihak Badan Diklat Provinsi Kalimantan Timur, mampu menambah sejumlah pegawai widyaiswara yang Profesional. Dengan bertambahnya pegawai widyaiswara dimaksud dapat mengurangi kesenjangan yang berkembang selama ini.

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pada dasarnya dikenal beberapa metode yang lazim digunakan untuk calon peserta widyaiswara. Tetapi ketika dilakukan penelitian pendahuluan, ternyata metode yang selama ini pernah diikuti oleh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur dapat diaplikasikan ke dalam tiga macam yaitu metode ceramah, metode diskusi dan metode seminar. Fakta menunjukkan bahwa tidak semua jenis pelatihan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja, sebab tidak semua peserta pelatihan menyukai metode pelatihan yang diaplikasikan oleh widyaiswara. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pendapat informan dari metode dimaksud secara substantif dapat dideskripsikan sebagai berikut

Metode Ceramah

Untuk menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan ToT, perlu mempertimbangkan metode pelatihan yang digunakan. Metode ceramah merupakan salah satu pilihan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan dalam rangka mendukung kinerja pegawai. Fakta

menunjukkan bahwa metode ceramah yang dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan ternyata disukai beragam oleh peserta pelatihan. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu informan mengatakan bahwa hanya pada hanya sejumlah peserta yang menyukai metode tersebut. Meski demikian secara implementatif pendidikan dan pelatihan dengan metode ceramah yang digunakan oleh widyaiswara kurang disukai karena transformasi materi kurang menarik sehingga para peserta pelatihan kurang termotivasi untuk menyerapnya.

Dari pendapat beberapa informan di atas memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan ToT dengan metode ceramah, hanya sebagian pegawai yang menyukai metode tersebut. Sebenarnya metode ceramah yang ditangkap melalui pelatihan ternyata dapat memberikan bagi peserta pelatihan, karena cara penyampaiannya kurang menarik, maka hal tersebut disukai beragam oleh sejumlah peserta pelatihan. Terindikasi oleh 30 orang peserta diantaranya terdapat 53,33 % informan yang menyukai metode ceramah, sedangkan yang kurang menyukai metode seminar sebanyak 46,67 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan widyaiswara, tidak terlalu banyak yang menyukai metode ceramah

Metode Diskusi

Metode pelatihan lainnya untuk meningkatkan keterampilan pegawai widyaiswara adalah metode diskusi. Melalui metode diskusi inilah para peserta akan lebih banyak mendapatkan informasi yang aktual dan faktual, dan secara empirik justru dijadikan sebagai bahan pembandingan. Dengan metode diskusi para peserta akan lebih banyak menyerap informasi yang lebih banyak, karena masing-masing peserta memiliki kemampuan dan pengalaman serta berbagai argumentasi yang disampaikan dalam diskusi. Atas dasar dari hasil diskusi tersebut dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi peserta diklat widyaiswara. Meski demikian kesukaan peserta widyaiswara tergantung pada pembawa diskusi dan tema yang didiskusikan oleh peserta pendidikan dan pelatihan yakni widyaiswara.

Fakta menunjukkan bahwa metode tersebut ternyata sebagai besar peserta pelatihan lebih menyukai metode tersebut. Hal tersebut diperkuat oleh Key informan bahwa Melalui metode diskusi lebih banyak mendapat informasi yang lebih akurat, aktual dan factual Meskipun dalam metode diskusi ada sebagian peserta yang tidak menyukai tetapi secara akumulatif metode tersebut disukai oleh peserta pelatihan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa secara implementatif pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan metode diskusi, walaupun dari sebagian kecil peserta pelatihan kurang menyukai metode tersebut tetapi metode diskusi dapat dikatakan cukup baik. Nampaknya metode tersebut justru lebih banyak disukai oleh para peserta pelatihan karena disamping lebih efektif juga informasi yang disampaikan lebih bersifat actual maupun factual. Metode diskusi yang dilakukan dalam

proses pendidikan dan pelatihan oleh para widyaiswara, ternyata metode diskusi cukup menarik dan cukup disukai oleh para pegawai widyaiswara. Hal tersebut didukung data yaitu terdapat 66,67 % peserta pelatihan menyukai metode diskusi, sedangkan 33,33 % lainnya kurang menyukai metode diskusi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan widyaiswara belum sepenuhnya menyukai metode diskusi.

Metode Seminar

Metode lain yang cukup menarik untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan adalah dengan menggunakan metode seminar. Untuk metode seminar ini lebih terfokus pada materi yang dibuat oleh peserta pelatihan, kemudian diseminarkan. Dengan menggunakan metode tersebut cukup baik untuk melatih diri agar lebih komunikatif, dan lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai hal. Dengan metode seminar ini maka para peserta juga akan banyak mendapatkan sumber informasi, baik secara teoritis maupun empiris. Dengan metode seminar ini para peserta diperlukan kematangan berpikir, kemampuan dan wawasan yang lebih luas, karena tanpa memiliki dua hal tersebut maka acara seminar tidak akan berjalan efektif dan komunikatif. Fakta menunjukkan bahwa metode seminar yang pernah diikuti dalam pendidikan dan pelatihan bagi pegawai widyaiswara ternyata paling banyak disukai oleh peserta pelatihan. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa sebagai besar peserta pelatihan lebih menyukai metode seminar bila dibandingkan dengan metode ceramah maupun diskusi. Hal tersebut dapat diketahui dari 86,67 % informan yang menyukai metode seminar, sedangkan 13,33 % lainnya kurang menyukai metode tersebut. Ini berarti pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan widyaiswara, ternyata pegawai yang menyukai metode seminar lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan metode ceramah maupun metode diskusi.

Kualifikasi Tenaga Pengajar /Widyaiswara

Dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan training of trainer, di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur hendaknya ditunjang dengan pegawai widyaiswara yang berkualitas/sesuai kualifikasi yang diharapkan. Fakta menunjukkan bahwa seiring dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan *Trining of Trainer* di Badan diklat Provinsi Kalimantan Timur mengingat masih terbatasnya pegawai widyaiswara yang profesional maka untuk memenuhi kualifikasi yang diharapkan, maka mendatangkan widyaiswara dari pemerintah pusat. Dengan demikian secara implementatif penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ToT di lembaga tersebut dapat terlaksana sesuai yang diharapkan

Dari hasil observasi diobjek penelitian mengindikasikan pegawai widyaiswara yang tersedia di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur masih terbatas, baik secara kuantitas maupun kualitas,

karena itu untuk memenuhi widyaiswara sesuai yang diharapkan maka pihak lembaga telah mendatangkan sejumlah widyaiswara dari pemerintah pusat. Ternyata kehadiran tenaga widyaiswara tersebut sangat menunjang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Badan Diklat, bahkan besar kontribusinya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan *Training of trainer*.

Kualifikasi Peserta Widyaiswara

Dalam kaitannya dengan peningkatan kecakapan, keterampilan dan keahlian pegawai widyaiswara, maka untuk menentukan peserta pelatihan hendaknya dilakukan secara selektif sehingga diperoleh pegawai widyaiswara yang profesional/handal. Misalnya dilihat dari latar belakang dan tingkat pendidikan formal yang dimiliki peserta harus mempunyai keterampilan dan keahlian serta kepangkatan/golongan sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan.

Hal tersebut dilakukan agar diperoleh pegawai widyaiswara yang berkualitas. Dengan demikian mampu melaksanakan tugasnya lebih efektif dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Tindakan yang dilakukan kepala badan sangat tepat, karena secara aplikatif tidak asal tunjuk tetapi dilakukan lebih selektif sehingga pegawai yang terpilih sebagai peserta pendidikan dan pelatihan *Taining of Trainer* dapat diandalkan. Karena itu kebijakan yang diambil kepala badan merupakan langkah yang tepat sebagai manifestasi untuk meningkatkan profesionalisme widyaiswara di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur.

Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan yang Tersedia

Fasilitas pelatihan merupakan determinan penting untuk menunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, karena itu harus disediakan sesuai kebutuhan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Terutama mengenai keberadaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, seperti ruang pelatihan, komputer, UHV/LCD atau audio untuk pemaparan materi pelatihan, baik dari segi kapasitas maupun kualitas harus memadai. Fakta menunjukkan bahwa sarana/fasilitas yang tersedia di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sangat memadai. Hal tersebut dapat dilihat dari fasilitas yang disediakan untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik secara kuantitas maupun kualitas sudah memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sangat memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Apalagi ditinjau dari segi keamanan dan kenyamanan peserta sangat mendukung terselenggaranya pelatihan, baik dari segi keamanan serta kenyamanan peserta sangat memadai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa soal sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan yang tersedia di lembaga tersebut sangat menunjang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Artinya sarana dan

prasarana pelatihan yang disediakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sangat mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, baik ditinjau dari kebersihan ruangan, kenyamanan lingkungan belajar, maupun prasarana lain yang digunakan dalam proses belajar mengajar sangat baik.

Faktor yang Mendukung dan Menghambat Pendidikan dan Pelatihan ToT

1. Faktor Pendukung meliputi Undang-undang Kepegawaian nomor 43 tahun 1999, tentang pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2001 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, Kuatnya komitmen Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan dan pimpinan vertical pemerintah Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan profesionalisme pegawai widya-iswara.
2. Faktor Penghambat meliputi : Terbatasnya staf pengajar/widyaiswara yang professional, atau memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga kurang efektif dalam proses belajar mengajar, dan terbatasnya alokasi anggaran untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sehingga dapat menghambat dalam proses belajar mengajar

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dititik kesempulan sebagai berikut : Pendidikan dan pelatihan ToT yang dilakukan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai widyaiswara telah berhasil yaitu dapat menambah sejumlah pegawai yang cakap dan terampil, dan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja. Kebijakan pimpinan lembaga yang telah memberikan kesempatan pada stafnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan merupakan langkah yang tepat, selain untuk meningkatkan kompetensi pegawai widyaiswara, dan juga dapat mengurangi kesenjangan mengingat masih ada sebagian pegawai widyaiswara yang kurang kompeten. Pendidikan dan pelatihan ToT secara implementatif dapat berjalan efektif, karena ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga suasana belajar membuat peserta pelatihan merasa aman dan nyaman, meski demikian dihadapkan oleh sebagian kecil staf pengajar/tutor yang kurang menarik dalam menyampaikan materi pelatihan. Dalam kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan ToT secara aplikatif dihadapkan oleh berbagai faktor yang mendukung dan menghambat. Adapun factor yang mendukung adalah UU Nomor 43 tahun 1999, tentang pokok kepegawaian, PP nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dan kuatnya komitmen Kepala Badan Diklat dan pimpinan vertical pemerintahan provinsi untuk meningkatkan kompetensi pegawai widyaiswara. Sedangkan faktor yang menghambat adalah terbatasnya staf pengajar/widyaiswara yang professional, dan tebatasnya alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan.

Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut : Mengingat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dihadapkan oleh terbatasnya anggaran, untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai maka perlu mengajukan penambahan anggaran melalui rencana kerja / anggaran yang diusulkan tiap tahun sekali. Mengingat masih terbatasnya kompetensi pegawai widyaiswara maka untuk mengatasi hal tersebut perlunya melakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diperoleh pegawai yang cakap dan terampil, dan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja

Daftar Pustaka

- Anonimus, Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, *Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia. Jakarta.
- Flipo, B. Edwin. 1994. *Manajemen Personalialia*. Diterjemahkan Moh. Masud. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Hadipoerwono, 1999. *Tata Personalialia*. Djembatan. Bandung
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Miles dan M. Huberman, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 1997 *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Mustofadidjaja. 2003. Seminar Nasional : *Penguatan Administrasi Publik Dalam Rangka Good Governace*. STIA LAN. Jakarta.
- Osborne, David dan Ted Gebler, 1995, *Mewirauahakan Birokasi Reinventing Government Mentransformasi Semangat wirausaha kedalam Sektor Publik*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Atmosudirdjo. Prayudi. 1999. *Pengambilan Keputusan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pasalong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Bandung.
- Siagian, P. Sondang., 2000, *Manajemen Sumber Saya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tadjuddin, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Jakarta, Gramedia

- Usman, Husain 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, 1999, *Azas-azas Manajemen*, Alumni, Bandung.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.