

**KUALITAS KINERJA WIDY AISWARA
DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Nurbayani¹

Widyaiswara Ahli Muda BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Email; nurbayaniarman2012@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the quality of the performance of the Widyaiswara in an effort to improve the potential of Civil Servants in West Sulawesi Province. This study uses a qualitative descriptive method that collects data through observation and interviews, with analysis using the theory of human resources, specifically the concept of evaluating the quality of work from Panggabean. The results of the study indicate that the quality of work of the Lecturers at the National Council for Training and Education of the Province of West Sulawesi must be improved in their abilities and positions. These are because the lecturers at the National Board of Education and Training of West Sulawesi are now only involved in training and education structurally. Only a few training and education techniques from the Widyaiswara can be involved. Activities to develop their potential can be obtained with colloquia and workshops; call of paper; multiplying working hours, and others that increase their ability and credit amount to meet standards for promotional positions.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kualitas kinerja Widyaiswara dalam upaya meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara, dengan analisis menggunakan teori sumber daya manusia, khususnya konsep evaluasi kualitas pekerjaan dari Panggabean. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan Widyaiswara untuk Pelatihan dan Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat harus ditingkatkan dalam kemampuan dan posisi mereka. Karena Widyaiswara di Dewan Nasional Pendidikan dan Pelatihan Sulawesi Barat kini hanya terlibat dalam pelatihan dan pendidikan secara struktural. Kegiatan untuk mengembangkan potensi mereka dapat diperoleh dengan kolokium dan lokakarya; *call for paper*; *multiplying working hours*, dan lain-lain yang meningkatkan kemampuan dan jumlah kredit mereka untuk memenuhi standar promosi.

Kata Kunci: *Evaluasi Kualitas Pekerjaan, Widyaiswara, Permenpan.*

PENDAHULUAN

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, Widyaiswara merupakan 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 dan bertugas sebagai fasilitator, narasumber, moderator, konselor dan penegak disiplin. Pemberian wewenang ini bertujuan untuk peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang menerima pendidikan dan pelatihan pada lembaga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) pemerintah.

Dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan BPSDM, tidak sekedar hanya pengembangan struktural untuk mendapatkan jabatan struktural saja tetapi lebih mengutamakan peningkatan keahlian dan kecakapan. Sebab, jika hal tersebut yang dipahami, sangat memberikan kesan bahwa kegiatan BPSDM hanya sebuah formalitas yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam memperoleh jabatan struktural.

Selain hal tersebut fenomena yang terjadi juga dikatakan bahwa jabatan fungsional Widyaiswara dikatakan sebagai profesi pelarian dari Pegawai Negeri Sipil yang masa jabatannya akan selesai atau yang akan pensiun.

Dari informasi yang berhasil diperoleh di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, pengembangan kualitas Widyaiswara yang dilakukan di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat saat ini mengikuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional Widyaiswara dan angka kreditnya.

Melihat fenomena yang terjadi di dalam kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur atau pelatihan dan pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut, serta dari informasi yang didapat saat melakukan observasi, sangat tepat untuk melakukan penelitian tentang evaluasi kualitas kinerja Widyaiswara dalam upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud mengeksplorasi atau menjelaskan sebuah fenomena yang terjadi dalam keadaan sosial. Dalam hal ini penulis menggunakan penelitian deskriptif karena penulis bertujuan untuk mengungkapkan semua fakta-fakta yang terjadi secara lisan ataupun tulisan kepada masyarakat serta hasil pengamatan dan penelitian akan dikaitkan dengan teori-teori yang ada.

Sumber Data

Untuk mengadakan suatu penelitian agar hasil penelitian tersebut dapat dikatakan memiliki nilai ilmiah, maka penelitian tersebut harus melalui prosedur penelitian yang sudah ditentukan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer. Penulis harus dapat memperoleh langsung sumber data yang asli, dan tidak melakukan perantara dalam mengumpulkan sumber-sumber data tersebut. Sumber-sumber data tersebut akan diperoleh penulis melalui Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Barat, Widyaiswara yang bertugas di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat serta Pegawai Negeri Sipil yang sedang mendapatkan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.

Selain data primer penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis melalui perantara atau dari hasil data yang telah diperoleh oleh orang lain. Data sekunder akan diperoleh dari bukti-bukti catatan dan dokumen-dokumen resmi dari instansi pemerintahan terkait. Penelitian ini juga menggunakan data-data yang telah diperoleh melalui media internet yang bertujuan untuk melengkapi data-data yang sudah ada sebagai tambahannya.

Teknik Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan oleh penulis melalui penelitian dilapangan akan dirangkum, diolah, dan dianalisa melalui pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu dengan menggambarkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan obyek penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Prosedur analisa data akan dilaksanakan melalui beberapa tahap, tahap tersebut adalah:

1. *Reduksi data*, merupakan tahapan pertama yang akan dilakukan yaitu dengan data yang telah berhasil dikumpulkan oleh penulis akan kemudian dicari tema dan polanya, kemudian akan ditonjolkan hal-hal yang penting dan selanjutnya akan disusun secara sistematis.
2. *Display atau penyajian data*, Penulis akan membuat diskripsi dari hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga gambaran secara keseluruhan dapat terlihat.
3. *Mengambil kesimpulan dan verifikasi*, merupakan upaya untuk mencari arti, makna, penjelasan yang dilakukan terhadap data yang telah dianalisis dengan mencari hal-hal penting. Kesimpulan ini disusun dalam bentuk pernyataan singkat dan mudah dipahami dengan mengacu pada tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Profil BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan Peraturan Gubernur tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat memiliki tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung tugas kepala daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pendidikan dan Pelatihan aparatur. BPSDM Provinsi Sulawesi Barat beralamat di H. ABD. Malik Pattana Endeng, Mamuju, Sulawesi barat.

Menurut tingkat pendidikan, Pegawai Negeri Sipil lulusan S3 sebanyak 1 orang, S2 sebanyak 13 orang, lulusan S1 sebanyak 22 orang, D3 sebanyak 3 orang, SLTA sebanyak 5 orang dan lulusan SLTP sebanyak 2 orang. PNS Menurut Golongan sebagai berikut Gol.IV/b sebanyak 4 orang, Gol.IV/a sebanyak 4 orang, Gol.III/d sebanyak 5 orang, Gol.III/c sebanyak 3 orang, Gol.III/b sebanyak 12 orang, Gol. III/a sebanyak 8 orang, Gol.II/d sebanyak 3 Orang, Gol.II/b sebanyak 4 orang. Gol.II/a sebanyak 1 orang dan Gol.I/c sebanyak 2 orang. PNS Menurut Eselon: sebagai berikut Eselon II sebanyak 1 orang, Eselon III sebanyak 4 orang dan Eselon IV sebanyak 7 orang, Total jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural 12.

Visi dan Misi BPSDM mengacu pada Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi barat. Adapun misi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat salah satunya yang terkait dengan BPSDM adalah yaitu: “membangun tata kelola pemerintah yang baik, melalui upaya pengembangan dan penataan sumber daya aparatur pemerintah dan yang dapat dievaluasi secara berkala terhadap tingkat profesionalisme aparat sesuai tupoksi jabatan, dengan senantiasa mengembangkan dan menyempurnakan penatalaksanaan baik sistem, prosedur maupun tata kerja, pengembangan sarana dan prasarana kerja, serta senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga mampu menerjemahkan dan mewujudkan kebijakan pembangunan daerah secara akurat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.” Strategi yang diambil dalam bidang Pemerintahan yaitu: meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kelompok Jabatan Fungsional Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat

Kelompok jabatan Widyaiswara atau yang biasa disebut dengan WI di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat saat ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari satu orang Widyaiswara Utama, dua orang Widyaiswara Madya dan tiga orang Widyaiswara Muda. Untuk memperoleh kenaikan jabatan, jabatan fungsional

Widyaiswara diwajibkan untuk terus menambah jumlah angka kreditnya sesuai dengan apa yang telah diatur dalam PERMENPAN No. 14 tahun 2009.

Widyaiswara yang terdapat di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat ini biasanya lebih memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap BPSDM Struktural seperti BPSDM Kepemimpinan dan BPSDM Prajabatan. Demikian pula untuk BPSDM Fungsional dan Teknis, beberapa widyaiswara memiliki kompetensi untuk menjadi tenaga pengajar di bidangnya.

Analisis

Melakukan evaluasi kualitas kinerja dalam Menurut Panggabean (2002) bertujuan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Dalam prosesnya diperlukan berbagai kegiatan yang berkaitan yaitu identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu kegiatan identifikasi, observasi dan pengukuran kegiatan evaluasi dilakukan dengan mencari unsur-unsur yang berkaitan dengan pasal 6 dan 8 pada PERMENPAN No. 14 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional Widyaiswara dan angka kreditnya.

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahapan awal yang harus dilakukan dalam hal menentukan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan identifikasi diawali dengan melakukan analisis terhadap kewajiban dari Widyaiswara. Dalam pasal 6 dan 8 unsur-unsur kegiatan Widyaiswara yang dinilai. Pertama dalam pasal 6 tersebut menjelaskan tentang unsur dan sub unsur kegiatan Widyaiswara yang dinilai seperti unsur pendidikan, unsur pengembangan pelaksanaan BPSDM, unsur pengembangan profesi, usur penunjang.

Kemudian dalam pasal 8 lebih menjelaskan kewajiban kegiatan dari Widyaiswara yang dibedakan atas jenjang jabatan Widyaiswara. Dari hasil identifikasi diatas dapat diambil beberapa unsur yang akan dinilai terkait kualitas kinerja dari Widyaiswara dalam upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Adapun unsur-unsur yang dinilai tersebut adalah kompetensi, kedisiplinan, Pendidikan formal dan non-formal, kecakapan, integritas, kepemimpinan, dan pengalaman mengajar

2. Observasi

Tahapan kedua merupakan tahapan observasi dimana setelah melakukan identifikasi terhadap unsur-unsur yang telah ditentukan, peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kualitas dari kinerja Widyaiswara dalam upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Tersebut. Pengamatan ini terlebih dahulu dilakukan dengan mengamati hasil rekapitulasi evaluasi tenaga

pengajar yang dinilai oleh para peserta BPSDM setelah akhir kegiatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dalam BPSDM Pim tingkat IV Tahun 2017 tersebut total rata-rata rekapitulasi evaluasi tenaga pengajar adalah 70,80, serta pada BPSDM Pim Tingkat IV tahun 2018 memperoleh rata-rata evaluasi tenaga pengajar dengan nilai 80,24. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga pengajar mengalami peningkatan kinerja yang cukup baik setiap tahunnya. Namun kegiatan evaluasi dengan rekapitulasi tenaga pengajar ini dirasakan oleh Widyaiswara dalam prakteknya masih dianggap kurang optimal karena penilaiannya masih substantif dan tidak sepenuhnya mewakili bagaimana kinerja dari Widyaiswara itu sendiri.

Observasi yang selanjutnya adalah dengan melakukan pengamatan terhadap jumlah angka kredit yang dimiliki Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah angka kredit yang dimiliki dapat dijadikan tolak ukur kualitas kinerja dari Widyaiswara. Adapun jumlah angka kredit yang dimiliki oleh Widyaiswara yang bertugas di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat adalah Widyaiswara Utama. Widyaiswara harus berperan lebih aktif lagi dalam upaya peningkatan jumlah angka kredit yang dapat menentukan jenjang jabatan demi peningkatan kualitas dari kinerja Widyaiswara itu sendiri.

3. Pengukuran

Tahapan ketiga adalah penilaian prestasi, menurut Panngabea (2002) adalah pengukuran yang meliputi kompetensi, kedisiplinan, pendidikan formal dan non-formal, kecakapan, integritas, kepemimpinan, pengalaman mengajar. Setelah dilakukannya identifikasi untuk menentukan unsur-unsur penilaian sesuai dengan PERMENPAN No. 14 tahun 2009 serta observasi terhadap kualitas kinerja Widyaiswara secara cermat kini saatnya melakukan pengukuran dengan unsur-unsur yang telah ditentukan. Pengukuran dengan unsur-unsur tersebut sudah dijelaskan dalam hasil wawancara dengan beberapa Widyaiswara dan beberapa peserta BPSDM yang pernah menjalani kegiatan BPSDM di Provinsi Sulawesi Barat.

3.1. Kompetensi

Pengukuran kompetensi Widyaiswara diukur melalui kemampuan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan Widyaiswara. Hal tersebut dapat dilihat melalui kegiatan-kegiatan yang diikuti dari Widyaiswara dalam meningkatkan kompetensi yang diikuti, semakin Widyaiswara itu aktif dalam setiap kegiatan semakin baik pula kompetensi yang dimiliki.

Setiap tahunnya Widyaiswara jarang mengikuti kegiatan seminar-seminar, oleh sebab itu keaktifan yang dimiliki Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat masih dinilai kurang. Widyaiswara harus lebih aktif lagi dalam mencari informasi terkait seminar-seminar dan pelatihan diluar lingkungan BPSDM yang dapat berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki. Kemudian terkait dengan pembuatan karya tulis Widyaiswara harus aktif dalam penulisan karya tulis tidak hanya dimuat di dalam jurnal Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang terbit disetiap tahunnya, tetapi dimuat di beberapa surat kabar yang ada di Daerah Sulawesi Barat. Terkait tentang kompetensi, Widyaiswara juga perlu lebih mengembangkan kompetensinya di bidang BPSDM Teknis dan Fungsional. Hal tersebut dikarenakan saat ini Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat lebih terlibat penuh dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.2. Kedisiplinan

Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai mematuhi dan melaksanakan segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan berperilaku sopan. Kedisiplinan sangat terkait dengan kehadiran Widyaiswara dalam melaksanakan tatap muka didepan kelas. Dalam hasil wawancara dikatakan Widyaiswara harus tetap hadir setiap jam kerja dan tidak hanya hadir saat jam tugas mengajar saja. Kemudian terkait dengan disiplin waktu dan kesopanan dalam berpakaian dikatakan oleh peserta diklat BPSDM bahwa para Widyaiswara di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Barat harus membanahi diri dalam masalah terkait hal tersebut.

3.3. Pendidikan Formal dan Non-Formal

Seluruh Widyaiswara yang terdapat di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat ini hampir seluruhnya memiliki pendidikan terakhir strata 2 yang berkaitan dengan spesialisasinya masing- masing dalam memberikan materi diklat di depan kelas. Dan ada Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang sementara mempersiapkan diri untuk penyelesaian Pendidikan strata 3, hal tersebut akan lebih baik dalam menjalankan kegiatan kediklatan.

Sedangkan untuk pendidikan non-formal yang dimaksud disini adalah pendidikan yang telah ditempuh oleh Widyaiswara dalam upaya meningkatkan kualitas dari kinerja Widyaiswara itu sendiri. Sebelum seorang Widyaiswara berhak melakukan tugas dan kewajibanya seluruh Widyaiswara harus menjalani pendidikan yang wajib diikuti. Seluruh Widyaiswara telah mengikuti diklat yang wajib dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dan menambah angka kredit dari Widyaiswara itu sendiri. Adapun diklat tersebut adalah diklat calon Widyaiswara, diklat kewidyaiswaraan dan berbagai jenis diklat TOT, diklat TOF dan diklat Pengembangan lainnya.

3.4. Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan dari Widyaiswara dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik dan melatih peserta diklat. Kecakapan dapat dilihat juga dari bagaimanakah cara mengajar dan pembawaan dari setiap Widyaiswara di depan kelas. Dari hasil wawancara menyebutkan bahwa setiap membawakan materi di depan kelas setiap Widyaiswara wajib menggunakan alat bantu atau fasilitas seperti laptop dan LCD serta harus memberikan materi dari materi diklat yang diajarkan apabila ada peserta yang memintanya.

Dalam penggunaan bahasa pengantar dan penyusunan modul diketahui bahwa Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat lebih menggunakan bahasa Indonesia namun tak jarang menggunakan Bahasa Inggris dalam kegiatan kediklatan.

3.5. Integritas

Integritas merupakan sikap yang penting dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam penelitian ini setiap Widyaiswara wajib tunduk dan mentaati segala peraturan yang berlaku, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Widyaiswara yang bertugas di lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Barat berpedoman dengan PERMENPAN No.14 Tahun 2009 dan belum menggunakan PERMENPAN No.22 tahun 2014 yang dirasakan masih belum sempurna. Widyaiswara juga wajib melaksanakan setiap unsur-unsur yang dinilai angka kreditnya yang terdapat di pasal 6 dan 8 PERMENPAN No. 14 tahun 2009. Unsur-unsur tersebut wajib dilaksanakan tidak hanya untuk memenuhi angka kredit demi kenaikan jabatan saja, tetapi unsur tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar dalam peningkatan kualitas dari Widyaiswara itu sendiri.

3.6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap mempengaruhi atau memberi contoh kepada orang lain dalam kegiatan kediklatan Widyaiswara wajib memberi contoh yang baik kepada para peserta diklat. Dalam kaitannya dengan Diklat Teknis dan Diklat Fungsional, Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat masih belum mampu memberikan contoh yang baik terhadap hal tersebut. Hal ini dikarenakan Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat masih kurang memiliki kompetensi dalam hal tersebut, oleh sebab itu dalam diklat teknis dan Fungsional masih dibantu oleh para pengajar lain yang memiliki kemampuan dibidangnya.

Kepemimpinan juga dinilai dari kerjasama antar Widyaiswara, ketegasan yang dimiliki oleh setiap Widyaiswara dan kemampuan Widyaiswara dalam memberikan motivasi kepada peserta diklat. Dalam hal kerjasama Widyaiswara dinilai mampu bekerjasama dalam melakukan tugasnya.

Kemudian dalam hal ketegasan, Widyaiswara di BPSDM Povinsi Sulawesi Barat cukup dalam melaksanakan tugasnya namun dalam memberikan sanksi kepada peserta yang melanggar hal tersebut bukanlah kewenangan dari Widyaiswara melainkan kewenangan dari panitia penyelenggara. Kemudian yang terakhir dalam hal memberikan motivasi terhadap peserta diklat hal tersebut dirasakan normal-normal saja bagi para peserta diklat.

3.7. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar dari seorang Widyaiswara tentu akan sangat membawa pengaruh yang besar bagi cara menyampaikan materi dari Widyaiswara tersebut. Widyaiswara yang bertugas di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat rata-rata memiliki pengalaman mengajar sebagai Widyaiswara kurang lebih 10 tahun. Hal tersebut tentu memberikan dampak positif bagi pengembangan strategi-strategi Widyaiswara dalam memberikan materi kediklatan.

3.8. Pengembangan

Tahap terakhir merupakan tahap pengembangan yang dimana pada tahap ini peneliti akan memberikan sebuah masukan terhadap hal-hal yang masih dirasa kurang optimal. Dari hasil yang diperoleh dilapangan perlu adanya pengembangan lagi terhadap kegiatan evaluasi Widyaiswara yang telah dilakukan. Hal tersebut dirasakan karena evaluasi yang dilakukan dengan dibagikannya kuisioner kepada para peserta masih kurang optimal bagi para Widyaiswara itu sendiri. Perlu dilakukan sebuah pengembangan terhadap metode penelitian dan variable penilaian tersebut.

Masih kurangnya jumlah Widyaiswara yang memiliki jenjang jabatan Widyaiswara Utama juga merupakan salah satu hal yang perlu dikembangkan lagi bagi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. Hal tersebut sangat perlu dilakukan mengingat kegiatan kediklatan di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat.

Oleh karena itu Widyaiswara perlu lebih aktif lagi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menambah angka kredit sebagai syarat utama untuk meningkatkan jenjang jabatan. Kegiatan-kegiatan yang perlu ditingkatkan oleh seluruh Widyaiswara adalah dengan berperan lebih aktif lagi dalam partisipasinya mengikuti kegiatan-kegiatan seperti seminar dan pelatihan. Kegiatan tersebut selain dapat menambah angka kredit juga dapat meningkatkan kompetensi dari Widyaiswara itu sendiri. Selain kegiatan diatas Widyaiswara juga harus berperan aktif dalam hal pembuatan karya tulis.

Saat ini Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat belum sepenuhnya terlibat dalam Diklat Struktural saja. Hal tersebut juga harus dikembangkan dengan meningkatkan kompetensi dan pengalaman-pengalaman dilapangan terhadap Diklat Teknis dan Fungsional. Karena dengan

kemampuan Widyaiswara yang mampu menguasai semua jenis Diklat tersebut tentu hal tersebut dapat menjadi tolak ukur bahwa kualitas kinerja Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat sangat baik.

Terkait dengan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh mayoritas Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat yang memiliki pendidikan terakhir Strata 2 perlu dikembangkan lagi agar Widyaiswar di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat memiliki pendidikan terakhir Strata 3. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari para peserta Diklat saat ini memiliki pendidikan terakhir Strata 2 juga, oleh karena itu sebagai seorang Widyaiswara yang memiliki kewajiban untuk mendidik, mengajar dan melatih para Pegawai Negeri Sipil harus memiliki keilmuan dan kemampuan yang lebih. Tentunya hal tersebut juga harus dibarengi dengan dukungan dan perhatian yang lebih dari pemerintah juga.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh penjelasan tentang Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa;

1. Kualitas kerja Widyaiswara di BPSDM Provinsi Sulawesi Barat masih perlu ditingkatkan dalam hal kompetensi, dan jenjang jabatan dari Widyaiswara itu sendiri. Serta perlu lebih ditingkatkan lagi terkait dengan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh Widyaiswara dan kompetensi Widyaiswara dalam diklat Teknis dan Fungsional. Kegiatan Diklat sudah sangat baik dan menunjukkan peningkatan di setiap tahunnya, namun menurut Widyaiswara sendiri hal tersebut masih perlu dikembangkan karena penilaiannya masih terlalu subjektif dan tidak ada kelanjutannya yang jelas. Jumlah angka kredit yang dikumpulkan oleh setiap Widyaiswara sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dengan keaktifan dari setiap Widyaiswara agar dapat menambah angka kredit dan menambah jumlah Widyaiswara Utama dan Madya.
2. Hambatan dan tantangan yang dialami adalah *pertama*, terkadang peserta masih belum siap mengikuti kegiatan kediklatan yang dikarenakan peserta tersebut masih merasa sebagai seorang pejabat. Oleh sebab itu kegiatan kediklatan pun akan dianggap hanya sebagai kegiatan yang bersifat formalitas. *Kedua*, jumlah Widyaiswara masih kurang memadai, dan Widyaiswara masih terlibat di Diklat Struktural saja. *Ketiga*, dalam pengembangan kompetensi dan kesejahteraan dari Widyaiswara masih kurang perhatian dari pemerintah.

SARAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini adapun beberapa saran yang diajukan oleh peneliti adalah;

1. Pengembangan kualitas kinerja Widyaiswara dalam peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil perlu difokuskan pada kompetensi dari Widyaiswara sendiri. Widyaiswara harus berperan lebih aktif lagi dalam upaya peningkatan kompetensi itu baik dengan lebih aktif lagi mengikuti seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan, memperdalam pengalaman dan keilmuan di bidang Diklat Teknis dan Fungsional serta meningkatkan pendidikan ke Strata 3. Hal tersebut sangat penting untuk dilaksanakan terkait dengan penambahan angka kredit dan upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
2. Para peserta Diklat hendaknya lebih bersikap *professional* dalam menjalankan kegiatan kediklatan serta sistem *reward* dan *punishment* dalam kegiatan kediklatan harus lebih dipertegas agar para peserta Diklat lebih siap dalam menjalankan tugasnya nanti. Kemudian para Widyaiswara harus memperdalam keilmuannya di bidang Diklat Teknis dan Fungsional dengan cara melakukan pembelajaran praktek lebih dalam agar mampu memberikan contoh dan pengetahuan yang baik kepada para peserta Diklat. Selanjutnya adalah kepada pemerintah hendaknya Widyaiswara harus lebih diperhatikan lagi terhadap pengembangan kompetensi dan kesejahteraan, mengingat peran Widyaiswara sebagai ujung tombak pada kegiatan kediklatan dalam upayanya meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Daryanto dan Bintoro, dkk. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto, HM. *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Husnan H.S. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Irianto, Jausuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia
- Moleong, Lexy.J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- P. Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parsons, Wayne. 2005. *Public Policy: Pengantar Teori & Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana

Wahab, Solichin Abdul. 2008. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara

Dokumen / Perundang-Undangan / Jurnal :

- Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaia
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (PERKALAN) Nomor 1 tahun 2006 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Anonim. 2013. *Jurnal Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah* (Online) Tersedia: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=72952&val=4925>