

BAB. I

PENDAHULUAN

I. A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur, maka salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah melalui diklat. Hal itu mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pelaksanaan Diklat Aparatur merupakan bagian Integral dari upaya mewujudkan Aparatur Negara yang memiliki kompetensi. Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab Instansi Pembina Diklat di daerah adalah melakukan Diklat Aparatur dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik di daerah.

Saat ini tuntutan sebuah layanan dari masyarakat terus meningkat, disatu sisi kemampuan pemerintah dalam memenuhi tuntutan tersebut sangat terbatas, jadi pemerintah terus mengejar ketertinggalan pelayanan tersebut sebagai sebuah kewajiban. Dalam mewujudkan hal tersebut lembaga kediklatan sebagai sarana mewujudkan human investasi perlu standar yang mencerminkan sebuah lembaga yang terakreditasi minimal akreditasi nasional. Sampai saat ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sebelumnya dan terakhir Desember tahun 2016 telah berdiri sendiri sebagaimana tugas dan fungsi di bagian pendahuluan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat di daerah yang beralamat di jalan Pemuda nomor 59 Mataram adalah Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016, penerapan peraturan pemerintah ini membawa dampak psikologis yang besar karena memberi pengaruh kepada perangkat daerah tentang terjadinya perubahan-perubahan struktur kelembagaan organisasi perangkat daerah seperti Badan Pengembangan

Sumber Daya manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat yang tadinya menjadi satu lembaga dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, saat ini berdiri sendiri.

Sebagai lembaga yang baru dibentuk tugas sebagai lembaga pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi tugas pokok dan berat bagi lembaga ini, mengingat lembaga ini lahir ditengah-tengah semakin besarnya tuntutan masyarakat dalam pelayanan. Dengan masalah ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Nusa Tenggara Barat harus benar-benar siap memperbaiki diri secara internal kelembagaan, karena BPSDM ini melaksanakan dua jenis kegiatan kediklatan, yaitu:

- a. Diklat Prajabatan dan Kepemimpinan, yang memerlukan komponen pendukung sekaligus sebagai standar tolok ukur kinerja lembaga:
 - Pengelola diklat
 - Penyelenggara diklat
 - Tenaga Pengajar (Fasilitator dan Widyaiswara
 - Pengelolaan Sistim Informasi Diklat
- b. Diklat Teknis dan Fungsional, yang terdiri dari komponen standar akreditasi penilaian lembaga, meliputi:
 - Pengelola Diklat
 - Penyelenggara Diklat
 - Tenaga Pengajar (Fasilitator dan Widyaiswara
 - Pengelolaan Sistim Informasi Diklat
 - Perancang Kurikulum
 - Penganalisis kebutuhan Diklat

B. RUMUSAN MASLAH

Dari dua jenis penyelenggaraan kegiatan yang sudah diuraikan dalam pendahuluan, bahwa masalah yang sering menjadi kendala dalam penyelenggaraan kegiatan kediklatan adalah tiga hal, tiga hal ini berkaitan

langsung dengan standarisasi dan akreditasi, yaitu sebagaimana hasil penilaian dari Asessor kelembagaan yaitu Lembaga Administrasi Negara yang dilaksanakan pertengahan tahun 2016 , dengan hasil sebagai berikut :

NO	SUB UNSUR	NILAI PATOKAN ASESSOR	PEROLEHAN
1.	Tenaga Kediklatan	40%	34,17 %
2.	Rencana Strategis	10%	8,75 %
3.	Penjaminan Mutu	10%	5%

Hasil tersebut menggambarkan bahwa adanya masalah yang perlu ditindaklanjuti untuk diperbaiki dan dibenahi. Perlu juga diketahui bahwa ketika penilaian dilakukan saat itu masih menjadi satu dengan BKD (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan nama BKD dan diklat Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dasar penilaian sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) nomor 25 tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah. (terlampir)

Dari tiga indikator tersebut menggambarkan masih terdapat tiga indikator penting, yaitu: Jumlah

- a. Tenaga Kediklatan dengan skor maksimal 40%, capaian penilaian adalah 34,17% hal ini menggambarkan masih kurang baik dari segi jumlah maupun pendidikan minimal Widyaiswara. Jumlah idial kebutuhan lembaga 25 orang Widyaiswara sampai saat ini baru 13 orang dan pada saat penilaian dilakukan baru berjumlah 10 orang, termasuk juga pendidikan minimal Widyaiswara yaitu S2.

- b. Rencana Strategis dengan skor 10%, capaian penilaian adalah 8,75% hal ini menggambarkan masih terdapatnya ketidak pastian pengembangan kediklatan disaat penilaian dilakukan. Dengan keluarnya PP nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD), maka penyesuaian dilakukan termasuk pemisahan lembaga yang menangani kediklatan dengan manajemen kepegawaian, karena menurut ketentuan bahwa lembaga yang menangani kediklatan atau pengembangan SDM tidak diperkenankan pengelolaannya berada pada penggabungan 2 OPD yaitu BKD dan Diklat Provinsi Nusa Tenggara Barat. Saat ini lembaga kediklatan telah berdiri sendiri dengan nama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).,
- c. Penjaminan mutu dengan skor 10%, sedangkan perolehan penilaian Asessor 5%, hal ini menggambarkan bahwa dari segi jumlah Widyaiswara dan pendidikan minimal berdampak pada penjaminan mutu dan output kediklatan. Hal ini terjadi karena jumlah mata diklat belum seimbang dengan jumlah Widyaiswara yang masih terbatas, sehingga dalam mengampu mata diklat terjadi satu orang Widyaiswara mengampu lebih dari satu mata diklat disamping karena jadwal kediklatan yang dekat dengan jadwal lainnya sehingga persiapan Widyaiswara menjadi tidak maksimal dalam mengampu materi yang lebih dari satu mata diklat.

Saat ini setelah terjadinya pemisahan kelembagaan, Lembaga kediklatan sudah lebih fokus pada tugas dan fungsinya dan tidak lagi mengurus Administrasi Manajerial kepegawaian yang menjadi tugas dan fungsi BKD Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat, sesuai Peraturan daerah Nomor 11 tahun 2016 mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pengembangan sumberdaya manusia yang merupakan urusan pemerintahan provinsi dan tugas lainnya yang diberikan Pemerintah kepada Gubernur serta tugas kedinasan lainnya sesuai dengan bidang pengembangan sumber daya manusia.
- b. Memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi.
- c. Melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, penyusunan laporan
- d. kinerja program pengembangan sumber daya aparatur, pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan dan penyiapan bahan verifikasi, urusan akuntansi, serta pelaporan keuangan dan aset.
- e. Melakukan urusan surat menyurat, pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan aset, informasi, dan dokumentasi, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara
- f. Melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga
- g. Melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi.
- h. Melaksanakan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi
- i. Melaksanakan pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga
- j. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis umum, inti, pilihan bagi jabatan
- k. administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, dan bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang, serta bagi penyelenggara urusan pemerintahan umum

- l. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis umum, dan pilihan bagi jabatan
- m. administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, dan bagi penyelenggara urusan pemerintahan umum
- n. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, dan bagi penyelenggara urusan pemerintahan umum
- o. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang
- p. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan
- q. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi
- r. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional
- s. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi kepemimpinan, dan prajabatan

Dari tugas dan fungsi tersebut bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat, merupakan Badan yang mengemban amanat mewujudkan peningkatan kompetensi Sumber

Daya Manusia yang professional selaku Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik dan sebagai pemersatu bangsa.

C. TUJUAN

Tujuan dari kajian ini, yaitu untuk mengetahui tugas dan fungsi lembaga OPD baru sesuai dengan PP nomor 18 tahun 2016 tentang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai kajian Akademis, mengetahui penerapan standar kediklatan bagi aparatur sendiri sesuai dengan Perkalat nomor 25 tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah dari Akreditasi B menjadi A, disamping untuk mengetahui solusi terkait dengan adanya penilaian dari Asessor yang masih kurang menyebabkan peningkatan capaian kegiatan dalam bidang Tenaga Kediklatan, Rencana Strategis dan Penjaminan mutu yang masih belum sesuai dengan nilai maksimal yang sangat berpengaruh terhadap kenaikan akreditasi kelembagaan. Ketiganya masih berada di bawah nilai standar yang ditentukan dari Lembaga Administrasi Negara.

D. MANFAAT

Manfaat yang dapat kami capai dalam peningkatan kapasitas layanan yang masih kurang tersebut kini secara pelan-pelan telah dirasa membaik, karena saat ini tidak lagi gabung dengan BKD. Dengan demikian apa yang menjadi potensi telah diupayakan melalui kebijakan strategis dalam pengembangan kelembagaan maupun pengembangan Sumber daya manusia termasuk penambahan tenaga kediklatan Widyaiswara dan dari segi sarana dan prasarana sekarang telah berdiri Gedung Tambora setara dengan Hotel bintang 3 yang dapat digunakan untuk pembelajaran bagi penyelenggaraan Diklat Pim III, Pim IV, dan rencana penyelenggaraan PIM II pada tahun 2017 ini, memaksimalkan Diklat teknis sesuai tuntutan kompetensi Aparatur sesuai Undang-Undang nomor 5 tahun 2015 dan Peraturan Pemerintah nomor 11

tahun 2017 tentang manajemen pengembangan Aparatur Sipil negara, seperti Diklat Kearsipan, Polisi Pamongpraja, Legal Drafting, Pelayanan publik dan lain-lain. Selanjutnya kondisi riil tentang kelembagaan sesuai hasil kajian terkait keberadaan lembaga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Nusa Tenggara Barat dijelaskan pada Bab. II tentang hasil kajian lembaga.

II. LANDASAN TEORITIS

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Nusa Tenggara Barat, merupakan Badan/Lembaga perangkat daerah, sebagai upaya mewujudkan Aparatur Sipil Negara di daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sebagai sebuah lembaga pengembangan maka secara struktur kelembagaan harus dapat mencerminkan ciri dan potensi sebuah lembaga pengembangan.

Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (Wayne dan Awad, 1981:29). Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Di sebuah lembaga atau organisasi pemerintah ataupun swasta pengembangan Sumber Daya manusia saat ini, merupakan pengembangan kemampuan sebagai sebuah kompetensi yang harus dilakukan untuk menjaga kapasitas pelaksana kebijakan sebuah layanan. Sebagaimana bahwa Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan (Siagian, 1996:182). Kondisi “*conditio*

sine quanon” ini dapat dikategorikan sebagai bentuk investasi yaitu human investasi.

Untuk mengwujudkan hal itu, ada dua tujuan utama dalam hal ini, pertama, pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. (Handoko, 1998: 103).

BAB.II
STANDAR KELEMBAGAAN
BPSDM PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Sesuai dengan Peraturan Nomor 25 tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah pada Bab II Tujuan Akreditasi pada pasal 2 dikatakan bahwa Akreditasi Lembaga Diklat bertujuan untuk memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan diklat yang dilakukan melalui serangkaian penilaian terhadap unsure lembaga diklat. Sedangkan pada Bab III, Instansi Pembina, Kewenangan Akreditasi Lembaga Diklat Teknis atau Lembaga Diklat Fungsional, dan lembaga Diklat yang diakreditasi, bagian kesatu Lembaga Pembina Pasal 3, bahwa Instansi Pembina sebagaimana dimaksud pada pasal 1 angka 8 antara lain mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan akreditasi;
- b. Melakukan koordinasi dengan Kementerian / Lembaga atau Pemerintah daerah yang menaungi Lembaga Diklat;
- c. Penyelenggaraan akreditasi; dan
- d. Melakukan monitoring dan evaluasi berdasarkan hasil evaluasi.

Selanjutnya pada pasal 4 ayat 1, bahwa Instansi Pembina memiliki kewenangan untuk melakukan Akreditasi; 2. Kewenangan Akreditasi dapat didelegasikan kepada Instansi Teknis atau Instansi Pembina Jabatan Fungsional setelah mendapatkan Akreditasi dari Instansi Pembina. Pada pasal 6 Unsur Akreditasi dikatakan Akreditasi Lembaga Diklat dilakukan melakukan pemberian terhadap unsur Organisasi Lembaga Diklat dan Unsur Program dan pengelolaan program diklat.

Dari penjelasan tersebut bahwa Peraturan adalah landasan Yuridis bagi akreditasi lembaga diklat Pemerintah, sehingga ketika dilakukan penilaian terhadap standar yang harus dipenuhi oleh lembaga BKD dan Diklat pada saat itu diperoleh hasil sebagai berikut:

NO	SUB UNSUR	STANDAR NILAI		KETERANGAN/SOLUSI
		LAN	CAPAIAN	
PRAJABATAN				
A. 1.	Kelembagaan (Prajabatan Gol.I,II dan II serta Pim IV dan III)	5%	2,5%	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil Penilaian Asesessor 2,5% untuk semua jenjang, karena sampai saat ini Lembaga BKD dan Diklat Masih gabung, belum menjadi lembaga yang mandiri. Seharusnya lembaga diklat berdiri sendiri supaya pengelolaan lebih fokus. - Sesuai dengan PP No 18 Tahun 2018 mulai bulan Januari 2017 lembaga kediklatan akan berdiri sendiri dengan nama BPSDM (Badan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia) dan terpisah dengan BKD - Menurut rencana mula Tahun 2017 akan menambah kegiatan yang selama ini belum dilaksanakan yaitu PIM II (Eselon II)
2	Tenaga Kedikalatan Prajabatan Gol. I dan II	40%	33,74 %	- Capaian ini disebabkan 4 komponen belum maksimal, karena:
				a. Unsur Tenaga Kediklatan dari sisi Pengelola adalah Pejabat yang memiliki kemampuan mengelola diklat Prajabatan masih kurang maksimal, karena seharusnya pengelola yang dimaksud sudah punya

				<p>pengalaman yang dibuktikan dengan sertifikat-sertifikat terkait dengan pengelolaan kediklatan namun kenyataannya tenaga pengelola khususnya Kepala Bidang Diklat Penjurangan belum memiliki Sertifikat seperti : MOT dan sejenisnya, mengingat pejabat-pejabat yang bersangkutan hasil roling karena kebijakan Politik Pemerintah Provinsi bukan karena kebutuhan lembaga Organisasi perangkat Daerah. Karena yang diperlukan sebagai tenaga/Pejabat pengelola diklat memerlukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan dan pengalaman kerja dibidang pendidikan pelatihan, Kompetensi pengelolaan diklat, seperti MOT diklat Prajabatan 2. Kompetensi Kepemimpinan pengelolaan melalui Diklat PIM. 3. Pengalaman sebagai pengelola diklat minimal 5 kali. Untuk mengatasi hal ini dari lembaga selalu mengusulkan untuk Diklat MOT bagi pejabat
--	--	--	--	--

				<p>pengelola kepada LAN selaku pembina lembaga diklat aparatur seluruh Indonesia.</p>
				<p>b. <u>Unsur Tenaga penyelenggara</u> kediklatan adalah Tenaga/SDM yang dilibatkan dalam kegiatan suatu kegiatan kediklatan prajabatan, karena orang-orang terlibat tersebut sudah tahu tugas dan fungsi masing, tapi karena SDM yang terlibat baru 1 orang yang sudah mengikuti diklat TOC (Training of Course) sedangkan yang lain dari tenaga yang ada belum memiliki sertifikat tersebut disamping jumlah yang kurang menyebabkan orang-orang yang terlibat tersebut sering tumpang tindih pekerjaan akibatnya sering saling lempar tanggung jawab. Hal ini juga menyebabkan pengelola/Pejabat sering kali minta tenaga dari bidang lain, akibatnya kegiatan pembantuan tenaga menjadi tidak maksimal karena mereka ini juga harus meninggalkan tugas pokoknya. Hal inilah pihak Asessor memberikan penilaian kurang dari yang</p>

				<p>seharusnya, karena dari perhitungan rasio memang tidak memadai secara kompetensi dan secara rasio beban kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut pihak lembaga selalu mengusulkan kepada LAN selaku pembina diklat Aparatur untuk mengikutsertakan penyelenggara diklat dari BKD dan Diklat Prov. NTB dalam peningkatan kapasitas tenaga penyelenggara diklat melalui diklat TOC.</p>
				<p>c. <u>Tenaga Pengajar/Widyaiswar</u> <u>a.</u> Secara kuantitatif 10 Orang saat ini belum memadai dari yang seharusnya yaitu 15 sampai 25 orang dan tahun 2017 akan ada rekrutmen Widyaiswara sebanyak 15 Orang sesuai dengan kebutuhan yang memadai baik dari segi jumlah maupun kompetensinya, sehingga Widyaiswara harus maksimal dan profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan harus berdasarkan spesialisasinya namun di di BKD dan Diklat Provinsi NTB pengampuan materi</p>

				<p>oleh Widyaiswara belum berdasarkan kompetensi sesuai sertifikasi TOT Cawid maupun TOT penjenjangan yang dimiliki masing-masing, sehingga materi yang diampupun belum berdasarkan spesialisasi, artinya sesuai dengan kondisi yang ada Widyaiswara diharuskan bisa menguasai materi sesuai kurikulum diklat yang sedang dilaksanakan, sehingga hasil sajian bisa jadi tidak maksimal, mengapa ini terjadi karena seringkali kegiatan berlangsung secara bersamaan baik yang berlangsung di Kabupaten/Kota ataupun yang sedang berlangsung di Provinsi. Akhirnya Widyaiswara harus siap setiap saat supaya kegiatan yang berlangsung dapat dilaksanakan dengan baik. Demikian juga untuk Tenaga pengajar/Widyaiswara selalu diusulkan untuk peningkatan kapasitas Widyaiswara sesuai tuntutan Reformasi birokrasi.</p>
				<p>d. Unsur tenaga kediklatan yang <u>mengelola sistem</u></p>

				<p><u>informasi diklat,</u> artinya sampai saat ini pengelolaan sistem informasi masih dalam masa transisi, sistem sosialisasi yang ada sudah menggunakan Website atau e-mail Diklat tentang informasi diklat yang akan dilaksanakan maupun pemanggilan peserta termasuk kegiatan monitoring dan evaluasi namun masih ada kegiatan monev yang dilaksanakan secara langsung bertujuan untuk melihat kondisi riil secara langsung mengingat harus dilihat fakta di lapangan termasuk bagaimana hasil diklat bagi aparatur apakah dengan telah mengikuti diklat PNS yang bersangkutan memiliki kemampuan yang diharapkan dari tujuan diklat yang dilaksanakan atau belum memadai. Untuk mengatasi permasalahan di bidang sistem informasi lembaga telah meningkatkan sistem penyelenggaraan informasi sesuai tuntutan kebutuhan lembaga, sehingga informasi diklat cepat diakses oleh semua lembaga baik di</p>
--	--	--	--	---

				<p>Lembaga-lembaga/Badan di Provinsi sampai pada Kabupaten Kota se NTB, begitu juga dengan mengikutsertakan personil dibidang ini untuk diikutsertakan dalam bimtek dan diklat-diklat yang dilaksanakan oleh BAKN maupun LAN selaku pembina Diklat Aparatur.</p>
3	Rencana Strategis	10%	8,75%	<p>Artinya: Rencana Strategis sesuai dengan RENSTRA, bahwa perencanaan diklat khususnya untuk Prajabatan belum maksimal, mengingat Singkronisasi kegiatan antar kabupaten kota dengan kondisi yang ada di Provinsi sering kali berbenturan waktu, kondisi lain selalu kegiatan kediklatan itu dilaksnakan dari APBD Perubahan, Hal lainnya adalah biaya kegiatan tersebut harus melalui persetujuan Dewan baru bis dilakukan. Hal lain, bahwa kegiatan tersebut dilaksanakan setelah bulan Juli sampai November, tapi seringkali kegatan kediklatan tersebut dilaksanakan bulan oktober. Ini juga memberikan andil terhadap kondisi Widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan</p>

				<p>fungsinya berbenturan antara kegiatan yang di Provinsi maupun di Kabupaten kota hal ini terkait dengan distribusi Widyaiswara menjadi tidak berdasarkan kompetensinya.</p> <p>Apa yang menjadi kendala dibidang ini telah dilaksanakan pertemuan dengan Stakeholder dari seluruh Kabupaten Kota se NTB supaya terjadi sinkronisasi kegiatan sehingga dapat dilaksanakan kegiatan diklat bedasarkan target-target per triwulan atau semester dalam tahun berjalan.</p>
4	Penjaminan Pembiayaan	10%	10%	Sudah sesuai
5	Fasilitas Diklat	25%	25%	Sudah sesuai
6	Penjaminan Mutu Diklat	10%	5%	<p>Apa yang dilihat dari permasalahan dari unsur Kelembagaan, Tenaga kediklatan yaitu 4 komponen (Pengelola, Penyelenggara, Tenaga Pengajar dan sistem informasi kediklatan) masih belum sesuai dengan yang seharusnya seperti yang diuraikan dari permasalahan 4 komponen tersebut di atas.</p> <p>Penjaminan mutu diklat tidak terlepas dari penyempurnaan setiap unsur yang menjadi kendala dalam peningkatan status akreditasi lembaga menjadi akreditasi A.</p>
UNSUR PROGRAM				

1	Kurikulum	25%	25%	Sudah sesuai
2	Pengelolaan Program	75%	60%	<p>Pada ketentuan yang dipersyaratkan dalam penilaian ini ada 4 komponen yang menjadi sasaran penilaian, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan penyelenggaraan diklat 20%. 2. Penyelenggara diklat 40% 3. Monitoring dan evaluasi penyelenggara diklat 20% 4. Hasil penyelenggara diklat 20% sehingga total sasaran target 75% <p>Penyelenggaraan diklat memang harus dimulai dengan perencanaan yang baik, sehingga penyelenggaraan diklat menjadi lebih baik dengan memperhatikan semua komponen penyelenggaraan mulai dari pengelola ditingkatkan kapasitasnya, penyelenggara diklat disertakan dalam bimtek atau TOC, Tenaga Pengajar ditambah menjadi ideal menjadi 25 Orang dengan spesialisasi yang diampu masing masing Widyaiswara, sehingga hasil penyelenggaraan diklat dapat menjadikan aparatur lebih kompeten sesuai yang dibutuhkan lembaga dalam meningkatkan</p>

				kemampuan dalam pelayanan publik.
--	--	--	--	-----------------------------------

BAB III.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari kajian berdasarkan apa yang menjadi kendala mulai dari penyelenggaraan Diklat Prajabatan sampai pada Pim IV dan PIM III permasalahan yang dihadapi mulai dari kelembagaan, Tenaga Kediklatan mulai dari unsur Pengelola, Penyelenggara, Widyaiswara sampai pada pengelolaan sistem informasi diklat masalah yang dihadapi sama, sehingga tidak perlu menganalisis satu persatu, tetapi diharapkan pada tahun 2017 ini setelah pemisahan lembaga yang berdiri sendiri dan pemenuhan persyaratan yang dipersyaratkan dalam jabatan dalam penyelenggaraan diklat diharapkan akan dapat meningkatkan akreditasi dari B menjadi A, sehingga nantinya BPSDM sebagai lembaga penyelenggara diklat di Wilayah NTB terutama di Wilayah Timur menjadi lembaga yang terpadang dan diharapkan menghasilkan Aparatur yang beridedikasi dan berinovasi dalam pelayanan pada masyarakat.

B. REKOMENDASI

Apa yang menjadi kajian walaupun belum menyeluruh sesuai dengan harapan kelembagaan, dan dari kajian akademis minimal pemahaman kelembagaan penyelenggaraan diklat masih belum banyak diketahui di kalangan Pegawai Negeri Sipil sendiri apalagi masyarakat luas, sehingga kajian secara utuh tentang lembaga diklat ini menjadi momentum untuk sosialisasi pemahaman tugas dan fungsi lembaga diklat bagi kalangan civitas akdemis Universitas Mataram khususnya.

DAFTAR PUSTAKA:

1. Abdul majid, Perencanaan Pembelajaran (mengembangkan kompetensi guru), Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hlm. 24
2. Perkaln nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah
3. PP Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
4. PP nomor 11 tahun 2017 tentang Pengembangan Manajemen Pegawai Negeri Sipil
5. Perda Provinsi Nusa Tenggara Barat nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat