BAB 3

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

1. Pendidikan

Program pendidikan bagi Pegawai negeri Sipil Kota Yogyakarta bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan , keterampilan bagi pegawai negeri sipil agar dapat bekerja lebih baik dan mampu memberikan layanan kepada masyarakat dengan lebih baik pula sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.Program pendidikan formal yang dimaksud adalah Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, Diploma 4, Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 dan pendidikan profesi.

Dalam meningkatkan pendidikan PNS Kota Yoyakarta biasanya Pemerintah Kota Yogyakarta menetapkan target bagi PNS yang melanjutkan pendidikan sebagai suatu strategi dalam pengembangan pegawai melalui pendidikan sehingga PNS Kota Yogyakarta diharapakan mempunyai tingkat pendidikan yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam memberikan dana pendidikan bagi Pegawai yang berprestasi belum tentu, tergantung juga formasi yang dibutuhkan sehingga bagi pegawai yang berminat untuk melanjutkan pendidikan maka pegawai mengirimkan lamaran dan diseleksi dan hanya pegawai yang

di ikuti oleh PNS Kota Yogyakarta ada dua yaitu tugas belajar dan ijin belajar. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Wiwin yaitu sebagai berikut

Pendidikan utuk PNS ada dua macam yaitu Tugas belajar dengan Biaya dari APBD Kota Yogyakarta dan pihak lain dan izin belajar dengan dana sendiri .[29]

Pendidikan yang diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta ada dua macam yaitu :

a. Tugas Belajar

Merupakan penugasan yang diberikan oleh penjabat yang berwenang kepada pegawai negeri sipil untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik dari dalam negeri maupun luar negeri dengan menggunakan biaya APBN, pemerintah Negara asing,lembaga internasional atau lembaga non pemerintah lainnya yang berbada hukum dengan meninggalkan tugas pokok sehari-hari sebagai PNS.

Berdasarkan Peraturan walikota Yogyakarta Nomor 127 Tahun 2009 tentang pelaksanaan pendidikan jenjang pendidikan bagi PNS kota Yogyakarta maka persyaratan untuk menjadi calon peserta tugas

2. masa kerja minimal 2 (dua) tahun sejak diangkat sebagai PNS dan untuk bidang pendidikan yang langka sesuai dengan kebutuhan Daerah dapat diberikan sejak diangkat sebagai PNS;
3. pangkat serendah-rendahnya, Pengatur Muda (II/a) untuk program pendidikan Diploma III (D.III), Diploma IV (D.IV) atau Strata 1 (S.1), Penata Muda (III/a) untuk program profesi, Strata 2 (S.2), dan Penata Muda Tk.I (III/b) untuk program pendidikan Strata 3 (S.3);
4. PNS yang telah menyelesaikan program tugas belajar dan akan melanjutkan program tugas belajar berikutnya, minimal 2 tahun sejak selesai mengikuti program tugas belajar sebelumnya;
5. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik, kecuali untuk bidang pendidikan yang langka
6. hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang terakhir dilaksanakan bernilai baik;
7. memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri, berdedikasi dan loyal pada tugas;
8. memiliki kemampuan untuk menyelesaikan jenjang pendidikan yang akan ditempuh dengan tepat waktu;
9. program pendidikan di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapat persetujuan Menteri yang membidangi pendidikan;

11. sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan dokter pemerintah;
12. memenuhi persyaratan umum untuk mengikuti Program Pendidikan Diploma III (D.III), Diploma IV (D.IV), Strata 1 (S.1), Strata 2 (S.2) dan Strata 3 (S.3) yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan penyelenggara.

Sedangkan bagi PNS kota Yogyakarta yang mengikuti tugas belajar dengan Biaya dari non APBD Kota Yogyakarta mempunyai syarat sebagai berikut:

1. berstatus PNS
2. masa kerja minimal sesuai dengan ketentuan penanggung beasiswa;
3. pangkat serendah-rendahnya, Pengatur Muda (II/a) untuk program pendidikan Diploma III (D.III), Diploma IV (D.IV) atau Strata 1 (S.1), Penata Muda (III/a) untuk program profesi, Strata 2 (S.2), dan Penata Muda Tk.I (III/b) untuk program pendidikan Strata 3 (S.3);
4. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik, kecuali

5. hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang terakhir dilaksanakan bernilai baik;
6. memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri, berdedikasi dan loyal pada tugas yang dinyatakan tertulis oleh Kepala SKPD yang bersangkutan;
7. memiliki kemampuan untuk menyelesaikan jenjang pendidikan yang akan
8. ditempuh dengan tepat waktu;
9. program pendidikan di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapat persetujuan Menteri yang membidangi pendidikan;
10. tidak dalam status peserta tugas belajar;
11. sehat jasmani dan rohani.

Pemberian masa studi maksimal untuk peserta Tugas Belajar dengan biaya APBD Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. . program Pendidikan Diploma III (D.III) : 3 (tiga) tahun;
2. program Pendidikan Diploma IV (D.IV) : 4 (empat) tahun;
3. program Pendidikan Strata 1 (S.1) dari SLTA : 5 (lima) tahun;
4. program Pendidikan Strata 1 (S.1) dari DIII : 2 (dua) tahun;
5. program Pendidikan Strata 2 (S.2) : 2 (dua) tahun;
6. program Pendidikan Strata 3 (S.3) : 3 (tiga) tahun;
7. program Profesi dan spesialis : 2 (dua) tahun atau sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh Lembaga Pendidikan;

Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta yang melaksanakan Tugas Belajar yang tidak bisa menyelasaikan pendidikan dalam waktu yang ditentukan maka tugas belajar akan dicabut dan yasing bersangkutan wajib mengembalikan seluruh biaya pendidikan yang diberikan selama masa tugas belajar serta dikenakan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan

Tabel 3.1

Jumlah pegawai Negeri Sipil yang mengikuti tugas belajar pada Pemerintah kota Yogyakarta Tahun 2009

Target	Realisasi	Persentase
33	33	100

Pada tahun 2009 PNS yang mengikuti tugas belajar mencapai 33 orang yaitu sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pemerintah kota yogyakarta sebanyak 33 orang

b. Izin Belajar

Merupakan izin yang diberikan oleh penjabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan kejejnjang yang lebih tinggi atas biaya sendiri yang dilakukan di luar jam kerja dengan tidak mengganggu tugas kedinasan sehari-hari.

Berdasarkan Peraturan walikota Yogyakarta Nomor 127 Tahun 2009 tentang pelaksanaan pendidikan jenjang pendidikan bagi PNS

kota Yogyakarta maka persyaratan untuk menjadi calon peserta izin belajar adalah sebagai berikut:

1. berstatus PNS;
2. setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) dalam 2 (dua) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik;
3. kegiatan pendidikan tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan dan diikuti di luar jam kerja;
4. program studi yang dipilih telah terakreditasi dan atau telah mendapat izin penyelenggaraan dari menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan;
5. program studi yang dipilih tidak termasuk penyelenggaraan pendidikan model kelas jauh, kelas khusus, kelas eksekutif, kelas sabtu minggu atau sejenisnya;
6. tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS.

Untuk pemberian dana bagi PNS yang bermartasi itu ada

Tabel 3.2

Jumlah Pegawai yang mengikuti pendidikan izin belajar pada Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2009

Target	Realisasi	Persentase
30	15	50

Pada tahun 2009 untuk PNS yang mengikuti izin belajar hanya 15 orang sehingga tidak sesuai dengan target yang di harapkan oleh pemerintah kota Yogyakarta

2. Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan bagi PNS Kota Yogyakarta adalah dalam bentuk Diklat, Untuk pelaksanaan pelatihan ditempat kerja belum ada Biasanya mengadakan diklat bagi PNS adalah Badan Diklat BKD dan Pihak Ketiga yaitu Badan Diklat Provinsi, dan Lembaga-lembaga lainnya yang sudah menjalin kerja sama dengan pememrintah kota Yogyakarta. Jika seandainya jumlah pegawai yang mengikuti diklat itu sedikit biasanya para pegawai dikirim kelembaga penyelenggara kediklatan sedangkan jika jumlah pegawai yang mengikuti diklat banyak biasanya kediklatan dilaksanakan oleh BKD sendiri dan bekerja sama dengan

Diklat dapat dilaksanakan secara klasikal dan atau non klasikal.Diklat klasikal dilakukan dengan tatap muka di kelas sedangkan Diklat non klasikal dilakukan dengan pelatihan di alam bebas atau pelatihan ditempat kerja.

Dalam meningkatkan keahlian PNS berupa pelatihan (Diklat) biasanya Pemerintah Kota Yogyakarta menetapkan target bagi PNS sebagai suatu strategi dalam pengembangan pegawai melalui pelatihan sehingga PNS Kota Yogyakarta diharapakan mempunyai tingkat kemampuan yang berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Biaya selama mengikuti Diklat ditanggung oleh APBD pemerintah Kota Yogyakarta dan sumber dana yang lainnya sehingga PNS tidak perlu mengeluarkan biaya apapun.

Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklatpim ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara, Kurikulum Diklat Fungsional ditetapkan dalam Peraturan Gubernur berdasarkan pedoman dari Instansi pembina jabatan fungsional dan Kurikulum Diklat Teknis dapat diusulkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dan ditetapkan dalam Peraturan Gubernur. Tenaga Diklat sendiri terdiri dari Widyaiswara. Pakar/Ahli/ekspert Pejabat Dilingkungan Pemerintah Praktisi, professional.

Jenis Diklat dapat dibagi menjadi dua yaitu :

Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan bagi CPNS untuk menjadi PNS. Diklat Prajabatan merupakan diklat yang sifatnya wajib dan diikuti oleh seluruh CPNS.Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam pembentukan wawasan kebangsaan dan Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peran strategis adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik dan tentunya mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.Diklat Prajabatan terdiri dari

1. Diklat prajabatan golongan I untuk PNS golongan I
2. Diklat Prajabatan golongan II untuk PNS golongan II
3. Diklat Prajabatan golongan III untuk PNS golongan III

Manfaat yang diperoleh setelah mengikuti Diklat Prajabatan ialah mereka lebih mengerti dan mengetahui posisinya sebagai PNS sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat berjalan

Tabel 3.3

Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklat Prajabatan pada tahun 2009

Uraian	Target	Realisasi	Persentase
Diklat Prajabatan Gol. III	123 orang	121 orang	98,37
Diklat Prajabatan Gol II dan I	354 orang	350 orang	98,87

Pada Tahun 2009 PNS pemerintah kota Yogyakarta yang mengikuti Diklat prajabatan golongan III ,golongan II dan I tidak mencapai target yang dinginkan oleh pemerintah kota Yogyakarta

Berdasarkan yang dijelaskan ibu wiwin materi yang di sampaikan sebagai berikut

Dalam materi Diklat prajabatan yang disampaikan adalah bagaimana kewajiban dan hak Pegawai Negeri Sipil ,Tugas dan kewajiban Pegawai Negegri sipil ,Peraturan-peraturan dan larangan-larangan Pegawai Negegri Sipil

b. Diklat dalam jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya

Untuk pelaksanaan diklat ditempat kerja sejauh ini belum ada

Program Diklat yang diikuti oleh pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta ada berbagai jenis diklat disesuaikan dengan posisi dan jabatan seorang pegawai negeri sipil dan kurikulum Diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan

Diklat dalam jabatan terdiri dari

1. Diklat Kepemimpinan

   Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai jenjang jabatan structural. PNS yang akan mengikuti diklat kepemimpinan ditetapkan oleh penjabat Pembina kepegawaian dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat dan Timseleksi peserta diklat instansi yang didasarkan pada peta jabatan

   Diklatpim terdiri dari :

   a. Diklatpim Tingkat IV yaitu merupakan Diklat untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon IV.
   b. Diklatpim Tingkat III yaitu merupakan Diklat untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon III

c. Diklatpim Tingkat II yaitu merupakan Diklat untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon II.

d. Diklatpim Tingkat I yaitu merupakan Diklat untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon I.

Menurut wawancara dengan ibu wiwin Wulan kuswinardi staff bidang pendidikan dan pelatihan tentang bahwa syarat untuk mengikuti diklat pim sebagai berikut:

Syarat bagi PNS untuk mengikuti DiklatPim IV untuk untuk eselon IV ,Diklatpim III eselon III dan Diklatpim II eselon II untuk Pemerintah Kota Yogyakarta menganut yang Dukdik yaitu duduk baru Diklatkan dimana penjabat itu sudah menduduki jabatan tertentu baru di diklatkan[30]. (ibu wiwin Wulan kuswinardi staff bidang pendidikan dan pelatihan)

Diklat Pim III dan IV di selenggarakan untuk mengurangi kesenjangan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan tugas yang harus di lakukan baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan mental

Sedangkan untuk Diklat Pim I dan II merupakan kesempatan untuk belajar yang lebih tinggi dan ruang lingkupnya bagi para pegawai mengikuti menyangkut pengetahuan tentang kondisi SDM daerah lain sehingga dapat dijadikan alat perbandingan baik masalah tata pemerintah, strategi strategi yang diambil

maupun ajang untuk membangun komunikasi dan share informasi antar daerah. Diklat Pim I dan II diharapkan dapat dapat mencetak calon-calon pemimpin yang berkualitas dan aparatur yang hadal sehingga dapat menghadapi setiap perubahan dan perkembangan yang terjadi

Tabel 3.4

Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Diklatpim Pada tahun 2009

Uraian	Target	Realisasi	Persentase
Diklatpim II	2	2	100
Diklapim III	5	5	100
DiklatPim IV	7	7	100

Pada tahun 2009 PNS pemerintah Kota Yogyakarta yang mengikuti diklat pim baik II, III maupun IV dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pememrintah kota yogyakarta

2. Diklat Fungsional

Diklat fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi bagi PNS yang akan atau sedang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu. Sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional tertentu peserta diklat fungsional adalah PNS yang

akan atau telah menduduki jabatan fungsional.Diklat fungsional dilaksanakan oleh lembaga diklat yang terakredasi.

Table 3.5

Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat

Target	Realisasi	Persentase
60	66	110

Jenis diklat fungsional

- program e – Procurement

  yaitu pelatihan tentang pengadaan barang dan jasa secara elektronik.program ini mendukung kompetensi bagi panitia-panitia pengadaan

3. Diklat Teknis

Diklat Teknis dilakukan untuk mencapai persyaratan Kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan Tugas PNS dan Dilaksankan secara berjenjang.Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Peserta Diklat teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis. PNS yang mengikuti diklat teknis adalah PNS yang telah

pertimbangan Baperjakat dan tim seleksi Diklat instansi. dalam pekerjaaanya dan dalam pelaksanaaanya

Jenis diklat teknis

a. Diklat analisis kebutuhan diklat

b. Pengelolaan data keluarga miskin kota yogyakarta

Table 3.6

Jumlah pegawai Yang mengikuti Diklat

Target	Realisasi	Persentase
60	66	110

Pada Tahun 2009 pegawai yang mengikuti Diklat

Lebih Target dari 60 dan terrealisasi sebanyak 66 orang

Tabel 3.6

Ringkasan Perhitungan Indikator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator	Skor terbanyak	Skor ideal	%	kretetria
1	Penyelenggaraan diklat sudah baik	57	88	64,8%	Baik
2	Program Diklat sudah sesuai dengan kebutuhan	51	88	58%	Baik
3	Peranan diklat meningkatkan kinerja sudah baik	60	88	68%	Baik
4	Metode ceramah sudah baik digunakan dalam ceramah				
5	Metode studi kasus sudah baik digunakan dalam mengajar	51	88	58%	Baik
6	Metode diskusi sudah baik digunakan dalam mengajar	51	88	58%	Baik
7	Metode simulasi sudah baik digunakan dalam mengajar	54	88	61,4%	Baik
8	Widyaismara sudah baik dalam mengajar dari segi	54	88	61,4%	Baik

	pengalaman				
9	Widyaismara sudah baik dalam mngajar dari segi pengetahuan	57	88	64,8%	Baik
10	Adanya sedikit kendala yang dihadapi BKD	57		64,%	Baik
Jumlah		552	880	62,7%	Baik

Sumber data : Data yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BadanKepegawaiaan Daerah Kota Yogyakarta 64,8% sudah baik. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah sesuai dengan kebutuhan. Artinya, pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan terhadap tujuan diklat yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Tabel di atas menunjukan bahwa 68,2% kinerja Pegawai Negeri Sipil meningkat setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan sangat berperan dalam membantu Pegawai Negeri Sipil dalam mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. 64,8% pegawai menyatakan widyaiswara dalam mengajar sudah sangat baik dilihat dari segi

pelatihan biasanya berasal dari Badan Diklat Propinsi, Pejabat Pemerintah Kota Yogyakarta , dan Akademisi. Selain itu, metode-metode yang digunakan juga sudah baik. Metode yang digunakan dalam mengajar antara lain ceramah, studi kasus, diskusi dan simulasi (Permainan peran). Walaupun penyelenggaraan sudah baik, tetapi 68,2% menyatakan masih ada sedikit kendala-kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan

a. Peserta

Peserta merupakan pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan.Mereka di materi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kendudukan yang mereka pegang sekarang yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan,keahlian ,keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.pada saat mengikuti Diklat mereka.Di dalam mengikuti Pendidikan dan pelatihan kadang ada peserta atau PNS yang hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya untuk menghindar dari pekerjaan rutin di instansi sehingga transformasi ilmu tidak tercerap secara utuh sehingga itu

merupakan Tenaga pendididik dan kediklatan yang perperan mengajar dan melatih aparatur negara (khususnya tenaga fungsional di lingkungan Departemen Agama) sudah seharusnya berkewajiban seperti di atas, yaitu:

1. Menyenangkan, yaitu pembelajaran dalam kediklatan harus menjadi sesuatu aktivitas yang dilakukan penuh dengan motivasi, keikhlasan, kesadaran, harapan dan pembelajaran dengan pendekatan Andragogi.
2. Kreatif, yaitu mampu memilih dan memilah serta mengembangkan bahan diklat sebagai bahan ajar untuk mengembangkan kompetensi peserta diklat.
3. Profesional, yaitu mampu mengembangkan kompetensi peserta diklat sesuai dengan bidang studi atau spesialisasi yang diampunya.

Selain kemampuan di atas, widyaiswara juga dituntut untuk mampu melakukan berbagai tindakan dalam rangka pelatihan terhadap peserta diklat. Namun dalam prosesnya masih banyak tindakan yang dilakukan oleh widyaiswara yang tidak sesuai dengan fungsi dan peran seorang widyaiswara. Kesalahan tersebut sering kali tidak disadari dan terabaikan oleh para Widyaiswara, bahkan masih ada widyaiswara yang menganggap hal biasa saja dan wajar.

Widyaiswara harus mampu memahami keadaan yang memungkinkan dirinya untuk berbuat salah selama proses pembelajaran, sehingga dapat mengendalikan diri serta menghindari

dari kesalahan-kesalahan yang akan menggangu proses kegiatan pembelajaran selama diklat berlangsung. widyaiswara juga harus memahami karakteristik peserta diklat, karena peran peserta dalam pembelajaran sangat dominan, sehingga dalam melakukan tindakan apapun terhadap peserta diklat harus memperimbangkan karakteristik secara individu dan klasikal.

Ada beberapa tindakan yang sering dilakukan oleh widyaiswara selama kegiatan belajar mengajar, baik di sengaja atau tidak disengaja baik yang bersifat kebaikan atau suatu kesalahan. Dalam artikel ini akan penulis bahas tindakan widyaiswara yang bersifat negative (kesalahan) yang semestinya tidak perlu dilakukan. Menurut E. Mulyasa tindakan tersebut antar lain mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta diklat berperilaku negatif, menggunakan destructive discipline, mengabaikan perbedan peserta diklat, merasa paling pandai, tidak adil (diskriminasi), dan memaksa hak peserta diklat.

1. Mengambil Jalan Pintas dalam Pembelajaran

Dalam melaksanakan tugas kediklatan, ada widyaiswara yang merasa dirinya sudah dapat mengajar dengan baik dan sesuai dengan profesinya, meskipun tidak dapat menunjukkan alasan yang mendasari asumsi itu, sehingga seringkali

widyaisrawa yang suka mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi.

Widyaiswara harus menyadari bahwa mengajar memiliki sifat yang sangat kompleks karena melibatkan aspek Andragogi (widyaiswara harus mendampingi dan memperlakukan peserta diklat sebegai orang dewasa yang sedang belajar), psikologis (widyaiswara harus memahami bahwa peserta diklat yang belajar pada umumnya memiliki taraf perkembangan perkembangan kompetesi yang relatif sama), dan didaktis (widyaiswara harus mampu menerapkan metode, strategi atau pendekatan dalam pembelajaran agar peserta diklat berperan aktif selama pembelajaran).

Tugas widyaiswara dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi kepada peserta diklat yang sesuai dengan silabus dan kurikulum serta bahan ajar, namun widyaiswara harus memiliki kemampuan untuk memahami peserta diklat dengan berbagai keunikannya agar mampu membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan dalam peningkatan kompetensi akademik, paedagogik, professional dan sosial. Dengan demikian widyaiswara dituntut memahami

pembelajaran yang efektif yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan agar dapat memfasilitasi peserta diklat secara optimal.Dalam kaitannya dengan perencanaan, wiyaiswara sepantas-nya membuat persiapan mengajar yang efektif dan efesien. Namun dalam kenyataannya dengan berbagai alasan, masih ada widyaiswara yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat persiapan ketika mau melakukan pembelajaan dengan matang, sehingga widyaiswara mengajar tanpa persiapan yang sempurna. Dampak dari perilaku ini akan sangat merugikan widyaiswara sebagai tenaga profesional karena tidak ada tuntunan atau aturan pembelajaran dan akan mengganggu perkembangan kompetensi peserta diklat. Agar tidak tergiur untuk mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, widyaiswara hendaknya memandang pembelajar-an sebagai suatu sistem. Sebagai contoh, widyaiswara harus selalu membuat dan melihat persiapan serta mengkolaborasi berbagai teori yang mendukung materi yang diampu, serta merevisi bahan ajar sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesionalisme peserta diklat.

2. Menunggu Peserta Diklat Berperilaku Negatif

Pesera diklat akan mengembangkan kompetensi secara optimal jika perhatian dan interaksi widyaiswara yang positif,

menghambat perkembangan dan peningkatan kompetensi peserta diklat. Peserta diklat akan senang jika mendapat penghargaan dan diajak untuk belajar dari widyaiswara dan akan merasa kecewa jika merasa digurui atau dianggap belum mempunyai kemampuan kompetensi. Namun kebanyakan widyaiswara terperangkap dengan pemahaman bahwa mereka mengganggap mengajar adalah menyampaikan materi atau sejumlah pengetahuan kepada peserta diklat, sehingga terkadang lupa memberikan pujian atau penghargaan kepada peserta yang berbuat baik dan yang telah beperan aktif dalam pembelajaran. Terkadang widyaisawara lebih memberikan perhatian kepada peserta diklat yang dianggap sering menciprakan masalah, ribut, tidak memperhatikan, tidak mengerjakan tugas atau mengantuk di kelas, sehingga perhatian muncul ketika peserta diklat berperilaku buruk. Sehingga peserta diklat beranggapan bahwa jika ingin mendapat perhatian dari widyaiswara maka harus berbuat kurang motivatif, berbuat gaduh, tidak mengerjakan tugas dan melakukan aktivitas yang kurang pantas lainnya. Untuk ini widyaiswara harus selalu belajar guna menangkap perilaku positif yang ditunjukan oleh peserta diklat, lalu segera memberikan reward atas perilaku positif baik secara berkelompok maupun secara individual. Di sisi lain

widyaiswara harus memperhatikan perilaku peserta diklat yang negative dan mengeliminasi perilaku tersebut agar tidak terulang lagi.

3. Menggunakan *Destructive Discipline*

Dalam pembelajaran, widyaiswara dituntut melakukan tindakan disiplin. Namun sering widyaiswara memberikan tugas yang cukup berat kepada peserta diklat tanpa melihat latar belakang pengalaman dan kemampuan secara teknis, sehinga peserta diklat tidak sepenuh hati melakukan penyelesaian tugas tersebut. Namun terkadang widyaiswara kurang merefleksi diri mengapa mereka melakukan hal itu dan ada widyaiswara yang memberikan tugas melampaui batas kewajaran pendidikan (malleducatif), atau memberikan respon yang negative tidak sesuai dengan jenis kekeliruan dilakukan oleh peserta diklat. Yang sering dialami oleh peserta diklat adalah bahwa widyaiswara terkadang memberikan tugas tetapi tidak memberikan umpan balik terhadap tugas-tugas tersebut. Tindakan tersebut merupakan upaya pembelajaran dan penegakan disiplin yang destruktif (*Destructive Discipline*). Kekeliruan/ kesalahan di atas dapat mengakibatkan upaya penegakan disiplin selama pembelajaran kurang efektif dan merusak system komunikasi serta penghargaan diri peserta

dengan cara : (1) disiplinkan peserta diklat ketika dalam keadaan tenang, (2) gunakan disiplin secara tepat waktu dan tepat sasaran, (3) hindari menghina dan menyinggung perasaan peserta diklat, (4) pilih tugas yang bisa dilaksakan oleh peserta diklat secara tepat, (5) gunakan disiplin diri sebagai alat pembelajaran.

4. Mengabaikan Perbedaan Peserta Diklat

Setiap peserta diklat memiliki perbedaan yang unik, mereka memiliki kemampuan, kelemahan, motivasi, minat, dan perhatian yang berbeda-beda. Latar belakang keluarga, latar belakang pegalaman kerja, dan lingkungan atau daerah, membuat peserta diklat berbeda dalam motivasi, akivitas, kreativitas, dan kompetensi.

Untuk ini sebelum dimulai pembelajaran, widaiswara selayak-nyalah mampu mengidentifikasi perbedaan dan pemahaan materi ajar individu dan menetapkan karak-terisktik secara umum, sehingga memahami ciri-ciri peserta diklat yang harus dikembangkan dan yang harus disegarkan kembali.

Dalam mengantisipasi terabainya perbedaan peserta diklat, widyaiswara dituntut untuk memahami aspek kepribadian peserta diklat, antara lain ; kemampuan/ kompetensi, potensi,

mengajar dan kegiatan pengembangan kurikulum di Madrasah / sekolah.

5. Merasa Paling Pandai

Merasa paling pandai di kelas ketika mengajar sering dilakukan oleh widyaiswarta. Kesalahan ini muncul berawal dari kondisi bahwa pada umumnya peserta diklat berasal dari daerah yang jauh dari kota dan bertugas di tempat yang sangat sederhana, sehingga peserta dianggap belum mengerti apa-apa dan dipandang sebagai bejana yang perlu diisi. Padahal di masa globalisasi dan informasi peserta diklat dapat belajar melalui media lain, seperti televisi, Koran, internet, dan berbagai media masa lainnya yang mungkin Widyaiswara belum mengetahui informasi tersebut sehingga mungkin saja peserta dilat lebih pandai dari Widyaiswaranya. Bahkan pendidikan pesertapun terkadang lebih tinggi dari Widyaiswara. Untuk itu Widyaiswara harus menjadi pembelajar sepanjang hayat yang senantiasa menyesuaikan keterampilan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki dengan kecenderungan yang terjadi di masyarakat.

6.Tidak Berbuat Adil

Berkeadilan merupakan kewajiban widyaiswara dalam

memperolehnya. Namun kenyataan masih ada widyaiswara yang belum mampu berbuat adil sehingga merugikan peserta diklat. Ketidakadilan yang sering muncul antar lain dalam proses pembelajaran, perhatian, dan bimbingan. Hal ini dilakukan karena ada kecenderungan tertentu, misalnya masalah gender, persaudaraan, dan faktor kedaerahan atau premordilisme/ (kesukuan).

Sebagai widyaiswara yang ditiru dan digugu harus mampu menghindari hal-hal seperti perlakuan di atas agar tidak merugikan peserta diklat. Usaha yang dapat dilakukan untuk menghindarinya antara lain menyimpan semua perasaan sampai peserta diklat tersebut menyelesai-kan program pendidikan dan pelatihannya.

7. Memaksa Hak Peserta Diklat

Memaksa hak peserta diklat merupakan kesalahan yang sering dilakukan widyaiswara. Jenis kesalahan ini berupa kegiatan bisnis atau kegiatan penyelesaian tugas pembelajaran. Contoh kegiatan bisnis antara lain: penjualan bahan ajar, alat pembelajaran atau media pembelajaran lainnya. Widyaiswara boleh saja menjual atau menawarkan sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan kediklatan, namun berdasarkan hasil kesepakatan dan tidak memaksa peserta diklat wajib

membeli, sebab jika yang ditawarkan tidak sesuai dengan harapan dan kenyataan, maka akan berakibatkan buruk dari segi tingkat kepercayaan bagi peserta diklat yang bersangkutan terhadap dunia kediklatan.

Memaksakan penyelesaian tugas selama pembelajaran terkadang membuat peserta diklat stress, terutama tugas yang terlalu banyak kapasitasnya dan terlalu sulit secara teknis penyelesaiannya. Untuk itu widyaiswara harus membuat regulasi standar pemberian tugas kediklatan dengan mempertimbangkan kemampuan peserta diklat dan tingkat kesulitan secara teknis serta bahan ajar diklat dijadian sebagai tugas.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan factor pendukung dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan.Dimana sarana dan prasara harus diseuaikan dengan jinis pendidikan dan pelatihan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan Didalam menentapkan standar kelengkapan sarana dan prasarana harus melalui instansi Pembina.didalam melaksanakan diklat fasilitas yang berikan kadang tidak sesuai dengan jumlah peserta yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan sehingga itu akan berakibat terhadap proses dalam

d. Kurikulum

Kurikulum merupakan materi yang akan disampaikan pada pelatihan dan pendikan kepada Pegawai Negeri Sipil. Dimana Kurikulum harus mengacu pada standar kompetensi jabatan PNS. kurikulum harus dibuat oleh mereka yang berkomten dibidangnnya sehingga akan berimbas terhadap kemampuan dan kualitas pegawai.Dimana penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan,penyelenggara diklat,peserta dan alumni diklat,serta unsur ahli lain. Dana Pengembangan. Kadang dalam menetapkan kurikulum bagi peseta tidak sesuai dengan kebutuhan dari peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga peserta menjadi sia-sia dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

e. Dana Pengembangan

Dana merupakan unsur yang terpenting dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan.dimana dana sangat berpengaruh terhadap segala aspek yaitu dari pelatih dan sarana yang akan digunakan. Biasanya dana yang digunakan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan sangat terbatas sehingga itu akan berakibat terhadap mutu dari pendidikan dan pelatihan itu sendiri.dan juga dengan dana terbatas tidak semua pegawai Negeri sipil dapat Mengikuti