

EVALUASI PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III PADA BADAN DIKLAT PROVINSI SUMATERA SELATAN

Tony Mirza¹ Usman Nopianto²

¹Prodi Ilmu Pemerintahan STIA & P Annisa Dwi Salfaritz

²Prodi Ilmu Pemerintahan STIA & P Annisa Dwi Salfaritz

¹ tonymirza1234@gmail.com
² usmannopianto234@gmail.com

Abstrak

Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III Pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan ini memfokuskan penelitiannya pada Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III Pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Unit analisis penelitian ini adalah organisasi yaitu Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan. Dalam mengumpulkan data peneliti melakukan kegiatan wawancara dengan Kepala Badan Diklat, Sekretaris Kepala Badan Diklat, Kepala Bidang Diklat kepemimpinan Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan, 2 orang staf dan 2 orang peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III sebagai informan. Setelah data diperoleh maka data akan dianalisis dengan menggunakan tehnik data analisis kualitatif.

Hasil dari penelitian ini yaitu Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III bersifat selektif dan merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karir Pegawai Sipil yang bersangkutan. dengan berpedoman pada ketentuan yang termuat dalam surat Keputusan kepala Lembaga Administnasi Negara Nomor 193/XIII/10/6,20017, tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatinaan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian terhadap widyaswara di lakukakan dengan meliputi beberapa aspek dengan tujuan untuk di jadikan pendoman untuk penyelenggaraan diklat selanjutnya dimasa yang akan datang. Selanjutnya terdapat beberapa aspek yang dinilai dari penyelenggara diklat dimana hasil penelitian tersebut diolah dan disimpulkan oleh penyelenggara sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan program diklat yang akan datang. Sedangkan untuk evaluasi akhir dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap aspek sikap dan perilaku kepemimpinan serta aspek akademis atau penguasaan materi. Nilai tersebut direkapitulasi dengan pembobotan masing-masing, sehingga menghasilkan nilai Akhir.

Kata Kunci :
Evaluasi, Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan merupakan Lembaga Pendidikan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Selatan melalui Sekretaris Daerah. Mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan di Sumatera Selatan.

Dari berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Badan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Provinsi Sumatera Selatan adalah program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III (Diklatpim Tk. III). Diklatpim Tk. III adalah jenis program pendidikan dan pelatihan yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural dalam hal ini adalah pejabat struktural eselon III. Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat di bawahnya.

Adapun program Diklatpim Tk. III angkatan VII dengan peserta adalah pegawai negeri sipil dari lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten OKI, Kabupaten Ogan Ilir, Kabupaten Banyuasin, Kabupaten Musi Banyuasin, Kota Palembang, Kota Prabumulih.

Tabel 1. Jumlah Peserta Diklatpim Tk. III Angkatan VII di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan 2017

No.	Kabupaten/Kota	Peserta
1.	Kabupaten OKI	10
2.	Kabupaten Ogan Ilir	6
3.	Kota Palembang	2
4.	Kabupaten MUBA	8
5.	Kota Prabumulih	2
6.	Kabupaten Banyuasin	4
Jumlah		40

Sumber: Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel 1 terlihat bahwa Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2017 telah melakukan Diklatpim Tk. III dengan jumlah peserta sebanyak 280 orang dari 3240 orang pejabat struktural eselon III yang ada di Sumatera Selatan, berarti masih ada sebagian pejabat struktural eselon III belum mengikuti diklat. Guna mencapai kompetensi kepemimpinan yang dipersyaratkan, struktur kurikulum Diklatpim Tk. III terbagi menjadi beberapa agenda pembelajaran yaitu sikap dan perilaku, manajemen publik, pembangunan dan aktualisasi.

Tabel 2.
Materi dan Jam Pembelajaran Diklatpim Tk. III Angkatan VII
Provinsi Sumatera Selatan

No.	Materi	Jam Pembelajaran
-----	--------	------------------

1.	Kajian sikap dan perilaku	72
2.	Kajian manajemen public	111
3.	Kajian pembangunan	45
4.	Kajian aktualisasi	123
5.	Muatan diklat lain-lain	48
Jumlah Jam Pembelajaran		399

Sumber: Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan

Untuk kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan Diklatpim Tk. III Provinsi Sumatera Selatan, Badan Diklat menunjuk tenaga pengajar (SK Kepala Bandiklat No: KPTS.893.3/761/Bandiklat/2012) untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada Diklatpim Tk. III (Tabel 3).

Tabel 3.
Tenaga Pengajar Diklatpim Tk. III Provinsi Sumatera Selatan

No.	Instansi	Jumlah
1.	Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan	25
2.	Pejabat Instansi Terkait	5
3.	Universitas Sriwijaya	4
Jumlah		34

Sumber: Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas keberhasilan pelaksanaan Diklatpim Tk. III Provinsi Sumatera Selatan juga ditentukan oleh panitia penyelenggara Diklatpim Tk. III. Faktor ini akan menunjang efektivitas dan efisiensi penyelenggara pendidikan dan pelatihan, apabila berada dalam kerangka sistem. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan adalah sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang integral, dimana sub sistem dari sistem tersebut terkait satu dengan lainnya.

Jumlah tenaga kepanitian dalam pelaksanaan Diklatpim Tk. III Provinsi Sumatera Selatan hanya 12 orang yang bertugas untuk mengurus pengajaran, tata usaha, evaluasi program, keuangan, umum/asrama dan kesehatan. Dari jumlah tenaga kepanitian tersebut tentu belum mencukupi untuk pelaksanaan Diklatpim Tk. III. Kemudian sikap penyelenggara Diklat yang enggan untuk mengadakan koordinasi perencanaan maupun koordinasi evaluasi penyelenggaraan Diklat secara rutin sehingga permasalahan-permasalahan yang sesungguhnya dalam penyelenggaraan kediklatan tidak diketahui secara dini dan tidak mudah dilakukan penyesuaian-penyesuaian dalam langkah

penyelenggaraan secara cepat dan tepat, sehingga mempengaruhi penentuan widyaiswara dan regulasi penetapan peserta yang tidak tegas. Sejalan dengan gambaran kondisi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan Tingkat III pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan ?

Tujuan Penelitian

tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat III pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penulisan penelitian ini adalah:

LANDASAN TEORI

Landasan Teori

Konsep Evaluasi

Slameto (2001: 5-6) mengatakan bahwa evaluasi merupakan sub sistem dari sistem pengajaran yang terdiri dari: Tujuan - Materi - Proses Belajar Mengajar (PBM) - Evaluasi. Selanjutnya diterangkan bahwa Materi dan PBM dirancang untuk mencapai Tujuan. Sedang evaluasi memegang peran penting yaitu untuk menjamin relevansi Materi dan PBM dan untuk mengetahui ketercapaian tujuan. Tujuan dimaksud adalah perubahan siswa kearah yang positif dan syarat-syarat evaluasi ada 8 yaitu: Sahih (*valid*), keterandalan (*reliable*), obyektif, seimbang, membedakan (*discriminable*), norma, *fair* dan praktis.

Arikunto (2012: 24-25) mengatakan prinsip umum dan penting dalam kegiatan evaluasi, yaitu adanya triangulasi atau hubungan erat tiga komponen, yaitu tujuan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar (KBM) dan evaluasi.

a. Hubungan antara tujuan dengan KBM

Kegiatan belajar mengajar yang dirancang dalam bentuk rencana mengajar disusun oleh guru dengan mengacu pada tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, anak panah yang menunjukkan hubungan antara keduanya mengarah kepada tujuan dengan makna bahwa KBM mengacu pada tujuan, tetapi juga mengarah dari tujuan ke KBM, menunjukkan langkah dari tujuan dilanjutkan pemikirannya ke KBM.

b. Hubungan antara tujuan dengan evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan pengumpulan data untuk mengukur sejauh mana tujuan telah tercapai. Dengan makna demikian maka anak panah berasal dari evaluasi menuju ke tujuan. Di lain sisi, jika dilihat dari langkah menyusun alat evaluasi ia mengacu kepada tujuan yang sudah dirumuskan.

c. Hubungan antara KBM dengan evaluasi

Seperti telah disebutkan KBM dirancang dan disusun mengacu pada tujuan yang telah dirumuskan, alat evaluasi juga disusun dengan mengacu pada tujuan. Selain mengacu pada tujuan maka evaluasi juga harus mengacu atau disesuaikan dengan KBM yang dilaksanakan.

Atmodiwirio (2001: 166-167) melihat evaluasi dari aspek tujuan dan kegunaannya, menurutnya evaluasi pra-pendidikan dan pelatihan dilakukan pada saat akan dilakukan diklat dengan tujuan mengetahui reaksi peserta tentang mata pelajaran yang akan diajarkan. Mengetahui tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan teknis peserta tentang mata pelajaran yang akan diajarkan sebagai informasi bagi tenaga pengajar. Adapun evaluasi selama diklat dilakukan pada saat berlangsungnya diklat. Tujuannya untuk mengetahui reaksi peserta terhadap sebagian/selama program diklat. Kegunaannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu kalau diperlukan selama maupun sesudah diklat. Sedang evaluasi sesudah diklat dilakukan setelah 6 sampai dengan 12 bulan peserta diklat kembali ke instansi masing-masing. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana penerapan hasil-hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta pada instansinya dan mengetahui permasalahan yang timbul. Untuk mengetahui pendapat pimpinan dan bawahan peserta terhadap hasil diklat dan aspek yang dinilai dalam evaluasi :

a. Aspek prestasi Akademik, dengan bobot 60-70% terdiri dari:

- 1) pemahaman materi;
 - 2) komunikasi lisan;
 - 3) penganalisaan teori dan pemecahan masalah;
 - 4) komunikasi tertulis.
- b. Aspek Sikap, dengan bobot 30-40% terdiri dari:
- 1) Prakarsa;
 - 2) Disiplin;
 - 3) . Kepemimpinan;
 - 4) kerjasama.

Selain terhadap peserta evaluasi ditujukan kepada :

a. Widyaiswara

Evaluasi terhadap Widyaiswara dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh seorang widyaiswara melaksanakan tugas mampu menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta dengan baik, dapat dipahami dan diserap oleh peserta. Adapun unsur-unsur yang dinilai meliputi:

1) penguasaan materi; 2) ketepatan waktu; 3) sistematik penyajian; 4) penggunaan metode dan alat bantu; 5) daya simpatik-gaya-sikap terhadap peserta; 6) penggunaan bahasa; 7) pembinaan motivasi belajar kepada peserta; 8) pencapaian tujuan instruksional

b. Penyelenggara

Evaluasi terhadap Penyelenggara dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik dalam rangka penyempurnaan program diklat yang akan datang. Evaluasi dilakukan oleh peserta terhadap pelaksanaan diklat dengan fokus pada pelaksanaan administrasi dan akademis. Unsur-unsur yang dinilai meliputi: 1) tujuan diklat; 2) relevansi program diklat dengan tugas; 3) manfaat setiap mata sajian bagi pelaksanaan tugas; 4) manfaat diklat bagi peserta /instansi; 5) mekanisme pelaksanaan diklat; 6) hubungan peserta dengan pelaksana diklat; 7) pelayanan sekretariat terhadap peserta; 8) pelayanan akomodasi; 9) pelayanan konsumsi; 10) pelayanan kesehatan.

c. Antar Peserta

Evaluasi antar peserta (*peer evaluation*) dimaksudkan untuk mengetahui peserta mana yang dalam kurun waktu tertentu diunggulkan dalam proses belajar mengajar. Kriteria penilaian yang dipakai meliputi: 1) ketekunan; 2) keteladanan; 3)

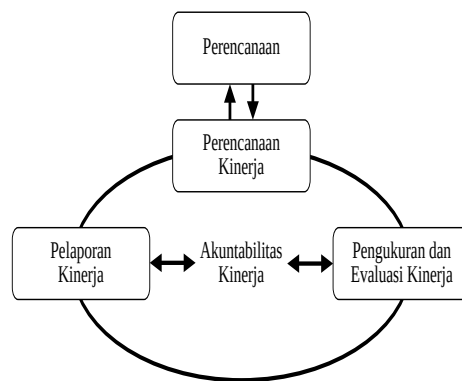
kewibawaan; 4) hubungan kerjasama; 5) rasa tanggung jawab; 6) kemampuan berfikir secara sistematis; 7) loyalitas; 8) disiplin; 9) keluasan wawasan; 10) prakarsa; 11) kejujuran dan harga diri.

Arikunto (2005: 10-11) mengemukakan evaluasi program sebagai "suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program", selanjutnya dalam perspektif evaluasi hasil belajar, menyatakan bahwa fungsi penilaian meliputi: selektif, diagnostik, penempatan, pengukuran keberhasilan. Sasaran evaluasi adalah:

- a. Evaluasi *input* meliputi: kemampuan, kepribadian, sikap-sikap, intelegensia.
- b. Evaluasi transformasi meliputi: kurikulum/materi, metode, sarana pendidikan/media, sistem administrasi, guru/personalia lain.
- c. Evaluasi *output*, meliputi: untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian/prestasi belajar mereka selama mengikuti program dengan menggunakan *achievement test*.

1. Evaluasi Kinerja

Dalam perspektif SAKIP, evaluasi kinerja sebagai subsistem dari SAKIP dapat dilihat pada gambar .

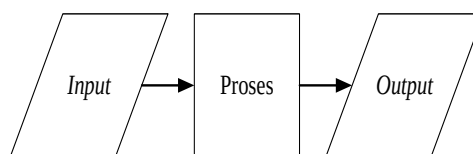


Gambar 1. Siklus SAKIP (LAN-RI, 2004:63)

Bisa juga evaluasi dilakukan secara menyeluruh sehingga akhirnya dapat disimpulkan kinerja organisasi (LAN, 2004: 246).

a. Evaluasi kinerja kegiatan dan sasaran.

Evaluasi terhadap kegiatan instansi adalah bentuk paling kecil dari evaluasi kinerja organisasi. Seluruh atau sebagian kegiatan dapat dievaluasi menurut prioritas manajemen instansi. Tingkat pentingnya evaluasi sangat ditentukan oleh tingkat pentingnya kegiatan itu sendiri. Jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan pokok atau kegiatan utama yang merupakan ciri organisasi instansi dalam pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan yang cukup dominan dalam rangka menjalankan misi instansi, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan itu adalah penting. Kedalaman dari evaluasi kegiatan ditentukan oleh manajemen atau pimpinan unit organisasi. Peran penanggung jawab kegiatan dalam menentukan evaluasi terhadap kegiatan sangat penting. Jika penanggung jawab kegiatan merasa perlu atau sadar akan kewajibannya tentulah evaluasi terhadap kegiatan dilakukan. Jika evaluasi ditujukan untuk memperbaiki berbagai aspek pelaksanaan kegiatan dan hasil kegiatan tentulah diperlukan evaluasi yang mendalam. Evaluasi kinerja kegiatan dapat dilakukan dengan pendekatan, yaitu: *input-proses-output*.



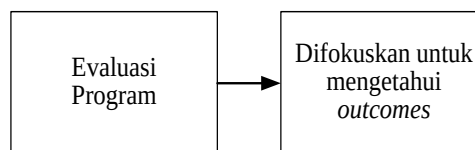
Gambar 2. Pendekatan Analisis *Input-Proses-Output* (LAN-RI, 2004: 248)

Pendekatan Analisis *Input-Proses-Output*, yaitu dengan meneliti dan mempelajari *input*, proses dan *output* secara mendalam. Penggunaan pendekatan ini akan dapat

memberikan rekomendasi atau *feedback* tentang berbagai hal, baik peningkatan hasil (*output*) maupun prosesnya. Pendekatan yang kedua masih menyisakan pertanyaan tentang bagaimana caranya meningkatkan kinerja dengan memperbaiki proses pelayanan/produksi yang dilakukan. Bagi instansi pemerintah kegiatan evaluasi dengan pendekatan yang pertama dilakukan secara lebih sering dan teratur (per triwulan/semester) disesuaikan dengan pola monitoring kinerja secara reguler. Sedangkan pendekatan kedua dilakukan dalam waktu yang agak lama (setahun atau 2 tahun). Oleh karena itu evaluasi yang dilakukan secara reguler sangat mengandalkan sistem pengumpulan data internal yang digunakan dalam memantau (monitoring) kegiatan.

b. Evaluasi Program

Evaluasi program cenderung dilakukan untuk mencari jawaban akan *Outcomes* yang dihasilkan dari *Input-Proses-Output*. Untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini.



Gambar 3. Model Evaluasi Program (LAN RI, 2004: 249)

2. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan SDM merupakan suatu hal yang sangat diperlukan guna dapat meningkatkan kemampuan karyawan, baik karyawan baru ataupun karyawan lama. Pengembangan ini pula perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Menurut Hasibuan (2008: 69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan, lebih meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Istilah pelatihan sering kali disamakan dengan pengembangan, padahal istilah pelatihan dan pengembangan adakalanya berbeda makna. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan seseorang/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sekarang. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas para karyawan di masa depan.

Menurut Ruky (2001: 163) pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team. Sedangkan Sastradipoera (2006: 122) menyatakan bahwa pelatihan memiliki beberapa definisi, yaitu:

- 1) Pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
- 2) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dengan prosedur itu personalia non manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.
- 3) Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya perubahan tingkah laku sumber daya manusia agar tingkah laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

Menurut Nototatmodjo (2003: 25) mengemukakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan, intelektual dan kepribadian manusia”. Pada intinya, suatu pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan atau kewajiban untuk membentuk pegawai yang memiliki kelebihan dalam bidangnya dan lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, agar karyawan itu dapat lebih berkompetensi.

Terry dalam Moenir (2001: 21) mengemukakan materi diklat harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi pelatihan pada umumnya menggunakan bahan tertulis sebagai dasar instruksi, pemeriksaan dan referensi agar dengan mudah dapat dipelajari oleh peserta diklat. Materi diklat ada kesesuaian dengan tingkat kognisi peserta diklat, dengan kebutuhan instansi, perusahaan, dengan harapan karyawan dapat memiliki kompetensi. Kesesuaian dengan inovasi materi diklat berupa: bahan materi diklat dilengkapi dengan referensi tambahan yang sesuai, materi diklat yang diberikan selalu baru dan *up to date*, materi diklat berorientasi menyiapkan tenaga kerja. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Pengertian tersebut disimpulkan mengandung dua makna pokok:

- 1) Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu
- 2) Sebagai proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dengan pendekatan formal dan struktural.

b. Arti Penting serta Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting keberadaannya, di mana suatu organisasi bisa lebih berkembang apabila sumber daya manusia yang ada, dapat melihat dan memprediksi perubahan yang terjadi di sekitarnya. Sebaliknya, walaupun suatu perusahaan atau organisasi yang sudah maju sekalipun, apabila sumber daya manusia yang ada tidak berkompetensi, maka dikemudian hari tidak mustahil apabila perusahaan itu akan mendapatkan kerugian yang besar. Suatu perusahaan yang sudah maju dan berkembang sekalipun secara tidak langsung dituntut agar sumber daya manusia yang ada diberikan pelatihan dan dikembangkan sehingga dapat lebih profesional. Oleh karena itu setiap karyawan dalam kurun waktu yang berjangka dihadapkan pada proses pelatihan dan pengembangan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang ada lebih berkembang dan memiliki kemampuan yang memadai.

Arti pentingnya suatu pendidikan dan pelatihan dikemukakan pula oleh Mangkuprawira (2001: 134) yang mengemukakan bahwa “Suatu pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dikarenakan suatu penempatan karyawan dalam pekerjaan secara langsung tidak menjamin mereka akan berhasil, karena karyawan baru sering kali merasa tidak pasti mengenai peranan dan tanggung jawab mereka. Disisi lain para karyawan itu sendiri walaupun telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka tetap saja membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan”. Pelatihan itu sangat penting untuk dilaksanakan, karena untuk memastikan organisasi mendapat imbalan yang terbaik dari modal yang ditanam pada sumber yang paling penting (yaitu SDM). Dengan adanya hal tersebut, maka setiap pelatihan akan mendapatkan suatu perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku atau sikap yang akan meningkatkan keefektifan pegawai. Dengan adanya suatu pelatihan maka akan merubah gaya berpikir para karyawan yang pada akhirnya membuat suatu perusahaan itu lebih berkembang yang dikarenakan pola berpikir sumber daya manusianya lebih berkompetensi.

Dari hal ini maka Rivai (2005: 229) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas *output*
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Menurunkan ketidakhadiran kerja
- 4) Mencegah timbulnya antipati karyawan

Mangkuprawira, (2001: 135) berpendapat lain, bahwa: “Dari adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan. Di lain pihak, pengembangan dapat membantu karyawan agar mampu mengatasi tanggung jawabnya di masa depan. Dari hal ini dapat dilihat bahwa suatu pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada perspektif masa depan”.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai, dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses pelaksanaan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, Diklat bertujuan agar:

- 1) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- 3) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dasar kebijakan Diklat dalam peraturan pemerintah adalah :

- 1) Diklat merupakan bagian integral dan sistim pembinaan pegawai,
- 2) Diklat mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier pegawai,
- 3) Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi,
- 4) Diklat diarahkan untuk menyiapkan pegawai agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dalam kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Diklat ini meliputi dua fungsi yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Dalam konteks ini Lembaga Administrasi Negara (LAN) memainkan peranan yang sangat penting didalam menyiapkan program-program pelatihan Di tingkat nasional serta melakukan supervisi, yang relevan terutama Diklat pimpinan. Menurut Mangkunegara (2003: 52), pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi organisasi antara lain:

- 1) Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tertentu. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh karena itu, pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
 - 2) Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi. Oleh sebab itu, jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang
-

yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

- 3) Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive*. Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- 4) Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

c. Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Salah Satu Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi Diklat dan unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Notoatmodjo (2003: 28), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terbagi dua aspek utama, yaitu : “Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (*training*) sering dikacaukan penggunaan dengan latihan (*practice* atau *exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu”. Pegawai dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia, dan sebagai hasil dari proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Di dalam suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan pegawai ini biasanya unit pendidikan dan pelatihan pegawai.

3. Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia, yang mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu dan seorang pemimpin diperlukan baik dalam masyarakat atau organisasi. Hal ini diperlukan karena sedikitnya ada empat alasan, yaitu 1. Banyak orang memerlukan figur pemimpin 2. Pada beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, 3. Pemimpin sebagai tempat pengambil alihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, 4. Sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan (Rivai, 2005: 235).

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi tergantung setiap individu yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Akan tetapi ada faktor yang dapat menggerakkan seseorang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi makna dan pemahaman tentang kepemimpinan mempunyai hakikat :

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
- b. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu;
- c. Seni mempengaruhi dan mengarahkan seseorang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
- d. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal;
- e. Pemimpin formal (lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif) artinya seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan kepangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan. Dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajibannya yang melekat berkaitan dengan posisinya;
- f. Pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat istiadat, LSM, guru) artinya seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas tertentu.

Menurut (Rivai, 2005: 237), seorang pemimpin mempunyai peran yang dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam suatu organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang

sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Untuk itu agar kepemimpinan seseorang dapat berperan, maka yang perlu diperhatikan:

- a. Dasar utama adalah efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pada pengangkatan atau penunjukannya selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan;
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang;
- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi;
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk dengan seketika, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan;
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta, bila semua anggota dapat menyesuaikan cara berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Pendidikan dan Pelatihan Pimpinan Tingkat III

Indonesia memiliki semua prakondisi untuk mewujudkan visi negara yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang ditandai dengan kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relatif stabil. Namun prakondisi yang sudah terpenuhi itu belum mampu dikelola secara efektif oleh para aktor pembangunan, sehingga Indonesia masih tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global dewasa ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Keberhasilan Pelaksanaan Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Peserta

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa peserta diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan sebagai pengurus aset . Peserta Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan bersifat selektif dan merupakan penugasan dengan memperhatikan rencana pengembangan karir Pegawai Sipil yang bersangkutan.

Penentuan peserta diklat dengan melalui kegiatan identifikasi kebutuhan jabatan pegawai terlebih dahulu. Untuk peserta yang telah memenuhi persyaratan Peserta Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah, maka peserta dapat mengikuti Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah yang akan diselenggarakan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk pelaksanaan diklat yang terdapat di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan yang berkenaan peserta diklat dilaksanakan dengan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Widyaiswara

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa widyaiswara Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah merupakan widyaiswara yang didayagunakan secara optimal yang terdapat di lingkungan instansi yang bersangkutan. Namun selain itu Instansi penyelenggara Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah dapat mendayagunakan widyaiswara dari instansi lain, atau tenaga kediklatan lainnya sesuai dengan spesifikasi bidang studinya.

Selanjutnya untuk widyaiswara yang terdapat pada Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah yang diselenggarakan di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan dilakukan penilaian yang hasilnya dipergunakan untuk memperbaiki kinerja widyaiswara pada Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah selanjutnya. Penilaian terhadap widyaiswara dilakukan dengan meliputi beberapa aspek seperti sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, ketepatan waktu, kehadiran dan menyajikan, penggunaan metode dan sarana diklat, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dan peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, pencapaian tujuan pembelajaran, kerapian berpakaian dan kerjasama antar widyaiswara. Dengan adanya penilaian kinerja widyaiswara maka akan dapat dijadikan pedoman untuk penyelenggaraan diklat selanjutnya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk pelaksanaan diklat yang terdapat di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan yang berkenaan widyaiswara diklat telah dilaksanakan namun masih terdapat kekurangan dari jumlah instruktur yang mengajar karena widyaiswara yang menguasai materi Pengelolaan Aset Daerah hanya 4 orang padahal widyaiswara yang dibutuhkan sejumlah 24 orang.

3. Penyelenggaraan

Selanjutnya mengenai evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat terdiri dari sarana dan prasarana, kurikulum diklat, pelaksanaan diklat dan sertifikasi. Untuk sarana dan prasarana diklat informasi yang diperoleh yaitu bahwa Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan mempunyai aula, ruang belajar, ruang makan, penginapan, musholah, ruang olah raga dan kendaraan sebagai sarana dan prasarana diklatnya. Namun untuk menunjang kegiatan diklat maka untuk tahun 2012 telah direncanakan untuk menambah prasarana dengan menambah beberapa computer, laptop dan infokus. Dengan sarana dan prasarana yang ada tersebut maka dapat dikatakan bahwa Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan telah mempunyai fasilitas yang lengkap dalam menyelenggarakan diklat fungsional.

Kurikulum Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah sendiri mengacu pada standar kompetensi Jabatan pengelolaan aset dan disusun dalam rangka menuju profesionalisme Jabatan pengelola aset masing-masing. Penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara Diklat Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah dan alumni Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah ditetapkan oleh Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan dan tetap mengacu kepada standar kompetensi jabatan PNS yang ditetapkan oleh Instansi Pengendali (BKN). Pendekatan dalam pengajaran Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah disusun sesuai dengan tujuan dan sasaran Diklat bagi orang dewasa (andragogi). Metode dalam pengajaran Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah disusun sesuai dengan tujuan dan sasaran Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diketahui bahwa terdapat aspek penyelenggara yang dinilai yaitu efektivitas penyelenggaraan, ketersediaan bahan diklat, kesiapan sarana diklat, kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana, ketersediaan dan kelengkapan saran dan prasarana diklat, kebersihan kelas, asrama, kafetaria, kamar mandi, WC, ketersediaan fasilitas olah raga dan kesehatan. Penilaian terhadap penyelenggara program dilakukan oleh Widyaisara dan peserta yang selanjutnya hasil penelitian tersebut diolah dan disimpulkan oleh penyelenggara sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan program diklat yang akan datang.

Kemudian untuk peserta yang telah menyelesaikan Program Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah dengan baik, diberikan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan. Kepada peserta yang telah menyelesaikan Program Diklat dengan Sangat Baik dan menunjukkan prestasi luar biasa dapat diberikan penghargaan dalam

bentuk Piagam. Kepada Widyaiswara dan Pengelola Unit Program Diklat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menunjukkan prestasi Sangat Baik, dapat diberikan penghargaan dalam bentuk Piagam.

Selanjutnya untuk jenis, bentuk; dan ukuran Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikat dan Piagam ditetapkan oleh Kepala Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan. Penandatanganan STTPP ditandatangani oleh Gubernur Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk pelaksanaan diklat yang terdapat di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan yang berkenaan penyelenggara diklat telah dilaksanakan namun belum didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.

4. Evaluasi Akhir

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diketahui bahwa Instansi Pembina berkewajiban untuk melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program dan alumni Diklat, yang telah dilaksanakan oleh instansi atau unit pengelola Diklat. Kemudian hasil pemantauan dan evaluasi oleh Subbag Program selanjutnya dilaporkan kepada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya evaluasi akhir dilakukan oleh suatu tim kerja yang terdiri dari, kepala Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan selaku ketua dari tim evaluasi akhir; penanggung jawab harian program Diklat yang berjalan, seorang pejabat kepegawaian instansi penyelenggara, penanggung jawab evaluasi program diklat. Evaluasi akhir ini dilakukan untuk menentukan kualifikasi kelulusan peserta yang diputuskan oleh tim kerja berdasarkan ketentuan yang ada.

Evaluasi akhir sendiri dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap aspek sikap dan perilaku kepemimpinan serta aspek akademis atau penguasaan materi. Nilai sikap dan perilaku kepemimpinan serta nilai akademis atau penguasaan materi direkapitulasi dengan pembobotan masing-masing, sehingga menghasilkan nilai Akhir Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk pelaksanaan diklat yang terdapat di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan yang berkenaan evaluasi akhir diklat dilaksanakan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kendala-kendala yang dihadapkan dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan adalah : Sarana dan Prasarana yang belum memenuhi standard yang diinginkan , Kualitas SDM penyelenggara yang belum optimal dalam menjalankan tugas, dan evaluasi belum dijadikan acuan dalam perencanaan diklat di masa datang dan penentuan kelulusan peserta.

Analisis terhadap Pelaksanaan Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat kekurangan dari pelaksanaan Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan yaitu:

- a. Peserta Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan bersifat selektif dan merupakan penugasan Pegawai Sipil yang telah atau akan menjabat suatu jabatan pengurus / pengelola aset. Penilaian peserta diklat telah dilaksanakan berdasarkan pada keputusan Kepala Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan tentang kelulusan peserta diklat.
- b. Widyaisawara yang terdapat di Badan diklat masih belum memadai dimana hanya terdapat 4 orang instruktur yang mengampuh Diklat Fungsional Penatausahaan Aset dan Kekayaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penyelenggara dalam hal ini Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan baik terutama berkaitan dengan sarana dan prasarana.
- c. Evaluasi akhir yang telah dilaksanakan pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan dengan berdasarkan pada peraturan yang ada

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka ada beberapa hal yang perlu di perhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas Penyelenggaraan Diklat Fungsional di Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan, yaitu :

1. Melihat potensi yang besar akan SDM , seharusnya Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan dalam menentukan kebutuhan Diklat berdasarkan pada potensi riil yaitu, Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan lebih proaktif melakukan pemba-haruan
-

data melalui kerjasama dengan seluruh elemen dan lini organisasi lainnya dan tidak mengandalkan data dan analisis dari dalam sendiri.

2. Diperlukan penguatan komitmen dari pihak Manajemen Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan. Peningkatan komitmen dilakukan melalui: a. Penyediaan kelas yang representatif. Sarana kelas yang telah memenuhi standar adalah meja/kursi, lemari, overhead projector, layar OHP, LCD, jam dinding, mimbar, alat tulis menulis (ATK), Papan tulis, mesin pendingin (AC). Adapun sarana kelas yang belum memenuhi standar adalah: papan tulis, Flip Chart, TV & CD Player, alat perekam (Recorder), komputer, jaringan akses internet (hot spot), sound system, sarana komunikasi internal (inter-kom) yang menghubungkan antara kelas dengan seluruh instalasi akademik seperti: perpustakaan, laboratorium, ruang kerja panitia penyelenggara. Pihak manajemen hendaknya dalam menata kelas dan sarana-sarannya menggunakan jasa profesional dibidangnya.
3. Rehabilitasi kelas atau pembangunan ruang kelas yang representatif sebagaimana standar kelas dengan disain kelas dengan tata sinar yang cukup tidak berlebihan. Untuk mengatur kelas mulai tata letak, tata sinar dan tata suara menggunakan jasa profesional disainer interior dan disainer akustik. Selain itu kelas dilengkapi saluran komunikasi internal, ruang pengendali kelas, jaringan hotspot, jaringan mikrophone online untuk 40 peserta dan pengajar sehingga kelas interaktif mudah diwujudkan. Selain itu disetiap kelas sebaiknya dipasang kamera monitor yang dapat dipantau dari pusat pengendali di kantor.
4. Untuk Pemeliharaan gedung-gedung, hendaknya dibuat schedule rutin bagi petugas, motivasi para pelaksana, serta pengawasan. Jika sistem tersebut tidak dapat efektif, maka alternatif lain yaitu menggunakan jasa profesional Cleaning Service.

REFERENSI

Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Flippo, Edwin B. 1982. *Personnel Management*, Asean Student Edition, Singapore: Mc. Graw – Hill.

Gaspersz, Vincent, *Organizational Excellence*, 2007, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Kaho, J. Riwu, 2007. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia, Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyelenggaraan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaloh, J. 2002. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah: Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2001, *Organizational Behavior*, 5th edition, McGraw-Hill.
- Kotler, Philip, 2006. *Marketing Management*, Pearson International Edition, Pearson: Prentice-Hall, International, Inc.
- Mahmudi, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, Jogjakarta: Penerbit Andi Offset.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moenir H.A.S., 1992. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaukani, Gaffar, Affan, dan Rasyid, M. Ryaas, 2002. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia, 1999, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, www.bkn.go.id.
- _____, 2004, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, www.depdagri.go.id.
-