

EFEKTIVITAS DIKLAT DTSS PBJ DALAM MENUNJANG KINERJA

Erike Mutiara Fatihah, Moh. Ishom, Lasi Purwito

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UM

Jl. Semarang no. 5 Malang

Email: erikemutiara24@gmail.com

Abstract: *This study Aimed to analyze the effectiveness of education and training to support performance based on perspective and optimism participants of training in terms of realization; benefits and outcomes; conformity; support and motivation were Obtained; readiness, morale and motivation; and how important this education and training to be Carried out. The research design used quantitative descriptive with the 30 respondents of participants of training. Data collection method used was a questionnaire. The results Showed that: according to the respondent's perspective, DTSS PBJ education and training is very effective in supporting performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas diklat dalam menunjang kinerja berdasarkan perspektif dan optimisme peserta diklat ditinjau dari pelaksanaan; manfaat maupun hasil; kesesuaian; dukungan dan motivasi yang diperoleh; kesiapan, semangat dan motivasi; serta seberapa penting diklat tersebut untuk dilaksanakan. Rancangan penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan sasaran 30 responden peserta diklat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : menurut perspektif responden diklat DTSS PBJ sangat efektif dalam menunjang kinerja.

Kata kunci: efektivitas diklat, menunjang kinerja.

Pada dunia pendidikan di Indonesia masyarakat telah mengenal tiga jalur pendidikan yakni jalur pendidikan formal yang terdiri dari pendidikan dasar (SD, SMP, SMA dan sederajat). Sedangkan pendidikan non-formal masyarakat lebih mengenal dengan istilah kursus, les atau lembaga bimbingan belajar dan lain sebagainya. Sementara pendidikan informal masyarakat awam pada umumnya kurang mengenal jalur pendidikan ini sebab pendidikan informal merupakan pendidikan yang hanya berbasis pendidikan yang diperoleh dari lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat. Hal tersebut diperkuat dengan adanya UU No. 20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1 (2012: 9) yang menyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Dunia pendidikan nonformal memiliki sistem pendidikan yang biasa disebut dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Sistem kediklatan berfungsi sebagai wahana formal yang sekaligus berperan sebagai instrumen yang menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam upaya mencapai masyarakat yang maju, tangguh, dan mandiri, yang berdasarkan nilai-nilai dalam Pancasila serta norma-norma yang berlaku dalam masyarakat (Hamalik, 2001: 23). Dengan kata lain, diklat merupakan salah satu komponen pendukung pendidikan yang bermanfaat untuk meningkatkan dan memberdayakan sumber daya manusia untuk menjadi lebih unggul.

Pegawai dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki makna orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sebutan pegawai dalam dunia

organisasi sendiri lebih dikenal dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Guna meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi perlu adanya upaya pengembangan SDM. Hasibuan (2014: 69) mengatakan “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Diklat merupakan salah satu upaya yang paling tepat untuk meningkatkan kualitas SDM. Pada suatu organisasi maupun perusahaan seringkali karyawan baru belum memiliki kemampuan seperti yang diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya diklat untuk memecahkan masalah tersebut. Akan tetapi, diklat tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan baru saja. Karyawan lama juga dapat meng-*upgrade* kemampuannya dengan mengikuti kegiatan diklat.

Perusahaan atau organisasi pada umumnya memberikan program-program diklat kepada karyawan terpilih dengan tujuan untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi mereka. Penyelenggaraan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang mengelolanya. Maka dari itu, sumber daya yang berkualitas juga akan menentukan kualitas suatu organisasi yang dijalankannya. Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling vital. Sebab, tanpa adanya sumber daya manusia maka modal atau biaya yang telah dikeluarkan akan menjadi sia-sia sebab tidak adanya penggerak. Oleh sebab itu, dewasa ini kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas semakin tinggi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muljanto, 2015).

Pelaksanaan pendidikan dan latihan dapat dijumpai pada lembaga-lembaga pemerintahan seperti Balai Diklat, Balai Latihan Kerja, UPT (Unit Pelayanan

Teknis), dan masih banyak lembaga pemerintahan lainnya yang menghususkan diri untuk bergerak dibidang pendidikan dan pelatihan. Sedangkan dari sektor swasta pendidikan dan latihan lebih dikenal dan dapat diperoleh dari lembaga kursus, bimbingan belajar/intensif, dan lain sebagainya yang dikelola oleh pihak swasta. Salah satu lembaga pemerintah yang dipercaya untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan ialah Balai Diklat Keuangan Malang. Balai Diklat Keuangan (BDK) merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Balai Diklat Keuangan Malang (2016) Adapun fungsi-fungsi Balai Diklat Keuangan Malang dalam melaksanakan tugas diantaranya menyusun program pendidikan, pelatihan, dan penataran keuangan Negara; melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penataran keuangan Negara; mengembangkan SDM; mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan penataran keuangan Negara; mengelola implementasi teknologi informasi dan komunikasi; dan melaksanakan administrasi balai. Lembaga pemerintah BDK ini pun tidak hanya memiliki wilayah kerja area Malang saja, akan tetapi juga meliputi seluruh daerah di Provinsi Jawa Timur (Sumber: Web page BDK Malang).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil diamanatkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Berbagai diklat bagi PNS kemudian diselenggarakan untuk dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kompetensi jabatan-jabatan tersebut.

Pelaksanaan diklat dapat dikategorikan berjalan dengan efektif apabila tujuan diadakannya kegiatan diklat tersebut dapat terpenuhi. Disisi lain, makna keefektifan dalam sebuah penyelenggaraan dapat diartikan lebih luas. Hal tersebut

dilihat dari makna arti kata keefektifan itu sendiri yang tercantum dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) *online* oleh Setiawan (2016) yang berarti suatu keadaan yang berpengaruh, hal yang berkesan, kemanjuran, hingga keberhasilan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sesuatu dapat dikatakan efektif tidak hanya sekedar pemenuhan tujuan akan tetapi lebih kepada dampak yang diperoleh *pasca* suatu kejadian maupun kegiatan.

Pegawai yang dalam hal ini berperan sebagai peserta diklat menempati posisi sebagai subjek dimana subjek tersebut yang bisa merasakan sejauh mana manfaat mengikuti kegiatan diklat tersebut berdampak pada dirinya. Oleh sebab itu, perlu adanya tanggapan atau perspektif dari peserta diklat mengenai sejauh mana keefektifan yang mereka rasakan setelah mengikuti serangkaian kegiatan diklat. Ahmadi (2003: 43) mengatakan “tanggapan sebagai salah satu fungsi jiwa yang pokok, dapat diartikan sebagai gambaran ingatan dari pengamatan, dalam mana objek yang telah diamati tidak lagi berada dalam ruang dan waktu pengamatan. Jadi, jika proses pengamatan sudah berhenti, dan hanya tinggal kesan-kesannya saja, peristiwa sedemikian ini disebut sebagai tanggapan”.

Pentingnya suatu organisasi melaksanakan kegiatan pelatihan juga dikemukakan oleh Sinambela (2012: 217) yang mengatakan, “pelatihan menjadi sangat penting untuk dapat memperbaiki kinerja yang tidak memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan”. Begitu pentingnya peran pelatihan dalam meningkatkan taraf perusahaan dalam menghadapi persaingan menjadikan efektivitas pelatihannya menjadi sangat menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu, penelitian ini didasari oleh “Efektivitas Diklat Teknis Substantif Spesialisasi Pengadaan Barang/Jasa (DTSS PBJ) dalam menunjang kinerja di Balai Diklat Keuangan Malang”. Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan dalam menunjang kinerja pegawai melalui faktor-faktor yang mendasarinya.

Penelitian ini merupakan penjabaran atas indikator kemungkinan faktor-faktor yang mendasari efektivitas diklat PBJ dalam menunjang kinerja yang selanjutnya akan diperkuat maupun dibantah dengan perspektif peserta diklat di Balai Diklat Keuangan Malang melalui hasil penelitian/sebaran angket. Selain itu diklat PBJ ini merupakan diklat yang tergolong Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) yang termasuk dalam rangkaian diklat Pusdiklat AP (Anggaran dan Perbendaharaan). Pada pelaksanaan diklat ini terdapat pegawai yang berasal dari berbagai instansi pemerintah khususnya pegawai yang berada dibawah naungan Kementerian Keuangan seperti pegawai yang berasal dari unit kerja Kantor Pelayanan Pajak, Balai Diklat Keuangan, KPPBC, Kanwil DJP dan sebagainya yang ikut berpartisipasi sebagai peserta diklat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu terkait dengan efektivitas pelatihan, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Dhita Ayu Meitaningrum yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang mengenai Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Pada penelitian Meitaningrum (2013: 198) tersebut diketahui bahwa, “penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang sudah cukup efektif, dilihat dari hasil evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik daripada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai juga meningkat dari sebelum mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan”.

Pelaksanaan DTSS PBJ ini diwarnai oleh banyak dinamika yang melatarbelakangi efektivitas penyelenggaraan diklat. Perlu kehadiran Pendidikan Luar Sekolah yang dapat mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mendasari efektivitas

diklat sehingga menghasilkan solusi yang dapat dijadikan referensi dalam upaya meningkatkan keefektifan pelaksanaan diklat di Balai Diklat Keuangan Malang selanjutnya.

METODE

Penelitian deskriptif digunakan peneliti dengan maksud untuk memenuhi tujuan penelitian yang dikembangkan melalui rumusan masalah deskriptif dengan menghimpun fakta berupa pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian berakhir pada temuan data dan analisis deskripsi dengan temuan berupa (1) mendeskripsikan perspektif peserta diklat tentang pelaksanaan diklat DTSS PBJ, (2) mendeskripsikan perspektif peserta diklat tentang manfaat maupun hasil dari diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja, (3) mendeskripsikan perspektif peserta diklat tentang kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, (4) Mendeskripsikan perspektif peserta diklat tentang dukungan dan motivasi yang diperoleh dari atasan maupun rekan kerja dalam keikutsertaannya sebagai peserta diklat DTSS PBJ, (5) Mendeskripsikan perspektif peserta diklat mengenai kesiapan, semangat dan motivasinya dalam mengikuti pelaksanaan kegiatan diklat DTSS PBJ, (6) Mendeskripsikan perspektif peserta diklat mengenai keikutsertaannya dalam pelaksanaan diklat DTSS PBJ, (7) Mendeskripsikan perspektif peserta diklat tentang seberapa penting diklat DTSS PBJ untuk dilaksanakan.

Instrumen dengan teknik pengumpulan data dalam bentuk angket ini digunakan untuk menggali data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Tujuan lain penggunaan angket dalam penelitian ini agar peneliti memperoleh data yang bersifat rahasia dari responden, karena berhubungan dengan pendapat atau sikap responden terhadap apa yang telah dialami setelah mengikuti rangkaian kegiatan pelaksanaan diklat. Oleh sebab itu, penggunaan skala *likert* bertujuan agar responden dapat memberikan

keterangan secara lebih nyata dan jelas tentang pendapat, emosi dan tingkah laku responden.

Tabel 1. Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Kode	Skala
Sangat Setuju	SS	2
Setuju	S	1
Tidak Setuju	TS	0
Sangat Tidak Setuju	STS	-1

(Sumber: diolah penulis)

Skala yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini ialah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan pada pernyataan-pernyataan yang telah disediakan. Menurut Purwanto dan Dyah (2007: 63) “skala yang dikembangkan oleh Rensis Likert ini biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju”. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 kategory saja, dimana kategori ‘ragu-ragu’ dihilangkan agar dapat memberikan hasil penelitian secara tegas antara kesenjangan derajat kesetujuan dengan ketidaksetujuan. Data yang dihasilkan dari instrumen penelitian berskala *likert* merupakan data ordinal (Purwanto dan Dyah, 2007: 63). Tujuan penggunaan skala *likert* tersebut agar responden lebih mudah mengutarakan pendapat atau opininya dengan alternatif jawaban yang lebih beragam dari sekedar pilihan ya atau tidak.

Validitas Instrumen yang digunakan ialah Validitas Isi (content validity). Validitas isi digunakan dengan realisasi bahwa dengan validitas jenis tersebut dapat mengetahui sejauh mana pemahaman bahasa dalam pernyataan yang telah disusun dapat dipahami oleh responden. Secara lebih spesifik validitas isi yang digunakan menggunakan tipe *logical validity* (validitas logis). Purwanto dan Dyah (2007: 42) berpendapat, “validitas logis kadang-kadang disebut sebagai validitas sampling (*sampling validity*) karena validitas ini menunjuk pada sejauhmana aitem tes merupakan representasi

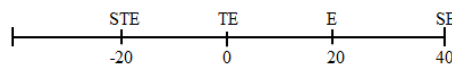
dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur. Dalam hal ini karakteristik item yang paling penting adalah relevansi isinya dengan indikator berperilaku sebagai operasionalisasi dari atribut yang diukur”. Validitas Instrumen diuji cobakan pada 3 orang responden yang memberikan masukan atau pendapatnya pada setiap bahasa dan kesesuaian pernyataan dengan maksud atau tujuan penelitian. Setelah melalui tahap uji coba pada 3 orang responden dan dilakukan perbaikan maka instrumen penelitian dikonsultasikan sekali lagi kepada kedua dosen pembimbing untuk memastikan bahwa instrumen penelitian tersebut telah layak untuk diterapkan pada responden penelitian yang sesungguhnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 9 november 2016. Pemilihan tanggal tersebut berdasarkan beberapa pertimbangan mengenai kondisi peserta diklat yang akan menghadapi ujian sertifikasi kompetensi PBJ dan koordinasi dengan pihak penanggung jawab penyelenggaraan pelatihan yakni CTO diklat yang menyarankan dan mengizinkan dilakukannya kegiatan penelitian pada tanggal tersebut. Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam upaya pengumpulan data penelitian ialah sebagai berikut: 1) peneliti berkoordinasi dengan pihak yang bertugas dalam hal evaluasi maupun tes yang diberikan kepada peserta diklat (Seksi Evaluasi) dengan menunjukkan instrumen angket yang akan dibagikan kepada para peserta diklat, melalui koordinasi tersebut peneliti diarahkan untuk meminta izin terlebih dahulu kepada CTO diklat (Seksi Penyelenggara); 2) peneliti berkoordinasi dengan CTO yang bertanggung jawab pada diklat DTSS PBJ untuk menentukan hari dan waktu yang tepat untuk melaksanakan penyebaran instrumen angket; 3) peneliti meminta izin kepada pengajar atau widyaiswara yang bertugas untuk meminta waktu sejenak berkenaan dengan proses penyebaran angket; 4) peneliti masuk keruangan diklat untuk menjelaskan maksud dan tujuan penyebaran angket; 5) peneliti

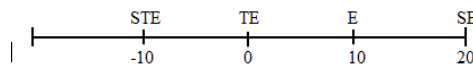
menyebarkan instrumen angket kepada seluruh responden yang telah ditentukan; 6) peneliti menjelaskan tata cara pengisian angket; 7) peneliti menunggu diluar ruangan agar dalam proses pengisiannya responden tidak merasa terganggu ataupun merasa seperti diawasi yang dapat menimbulkan efek intimidasi pada responden. Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan skoring.

Penggunaan analisis deskriptif akan menggambarkan efektivitas DTSS PBJ dalam menunjang kinerja berdasarkan perspektif peserta diklat di Balai Diklat Keuangan Malang dalam bentuk uraian statistik deskriptif yang berupa persentase. Proses penghitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi hitung SPSS

Secara kontinum pengklasifikasian jawaban 20 responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ dapat digambarkan sebagai berikut:



Secara kontinum pengklasifikasian jawaban 10 responden yang menjawab “ya” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

STE : Sangat Tidak Efektif E : Efektif
 TE : Tidak Efektif SE : Sangat Efektif

16.00 for windows.

Gambar 1 Klasifikasi Skor Jawaban Efektivitas Diklat DTSS PBJ dalam Menunjang Kinerja (Sumber: diolah penulis berdasarkan teori yang dikemukakan Sugiyono (2013: 95))

Pada penelitian ini analisis data diolah dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$DK = \text{Skor} \times F \text{ (Frekuensi)}$$

$$P = \frac{\sum \text{Skor DK}}{\sum \text{Skor Ideal (Kriterium)}} \times 100\%$$

Keterangan:

DK : Persentase yang memilih suatu pilihan jawaban

P : Persentase

Σ Skor DK : Jumlah total skor DK per item pernyataan (skoring setiap jawaban dari responden)

Σ Skor Ideal : Jumlah maksimal skor jawaban per item pernyataan (seandainya semua menjawab SS)

HASIL

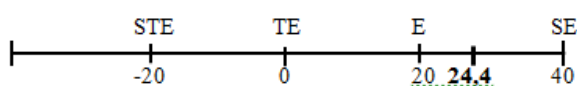
Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden peserta diklat berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 86,7% dan berada pada rentang usia produktif dengan persentase terbesar pada rentang usia 20-29 tahun sebesar 46,7%. Jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh para peserta diklat yakni pada jenjang DI, DIII, SI, dan SII. Jumlah peserta yang tidak/belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ lebih banyak dari peserta yang saat ini/akan berkecimpung dalam dunia PBJ yakni sebanyak 66,7%. Sedangkan pada aspek posisi atau jabatan yang diemban peserta diklat mayoritas berada pada posisi atau jabatan pelaksana dengan persentase 53,3%. Mayoritas responden telah mengikuti diklat sebanyak 1 kali selama tahun 2016 dengan persentase 66,7%. Status golongan PNS yang dimiliki oleh mayoritas peserta diklat yakni golongan III/a dengan persentase 23,3% dari total keseluruhan 30 responden.

Efektivitas Diklat DTSS PBJ dalam Menunjang Kinerja

(Berdasarkan Perspektif dan Optimisme Responden yang Menjawab “TIDAK” Pada Pertanyaan yang Berkaitan dengan Status Pekerjaan dalam Dunia PBJ).

Hasil analisis dari rata-rata tujuh sub variabel mengenai efektivitas diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja, memperoleh skor 24,4 yang dinyatakan dengan klasifikasi sangat efektif. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :

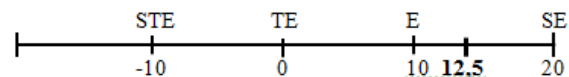


Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 20 responden maka rata-rata 24,4 terletak pada daerah sangat efektif. Menurut perspektif 20 responden tentang efektivitas pelaksanaan diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja (di Balai Diklat Keuangan Malang) telah dilaksanakan dengan sangat efektif. Sehingga hal tersebut juga dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan diklat DTSS PBJ di Balai Diklat Keuangan Malang sangat efektif dalam menunjang kinerja 20 responden peserta diklat.

Efektivitas Diklat DTSS PBJ dalam Menunjang Kinerja

(Berdasarkan Perspektif dan Optimisme Responden yang Menjawab “YA” Pada Pernyataan yang Berkaitan dengan Status Pekerjaan dalam Dunia PBJ).

Hasil analisis dari tujuh sub variabel mengenai efektivitas diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja ini memperoleh skor 12,5 yang dinyatakan dengan klasifikasi sangat efektif. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 10 responden maka rata-rata 12,5 terletak pada daerah sangat efektif. Menurut perspektif 10 responden tentang efektivitas pelaksanaan diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja (di Balai Diklat Keuangan Malang) telah dilaksanakan dengan sangat efektif. Sehingga hal tersebut juga dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan diklat DTSS PBJ di Balai Diklat Keuangan Malang sangat efektif dalam menunjang kinerja 10 responden peserta diklat.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Paparan hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan peserta

diklat usia produktif. Keseluruhan responden memiliki jenjang pendidikan minimal di atas jenjang pendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas peserta diklat telah memenuhi persyaratan yang ditentukan yakni minimal berpendidikan setingkat SMA.

Banyaknya peserta yang tidak/belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ tidak terlalu berpengaruh signifikan pada antusiasme peserta diklat. Hal tersebut dikarenakan mengikuti diklat DTSS PBJ bukan merupakan hal yang sangat sia-sia sebab, suatu saat tidak menutup kemungkinan bahwa materi yang telah dipelajari dapat bermanfaat saat pindah tugas atau divisi.

Paparan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa banyak peserta diklat yang tidak berada posisi atau jabatan sebagai petugas PBJ semakin memperkuat temuan sebelumnya yaitu lebih banyak peserta yang tidak/belum akan daripada peserta yang saat ini/akan berkecimpung dalam dunia PBJ.

Jumlah keikutsertaan peserta dalam diklat selama tahun 2016 dapat menggambarkan tingkat kejenuhan peserta dalam mengikuti kegiatan diklat. Sebab semakin sering seseorang mengikuti diklat dalam kurun waktu satu tahun maka semakin jenuh dan bosan pula seseorang tersebut mengikuti kegiatan diklat. Hal tersebut tentunya juga akan dapat mempengaruhi keefektifan diklat. Aspek mengenai status golongan PNS menunjukkan hasil bahwa mayoritas peserta diklat telah memenuhi persyaratan menjadi peserta diklat DTSS PBJ yakni dengan syarat minimum golongan pada golongan II/a.

Efektivitas Diklat DTSS PBJ dalam Menunjang Kinerja

Pelaksanaan Diklat DTSS PBJ

Diklat memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja SDM. Oleh

sebab itu, perlu adanya telaah berkenaan dengan pelaksanaan diklat tersebut. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui kualitas pelaksanaan diklat yakni, 1) Adanya sumber-sumber diklat yang dapat membantu proses pembelajaran; 2) Metode pelatihan yang diterapkan mempermudah proses pembelajaran dan pemahaman peserta; 3) Pengajar memberikan materi yang dapat mudah diingat oleh peserta; 4) Pengajar dapat menguasai materi yang disampaikan dengan baik; 5) Pengajar dapat menyampaikan materi dengan cara yang komunikatif; 6) Proses belajar mengajar dapat memudahkan peserta beradaptasi dengan lingkungan diklat; 7) Peserta diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik; 8) Peserta hanya memberikan fokus perhatiannya pada diklat; 9) Pelaksanaan diklat sesuai dengan pedoman yang ditentukan; 10) Penyelenggaraan evaluasi/test yang bermanfaat; 11) Durasi waktu pelaksanaan yang sesuai; dan 12) Pelayanan diklat yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Salah satu langkah awal untuk mengetahui keefektifan suatu kegiatan diklat ialah dengan menilai pelaksanaannya. Pada kegiatan penilaian dapat diketahui tentang tingkat keberhasilan peserta diklat, hambatan-hambatan yang terjadi, kekurangan dan kelebihan yang ada.

Hamalik mengklasifikasikan penilaian menjadi tiga, yakni penilaian hasil pelatihan, penilaian program pelatihan dan penilaian dampak pelatihan. Pada penilaian hasil pelatihan Hamalik menerapkan aspek pengetahuan dan aspek keterampilan yang dapat menjadi acuan untuk menilai hasil pelatihan. Pada aspek keterampilan terdapat penilaian keterampilan reproduktif dan produktif. Hamalik (2001: 127) mengatakan “program pelatihan perlu dinilai terus-menerus dari berbagai segi, seperti: relevansinya dengan kebutuhan lapangan, efektivitas, kedayagunaan, manfaat, hambatan, keuntungan, administrasi, dan sebagainya, sehingga dapat diketahui apakah program itu berhasil, atau perlu diperbaiki, atau tetap dipertahankan”.

Selanjutnya pada penilaian program pelatihan Hamalik berpendapat perlu adanya tujuan penilaian program dan kriteria penilaian program pelatihan. Sedangkan pada penilaian dampak pelatihan lebih menitik beratkan pada perubahan yang terjadi *pasca* pelatihan.

Menurut Sinambela (2012: 218) “langkah ketiga, untuk mengetahui apakah pembahasan pelatihan atau lingkungan pembelajaran telah memiliki faktor-faktor yang diperlukan agar pembelajaran dapat berlangsung dengan baik”. Pembahasan pelatihan atau lingkungan pembelajaran merupakan salah satu komponen yang berada dalam pelaksanaan diklat. Hal tersebut menentukan pembahasan pelatihan seperti apa yang digunakan dalam pelaksanaan serta lingkungan pembelajaran yang bagaimana yang diperoleh peserta diklat. Mangkunegara (2006: 13) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Faktor kemampuan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu pegawai dapat ditingkatkan melalui program pelaksanaan pelatihan. Oleh sebab itu, pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu faktor penunjang yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan teori tersebut pelaksanaan diklat pada diklat DTSS PBJ yang diselenggarakan di Balai Diklat Keuangan Malang dapat dinyatakan sangat efektif dalam pelaksanaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai pelaksanaan diklat DTSS PBJ yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” untuk indikator pelaksanaan diklat terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden tentang pelaksanaan diklat DTSS PBJ telah dilaksanakan dengan sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab

“ya” untuk indikator pelaksanaan diklat terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden tentang pelaksanaan diklat DTSS PBJ telah dilaksanakan dengan sangat efektif. Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa pelaksanaan diklat DTSS PBJ telah dilaksanakan dengan sangat efektif. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan terselenggaranya pelaksanaan diklat yang sangat efektif, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan sangat efektif pula.

Manfaat maupun Hasil dari Diklat DTSS PBJ dalam Menunjang Kinerja

Melihat betapa pentingnya pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kinerja SDM, maka perlu dilihat lebih lanjut apakah pelaksanaan diklat tersebut telah memberikan manfaat maupun hasil bagi peserta guna dapat meningkatkan kinerjanya. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui manfaat maupun hasil diklat dalam menunjang kinerja yakni, 1) Peserta memperoleh tambahan kemampuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya; 2) Pengalaman dan wawasan yang bertambah melalui diklat; 3) Pelaksanaan diklat yang mampu mewujudkan harapan lembaga; 4) Semangat dan motivasi dalam bekerja semakin bertambah; 5) Peserta menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaannya; 6) Keterampilan reproduktif yang meningkat; 7) Keterampilan produktif yang meningkat; 8) Bertambahnya pengetahuan dan keterampilan baru yang berhubungan dengan pengoperasian mesin, perkembangan teknologi, maupun perangkat yang berbasis komputer; 9) Terpenuhinya standar kompetensi yang telah ditentukan; 10) Peserta mengetahui cara bekerja yang lebih baik dan efektif; 11) Peserta memperoleh perbaikan metode dan sistem kerja yang

lebih efisien; dan 12) Peserta mengetahui cara bekerja yang baik dan benar tanpa mengesampingkan faktor keamanan maupun standar kerja. Sinergi antara kinerja dan pelatihan merupakan hal yang umum dibutuhkan oleh organisasi untuk berkembang. Sinambela (2012: 207) yang mengemukakan “pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan ... akan meningkatkan kinerja pegawai”.

Terlaksananya diklat DTSS PBJ telah memberikan manfaat maupun hasil dalam menunjang kinerja sesuai dengan yang dikemukakan Sinambela (2012: 2017-208) sebagai berikut. 1) Meningkatkan pengetahuan para pegawai tentang para pesaing dan budaya asing yang sangat penting untuk keberhasilan di pasar regional maupun internasional; 2) Membantu memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan-keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi baru, seperti robot dan proses-proses manufaktur berbantuan komputer; 3) Membantu para pegawai dalam memahami cara bekerja secara efektif di dalam tim agar dapat memberikan kontribusi terhadap produk dan kualitas pelayanan; 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran; 5) Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah, atau keterampilan-keterampilannya menjadi usang; 6) Membrosiakan para pegawai untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain, terutama dengan kaum minoritas dan wanita.

Manfaat maupun hasil dari diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja berdasarkan teori diatas dapat dinyatakan sangat efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai manfaat

maupun hasil diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden tentang manfaat atau hasil diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja memiliki manfaat maupun hasil yang sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab “ya” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden tentang manfaat maupun hasil diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja memiliki manfaat maupun hasil yang sangat efektif. Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa manfaat maupun hasil diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja memiliki manfaat yang sangat efektif. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan diperolehnya manfaat diklat yang sangat efektif oleh para peserta diklat, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan sangat efektif pula.

Kesesuaian Diklat DTSS PBJ dengan Tugas dan Tanggung Jawab Kerja Peserta Diklat

Sesuai atau tidaknya suatu pelaksanaan diklat bergantung pada proses penyusunannya. Apabila penyelenggara dapat dengan jeli menganalisis komponen-komponen keefektifan maupun manfaat diklat maka ketidak sesuaian antara pelaksanaan diklat dengan tugas dan tanggung jawab peserta diklat dapat dihindari. Sebab tidak sesuainya program diklat dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat dapat memberikan dampak yang cukup signifikan pada keefektifannya. Oleh sebab itu perlu dilihat lebih lanjut apakah pelaksanaan diklat tersebut telah sesuai dengan tugas dan

tanggung jawab kerja peserta diklat. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui kesesuaian diklat dengan tugas dan tanggung jawab peserta yakni, 1) Kurikulum sesuai dengan karakteristik peserta; 2) Materi sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan; 3) Diklat yang relevan dengan kebutuhan lembaga; dan 4) Diklat yang relevan dengan kenyataan di lapangan.

Pegawai memiliki posisi sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan individu yang memiliki karakteristik masing-masing. Analisis individu bermanfaat untuk menentukan pegawai mana yang cocok untuk mengikuti suatu pelaksanaan pelatihan. Menurut Sinambela (2012: 221) “analisis individu membantu manager dalam mengidentifikasi apakah pelatihan sesuai dan para pegawai membutuhkan pelatihan. Pada situasi tertentu, seperti pengenalan teknologi baru atau jasa, seluruh pegawai mungkin membutuhkan pelatihan. Namun, ketika para manajer, pelanggan, atau pegawai mengidentifikasi masalah (biasanya sebagai akibat dari kekurangan kinerja), sering kali tidak jelas apakah pelatihan pemecahan masalahnya”. Oleh sebab itu terdapat pembagian tugas pada setiap pegawai di perusahaan untuk memfokuskan pegawai pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Sinambela (2012: 222-223) mengatakan “analisis tugas adalah suatu kegiatan mengidentifikasi berbagai kondisi pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Berbagai kondisi tersebut mencakup pengidentifikasian peralatan dan lingkungan dimana pegawai bekerja, kendala waktu, pertimbangan keamanan, atau standar kinerja. Hasil dari analisis tugas pada uraian dari berbagai aktivitas pekerjaan meliputi tugas-tugas yang dilakukan para pegawai dan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dibutuhkan agar dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan posisi dimaksud”. Menurut pernyataan tersebut kesesuaian diklat dengan tanggung jawab

kerja merupakan langkah yang tepat dalam rangka analisis tugas.

Berdasarkan teori tersebut indikator pengukuran kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat dapat dinyatakan sangat efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden tentang kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat memperoleh kesimpulan sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab “ya” juga memiliki hasil yang sama, yakni bahwa menurut perspektif 10 orang responden tentang kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat memperoleh kesimpulan sangat efektif. Akan tetapi, kedua kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang telah disebar pada 30 responden tersebut.

Sedangkan, apabila ditinjau dari hasil analisis karakteristik responden mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ seperti yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa perbandingan antara peserta diklat yang saat ini/akan berkecimpung di dunia PBJ dengan peserta yang tidak/belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ cukup signifikan, yakni 10 (33,3%) peserta yang saat ini/akan berkecimpung dalam dunia PBJ dan 20 (66,7%) peserta yang tidak/belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan dua opini tersebut terkait dengan kesesuaian diklat DTSS PBJ dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta diklat dapat disimpulkan

bahwa pelaksanaan diklat DTSS PBJ telah sesuai bagi tugas dan tanggung jawab kerja untuk 10 orang responden yang menjawab “ya” untuk item pertanyaan apakah anda saat ini/akan berkecimpung dalam dunia PBJ. Sedangkan untuk 20 orang responden lainnya yang menjawab “tidak” bukan berarti hal tersebut menjadi sia-sia untuk mengikuti diklat DTSS PBJ. Sebab, dalam diklat DTSS PBJ terdapat sistem sertifikasi yang berguna untuk seumur hidup. Sehingga dengan telah mengikuti diklat DTSS PBJ dan mendapat sertifikasinya 20 orang responden tersebut telah mendapat kesempatan untuk dapat berpindah bagian/divisi untuk kedepannya.

Dukungan dan Motivasi yang diperoleh peserta diklat DTSS PBJ dari Atasan maupun Rekan Kerja

Dukungan secara moril maupun materil dalam segala hal merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi semua orang. Begitu pula dalam hal mengikuti kegiatan pelaksanaan diklat. Adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja tentu akan menjadi nilai tambah tersendiri bagi peserta diklat yang bersangkutan. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui dukungan dan motivasi yang diperoleh peserta diklat dari atasan maupun rekan kerja yakni, 1) Dukungan semangat dan motivasi dari rekan kerja; 2) Dukungan dan motivasi dari atasan; dan 3) Peserta memperoleh izin/dukungan dari atasan maupun rekan kerja untuk menerapkan materi yang telah diperoleh kedalam pekerjaan. Sinambela (2012: 219) mengatakan “analisis organisasi (*organizational analysis*) meliputi menentukan kelayakan pelatihan bisnis, menentukan strategi bisnis perusahaan dengan sumber daya yang tersedia untuk pelatihan, serta dukungan dari para manajer dan rekan kerja untuk aktivitas-aktivitas pelatihan”. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan dari para manajer dan rekan kerja untuk aktivitas-aktivitas pelatihan merupakan salah satu bagian dari organisasi yang ideal.

Berbagai kajian dari ahli mengemukakan bahwa dukungan yang berasal dari rekan kerja dan manajer terhadap pelatihan merupakan hal yang sangat penting. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Sinambela (2012: 220) yang mengatakan “faktor-faktor utama dari keberhasilan adalah sikap positif di antara para rekan kerja dan manajer tentang keterlibatannya pada aktivitas-aktivitas pelatihan, kesediaan para manajer dan rekan kerja untuk memberitahukan kepada orang-orang yang dilatih tentang cara menggunakan pengetahuan, keterampilan, atau perilaku secara lebih efektif yang dipelajari peserta pelatihan di tempat kerja, serta ketersediaan berbagai peluang bagi orang-orang yang dilatih untuk menggunakan materi pelatihan dalam pekerjaannya”. Melihat pentingnya dukungan dari rekan kerja dan manajer tersebut maka akan sangat berpengaruh terhadap pegawai apabila keduanya tidak memberikan dukungan.

Berdasarkan teori tersebut dukungan dan motivasi yang diperoleh peserta diklat DTSS PBJ baik dari rekan kerja maupun atasan telah diperoleh dengan efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai dukungan dan motivasi yang diperolehnya baik dari rekan kerja maupun atasan dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ.

Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden tentang dukungan dan motivasi yang diperoleh peserta diklat DTSS PBJ baik dari atasan maupun rekan kerja telah diperoleh dengan efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab “ya” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden tentang dukungan dan motivasi yang diperoleh peserta diklat DTSS PBJ baik dari atasan maupun rekan kerja telah diperoleh dengan sangat efektif.

Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa dukungan dan motivasi yang diperolehnya dari atasan maupun rekan kerja telah diperoleh dengan efektif. Keduanya hanya memiliki perbedaan pada kata 'sangat', yakni peserta yang menjawab "ya" pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ mendapatkan dukungan dan motivasi yang lebih dibandingkan dengan responden yang menjawab "tidak" pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan efektifnya dukungan dan motivasi yang diperoleh peserta diklat, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan memiliki dampak efektif pula.

Kesiapan, Semangat dan Motivasi Peserta Diklat DTSS PBJ

Faktor internal yang berasal dari kesiapan, semangat dan motivasi peserta dalam mengikuti pelaksanaan diklat merupakan faktor yang mempengaruhi masing-masing individu peserta diklat. Beragamnya karakteristik peserta diklat juga beragam pula semangat dan motivasi yang dimilikinya. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui kesiapan, semangat dan motivasi peserta diklat yakni, 1) Peserta mengetahui dengan jelas hal-hal yang harus dipersiapkannya; 2) Peserta memiliki keyakinan dan semangat dalam mengikuti diklat; dan 3) Peserta mematuhi tata tertib yang berlaku. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Mangkunegara (2006: 16) menyimpulkan "bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi". Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan

bahwa kesiapan, semangat dan motivasi peserta diklat untuk mengikuti pelaksanaan diklat sangat berpengaruh dalam prestasi kerjanya dalam hal mengikuti kegiatan pelaksanaan diklat. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2006: 13) "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)". Menurut Sinambela (2012: 223) "kesiapan terhadap pelatihan mengacu pada apakah (1) para pegawai memiliki karakteristik pribadi khususnya tentang kemampuan, sikap, keyakinan, dan motivasi yang diperlukan untuk mempelajari isi program dan menerapkannya di tempat kerja, serta (2) lingkungan pekerjaan yang akan mempermudah pembelajaran yang tidak mengganggu kinerja. Motivasi untuk belajar merupakan keinginan dari orang-orang yang dilatih untuk mempelajari isi program pelatihan". Kesiapan para pegawai dalam mengikuti kegiatan pelatihan merupakan salah satu faktor pendukung keefektifan pelatihan. Sebab dengan adanya motivasi atau keyakinan diri, maka pelaksanaan pelatihan akan lebih memberikan dampak kepada pegawai yang bersangkutan.

Kesiapan, semangat dan motivasi peserta diklat DTSS PBJ berdasarkan teori diatas dapat dinyatakan sangat efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai kesiapan, semangat dan motivasinya untuk mengikuti kegiatan diklat yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab "ya" dan responden yang menjawab "tidak" pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab "tidak" terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden tentang kesiapan, semangat dan motivasinya dalam mengikuti kegiatan diklat disimpulkan telah dimiliki dengan sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab "ya" terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden tentang kesiapan, semangat dan motivasinya dalam mengikuti kegiatan diklat

disimpulkan telah dimiliki dengan sangat efektif pula. Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa kesiapan, semangat dan motivasinya dalam mengikuti kegiatan diklat telah dimiliki dengan sangat efektif. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan dimilikinya kesiapan, semangat dan motivasi yang sangat efektif oleh para peserta diklat, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan sangat efektif pula.

Sinambela (2012: 224) menyebutkan empat cara yang dapat dilakukan oleh para manajer untuk dapat meningkatkan keyakinan diri para pegawai yakni dengan cara: 1) memberikan para pegawai untuk mengetahui bahwa tujuan pelatihan adalah mencoba meningkatkan kinerja daripada pengidentifikasi bidang dimana para pegawai tidak mahir; 2) menyediakan informasi sebanyak mungkin tentang program pelatihan dan tujuan pelatihan sebelum pelatihan yang sebenarnya; 3) menunjukkan keberhasilan pelatihan para pegawai kepada rekan kerjanya yang sekarang berada pada pekerjaan yang serupa; dan 4) memberikan umpan balik pada pegawai bahwa pembelajaran di bawah kendalanya dan mereka memiliki kemampuan dan tanggung jawab untuk mengatasi kesulitan pembelajaran yang mereka alami pada program pelatihan.

Peserta Mengetahui Makna Keikutsertaannya dalam Diklat DTSS PBJ

Kondisi lingkungan yang dialami oleh peserta diklat memberikan dampak tersendiri pada proses penerimaan informasi mereka. Termasuk kondisi psikis peserta diklat yang belum mengetahui secara jelas alasannya ditugaskan mengikuti diklat akan berimbas pada kondisi lingkungan belajar yang kurang kondusif. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui

kesiapan, semangat dan motivasi peserta diklat yakni, 1) Penerapan analisis/evaluasi kinerja sebelum penugasan peserta; 2) Peserta mengetahui alasan dan tujuannya ditugaskan; 3) Peserta tidak keberatan untuk mengikuti diklat. Para psikolog pendidikan dan industri serta ahli perencanaan pengajaran telah mengidentifikasi beberapa kondisi dimana para pegawai dapat belajar dengan baik. Terdapat peristiwa-peristiwa yang harus dilakukan agar pembelajaran terjadi pada program pelatihan dan dampaknya terhadap pengajaran.

Peserta mengetahui makna keikutsertaannya dalam diklat DTSS PBJ berdasarkan teori diatas dapat dinyatakan sangat efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai makna keikutsertaannya dalam diklat yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden mengenai makna keikutsertaannya dalam diklat disimpulkan telah dipahami dengan sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab “ya” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden mengenai makna keikutsertaannya dalam diklat disimpulkan telah dipahami dengan sangat efektif pula. Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa makna keikutsertaannya dalam kegiatan diklat telah dipahami dengan sangat efektif.

Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan diketahuinya makna meikutsertaan mereka pada kegiatan diklat dengan sangat efektif, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan sangat efektif pula. Jadi mengetahui

makna keikutsertaan dalam diklat bagi peserta sesuai dengan yang dikemukakan Sinambela (2012: 227) mengenai kondisi pembelajaran beserta rekomendasi dan penerapannya pada pelatihan sebagai berikut. 1) Harus mengetahui alasan mereka belajar; 2) Materi pelatihan yang bermakna; 3) Berbagai peluang praktik; 4) Umpan balik; 5) Mengamati pengalaman dan berinteraksi dengan orang lain; 6) Koordinasi dan administrasi program yang baik; dan 7) Memasukkan materi pelatihan kedalam ingatan.

Urgensitas diklat DTSS PBJ (seberapa penting diklat untuk dilaksanakan)

Penting atau tidaknya sebuah pelaksanaan kegiatan pelatihan dapat dilihat melalui jalur penilaian kebutuhan pelatihan. Tujuan dari penilaian kebutuhan itu sendiri adalah untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan. Indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *urgensitas* diklat yakni, 1) Pelaksanaan diklat merupakan hal yang penting untuk dilakukan; 2) Pelaksanaan diklat menghasilkan peserta yang sesuai/dibutuhkan lembaga; dan 3) Pelaksanaan diklat menjadi solusi/alternatif bagi peserta untuk tetap dapat berkontribusi pada lembaganya. Terdapat banyak faktor yang mendasari perlu dilaksanakannya pelatihan. Fakto-faktor tersebut berupa titik-titik tekanan yang menunjukkan bahwa pelatihan diperlukan.

Urgensitas pelaksanaan diklat DTSS PBJ berdasarkan teori diatas dapat dinyatakan telah dipahami dengan sangat efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif responden mengenai *urgensitas* pelaksanaan diklat yang dikategorikan menjadi dua yakni berdasarkan perspektif responden yang menjawab “ya” dan responden yang menjawab “tidak” pada pertanyaan mengenai status pekerjaan dalam dunia PBJ. Pada hasil analisis jawaban responden yang menjawab “tidak” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 20 orang responden mengenai *urgensitas* pelaksanaan diklat disimpulkan telah dipahami dengan

sangat efektif. Sedangkan pada responden yang menjawab “ya” terdapat hasil bahwa menurut perspektif 10 orang responden mengenai *urgensitas* pelaksanaan diklat disimpulkan telah dipahami dengan sangat efektif pula. Berdasarkan dua kesimpulan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bagi responden yang sedang atau akan dan responden yang tidak atau belum berkecimpung dalam dunia PBJ memiliki perspektif yang sama, yakni sama-sama beranggapan bahwa *urgensitas* pelaksanaan diklat telah mereka pahami dengan sangat efektif. Melalui hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan diketahuinya *urgensitas* pelaksanaan diklat dengan sangat efektif, maka efektivitasnya dalam menunjang kinerja akan sangat efektif pula.

Sinambela (2012: 219) berpendapat “Titik-titik tekanan tersebut meliputi masalah-masalah kinerja, teknologi yang baru, permintaan-permintaan pelanggan internal atau eksternal terhadap pelatihan, perancangan ulang pekerjaan, perundang-undangan yang baru, perubahan pilihan-pilihan pelanggan, produk-produk yang baru, atau kurangnya keterampilan-keterampilan dasar para pegawai, serta dukungan terhadap strategi bisnis perusahaan, misalnya, pertumbuhan dan perluasan bisnis secara global”. Keberadaan titik-titik tekanan itulah yang mendasari penyelenggaraan pelatihan diperlukan. Jadi pelaksanaan diklat DTSS PBJ merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan sesuai dengan pendapat Sinambela (2012: 229) yang mengklasifikasikan penilaian kebutuhan meliputi, 1) analisis organisasi; 2) analisis individu; dan 3) analisis tugas. Ketiga analisis tersebut memiliki peranannya masing-masing dalam memberikan penilaian terhadap kebutuhan pelatihan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Efektivitas diklat DTSS PBJ dalam menunjang kinerja dapat dinyatakan sangat efektif. Sebab hasil analisis yang berdasarkan pada jawaban 30 responden

memiliki rata-rata klasifikasi jawaban sangat efektif. Sehingga efektivitas diklat DTSS PBJ sangat efektif dalam menunjang kinerja. Hal tersebut tidak terpengaruh oleh hasil temuan penelitian bahwa 33,3% peserta diklat saat ini atau akan berkecimpung dalam dunia PBJ dan 66,7% peserta diklat yang tidak atau belum akan berkecimpung dalam dunia PBJ. Sebab 30 orang responden peserta diklat tersebut memiliki perspektif dan optimisme bahwa diklat DTSS PBJ sangat baik efektivitasnya dalam menunjang kinerja mereka baik hal tersebut akan segera berdampak maupun masih menjadi faktor penambah pengetahuan bagi mereka.

Saran

Bagi Pusdiklat AP selaku perancang diklat DTSS PBJ sebaiknya melakukan analisis kinerja terlebih dahulu sebelum melaksanakan diklat DTSS PBJ angkatan selanjutnya. Perlu dilakukan pengkajian

ulang agar peserta yang tengah menggeluti dunia Pengadaan Barang/Jasa semakin banyak lagi dan sasaran peserta diklat menjadi lebih efektif. Kemudian sebaiknya semua lembaga yang akan berpartisipasi dihimbau untuk memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai yang akan ditunjuk sebagai peserta diklat agar hal tersebut juga dapat berdampak positif bagi keefektifan diklat DTSS PBJ selanjutnya. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti efektivitas diklat yang sama yakni diklat DTSS PBJ. Sebaiknya lebih memfokuskan untuk menggali efektivitas diklat yang ditinjau dari status pekerjaan mereka dalam dunia tersebut. Sehingga apabila ditarik keatas fokus penelitian untuk peneliti selanjutnya lebih baik difokuskan pada efektivitas diklat DTSS PBJ berdasarkan kesesuaiannya dengan jabatan atau tugas dan tanggung jawab kerja yang diemban.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, Abu. 2003. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Balai Diklat Keuangan Malang. 2016. *Profil BDK Malang*. (Online). (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/pr ofil-malang/5054-profil-bdk-malang>). diakses 18 Agustus 2016.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Meitaningrum, Dhita Ayu. 2013. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, (Online), 1 (3): 192-199, (<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/117>), diakses 21 Agustus 2016.
- Muljanto, Muhammad Agus. 2015. *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai*, (Online), (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/418-artikel-soft-competency/21170-pentingnya-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>), diakses 14 Agustus 2016.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media
- Setiawan, Ebta. 2016. *Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI)*, (Online), (<http://kbbi.web.id/efektif>), diakses 14 Agustus 2016.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dan Peraturan Pemerintahan RI Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. 2012. Bandung: Citra Umbara.