

EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN LATIHAN DASAR (LATSAR) MELALUI *COACHING* FASILITATOR PADA BPSDMD PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

P. Pieter Djoka

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

Djokapp24@gmail.com

Abstract

The year 2014 becomes a very important moment for the local government because it was published Law Number 23 Year 2014 on Regional Government. In the same year, the Government and House of Representatives (DPR) issued Law Number 5 Year 2014 on State Civil Apparatus or abbreviated ASN. In Law no. 5/2014 mentioned that ASN consists of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreement (PPPK). In this article, the discussion is only emphasized on the management of civil servants, especially Learning Preparatory Training through Coaching Facilitator. The method of writing using qualitative methods, with data collection in the form of interviews and literature study. Based on the analysis and discussion that has been done, there are some recommendations that need to enforce the implementation of curriculum / training materials in accordance with the provisions of legislation, need to conditioning and increase the motivation of pre-service training participants to support the training objectives, need to increase the ability Widyaaiswara as educators, teachers, and trainers of pre-service training, need selection and application of learning methods of pre-service training in accordance with the training materials given to the pre-service training participants, and the fulfillment of infrastructure and training facilities in order to support the successful implementation of pre-service training.

Keywords: *Effectiveness, Preparatory Training, Coaching Facilitator, East Nusa Tenggara.*

Abstrak

Tahun 2014 menjadi momen yang sangat penting bagi pemerintah daerah karena diterbitkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pada tahun yang sama, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengeluarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN. Dalam UU No. 5/2014 menyebutkan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam artikel ini, diskusi hanya ditekankan pada manajemen PNS, khususnya Pelatihan Persiapan Pembelajaran melalui *Coaching Facilitator*. Metode penulisan menggunakan metode kualitatif, dengan pengumpulan data berupa wawancara dan studi kepustakaan. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa rekomendasi yang perlu untuk menegakkan pelaksanaan kurikulum / materi pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu pengkondisian dan meningkatkan motivasi peserta pelatihan pra-jabatan untuk mendukung tujuan pelatihan, perlu meningkatkan kemampuan Widyaaiswara sebagai pendidik, guru, dan pelatih pelatihan pra-jabatan, membutuhkan seleksi dan penerapan metode pembelajaran pelatihan pra-layanan sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan pra-jabatan, dan pemenuhan infrastruktur dan fasilitas pelatihan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan pra-layanan.

Kata Kunci: *Efektivitas, Pelatihan Persiapan, Fasilitator Coaching, Provinsi NTT.*

1. PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan bahwa (1) Calon PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun (2) Masa percobaan merupakan masa prajabatan, (3) Masa prajabatan dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan, (4) Proses pendidikan dan pelatihan dilakukan secara terintegrasi untuk *membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang*, (5) Pendidikan dan pelatihan hanya dapat diikuti 1 (satu) kali, (6) Pembinaan pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh Kepala LAN, dan (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan sebagaimana diatur dengan Peraturan Kepala LAN (Pasal 34 PP No. 11 Tahun 2017). Selanjutnya, terkait prajabatan juga telah diatur bahwa Calon PNS dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dan belum mengikuti pelatihan prajabatan sampai dengan Peraturan Pemerintah ini ditetapkan, wajib mengikuti pelatihan prajabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan (Pasal 351 PP No. 11 Tahun 2017).

Kutipan pasal dan ayat tentang Diklat Prajabatan sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah mengenai manajemen PNS ini ternyata agak berbeda rumusan dengan peraturan pemerintah sebelumnya, yakni PP 101/2000 tentang Diklat PNS. Bedanya adalah terutama terlihat pada tujuan Diklat Prajabatan yang lebih simpel namun menggambarkan semangat integrasi antara kemampuan moral dengan kemampuan bidang (intelegensia). Hal ini menarik ketika dihadapkan pada kenyataan betapa banyak aparatur sipil negara yang memiliki intelektual bagus akan tetapi cacat secara moralitas. Dampak dari kondisi ini adalah maraknya korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Praktik penyelenggaraan Diklat Prajabatan dengan pola pembelajaran klasikal yang didominasi dengan metode ceramah, menunjukkan bahwa tidak mudah untuk membentuk nilai-nilai dasar profesi PNS, terutama proses internalisasi pada diri masing-masing peserta. Berdasarkan pertimbangan akan hal tersebut maka dilakukan inovasi dalam penyelenggaraan Diklat Prajabatan yang memungkinkan peserta untuk mampu menginternalisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dengan cara mengalami sendiri dalam penerapan dan aktualisasi pada tempat tugas/tempat magang, sehingga peserta merasakan manfaatnya secara langsung. Dengan demikian nilai-nilai dasar profesi PNS tersebut terpatri kuat dalam dirinya sebagai pengelola sumber daya pembangunan.

1.1 Konsep Diklat

Pendidikan dan pelatihan dibutuhkan ketika terjadi *gap* antara kemampuan pegawai dengan tuntutan jabatan, maka pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, pendidikan dan pelatihan tidak hanya diperlukan bagi pegawai baru tapi juga pegawai yang lama, guna meningkatkan potensinya sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam proses penyelenggaraan diklat, ada beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian agar penyelenggaraan program tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Atmodiwirio (2002: 227) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi: perencanaan diklat, peserta dan tim seleksi diklat, kurikulum dan metode diklat, pengelolaan unit program diklat, sarana dan prasarana diklat, pembiayaan, dan penyelenggaraan.

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya *Manajemen Kinerja Sektor Publik* mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut "Efektivitas merupakan hubungan antara

output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”(Mahmudi, 2005:92).

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kualitatif. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan peserta Diklat Prajabatan Angkatan XII Tahun 2018 di BPSDM Provinsi NTT. Studi pustaka dilakukan terhadap bahan-bahan sekunder yang dinilai relevan dengan tulisan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tantangan Efektivitas Pembelajaran Diklat Prajabatan melalui *Coaching* Fasilitator

Pertama-tama, untuk dapat mencermati tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran diklat prajabatan adalah ada tidaknya motivasi. Dalam sebuah pembelajaran (*learning*) peranan motivasi ini sangatlah penting. Dari wawancara yang penulis dapatkan, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran diklat prajabatan antara lain: peserta terlambat masuk kelas, peserta tidak memperhatikan penjelasan widyaiswara dengan seksama, widyaiswara pengganti, widyaiswara kurang optimal menjelaskan materi diklat, dan sebagainya.

Secara ringkas, tantangan mewujudkan pembelajaran diklat prajabatan yang efektif terbagi ke dalam dua kelompok yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal.

a. Tantangan Internal

Tantangan internal disini merupakan tantangan dari dalam diri peserta diklat itu sendiri. Banyak hal yang dapat dijelaskan terkait tantangan dari dalam diri peserta Diklat Prajabatan Golongan III, di antaranya peserta memiliki tingkat pendidikan yang sama atau bahkan lebih

tinggi dari widyaiswaranya, peserta memiliki masa kerja yang cukup panjang sebelum diterima sebagai ASN, peserta memiliki kebiasaan buruk “suka meremehkan” orang lain.

b. Tantangan Eksternal

Adapun tantangan eksternal adalah seluruh tantangan yang berasal dari luar diri peserta diklat, di antaranya: kualitas materi diklat, kualitas widyaiswara (fasilitator), ketepatan metode, dan keterpenuhan sarana dan prasarana diklat. Kedua tantangan tersebut apabila dapat ditangani dengan baik, maka akan tercapai tujuan pembelajaran diklat prajabatan. Tercapainya tujuan itulah yang disebut efektif. Uraian berikut akan mendeskripsikan efektivitas pembelajaran Diklat Prajabatan di BPSDM Provinsi NTT.

Efektivitas pelaksanaan Diklat Prajabatan baik Diklat Prajab Golongan III maupun Diklat Prajab Golongan I dan II adalah secara sederhana dapat diidentifikasi pada pencapaian tujuan pelaksanaan Diklat itu sendiri. Dalam Peraturan Nomor 38 dan 39 Tahun 2014 disebutkan bahwa tujuan pelaksanaan Diklat Prajabatan adalah membentuk PNS yang profesional yaitu PNS yang karakternya dibentuk oleh nilai-nilai dasar profesi PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara/ASN atau PNS yang profesional tersebut harus memiliki kemampuan mengaktualisasikan 5 (lima) nilai dasar yaitu: 1) kemampuan mewujudkan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas jabatannya; 2) kemampuan mengedepankan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya; 3) kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya; 4) kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya; dan 5) kemampuan untuk tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya.

Untuk mencapai tujuan dan kompetensi yang diharapkan dalam mewujudkan profesionalisme ASN, maka komponen-komponen yang terdapat dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan tersebut harus dipenuhi

dengan memadai. Komponen-komponen tersebut meliputi: kurikulum/materi, widyaiswara, peserta, metode, dan sarana prasarana.

Tabel 1. Realisasi Jumlah Materi Diklat Prajabatan

No.	Materi	Jumlah JP	Deskripsi Singkat
1.	Diklat Prajabatan Golongan III		
	1. Akuntabilitas ASN	18 JP	Pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas pada peserta Diklat melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan nilai-nilai dasar akuntabilitas, konflik kepentingan dalam masyarakat, netralitas PNS, keadilan dalam pelayanan publik, sikap serta perilaku konsisten, beserta analisis dampaknya.
	2. Nasionalisme	18 JP	Mata diklat ini memfasilitasi pembentukan nilai Pancasila dalam menumbuhkan nasionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa, beserta analisis dampaknya. Mata Diklat disajikan melalui pembelajaran berbasis pengalaman langsung (<i>experiential learning</i>), dengan penekanan pada proses internalisasi dasar tersebut, melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, menonton film pendek, studi lapangan dan demonstrasi. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya mengaktualisasikan Pancasila sebagai nilai-nilai dasar nasionalisme dalam pelaksanaan tugas jabatannya
	3. Etika Publik	18 JP	Mata diklat ini memfasilitasi pembentukan nilai-nilai dasar etika publik pada peserta Diklat melalui pembelajaran kode etik dan perilaku pejabat publik, bentuk-bentuk kode etik, penerapan kode etik PNS, beserta analisis dampaknya. Mata Diklat disajikan melalui pembelajaran berbasis pengalaman langsung (<i>experiential learning</i>), dengan penekanan pada proses internalisasi nilai-nilai
	4. Komitmen Mutu	18 JP	Mata diklat ini memfasilitasi pembentukan nilai dasar inovatif dan komitmen mutu pada peserta Diklat, melalui pembelajaran tentang efektivitas, efisiensi, inovasi dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, konsekuensi dari perubahan, beserta analisis dampaknya. Mata Diklat disajikan melalui pembelajaran berbasis pengalaman langsung (<i>experiential learning</i>), dengan penekanan pada proses internalisasi nilai dasar tersebut, melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, menonton film pendek, studi lapangan dan demonstrasi. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya mengaktualisasikan nilai-nilai dasar inovatif dan komitmen mutu dalam pelaksanaan tugas jabatannya

No.	Materi	Jumlah JP	Deskripsi Singkat
	5. Anti Korupsi	27 JP	Mata diklat ini memfasilitasi pembentukan nilai-nilai dasar anti korupsi pada peserta Diklat melalui pembelajaran penyadaran anti korupsi, menjauhi perilaku korupsi, membangun sistem integritas, proses internalisasi nilai-nilai dasar anti korupsi beserta analisis dampaknya. Mata Diklat disajikan berbasis pengalaman langsung (<i>experiential learning</i>), dengan penekanan pada proses internalisasi nilai-nilai dasar tersebut, melalui kombinasi metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, menonton film pendek, studi lapangan dan demonstrasi. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya mengaktualisasikan nilai-nilai
	6. Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN di tempat tugas/magang	150 JP	Mata diklat ini membekali peserta dengan kemampuan mengaktualisasi nilai-nilai dasar profesi PNS. Mata Diklat disajikan dengan metode penulisan kertas kerja, pembelajaran berbasis pengalaman langsung (<i>experiential learning</i>), dan presentasi yang bersifat mandiri. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS di tempat tugas/tempat magang masing-masing.
	Aktualisasi nilai-nilai dasar Profesi ASN di tempat tugas/magang	13 hari	
	7. Pembimbingan aktualisasi	-	Mata diklat ini membekali peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS melalui pembelajaran kembali kompetensi yang masih dibutuhkan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar. Mata Diklat disajikan dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi berbasis elektronik. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya melaksanakan tahap aktualisasi tersebut di tempat tugas/tempat magang.
	8. Ceramah umum/muatan teknis substansi lembaga	5 JP	Mata diklat ini membekali peserta dengan kemampuan untuk membentuk motivasi dan persepsi diri yang sehat sebagai PNS Profesional Pelayan Publik dalam menerapkan nilai-nilai dasar profesi PNS. Mata Diklat disajikan melalui metode ceramah interaktif. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya menjelaskan visi, misi, tugas pokok, fungsi, dan kebijakan instansinya dalam pelaksanaan tugas jabatannya
2.	Diklat Prajabatan Golongan I dan II		
	1. Akuntabilitas ASN	9 JP	Idem
	2. Nasionalisme	9 JP	Idem
	3. Etika Publik	9 JP	Idem
	4. Komitmen Mutu	9 JP	Idem
	5. Anti Korupsi	18 JP	Idem
	6. Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN di tempat tugas/magang	150 JP	Idem

No.	Materi	Jumlah JP	Deskripsi Singkat
	Aktualisasi nilai-nilai dasar	14 hari	Idem
7.	Pembimbingan aktualisasi	-	
8.	Ceramah umum/muatan teknis substansi lembaga	5 JP	Idem

Sumber: Perkalat No. 38 dan 39 Tahun 2014

Mata Diklat pada tahap Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS adalah: 1) Akuntabilitas PNS, 2) Nasionalisme, 3) Etika Publik, 4) Komitmen Mutu, dan 5) Anti Korupsi. Sedangkan mata diklat pada tahap Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS adalah: 1) Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS; Widyaiswara, 2) Rencana kerja Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS, 3) Pembimbingan Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS di tempat tugas/tempat magang, dan 4) Evaluasi Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS, serta Ceramah Umum/ Muatan Teknis Substansi Lembaga.

Terkait jumlah jam pelajaran (JP), bahwa jumlah JP mata diklat pada tahap internalisasi untuk Diklat Prajabatan Golongan III dua kali lipat (18 JP) dibandingkan Diklat Prajabatan Golongan I dan II (9 JP). Pengetahuan yang diperoleh peserta diklat pun relatif sama antara peserta Diklat Prajabatan Golongan III dan Golongan I dan II, yang membedakan hanyalah aspek kedalamannya. Untuk tahap aktualisasi, jumlah JP Diklat Prajabatan Golongan III dengan Diklat Prajabatan Golongan I dan II hampir sama.

Selanjutnya, terkait hasil belajar peserta Diklat Prajabatan Golongan III dan Golongan I dan II dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Belajar

No.	Mata Diklat	Kompetensi Yang Diperoleh
1.	Akuntabilitas PNS	Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
2.	Nasionalisme	Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan Pancasila sebagai nilai-nilai dasar nasionalisme dalam pelaksanaan tugas jabatannya
3.	Etika Publik	Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya
4.	Komitmen Mutu	Peserta diharapkan mampu memahami tindakan yang menghargai efektivitas, efisiensi, mengandung inovasi, dan kinerja yang berorientasi mutu, dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public
5.	Anti Korupsi	Peserta diharapkan mampu membentuk sikap dan perilaku yang amanah, jujur, dan mampu mencegah terjadinya korupsi di lingkungannya
6	Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN di tempat tugas/magang: Klasikal	Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS di tempat tugas/tempat magang masing-masing (klasikal dan nonklasikal)
7.	Pembimbingan aktualisasi	Peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS di tempat tugas/tempat magang.

No.	Mata Diklat	Kompetensi Yang Diperoleh
8.	Ceramah umum/muatan teknis substansi lembaga	Peserta diharapkan mampu menjelaskan visi, misi, tugas pokok, fungsi, dan kebijakan instansinya, serta menjelaskan pentingnya menjaga kesehatan diri dalam pelaksanaan tugas jabatannya

Sumber: Perkal No. 38 dan 39 Tahun 2014.

Peserta Diklat Prajabatan memperoleh pengetahuan melalui internalisasi dan aktualisasi. Jadi tahap pertama adalah internalisasi, lalu tahap berikutnya adalah aktualisasi dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Oleh karena itu, rumusan hasil belajar diklat prajabatan dinyatakan dalam bentuk *outcome*, sedangkan outputnya adalah meningkatnya pengetahuan.

Peserta Diklat Prajabatan baik Golongan III dan I & II adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang memenuhi persyaratan tertentu. Terdapat empat persyaratan peserta Diklat Prajabatan meliputi 1) Telah ditetapkan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya, 2) Surat Keterangan sehat dari Dokter Pemerintah, 3) Surat pernyataan untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dalam penyelenggaraan Diklat Prajabatan dengan menggunakan Formulir 2, dan 4) Surat Penugasan dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya.

Terkait tenaga kediklatan, Tenaga Pengajar dan Pembimbing (fasilitator) dan penguji pun dituntut memiliki kecakapan dalam membekali peserta dengan kompetensi yang diperlukan selama melaksanakan tahap pembelajaran aktualisasi. Untuk Penguji adalah tenaga pengajar yang memiliki kompetensi untuk memberikan penilaian terhadap hasil pembelajaran aktualisasi nilai-nilai dasar profesi PNS di tempat kerja/magang.

Bagi Pengelola dan Penyelenggara Lembaga Diklat Pemerintah Pengelola dan penyelenggara Diklat Prajabatan CPNS Golongan III dan Golongan I & II memiliki kemampuan dalam mengelola Diklat yang dibuktikan dengan: 1) sertifikat Diklat *Management of Training* bagi pengelola Diklat, dan 2) sertifikat *Training Officer Course* bagi penyelenggara Diklat.

Terkait pemenuhan prasarana dan sarana Diklat, berdasarkan hasil penelitian, kondisi prasarana BPSDM Provinsi NTT adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kondisi Prasarana BPSDM Provinsi NTT

No.	Nama Prasarana	Kondisi (Kualitas)
1.	Aula	Tersedia, cukup memadai
2.	Ruang kelas	Tersedia, memadai
3.	Ruang diskusi	Tersedia, memadai
4.	Ruang seminar	Tersedia, cukup memadai
5.	Ruang kantor	Tidak tersedia
6.	Ruang kebugaran atau olah raga	Tidak tersedia
7.	Ruang komputer	Tidak tersedia
8.	Ruang laboratorium	Tidak tersedia
9.	Asrama bagi peserta	Tersedia, kurang memadai
10.	Wisma tenaga kediklatan	Tidak tersedia
11.	Perpustakaan	Tidak tersedia
12.	Ruang makan	Tersedia, memadai
13.	Fasilitas rekreasi	Tidak tersedia
14.	Unit kesehatan	Tersedia, kurang memadai
15.	Tempat ibadah	Tersedia, cukup memadai

Dari 15 prasarana yang dibutuhkan dalam diklat, sebanyak 8 prasarana telah tersedia yaitu aula, ruang kelas, ruang diskusi, ruang seminar, asrama bagi peserta, ruang makan, unit kesehatan, dan tempat ibadah. Sementara 7 prasarana tidak tersedia secara memadai yaitu: ruang kantor, ruang kebugaran atau olahraga, ruang komputer, ruang laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas rekreasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal krusial sebagai berikut:

1. Tantangan pembelajaran diklat prajabatan Golongan III dan Golongan I & II di BPSDM Provinsi NTT pada dasarnya berasal dari dua arah, pertama tantangan internal yaitu dari manusia/peserta diklat itu sendiri dan kedua tantangan eksternal yaitu tantangan yang berasal dari selain manusia/peserta diklat. Tantangan eksternal dalam pembelajaran diklat berasal dari kurikulum/materi, widyaiswara/pembimbing, metode, dan prasarana & sarananya.
2. Efektivitas pembelajaran diklat prajabatan berkaitan dengan pencapaian tujuan diklat prajabatan itu sendiri. Berdasarkan penelitian, pembelajaran diklat prajabatan di BPSDM dapat dikatakan belum efektif. Hal ini terlihat dari beberapa prasyarat yang mempengaruhinya, antara lain:

a. Kurikulum/materi

Kurikulum/materi diklat yang diberikan kepada peserta diklat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Perkal No. 38 Tahun 2014 dan Perkal No. 39 Tahun 2014. Dalam pelaksanaan penyampaian materi diklat prajabatan di BPSDM Provinsi NTT memang harus diakui bahwa tidak seluruh materi tersebut tersampaikan dengan baik. Tentu hal ini banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang turut berpengaruh, salah satunya kondisi peserta diklat itu sendiri.

b. Peserta

Jumlah peserta diklat prajabatan telah ditentukan sebanyak 40 orang per kelas. Apabila peserta melebihi 40 orang maka pelaksanaan diklat prajabatan akan dilakukan dalam kelas paralel. Hal yang terpenting dari peserta diklat adalah motivasi mereka dalam mengikuti diklat prajabatan. Beberapa di antara peserta diklat kurang memiliki motivasi dalam mengikuti diklat dan terkesan hanya 'menggugurkan kewajiban'. Hal ini terbukti pada kenyataan bahwa mereka tidak mengerjakan tugas aktualisasi (tugas mandiri) sampai waktu pengumpulan, dengan alasan ada kegiatan di gereja.

c. Widyaiswara/pembimbing

Prasyarat lain yang dapat mewujudkan diklat yang efektif adalah widyaiswara/pembimbing. Posisi mereka sangat menentukan, apakah peserta diklat akan memperoleh penjelasan yang komprehensif dari widyaiswara ataukah tidak. Dalam hal ini, penugasan seorang tenaga pengajar yang sesuai dengan bidang keahliannya akan sangat mendukung terciptanya efektivitas pembelajaran diklat prajabatan.

d. Metode

Lalu terkait metode pembelajaran, di dalam peraturan perundangan telah dijelaskan sejumlah metode yang digunakan pada setiap tahap pembelajaran. Pada tahap internalisasi, metode yang dapat digunakan meliputi tugas baca, presentasi, simulasi/bermain peran, nonton bareng film pendek, bedah kasus/diskusi, dan bermain data. Sedangkan pada tahap aktualisasi digunakan metode pembelajaran tugas baca dan presentasi. Ternyata, tidak semua metode pembelajaran tersebut diterapkan oleh tenaga pengajar pada saat menyampaikan materi diklat. Metode simulasi/bermain peran dan nonton bareng film pendek merupakan dua metode yang tidak dipraktikkan dalam pembelajaran diklat.

e. **Pasarana & sarana.**

Dari hasil penelitian dapat diperoleh informasi tidak seluruh prasarana dan sarana diklat terpenuhi secara memadai. Dari 15 prasarana yang dibutuhkan dalam diklat, sebanyak 8 prasarana telah tersedia yaitu aula, ruang kelas, ruang diskusi, ruang seminar, asrama bagi peserta, ruang makan, unit kesehatan, dan tempat ibadah. Sementara 7 prasarana tidak tersedia secara memadai yaitu: ruang kantor, ruang kebugaran atau olahraga, ruang komputer, ruang laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas rekreasi. Selanjutnya, dalam hal keterpenuhan sarana diklat, dari 15 sarana yang dibutuhkan sebanyak 13 sarana telah tersedia (walaupun ada yang masih kurang/tidak memadai) yakni papan tulis, *standing flipchart*, *marker*, *overhead projector*, *sound system*, TV video, *computer/laptop*, *LCD projector*, jaringan wifi, buku referensi, modul/bahan ajar, bank kasus, dan teknologi multimedia.

4.1 Rekomendasi

Dari uraian kesimpulan penelitian sebagaimana tersebut di atas, maka peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

4.2 Perlu penegakan pelaksanaan kurikulum/materi diklat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Caranya: seluruh materi diklat disampaikan dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi pembina diklat, yakni LAN. Karena jika tidak disampaikan sesuai standar, dikhawatirkan akan merugikan peserta diklat karena tidak mendapatkan yang semestinya di dapatkan.

4.3 Perlu pengkondisian dan peningkatan motivasi peserta diklat prajabatan untuk mendukung tujuan diklat.

Caranya: sebelum diklat dimulai perlu dilakukan kuis kecil kepada seluruh peserta, menanyakan maksud dan tujuan kehadiran mereka di ruangan ini.

4.4 Perlu peningkatan kemampuan Widyaiswara sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih peserta diklat prajabatan.

Caranya: dengan melihat kualifikasi bidang yang bersangkutan, pengalaman mengajar diklat prajabatan, dan mengintensifkan *coaching* fasilitator. Hal ini penting untuk menjamin kualitas pelaksanaan Diklat, khususnya Diklat Prajabatan.

4.5 Perlu pemilihan dan penerapan metode pembelajaran diklat prajabatan sesuai dengan materi diklat yang diberikan kepada peserta diklat prajabatan.

Caranya: Terkait dengan metode pembelajaran, hendaknya seluruh metode yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat digunakan dengan konsekwen. Dalam proses ini, Widyaiswara harus kreatif dalam menggunakan metode-metode tersebut. Sebagai contoh, metode bermain peran, maka Widyaiswara harus dapat membuat scenario pendek untuk bermain peran, apa sebagai siapa dan mengatakan apa. Metode ini sangat baik untuk melakukan internalisasi mata diklat/materi diklat yang diajarkan oleh Widyaiswara.

4.6 Perlu pemenuhan prasarana dan sarana diklat guna menunjang keberhasilan tujuan pelaksanaan diklat prajabatan.

Caranya: Dengan melengkapi seluruh prasarana dan sarana kediklatan, karena selain terkait dengan akreditasi lembaga diklat, keterpenuhan prasarana dan sarana kediklatan juga akan menunjang efektivitas pembelajaran diklat, dalam hal ini diklat prajabatan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Irawan, Prasetya. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti dan S. Hidayat 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. ALFABETA.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: CV. Graha Ilmu.
- Pemerintah Indonesia. 2014. *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. 2014. *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 39 Tahun 2014 tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II*. Jakarta: Sekretariat Negara.