

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN
DALAM NEGERI**

Lukman Hakim

**Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : lukmanhakim1688@gmail.com

PENDAHULUAN

Secara garis besar unsur-unsur organisasi terdiri dari adanya orang, kerjasama, tujuan bersama, peralatan, lingkungan. Khususnya manusia atau *Man*, dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan pada instansi pemerintah sering disebut dengan istilah pegawai. Pegawai terdiri dari semua anggota atau unsur organisasi yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan sebagai pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing, serta para pekerja. Seluruh unsur itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) dari organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat

penting di dalam keberlangsungan organisasi. Kualitas sumber daya manusia ini dapat dilihat dari kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki. Sehubungan dengan hal itu, pemerintah diharapkan memiliki konsep yang tepat untuk melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusianya. Konsep yang tepat untuk diterapkan pada hal ini adalah konsep efektivitas. Secara umum efektivitas menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Baik itu dari segi kuantitas, kualitas, ataupun waktu.

Sesuai dengan hal-hal yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir berdasarkan Pasal 31 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang

berbunyi, bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Dari penjelasan tersebut, jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kapasitas aparatur negara.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan kepada pegawai dalam upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Begitu pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, sehingga instansi pemerintah memiliki lembaga pendidikan dan pelatihan tersendiri dalam pengelolaannya agar terselenggara secara terarah, terpadu, terkoordinasi, dan berkesinambungan.

Pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan ini, manajemennya dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan.

Dengan semakin kompleksnya tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan, dibutuhkan suatu strategi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien, dimana hal-hal yang dapat mempengaruhinya bisa datang dari sumber daya pendidikan dan pelatihan ataupun lingkungan psikologis yang mendukungnya. Artinya bahwa sumber daya manusia penyelenggara pendidikan dan pelatihan tersebut haruslah seseorang yang memiliki kompetensi yang baik. Karena sesungguhnya pendidikan dan pelatihan yang baik adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara efektif, terencana, dan terprogram sesuai dengan kemampuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini dan melihat kebutuhan Pegawai terhadap pendidikan dan pelatihan, Penulis merasa tertarik untuk membahas dan mengkaji berbagai masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul *“Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri”*.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok yang akan dibahas

dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri?

Agar lebih memfokuskan penelitian, Penulis hanya akan membahas mengenai salah satu jenis pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri, yaitu Pendidikan dan Pelatihan Pelaporan Keuangan Berbasis Akrua! Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Sasaran Pendidikan dan Pelatihan adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Apabila ditinjau dari hasil yang ingin dicapai pada proses pendidikan dan pelatihan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah peserta, pengajar, kurikulum, dan sarana dan prasarana.

1. Peserta

Peserta pendidikan dan pelatihan teknis adalah Pegawai Negeri Sipil yang membutuhkan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan jabatannya. Adapun Peserta yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pelaporan Keuangan Berbasis Akrua! di lingkungan Kementerian Dalam Negeri adalah berjumlah 46 (empat puluh enam) peserta dengan latar belakang pendidikan ataupun unit kerja yang ditempatinya sesuai dengan lingkup pelaporan keuangan.

Adapun persyaratan umum untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki potensi untuk dikembangkan.
2. Memiliki motivasi tinggi untuk pengembangan diri.
3. Mampu menjaga reputasi dan kredibilitas sebagai Pegawai Negeri Sipil.
4. Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi.
5. Berprestasi baik dalam melaksanakan tugas.
6. Sehat jasmani dan rohani.

Peserta pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam

terselenggaranya suatu pendidikan dan pelatihan. Peserta Pendidikan dan Pelatihan Pelaporan Keuangan Berbasis AkruaI termotivasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ini karena akan meningkatkan kompetensinya dan keterampilannya dalam bidang administrasi keuangan khususnya pelaporan keuangan berbasis akruaI. Dimana akan terjadi perubahan sistem pelaporan keuangan di setiap instansi pemerintah yang semula berbasis kas menjadi berbasis akruaI. Dan itu harus mulai diaplikasikan selambatlambatnya pada tahun anggaran 2015. Sampai saat ini baru Pemerintah Kota Semarang yang sudah mengaplikasikannya.

Secara umum peserta pendidikan dan pelatihan dapat mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan baik, karena mereka termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu peserta dapat memiliki dedikasi terhadap jabatannya masing-masing karena akan lebih memahami peran mereka di dalam unit kerja atau organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa beberapa persyaratan umum yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 101 Tahun 2000 menjadi alat ukur penting peserta dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti motivasi, dedikasi, dan potensi, serta sehat jasmani dan rohani.

2. Tenaga pengajar atau Widyaiswara

Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh Pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan atau melatih Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah.

Aspek yang menjadi penilaian widyaiswara adalah:

- a. Penguasaan Materi dan pemanfaatan berbagai referensi dalam penyajian.
- b. Kesesuaian pokok bahasan yang disajikan dengan silabi.
- c. Kesesuaian jawaban penyaji terhadap pertanyaan peserta.
- d. Kesempatan tanya jawab.
- e. Ketepatan waktu.
- f. Sistematika penyajian.
- g. Daya simpati, gaya, dan sikap terhadap peserta.
- h. Kemampuan daya tarik dan motivasi dalam proses penyajian.

Aspek penilaian terhadap widyaiswara dilakukan oleh Peserta Pendidikan dan Pelatihan. Secara kompetensi, Widyaiswara yang

memfasilitasi kegiatan ini sudah cukup baik sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

Adapun hal-hal yang menjadi penilaian terhadap tenaga pengajar atau widyaiswara adalah:

- a. Penguasaan materi dan pemanfaatan berbagai referensi dalam penyajian.
- b. Kesesuaian pokok bahasan yang disajikan dengan silabi.
- c. Kesesuaian jawaban penyaji terhadap pertanyaan peserta.
- d. Kesempatan tanya jawab.
- e. Ketepatan waktu.
- f. Sistematika penyajian.
- g. Daya simpati, gaya, dan sikap terhadap peserta.
- h. Kemampuan menciptakan daya tarik dan motivasi dalam proses penyajian.
- i. Penguasaan bahasa.
- j. Kesesuaian materi dengan tujuan pendidikan dan pelatihan.

Widyaiswara juga merupakan faktor keberhasilan pendidikan dan pelatihan, karena perannya memberikan materi kepada seluruh peserta pendidikan dan pelatihan. Pada proses pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan, Widyaiswara dapat menyampaikan materinya dengan baik. Namun dalam memberikan materinya, ada keluhan dari peserta karena pemberi materi hanya menggunakan metode pemaparan saja, tanpa disertai dengan praktik. Dengan demikian peserta tidak dapat mengaplikasikannya langsung pada saat proses pendidikan dan pelatihan berlangsung. Hal ini akan menjadi kendala peserta dalam memahami materi pendidikan dan pelatihan.

3. Kurikulum

Dalam menunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang baik, telah disediakan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang relevan. Penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan mengacu pada standar kompetensi jabatan. Agar kurikulum pendidikan dan pelatihan tersaji dengan baik, penyusunan dan pengembangannya dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara pendidikan dan pelatihan, peserta, dan alumni pendidikan dan pelatihan, serta unsur ahli lain. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Pim ditetapkan oleh instansi Pembina. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Adapun Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Teknis ditetapkan oleh Instansi teknis yang bersangkutan.

Secara umum kurikulum atau materi yang diberikan kepada peserta sudah baik. Peserta sudah diberikan modul lengkap. Isi materi pun sudah sesuai bagi kebutuhan peserta.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan dan pelatihan mencakup perabotan dan peralatan yang diperlukan sebagai kelengkapan setiap gedung atau ruangan dalam menjalankan fungsinya untuk meningkatkan kualitas dan relevansi hasil produk dan layanan dan dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu:

- a. Sarana pembelajaran meliputi: proses pembelajaran sebagai kelengkapan di ruang kelas antara lain papan tulis, *LCD Projector*, *microphone*, alat peraga, peralatan laboratorium komputer dan bahasa.
- b. Sarana sumber belajar terdiri dari buku teks, jurnal, majalah, lembar informasi, internet dan *CD-ROM*.

Prasarana Badan Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

- a. Prasarana bangunan mencakup lahan dan bangunan gedung yang meliputi ruang belajar, ruang kantor, ruang tenaga pengajar atau widyaiswara, ruang laboratorium, ruang perpustakaan, fasilitas kesehatan seperti poliklinik, prasarana olahraga serta asrama bagi peserta Pendidikan dan Pelatihan.
- b. Prasarana Umum meliputi air, sanitasi, drainase, listrik, jaringan telekomunikasi, parkir dan taman.

Adapun fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh penyelenggara adalah sebagai berikut:

- a. Asrama gedung C dilengkapi air panas kapasitas 128 orang, dan asrama gedung D dilengkapi pesawat TV kapasitas 90 orang. Jumlah total sebanyak 109 kamar dengan kapasitas 218 tempat tidur.
- b. Ruang Kelas yang dilengkapi dengan *LCD Projector*, papan tulis dan pengeras suara sebanyak 10 ruang kelas @ 30 - 40 orang, dan 1 ruang kelas berkapasitas 60 orang.
- c. *LCD* sebanyak 6 buah.
- d. Layar (*screen*) sebanyak 7 buah.

- e. Ruang Perpustakaan.
- f. Laboratorium Komputer berkapasitas 26 CPU.
- g. Laboratorium Bahasa yang dapat menampung 20 orang.
- h. Masjid berkapasitas \pm 400 jamaah.
- i. *Free hotspot area.*

Secara umum sarana dan prasarana yang disediakan oleh penyelenggara sudah cukup baik dalam menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan. Namun dengan semakin banyaknya penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri, kiranya pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan dapat ditingkatkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri, khususnya Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pelaporan Keuangan Berbasis AkruaI Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam

Negeri dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, dapat Penulis simpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan belum efektif disebabkan oleh faktor tenaga pengajar, khususnya terkait dengan metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan yang tidak disertai dengan praktik pada saat proses pendidikan dan pelatihan berlangsung. Adapun faktor peserta, kurikulum pendidikan dan pelatihan, dan sarana dan prasarana sudah cukup efektif.

A. Saran

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan pengamatan pada pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pelaporan Keuangan Berbasis AkruaI Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, Penulis memberikan saran untuk metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan. Tenaga pengajar atau widyaiswara hendaknya menggunakan metode penyampaian materi yang lebih baik lagi. Yaitu kombinasi antara pemaparan materi yang disertai dengan praktik langsung pada saat proses pendidikan dan pelatihan berlangsung agar pendidikan dan pelatihan berjalan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Handoko, T. Hani. 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moleong, Lexi J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi*. Jakarta: Arcan
- Sastro, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Subagyo, P. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudarwan, Damin. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2007 Tentang Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.