



ISSN:

E-ISSN:

IMPLEMENTASI DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV PADA BADAN DIKLAT PROVINSI BENGKULU (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Dukungan Sumber Daya Aparatur, Anggaran, dan Fasilitas Diklat)

Werigus Parlindungan Nasution¹

Sugeng Suharto²

*¹ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

*² Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science,
University of Bengkulu*

¹ E-mail: werigusparlindungan@gmail.com ² E-mail: sugengsuharto@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received: July 00, 00

Revised: August 00, 00

Accepted: August 00, 00

Available online: September 00, 00

KEYWORDS

*Implementation, Resources, Budgetary
Resources, Training Facilities, Leadership
IV*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya, anggaran dan sarana pelatihan pimpinan IV pada Dinas Diklat Provinsi Bengkulu. Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan tersebut, dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan informan dalam penelitian menggunakan metode snowball sampling. Analisis kualitatif terhadap data yang dikumpulkan oleh penelitian tentang pelaksanaan pelatihan kepemimpinan IV dilakukan dengan model interaktif yang terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Kebenaran atau validitas suatu klaim harus dirasakan yang terdiri dari derajat kepercayaan, ketergantungan dan kepastian. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sumber daya aparatur dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum maksimal, sumber anggaran pendukung dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum maksimal, dan sarana pendukung pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV belum maksimal.

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

The objective of this study is to determine the implementation of resources, budgetary resources and training facilities leadership IV on education and training Agency Bengkulu Province. In order to obtain answers to the problems, in this study used descriptive qualitative method. Technique intake of informants in research using snowball sampling method. Qualitative analysis of the data collected by the research on leadership training IV implementation is done with an interactive model consists of four interacting components, namely data collection, data reduction, data presentation and conclusion and verification. The truth or validity of a claim must be felt consisting of degree of confidence, dependence and certainty. Results showed support personnel resources in the implementation of the Leadership Training Level IV is not maximized, support budget resources in the implementation of the Leadership Training Level IV is not maximized, and support the implementation of the facility resources Leadership Training Level IV is not maximized.

PENDAHULUAN

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu merupakan salah satu Dinas yang mengelola Sumber Daya Manusia oleh karena itu Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu bertanggungjawab untuk mempersiapkan pegawai dalam memegang jabatan maupun menjadi seorang pemimpin. Fenomena yang terjadi selama ini dalam melaksanakan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan XXXIV pada Badan Diklat Provinsi Bengkulu belum optimal, hal ini dikarenakan dukungan sumber daya aparatur belum mendukung seperti masih ada widyaiswara dan pejabat struktural yang belum berpendidikan Strata II dan belum mengikuti Manajemen Of Training (MOT), selain itu dilihat dukungan sumber daya anggaran juga belum maksimal, hal ini dikarenakan masih ada kekurangan anggaran dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebesar Rp. 207.550.000, dan dukungan sumber daya fasilitas belum memadai dikarenakan masih ada kekurangan fasilitas sound system, LCD Proyektor, Wireless, dan Layar LCD.

METODE PENELITIAN

Dalam rangka memperoleh jawaban terhadap permasalahan-permasalahan, maka dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang berkompeten yang mengetahui masalah yang diteliti, oleh karena informan dalam penelitian ini meliputi pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan informan dalam penelitian menggunakan metode purposive sampling.

Analisis data dalam model ini terdiri dari empat komponen yang saling berinteraksi, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan dukungan sumber daya aparatur dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum baik, hal ini dikarenakan masih ada widyaiswara dan pejabat struktural yang belum berpendidikan Strata II dan belum mengikuti Manajemen Of Training (MOT).

Hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara pengangkatan PNS dalam Widyaiswara harus memenuhi syarat berijazah paling rendah Magister (S2) dari perguruan tinggi yang terakreditasi (Pasal 28 Ayat 1 huruf a). Selain itu, pada huruf d disyaratkan pula bahwa calon Widyaiswara harus memiliki pengalaman di bidang Dikjartih paling kurang dua tahun dan memiliki golongan ruang minimal III/b. Terkait dengan pendidikan S2, dalam Ketentuan Peralihan di Pasal 37 Ayat (2) diatur bahwa Widyaiswara yang belum memiliki ijazah Magister (S2) tetap dapat melaksanakan tugasnya sebagai Widyaiswara dan harus memiliki ijazah Magister (S2) paling lama 5 (lima) tahun sejak berlakunya Peraturan Menpan dan RB Nomor 22 tahun 2014 ini. Apabila tidak memiliki ijazah S2, maka Widyaiswara tersebut dapat diberikan kenaikan pangkat paling tinggi Penata Tingkat I, golongan ruang III/d atau pangkat terakhir yang didudukinya.

Dalam Peraturan Pemerintah No 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 menyebutkan bahwa diklat bertujuan untuk: 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi, 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Adapun sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Kompetensi yang dibangun pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut, yang diindikasikan dengan kemampuan Membangun karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan untuk menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya, Membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi, Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola

tugas-tugas organisasi ke arah efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan instansi, dan Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien serta Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam implementasi kegiatan unit instansinya. Dimana tujuan Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional dan membentuk pemimpin perubahan pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansi masing-masing (Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu, 2006).

Temuan penelitian menunjukkan dukungan sumber daya anggaran dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum maksimal, hal ini dikarenakan masih ada kekurangan anggaran dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebesar RP. 207.550.000,-.

Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka yang meliputi seluruh kegiatan untuk jangka waktu (periode) tertentu. Dalam anggaran, satuan kegiatan dan satuan uang menempati posisi penting dalam arti segala kegiatan akan dikuantifikasikan dalam satuan uang, sehingga dapat diukur pencapaian efisiensi dan efektivitas dari kegiatan yang dilakukan. Penyusunan anggaran berhasil apabila ditunjang oleh kebijaksanaan-kebijaksanaan yang terarah dan dibantu oleh perencanaan-perencanaan yang matang. Sehingga dalam pelaksanaannya, berpegangan pada semua rencana yang telah disusun sebelumnya.

Temuan penelitian menunjukkan dukungan sumber daya fasilitas pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum baik, hal ini dikarenakan masih ada kekurangan fasilitas sound system, LCD Proyektor, Wireless, dan Layar LCD.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang suatu proses. Dalam mengelola sarana dan prasarana dilakukan dengan beberapa kegiatan, yaitu pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, inventarisasi dan laporan sarana dan prasarana. Sarana semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses proses pendidikan dan pelatihan. Sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan, misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Adapun secara etimologis prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Misalnya: lokasi atau tempat, bangunan, lapangan olahraga, uang dan sebagainya. Jadi prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan (Bahrin, 2007).

Dengan demikian dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa administrasi sarana dan prasarana pendidikan adalah semua komponen yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang jalannya proses proses pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan dalam proses pendidikan dan pelatihan itu sendiri.

Dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan

Diklatpim Tk. IV dijelaskan Prasarana Penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV menggunakan prasarana yang telah ditentukan dan responsive gender. Prasarana yang diperlukan untuk menyelenggarakan Diklatpim Tingkat IV meliputi: 1. Aula; 2. Ruang kelas; 3. Ruang diskusi/seminar; 4. Ruang sekretariat; 5. Ruang kebugaran; 6. Ruang komputer; 7. Asrama; 8. Wisma/asrama tenaga kediklatan; 9. Perpustakaan; 10. Ruang Makan; 11. Fasilitas olahraga; 12. Fasilitas hiburan; 13. Unit kesehatan/Poliklinik; dan 14. Tempat ibadah. Agar proses aktualisasi pengetahuan dapat berlangsung dengan mudah pada saat pembelajaran, maka layout atau tata letak ruangan kelas berbentuk islands atau kelompok-kelompok yang terdiri atas 5 (lima) orang, dengan flip chart stand pada masing-masing kelompok. Sedangkan untuk sarana Penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV menggunakan sarana: 1. Meja dan kursi belajar; 2. Papan tulis; 3. Flip chart 4. Sound system; 5. TV dan video; 6. Kaset, compact disc; 7. Perekam; 8. Komputer/Laptop; 9. LCD Projector, 10. Jaringan Wireless fidelity (Wi-fi); 11. BuKu referensi; 12. Modul/bahan ajar; dan 13. Teknologi multimedia.

PENUTUP

Dukungan sumber daya aparatur dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum mendukung dikarenakan masih ada widyaiswara dan pejabat struktural yang belum berpendidikan Strata II dan belum mengikuti *Manajemen Of Training* (MOT).

Dukungan sumber daya anggaran dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum maksimal, hal ini dikarenakan masih ada kekurangan anggaran dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebesar Rp. 207.550.000, dimana seharusnya anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp. 1.016.750.000, namun yang diterima hanya sebesar Rp. 809.200.000,-.

Dukungan sumber daya fasilitas pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV belum memadai, hal ini dikarenakan masih ada kekurangan fasilitas *sound system*, LCD Proyektor, Wireless, dan Layar LCD yang belum sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklatpim Tk. IV Prasarana dan Prasarana yang dibutuhkan.

REFERENSI

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bengkulu, 2016. Buku Panduan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan XXXVI Badan Diklat Provinsi Bengkulu.

Bahrin, M. 2007. Manajemen Kepegawaian Negara. Pusat Pendidikan dan pelatihan Pegawai. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.

Bambang, W. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.

Gomes, F. C. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.

Handoko, T, Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE. Yogyakarta

Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Heidjrachman dan Husnan, S. 2004. Manajemen Personalia. Edisi 4. Cetakan Kesembilan. BPFE.Yogyakarta.

Irianto. 2001. Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan. Cendikia, Surabaya.

Maman, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Mangkunegara, A. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, D, dan Jackson, R. 2006. Human Resources Management, Prenhalindo. Jakarta.

Mazmanian, Daniel H., dan Paul A. Sabatier, 1983, Implementation and Public. Policy, Harper Collins. New York.

Miles and Huberman. 1984. Qualitative Data Analysis: A. Sourcebook of New Methods. Sage Publication, Inc. London.

Moeloeng, L.J. 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif, Remadja Rosdakarya, Bandung.

Mondy, R.W. 2000. Human Resources Management. Prentice- Hill. USA.

Mulyanto, 2008. Peran Persepsi Pegawai tentang Program Diklat dan Kenaikan Pangkat Pegawai terhadap Persepsi Pimpinan tentang Pengembangan Karier Bawahan, Tesis Program Pascasarjana. Surakarta.

- Mulyasa. 2005. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran. Kreatif dan Menyenangkan. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Nasir. 2003. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nasution. 2007. Metode Research: Penelitian Ilmiah. Bumi Aksara. Jakarta
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 13 tahun 2013
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 5 tahun 2013
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 20 tahun 2015
- Ripley, Ronald B and Grace Franklin. 1986. Policy Implementation Bureaucracy. Elsevier Science Publishers. New York.
- Rivai, Veithzal . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riwukaho, S. 2007. Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins, S. 2006. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Indeks. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. Manajemen Ilmu Pemerintahan. LAN. Jakarta
- Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Shertzer dan Stone. 2005. Management. Prentice-Hall International Inc. London.
- Silalahi, Rumondang. 2000. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sunarno, 2007. Statistika untuk penelitian. Alfabeta. Bandung
- Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triton. 2005. Manajemen Strategis. ANDI. Yogyakarta.
- Utomo dan Sugiarto. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Ardana. Horngren. Yogyakarta.
- Van Meter dan Van Horn. 2008. The Policy. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Yuwono. 2001. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Rajawali Press. Jakarta