

Optimalisasi Penyelenggaraan Diklat Aparatur pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur

Anita Natalia Krisnawati

Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Abstract: Education and training program is an effort to increase the quality of human resources which is going with necessity of work. Practically, teacher (Widyaiswara) becomes the key factor to support the success of teaching and learning process. The purpose of this research is to describe an organizing of apparatus training at Board of Education and Training, East Kalimantan Province. The result shows that optimizing of human development is needed to enhance employee performance in the future through courses, technical training, TOT.

Keywords: Apparatus Training, Optimizing

Abstrak: Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, tenaga pengajar/Widyaiswara merupakan faktor yang cukup esensial dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan penyelenggaraan diklat aparatur pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur masih perlu dioptimalkan sebagai upaya pengembangan kemampuan organisasional maupun sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Optimalisasi penyelenggaraan diklat aparatur perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyelenggara diklat pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur di masa yang akan datang yaitu melalui keikutsertaan penyelenggara diklat terutama para Widyaiswara pada kursus-kursus, pelatihan teknis fungsional, TOT.

Kata Kunci: Diklat Aparatur, Optimalisasi

Pendahuluan

Dewasa ini kebutuhan masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang semakin berkualitas dari aparat pemerintah sudah menjadi tuntutan yang harus dipenuhi. Perkembangan ini tidak lepas dari pengaruh kemajuan dan perubahan yang terjadi di dalam masyarakat. Sehingga berdampak pada perubahan yang terjadi di dalam masyarakat, terutama dalam menilai mutu setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat pemerintah. Dengan demikian, pemerintah sebagai sebuah organisasi yang kehadirannya di tengah masyarakat untuk memenuhi sebagian kebutuhan masyarakat, mau tidak mau harus senantiasa menyesuaikan dirinya dengan berbagai keinginan dan tuntutan dari masyarakat.

Sekedar menyebut contoh, berlangsungnya fenomena tersebut di atas, hasil penelitian yang dilakukan Lembaga Administrasi Negara (1997) dapat dijadikan contoh, yang mana salah satu temuannya menyatakan bahwa "munculnya persepsi negatif dari masyarakat tentang kinerja aparat birokrasi, disebabkan oleh sikap atau perilaku yang kurang baik dari oknum aparat pelaksana. Pelayanan pada sektor publik terlalu lamban dan panjang bentangan prosedur dalam tata kerja".

Pembangunan Sumber Daya Aparatur diarahkan agar benar-benar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, disiplin serta menguasai pengetahuan dan teknologi guna pencapaian kinerja yang optimal dalam mewujudkan good governance. Untuk mewujudkan good governance dimaksud, sebagai instansi Pemerintah Daerah Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur ikut serta dalam pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan Aparatur agar mampu meningkatkan kualitas dalam mengemban tugas di pemerintahan untuk keberhasilan pembangunan Kalimantan Timur secara berkelanjutan menuju Kaltim Bangkit Tahun 2013, demi terwujudnya “Membangun Kaltim untuk Semua”. Untuk mewujudkan hal tersebut, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai visi “Menjadi lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang professional menuju Kaltim Bangkit Tahun 2013”. Untuk mendukung visi tersebut, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai misi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pengkajian dan pengembangan diklat aparatur yang relevan dengan upaya mewujudkan profesionalisme aparatur.
2. Menyelenggarakan diklat aparatur dan masyarakat berstandar nasional.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar dan tenaga penyelenggara diklat.
4. Memberikan pelayanan prima dalam penyelenggaraan diklat.
5. Melengkapi fasilitas penunjang pembelajaran yang berbasis teknologi.
6. Mengembangkan kerjasama kediklatan secara institusional dengan pihak dalam dan luar negeri.
7. Mengembangkan pola pikir aparatur dan masyarakat untuk menjadi aparatur yang mampu menerapkan pengetahuan berdasarkan pengalaman yang diberikan melalui Pendidikan dan Pelatihan aparatur.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 46 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat, BAPPEDA dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok membantu Gubernur Kalimantan Timur dalam penyelenggaraan bidang Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur dan masyarakat. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, tugas pokok Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan masyarakat.
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan masyarakat yang professional sesuai perkembangan teknologi.
3. Mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan aparatur dan masyarakat.
4. Melakukan koordinasi dan konsultasi program dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

5. Merumuskan bahan kebijakan dalam pendidikan dan pelatihan dan melakukan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan provinsi serta menyusun program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
6. Merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan pelatihan aparatur sesuai rencana yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
7. Membina tenaga pengajar, peserta dan alumni pendidikan dan pelatihan.
8. Melaksanakan evaluasi pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karier.

Adapun kondisi riil yang dialami oleh internal Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah :

1. Belum optimalnya mutu pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, salah satunya disebabkan oleh kurangnya tenaga Widyaiswara (WI).
2. Pelaksanaan koordinasi internal di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur belum berjalan secara baik, hal ini terlihat dari masih banyaknya tumpang tindih dan benturan-benturan kepentingan antara beberapa unit di dalam internal organisasi. Kondisi ini jelas mencerminkan tidak jelasnya ruang lingkup kerja antara masing-masing unit kerja di dalam lembaga Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur tersebut.

Berdasarkan deskripsi di atas maka tulisan ini merupakan sebuah upaya untuk mengetahui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Makna yang terkandung dalam konsep sumber daya manusia tak terlepas dengan pembahasan mengenai manajemen personalia, karena pada dasarnya manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi

Siagian (1997:183-184) memberikan tujuh kriteria manfaat yang dapat dipetik dari adanya pengembangan sumber daya manusia, antara lain meliputi :Peningkatan produktivitas kerja organisasi; Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi; Mendorong sikap keterbukaan manajemen; Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; Penyelesaian konflik secara fungsional.

Pendidikan dan Pelatihan Aparatur

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena yang cukup signifikan, yakni semakin besarnya perhatian banyak kalangan terhadap pentingnya pengembangan sumber

daya manusia. Menurut Siagian (1995 : 81) mengatakan “perhatian yang makin besar tersebut, ditunjukkan oleh para politisi, tokoh industri, pembentuk opini (media massa), termasuk para birokrat di lingkungan pemerintahan maupun para ilmuwan yang menekuni berbagai bidang ilmu, terutama ilmu-ilmu sosial”.

Dalam konteks inilah pentingnya faktor diklat aparatur yang harus dilaksanakan dengan semakin baik, diperluas daya jangkauannya serta responsif dalam menyerap perkembangan mutakhir dalam kiat administrasi pemerintahan. Selain itu sistem kelembagaan, prosedur kerja dan prosedur kepegawaian perlu dibenahi agar memperoleh lingkungan kerja yang lebih menggairahkan dan menjanjikan tantangan yang semakin menarik.

Mengikutsertakan pegawai ke dalam program diklat pada dasarnya merupakan upaya pengembangan pegawai yang tidak lain adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan dan menambah pengetahuan, kecakapan dan pembentukan pola perilaku sesuai dengan bidang tugas dan kedudukannya selaku aparatur negara. Dengan demikian Diklat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan pegawai secara keseluruhan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan kinerja pegawai apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi juga bagi pegawai lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Jenis-jenis Diklat Aparatur

Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka pembinaan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan persyaratan dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari :

- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan I;
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan II;
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil Golongan III.

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayanan masyarakat.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur dan Kabid. Penjenjangan, realisasi penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I, II & III yang dilaksanakan selama tahun 2012 adalah sebanyak 62 angkatan dengan total jumlah peserta sebanyak 2.189 orang, Diklat Kepemimpinan Tingkat III & IV yang dilaksanakan selama tahun 2012 adalah sebanyak 12 angkatan dengan total jumlah peserta sebanyak 480 orang, dan Diklat Teknis dan Fungsional yang dilaksanakan selama tahun 2012 adalah sebanyak 14 angkatan dengan total jumlah peserta sebanyak 560 orang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, meliputi :
 - a. Tujuan Diklat
 - b. Kurikulum Diklat
 - c. Metode belajar mengajar
 - d. Fasilitas
 - e. Tenaga Pengajar/Widyaiswara

Sesuai fokus penelitian, pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan diklat aparatur pada penelitian ini lebih menitikberatkan pada pembahasan tentang jumlah Widyaiswara pada Badan Pendidikan dan Pelatihan yang dari segi kuantitas masih kurang. Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) pemerintah. Widyaiswara berkedudukan sebagai pelaksana fungsional di bidang kediklatan pada Lembaga Diklat Pemerintah. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Widyaiswara harus mendapatkan penugasan secara tertulis dari Pimpinan Lembaga Diklat Pemerintah yang bersangkutan. Widyaiswara yang melaksanakan tugas pokok pada Lembaga Diklat Pemerintah di luar instansinya, harus mendapat surat penugasan dari Pimpinan Lembaga Diklat Pemerintah masing-masing.

Dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara disebutkan bahwa Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jumlah dan susunan Jabatan Fungsional Widyaiswara PNS yang diperlukan oleh suatu lembaga Diklat Pemerintah untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam jangka waktu tertentu. Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat, setiap tahun ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat yang bersangkutan setelah mendapat pertimbangan dari Kepala BKN. Dan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah, setiap tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi/Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan pertimbangan dari Kepala BKN.

Adapun prosedur penetapan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara pada Lembaga Diklat Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Setiap lembaga Diklat menyusun formasi jabatan Widyaiswara.
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi mengajukan permohonan persetujuan formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara bagi PNS Daerah Provinsi kepada Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan tembusan Kepala BKN yang dikoordinasikan dengan Gubernur.
- c. Sebelum mengajukan permohonan persetujuan formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara, masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota melakukan konsultasi dengan Kepala LAN selaku Pimpinan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Widyaiswara.
- d. Berdasarkan tembusan permohonan persetujuan formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara bagi PNS Daerah, Kepala BKN membuat surat pertimbangan penetapan formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara bagi PNS Daerah kepada Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, sebagai bahan untuk penetapan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara.
- e. Berdasarkan persetujuan Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menetapkan formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara bagi PNS Daerah.
- f. Asli Keputusan Penetapan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara bagi PNS Daerah disampaikan kepada unit pengawasan fungsional daerah yang bersangkutan dengan tembusan :

- 1). Kepala LAN
- 2). Kepala BKD
- 3). Kepala Kantor Regional BKN yang bersangkutan

Langkah-langkah penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah :

1. Menyusun AKD, dengan tahapan sebagai berikut :
 - a. Melakukan kajian terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi.
 - b. Melakukan wawancara dengan pejabat di unit kerja, pegawai di instansi.
 - c. Melakukan wawancara dengan stakeholder.
 - d. Hasil analisis terhadap kesenjangan antara existing kompetensi dengan prasyarat jabatan dipecahkan melalui diklat, pendidikan formal, peningkatan sarana dan prasarana.
 - e. Jika kesenjangan kompetensi dapat diselesaikan dengan diklat, maka disusun program diklat. Program diklat berisi 1) Jenis Diklat; 2) Kurikulum dan 3) Jumlah Jam Pelatihan (JP)
 - f. Menyusun kalender diklat yang berisi agenda diklat yang akan dilaksanakan per tahun.
2. Menghitung jumlah kebutuhan Jabatan Fungsional Widyaiswara Total di lembaga diklat dalam satu tahun dengan formula sebagai berikut :
 - a. Analisis Kebutuhan Maksimal
Rumus : $WI \text{ maks} = \frac{JP}{Tot}$

JP Min

b. Analisis Kebutuhan Minimal

$$\text{Rumus : WI min} = \frac{\text{JP Tot}}{\text{JP Min} \times \text{Rata-rata MD}}$$

Keterangan :

1. WI = Jumlah Widyaiswara
2. JP Total = Jumlah Jam Pelajaran Total dalam setahun
3. JP Min = Jumlah Jam Pelajaran Minimal per tahun yang harus dipenuhi oleh seorang Widyaiswara agar naik jabatan dari kegiatan tatap muka yaitu 170 JP/tahun
4. MD = Mata Diklat
5. Rata-rata MD = Rata-rata Mata Diklat yang diampu oleh seorang Widyaiswara di lembaga diklat yang bersangkutan
6. Rumpun MD = Jumlah pengelompokan MD yang diampu oleh Widyaiswara

3. Memetakan data Widyaiswara

a. Jumlah :

- 1). Masa kerja sebagai PNS
- 2). Pangkat
- 3). Golongan

b. Jenjang jabatan (Widyaiswara Pertama, Muda, Madya dan Utama)

c. Kompetensi (Mata Diklat yang diampu) pada masing-masing jenjang jabatan Widyaiswara.

4. Membuat dan analisis neraca kebutuhan dan ketersediaan Widyaiswara dalam satuan waktu tertentu.
5. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh formasi Widyaiswara yang dibutuhkan oleh Lembaga Diklat.

Dengan jumlah Widyaiswara yang hanya berjumlah 11 orang, terdapat kendala-kendala dalam penyelenggaraan diklat aparatur terutama Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan, antara lain : Terdapat Widyaiswara yang mengajar lebih dari jumlah mata diklat yang diampunya karena dari 11 orang Widyaiswara yang ada, yang dapat mengajar di Diklat Kepemimpinan hanya 7 orang, sisanya belum dapat mengajar karena belum memiliki sertifikat TOT (sesuai hasil wawancara dengan Widyaiswara dan Kabid. Penjenjangan); Untuk dapat memenuhi jadwal pembelajaran yang padat, terdapat Widyaiswara yang mengajar di berbagai tempat termasuk di luar lembaga diklatnya (sesuai hasil wawancara dengan Widyaiswara dan Kabid. Penjenjangan); Sering terjadi benturan antara jadwal yang satu dengan yang lainnya (sesuai dengan hasil wawancara dengan Kabid. Penjenjangan); Berkurangnya kualitas dan kuantitas pembelajaran karena

pemadatan waktu yang diberikan oleh Widyaiswara untuk dapat memenuhi jadwal berikutnya (sesuai hasil wawancara dengan salah satu peserta Diklat PIM); Mata diklat yang disampaikan tidak sesuai lagi dengan urutan yang telah diatur dalam Peraturan Kepala LAN sehingga peserta kurang dapat memahami alur materi yang disampaikan (sesuai dengan hasil wawancara dengan Widyaiswara); Banyak Widyaiswara yang tidak difungsikan atau tidak didayagunakan, karena apabila terjadi benturan jadwal dan jadwal Widyaiswara yang bersangkutan telah sangat padat, maka lembaga penyelenggara diklat akan menggunakan tenaga pengajar di luar Widyaiswara yang ada (sesuai hasil wawancara dengan Kepala Badan Diklat dan Kabid. Penjenjangan).

Dengan kondisi riil jumlah Widyaiswara yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur, dapat kita hitung jumlah formasi ideal Widyaiswara berdasarkan rumus di atas sebagai berikut :

1. Jumlah Jam Pelajaran Total = 39.876 JP
2. Jumlah Jam Pelajaran Minimal = 342 JP
3. Rata-rata Mata Diklat yang diampu per Widyaiswara = 8,36 Mata Diklat
 - a. Minimal 2 Mata Diklat
 - b. Maksimal 8 Mata Diklat
4. Jumlah Widyaiswara yang ada 11 orang
5. Total MD = 92 MD

Dengan data tersebut, dapat dihitung kebutuhan Widyaiswara sebagai berikut :

- a. Analisis Kebutuhan Maksimal

$$\text{Rumus : } W_i \text{ maks} = \frac{JP}{JP \text{ min}}$$

$$\text{Rumus : } W_i \text{ maks} = \frac{39.876}{342} = 116,59$$

- b. Analisis Kebutuhan Minimal

$$\text{Rumus : } W_i = \frac{JP}{JP \text{ min} \times \text{Rata-rata MD}}$$

$$\text{Rumus : } W_i \text{ min} = \frac{39.876}{342 \times 8,36} = 13,95 = 14$$

Kesimpulan :

6. Jumlah Widyaiswara yang dibutuhkan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur berada dalam rentang 14-116 orang Widyaiswara, sedangkan yang ada 11 orang.
7. Akibat dari kekurangan jumlah Widyaiswara tersebut adalah :
 - a. Terdapat Widyaiswara yang mengajar lebih dari jumlah mata diklat yang diampunya.
 - b. Untuk dapat memenuhi jadwal pembelajaran yang padat, terdapat Widyaiswara yang mengajar di berbagai tempat (termasuk di luar lembaga diklatnya).
 - c. Sering terjadi benturan antara jadwal yang satu dengan yang lainnya.

- d. Berkurangnya kualitas dan kuantitas pembelajaran karena pemadatan waktu yang diberikan oleh Widyaiswara untuk dapat memenuhi jadwal berikutnya.
- e. Mata diklat yang disampaikan tidak sesuai lagi dengan urutan yang telah diatur dalam Peraturan Kepala LAN sehingga peserta kurang dapat memahami alur materi yang disampaikan.
- f. Banyak Widyaiswara yang tidak difungsikan atau tidak didayagunakan, karena apabila terjadi benturan jadwal dan jadwal Widyaiswara yang bersangkutan telah sangat padat, maka lembaga penyelenggara diklat akan menggunakan tenaga pengajar di luar Widyaiswara yang ada.

Optimalisasi penyelenggaraan diklat aparatur perlu dilakukan untuk memperbaiki/meningkatkan kinerja penyelenggara diklat pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur di masa yang akan datang yaitu melalui keikutsertaan penyelenggara diklat terutama para Widyaiswara pada kursus-kursus, pelatihan teknis fungsional, TOT dan lain sebagainya dalam bidang tugasnya dalam rangka mencetak alumni diklat aparatur yang professional dan berkompeten.

Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian pada bab-bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur masih perlu dioptimalkan sebagai upaya pengembangan kemampuan organisasional maupun sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Namun demikian, catatan khusus perlu diberikan agar penyelenggaraan diklat hendaknya benar-benar diniati sebagai upaya pengembangan sumber daya aparatur bukan malah terjebak pada kepentingan sempit “penyalahgunaan anggaran”. Dilihat dari kurikulum, metode belajar mengajar, sarana dan prasarana maupun tenaga pengajar perlu lebih ditingkatkan lagi kualitas dan kuantitasnya, terutama jumlah tenaga pengajar/Widyaiswara sehingga permasalahan yang dihadapi selama ini yakni masalah berbenturannya jadwal pembelajaran penyelenggaraan diklat pada setiap tahunnya akan dapat diatasi. Selain itu kesan yang selama ini ada bahwa mereka yang mengajar adalah tenaga didik yang tidak mendapat kedudukan dalam jabatan atau telah selesai menduduki jabatan, bukan atas dasar keahlian yang profesional, sehingga apa yang disampaikan kebanyakan hanya kekecewaan masa lalu dan kurang memahami dalam membentuk peserta diklat yang profesional. Tenaga Pengajar yang dipergunakan dalam Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan adalah Widyaiswara. Secara kuantitas Widyaiswara yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur tidak memenuhi dalam jumlah. Hal ini membawa konsekuensi banyak dipergunakannya tenaga pengajar dari Universitas/Lembaga Diklat lainnya. Sedangkan Kurangnya kualitas tenaga pengajar/Widayaiswara karena pada umumnya orang yang menjadi Widyaiswara itu hanya orang-orang yang melepaskan diri dari jabatan struktural dari instansi lain karena menghindari orang (terjadi perselisihan) dan juga untuk memperpanjang usia kerja mereka, karena dengan menjadi Widyaiswara, rata-rata usia pensiun mereka bertambah 4 s/d 5 tahun.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : Perlu dirancang pola penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang lebih optimal dan berkualitas, yang ditunjang oleh kurikulum yang berkualitas, tepat dan sesuai dengan kondisi dan kepentingan organisasi atau hal-hal aktual yang dihadapi masyarakat dan pemerintah, metode belajar mengajar yang mudah dipahami peserta diklat, sarana dan prasarana yang memadai serta tenaga pengajar/Widyaiswara yang selain sudah berpengalaman juga memiliki keahlian dan profesional dalam menghasilkan peserta diklat yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Penilaian/perkiraan kebutuhan (*needs assesment*) adalah mutlak untuk dilaksanakan sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan. Karena dengan dilakukannya *need assesment* sebelum pelaksanaan diklat akan diketahui tujuan penyelenggaraan diklat yang spesifik, bagaimana kurikulum yang dipergunakan, bagaimana metoda yang akan dipergunakan, tenaga pengajar bagaimana yang akan mengajar. Sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan terselenggara dengan efektif. Perlu adanya rekrutmen untuk formasi Widyaiswara dalam rangka membentuk kader-kader Widyaiswara baru yang lebih handal dan profesional karena hal ini sangat penting dalam mencetak alumni diklat yang berkualitas serta membawa nama baik Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga Diklat terakreditasi. Dalam perekrutan/penerimaan Widyaiswara hendaknya dilakukan dengan baik, jangan hanya asal saja. Karena tenaga pengajar/widyaiswara ini sangat mempengaruhi suatu penyelenggaraan program diklat. Dalam mempergunakan tenaga pengajar dari lembaga pendidikan atau universitas, selain memiliki kualitas yang tinggi (menguasai pelajaran yang akan diajarkan) juga hendaknya dipilih tenaga pengajar yang mengerti dan memahami orientasi program diklat Aparatur. Karena mengajar dalam diklat aparatur sangat berbeda dengan mengajar di universitas/lembaga pendidikan. Memberi kesempatan seluas-luasnya kepada Widyaiswara yang ada untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, baik melalui pendidikan formal maupun diklat-diklat ke-widyaiswaraan sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dan selalu dapat mengikuti perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Hasil evaluasi hendaknya ditindaklanjuti guna mengetahui kelemahan/kekurangan dalam pelaksanaan diklat, sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan tolok ukur untuk pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. Begitupun dengan evaluasi dampak hendaknya dilaksanakan, karena dengan evaluasi ini akan diketahui bagaimana program diklat yang dilaksanakan berhasil atau tidak. Misalnya dengan melakukan penelitian bagaimana dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kerja pegawai dan perubahan sikap pegawai dalam bekerja. Bagaimana dampak pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karier pegawai. Sehingga penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan diklat yang selama ini telah dilaksanakan tidak akan sia-sia.

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manulang, Laurence. A. 1993. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina, Domi. C. 1992. *Manajemen Personalia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Moekijat. 2003, *Kamus Manajemen*, CV Mandar Maju, Jakarta.
- Moleong, Lexy J.. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, S. 1996. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1998. *Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, S..1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Osborne, David. Gaebler, Ted. 1996. *Reinventing Government (Mewirusahaakan Birokrasi)*, PPM, Jakarta.
- Salusu, J.. 1998. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit*, Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang .P., 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang .P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 15, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, Polanharjo, Klaten.
- Widjaja, Cece. 1995. *Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Pendidikan Dan Pelatihan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung