



Ulasan / Review

Peningkatan Profesionalisme Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Guna Menghasilkan Output yang Kompeten dan Profesional

Agung Basuki

Widyaiswara Madya pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Banten, Jln. Raya Lintas Timur Km. 4 Karang Tanjung, Pandeglang, Provinsi Banten.

(Diterima 20 Maret 2014; Disetujui 30 Maret 2014; Diterbitkan 31 Maret 2014)

Abstrak : Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur antara lain bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur. Aparatur pemerintah yang telah mengikuti berbagai diklat, baik diklat kepemimpinan, diklat manajemen, diklat teknis maupun diklat fungsional diharapkan menjadi aparatur yang lebih kompeten dan lebih profesional. Dukungan sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan profesional pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja birokrasi yang tinggi sehingga dapat mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Good Governance). Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur tersebut akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia pengelola pendidikan dan pelatihan yang kompeten dan profesional pula. Ketersediaan sarana prasarana antara lain gedung dan fasilitas yang lengkap, biaya yang besar, kurikulum yang baik tidaklah cukup bahkan akan menjadi mubazir jika tidak dikelola oleh sumber daya pengelola pendidikan dan pelatihan yang kompeten dan profesional. Permasalahannya adalah bagaimana mewujudkan sumber daya manusia aparatur pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang profesional. Sampai saat ini masih dirasakan belum terpenuhinya kompetensi jabatan bagi pejabat pada lembaga pelaksana pendidikan dan pelatihan. Beberapa solusi yang dapat ditempuh antara lain pengangkatan pejabat yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya; pejabat pengelola pendidikan dan pelatihan sebaiknya yang memiliki perjalanan karir atau merupakan kader pada instansi lembaga kediklatan, pengelola pendidikan dan pelatihan senantiasa melakukan koordinasi, komunikasi dan kerjasama dengan pejabat-pejabat yang telah berpengalaman dalam bidang kediklatan, mengikuti berbagai jenis pendidikan dan pelatihan terutama pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan untuk menunjang jabatan, dan merekomendasikan kepada pejabat yang berwenang agar tidak melakukan mutasi pejabat dalam jangka waktu tertentu.

Keywords: Profesionalisme, pengelolaan lembaga diklat

Corresponding author: Agung Basuki, E-mail: agungbasuki63@gmail.com, HP: +6281319292979

Pendahuluan

Era globalisasi menuntut kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersikap dan bertindak secara profesional. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, professional berarti bersangkutan

dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Sedangkan Lisa Anggraeny, berpendapat bahwa profesional merupakan suatu tuntutan bagi seseorang yang sedang mengemban amanahnya agar mendapatkan proses dan hasil kerja yang optimal. Aparatur pemerintah juga merupakan pejabat professional, oleh karena itu mereka dituntut untuk selalu bersikap dan bertindak secara professional yang berarti harus senantiasa mengasah kepandaiannya secara terus menerus, agar dapat menyelenggarakan proses pendidikan dan pelatihan secara optimal yang pada gilirannya dapat menghasilkan output/lulusan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang profesional dan berkualitas dalam aspek kepemimpinan, manajemen, teknis maupun bidang fungsional diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan yang handal, berdaya saing dan dapat dipercaya dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Lembaga pendidikan dan pelatihan yang handal, berdaya saing dan dapat dipercaya hanya dapat diwujudkan oleh para pengelola pendidikan dan pelatihan yang professional. Selain itu yang tidak kalah penting adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan haruslah sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu sebelum menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan haruslah didahului dengan kegiatan analisis kebutuhan diklat (AKD).

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 Tahun 2007, pasal 9 : dijelaskan bahwa tenaga kediklatan terdiri atas Pengelola pendidikan dan pelatihan, petugas pelaksana pendidikan dan pelatihan, Pemberi Materi pendidikan dan pelatihan dan Tenaga Evaluasi pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pasal 10 : (1) Pengelola pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pasal 9 (2) harus telah memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan bagi pengelola pendidikan dan pelatihan (*Management Of Training/MOT*), (2). Petugas Pelaksana pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pasal 9 ayat (2) telah memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan bagi Petugas Pelaksana pendidikan dan pelatihan (*Training Officer Course/TOC*), (4) Tenaga Pengajar/ Widyaaiswara telah mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi Pengajar (*Training of Trainer/TOT*) atau pendidikan lain yang sejenis, memiliki kompetensi untuk menguasai materi pembelajaran dan menguasai metodologi pembelajaran.

Dari penjelasan di atas, hal yang paling berhubungan dengan profesionalisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah para pengelola pendidikan dan pelatihan, di mana pengelola pendidikan dan pelatihan adalah pejabat yang bertugas pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang secara fungsional mengelola secara langsung program pendidikan dan pelatihan.

Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi dalam mewujudkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien adalah pengangkatan Pejabat yang tidak memperhatikan persyaratan teknis seperti yang diamanatkan dalam peraturan di atas.

Dampak

Dampak yang muncul dari permasalahan di atas, antara lain : pencapaian sasaran organisasi tidak efektif, terjadi pemborosan uang negara karena membayar tunjangan jabatan yang ternyata tidak

menjamin bahwa tupoksi akan dilaksanakan dengan baik dan juga pemborosan karena pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tidak mencapai sasaran yang diinginkan.

Solusi

Dari permasalahan dan dampak yang muncul, maka ada beberapa alternatif solusi yang bisa dilaksanakan, antara lain :

- a. Para pejabat yang diangkat yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dan atau bukan pejabat karier harus mempelajari memahami tugas pokok, fungsi tanggungjawab dan kewenangan jabatannya dengan sebaik-baiknya;
- b. Melakukan Koordinasi, konsultasi dan komunikasi serta melakukan kerja sama dengan seluruh Bidang dan Sekretariat yang ada di lembaga pendidikan dan pelatihan, terutama dengan staf/pejabat karir yang sudah memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;
- c. Mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang terkait dengan persyaratan untuk menduduki jabatan tersebut, dalam hal ini mengikuti pendidikan dan pelatihan penyelenggara pendidikan dan pelatihan (*Management Of Training/MOT*) dan pendidikan dan pelatihan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).
- d. Merekomendasikan kepada pejabat yang berwenang dalam mutasi pegawai agar tidak memutasikan pegawai yang telah dididik dan memiliki kompetensi sebagai pengelola pendidikan dan pelatihan dalam jangka waktu tertentu.

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari pembahasan tentang peningkatan profesionalisme pengelola pendidikan dan pelatihan ini adalah:

1. Tujuan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusia aparatur;
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai tujuannya jika dikelola oleh pejabat profesional;
3. Pengelola pendidikan dan pelatihan menjadi profesional jika pejabat yang diangkat menjadi pengelola pendidikan dan pelatihan berlatar belakang pendidikan dalam bidang kediklatan;

Peningkatan profesionalitas pengelola pendidikan dan pelatihan akan terwujud jika mampu menempuh beberapa langkah sebagai berikut: melakukan koordinasi, konsultasi dan komunikasi serta melakukan kerja sama dengan seluruh Bidang dan Sekretariat yang ada di lembaga pendidikan dan pelatihan; Mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang terkait dengan persyaratan untuk menduduki jabatan tersebut, dalam hal ini mengikuti pendidikan dan pelatihan penyelenggara pendidikan dan pelatihan (*Management Of Training/MOT*) dan pendidikan dan pelatihan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).

Daftar Pustaka

1. <http://rizqtea.blogspot.com/2012/07/pengertian-profesionalisme-dan-html>, diakses tgl 20 februari 2013 jam 20.00 wib
2. Moleong, Lexy J, *metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2002
3. Menteri Dalam Negeri 2007, Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 tahun 2007, *Pedoman penyelenggaraan Diklat di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, *Pendidikan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*