



# Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Teknis Substantif Peternakan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan

Deriel Kurniawan<sup>1</sup>, Suharyanto H. Soro<sup>2</sup>, Faiz Karim Fatkhullah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Pascasarjana, Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia

Email: [derielkurniawan73@gmail.com](mailto:derielkurniawan73@gmail.com), [suharyantosoro@gmail.com](mailto:suharyantosoro@gmail.com), [faizkarim@uninus.ac.id](mailto:faizkarim@uninus.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-03  <b>Keywords:</b> <i>Management;</i> <i>Education;</i> <i>Training;</i> <i>Civil Servants</i> <i>Competence.</i>	This study aims to obtain an overview and analysis of planning, organizing, implementing, evaluating, inhibiting factors and solutions in order to increase the technical competence of the DKPP employee website which was held at BPSDM West Java Province. This research uses a case study approach approach, while the data collection techniques used are interviews, observation and study documentation. The results of this study indicate (1) At the BPSDM planning stage it has been carried out well and planned starting from the process of forming strategic planning, then entering the annual program and preparing the implementation of the training program, but not yet fully in accordance with the needs of regional apparatus and fulfillment of ASN competency rights (2) At the organizing stage, there is an understanding of the main tasks, functions, responsibilities, unity of orders and the unity of the goals of each employee in the implementation of education and training. (3) At the implementation stage, it is in accordance with the policies and objectives set. Methods, time, teaching staff, curriculum, competence, learning process, facilities and infrastructure are in accordance with the standards drawn up in the plan to optimize the improvement of substantive technical competence for West Java Province DKPP employees.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Manajemen;</i> <i>Pendidikan;</i> <i>Pelatihan;</i> <i>Kompetensi PNS.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan analisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, faktor-faktor penghambat dan solusi dalam rangka peningkatan kompetensi teknis substantif peternakan pegawai DKPP yang diselenggarakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Pada tahap perencanaan BPSDM telah dilakukan dengan baik dan terencana di mulainya dari proses pembentukan perencanaan strategis, kemudian dijabarkan kedalam program tahunan dan menyusun pelaksanaan program diklat, namun belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah dan pemenuhan hak pengembangan kompetensi ASN (2) Pada tahap pengorganisasian adanya pemahaman tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, kesatuan perintah dan kesatuan tujuan masing masing pegawai dalam pelaksanaan diklat. (3) Pada tahap pelaksanaan sudah sesuai dengan kebijakan dan tujuan yang ditetapkan. Metode, waktu, tenaga pendidik, kurikulum, kompetensi, proses pembelajaran, sarana serta prasarana sudah sesuai dengan standar yang disusun dalam perencanaan untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi teknis substantif peternakan bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan sesuai tujuan dari sebuah organisasi tersebut, karena itulah manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Keefektifan organisasi harus menyesuaikan tujuan tim dan individu dengan memperbaiki kinerja dan memotivasi kinerja. Keberadaan SDM di era globalisasi ini merupakan salah satu upaya yang penting untuk dicapai suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM.

Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan dari sebuah organisasi tersebut dapat tercapai. Pendidikan nonformal menjadi salah satu sub sistem pendidikan, yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan mutu SDM. Komponen-komponen kualitas SDM yang tidak dapat dicetak di lingkungan pendidikan sekolah formal maka akan diberikan oleh pendidikan nonformal. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang tertulis dalam Undang-Undang (UU) no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat 1 bahwa

pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat, pelatihan secara umum merupakan keseluruhan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan potensi atau kinerja peserta dalam melaksanakan pekerjaan, dan pelatihan juga menjadi bagian dari pengembangan SDM. Pernyataan tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah RI no.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 6 Ayat 3 bahwa satuan pendidikan nonformal dalam bentuk kursus dan pelatihan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi yang memuat pendidikan kecakapan hidup dan keterampilan.

Organisasi pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan negara, keberhasilan ataupun kegagalannya bukan hanya berdampak pada organisasinya saja, namun juga berdampak pada pembangunan negara dan masyarakat yang dilayani, sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan disebut sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 1 point 3, bahwa: "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan", dari penjelasan tersebut maka salah satu unsur ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Organisasi pemerintahan seperti Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan (DKPP) Provinsi Jawa Barat merupakan instansi teknis daerah provinsi yang menangani bidang peternakan dalam mengkoordinasikan dan memfasilitasi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan peternakan di Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Jawa Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja DKPP Provinsi Jawa Barat. Dinas ini mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pangan dan bidang pertanian, sub urusan peternakan, meliputi ketersediaan dan distribusi, konsumsi dan pengembangan SDM, produksi peternakan serta kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner. Dinas ini memiliki visi yaitu menjadi dinas yang memberdayakan masyarakat peter-

nakan demi ketahanan pangan asal hewan serta kesejahteraan masyarakat Jawa Barat, maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut dengan optimal maka diperlukan peningkatan produktifitas SDM yang berinteraksi langsung di bidang peternakan baik secara individu maupun organisasi/lembaga, perlu diperhatikan dan ditingkatkan karena semakin tinggi kualitas SDM pada suatu organisasi/instansi akan sangat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi/instansi tersebut.

Pegawai-pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat adalah PNS yang memiliki tugas memberikan pelayanan di bidang peternakan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, PNS dituntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi, pengetahuan luas, keterampilan dan etika moral yang baik sehingga tercapai tujuan pembangunan dapat tercapai. Pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan di lingkungan PNS pada hakekatnya telah lama diberlakukan, yakni melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS, penetapan tersebut ditegaskan kembali dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 November 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS. Adanya pedoman ini diharapkan Pejabat-pejabat Pembina Kepegawaian pada instansi-instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah dapat menyusun Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS di lingkungannya masing-masing. Standar kompetensi PNS sebagaimana terangkum dalam kebijakan di atas memuat empat komponen pokok, yaitu: (1) *knowledge*; (2) *skills*; (3) *attitude*; dan (4) kemampuan untuk mengembangkan *knowledge*, dan *skills* pada orang lain. Hal ini sesuai dengan PNS dapat ditinjau dari tiga unsur utama, yakni: keahlian, kemampuan teknis, dan sifat-sifat personil yang baik.

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparaturnya adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat), penyelenggaraan Diklat ini pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sumber daya aparatur pemerintah agar mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan tugas-tugas negara, dengan mengikuti diklat diharapkan PNS sebagai sumber daya aparatur pemerintah dapat menunjukkan perubahan kualitas dan kinerja yang lebih baik guna melaksanakan tugas pem-

bangunan dan pelayanan kepada masyarakat, agar pendidikan dan pelatihan SDM terselenggara dengan efektif maka program pendidikan dan pelatihan harus dikelola secara profesional, lembaga pemerintah daerah yang dapat menyelenggarakan khusus program pendidikan dan pelatihan adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.

Pemerintah selain sebagai koordinator, juga sebagai pihak evaluator dan pengontrol pelaksanaan kebijakan di lapangan sehingga untuk menghasilkan interaksi yang harmonis perlu adanya sistem peternakan yang baik dan terintegrasi, salah satunya dengan peningkatan kompetensi aparatur dan penyuluh pada DKPP, namun ini menjadi tugas berat yang harus dilakukan *stakeholder* di lingkungan peternakan seperti DKPP dan BPSDM Provinsi Jawa Barat yang harus berinteraksi dan bekerja sama demi meningkatkan aparatur-aparatur yang bertugas di bidang peternakan sehingga dapat menghasilkan SDM-SDM yang unggul, kompeten dan profesional. Persoalan ini yang menarik peneliti untuk dikaji lebih lanjut khususnya bagaimana sistem manajemen pendidikan dan pelatihan pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat di BPSDM Provinsi Jawa Barat karena mengingat bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu untuk meningkatkan pelayanan di bidang peternakan Jawa Barat. Penelitian ini diarahkan ke BPSDM Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui bagaimana manajemen pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis substantif karena di badan ini merupakan tempat pendidikan dan pelatihan bagi PNS termasuk di DKPP Provinsi Jawa Barat, namun untuk mengetahui informasi awal peneliti juga melakukan observasi, wawancara dan studi dokumentasi ditujukan ke DKPP Provinsi Jawa Barat.

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kualitatif, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data lisan/tulisan, gambar dan bukan angka-angka yang bertujuan untuk mendapat data atau gambaran yang objektif, faktual, akurat dan sistematis mengenai masalah yang akan dikaji oleh peneliti yang dikumpulkan berdasarkan penelaahan logika tentang proses berpikir secara sistematis dan objektif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yang diharapkan dapat menggali penelaahan

lebih dalam lagi tentang bagaimana proses manajemen pendidikan dan pelatihan oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi dan wawancara, penelitian ini dilaksanakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat yang bertempat di Jalan Kolonel Masturi Nomor.11 Km 3,5 Cipageran Cimahi, Jawa Barat. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat Berkedudukan di Kota Bandung dengan alamat Jl. Kawalayaan Indah Raya No. 6 Lt. 5 Bandung.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat

#### a) Perencanaan Strategis (RENSTRA)

Perencanaan Strategis (RENSTRA) di BPSDM Provinsi Jawa Barat merupakan titik awal dalam merencanakan suatu pelatihan dengan asumsi bahwa suatu diklat tidak akan mungkin dapat terlaksana tanpa mengidentifikasi rencana-rencana strategis apa yang diperlukan baik sebelum kegiatan dimulai ataupun setelah kegiatan selesai. Penyusunan rencana strategis ini dimaksudkan untuk membuat perencanaan BPSDM Provinsi Jawa Barat selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Adapun tujuannya adalah diperoleh dokumen perencanaan yang bermutu, komprehensif, sinergis dan berkesinambungan sebagai pedoman bagi BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara rinci batasan ruang lingkup visi dan misi Pemerintahan Provinsi Jawa Barat yang menjadi kewenangan lembaga ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian misi Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- 2) Pencapaian tujuan program pembangunan salah satunya adalah ASN Juara dengan menerapkan lelang jabatan Aparatur sipil Negara (ASN) untuk mencegah Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam Pemerintah Provinsi Jawa Barat, menerapkan Sis-

tem Remunerasi Aparatus Sipil Negara (ASN) yang ditetapkan berdasarkan prestasi kerja, serta Beasiswa Pendidikan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) demi peningkatan kapasitas.

Oleh karena itu, BPSDM Provinsi Jawa Barat untuk mencapai Visi dan Misi Pemerintahan Provinsi Jawa Barat menetapkan dua tujuan utama, yaitu meningkatkan kompetensi PNS, serta mewujudkan Smart ASN, kedua tujuan diatas dapat dilaksanakan dengan sasaran kerja salah satunya melalui peningkatan kompetensi ASN termasuk ASN di DKPP Provinsi Jawa Barat, mengacu pada tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Jawa Barat serta program pembangunan daerah Jawa Barat, maka BPSDM Jabar menetapkan 4 (empat) sasaran, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, Teknis dan Pemerintahan bagi PNS Pemprov Jabar
- 2) Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi
- 3) Meningkatnya Kompetensi Smart ASN
- 4) Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu.

Sasaran tersebut merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat dari masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam waktu lima tahun, kemudian akan dialokasikan secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan dalam perencanaan tahunan. Perencanaan tahunan tersebut adalah Rencana Kerja (Renja) yang merupakan dasar penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran tahunan seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Jawa Barat, renja ini juga dilengkapi dengan indikator kinerja sebagai acuan untuk mengevaluasi keberhasilan dan ketidakberhasilan pelaksanaan program. Maksud penyusunan renja ini adalah membuat pedoman perencanaan jangka pendek bagi seluruh komponen aparatur BPSDM Provinsi Jawa Barat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pengkajian dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan selama kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan, sehingga menghasilkan perencanaan yang bermutu,

komprehensif, sinergis dan berkesinambungan. Tujuan Penyusunan Renja ini adalah terwujudnya sinergitas tugas pokok dan fungsi BPSDM Provinsi Jawa Barat sebagai penyelenggara, pengkaji dan pelaksana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Provinsi Jawa Barat, renja ini didalamnya termasuk membahas diklat-diklat apa saja yang harus dilaksanakan termasuk diklat teknis substantif peternakan di Provinsi Jawa Barat, di Renja ini juga membahas anggaran-anggaran yang dialokasikan dari APBD Provinsi Jawa Barat di masing masing bidang, kemudian setiap lini bidang dipimpin oleh Ketua bidangnya masing-masing mengkoordinasikan perihal penyelenggaraan diklat termasuk diklat teknis substantif.

#### b) Rapat Koordinasi

Rapat koordinasi ini merupakan langkah selanjutnya setelah Renja tahunan terbentuk, rapat koordinasi ini membahas usulan-usulan diklat dari dinas-dinas Provinsi Jawa Barat termasuk DKPP Provinsi Jawa Barat sehingga menghasilkan diklat dan bimbingan teknis apa saja yang akan dilaksanakan sesuai anggaran yang sudah dialokasikan di Renja di tahun terkait, selanjutnya dilakukan rapat koordinasi persiapan diklat yang dipimpin oleh kepala bidang masing masing untuk membahas mengenai hal-hal yang harus dipersiapkan dalam penyelenggaraan suatu diklat. Diklat teknis substantif di lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat berada di bawah naungan dan tanggung jawab bidang pengembangan kompetensi teknis substantif, adapun yang dibahas dalam rapat persiapan diklat teknis substantif bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat yaitu tujuan diklat, kurikulum, kompetensi, tenaga pendidik, waktu, peserta, sarana dan prasarana.

#### 2. Pengorganisasian Manajemen Pendidikan dan Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa pengorganisasian yang dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat adalah pengorganisasian menggunakan struktur organisasi divisional dengan menempatkan seseorang ke dalam sebuah posisi dalam struktur sesuai dengan kemampuannya

sehingga tugas dan pokok masing-masing pegawai jelas dan terarah. BPSDM Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh seorang kepala badan, Kepala badan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan menetapkan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok badan, serta mengkoordinasikan dan membina UPTB. Kepala badan, dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh sekretariat. Adapun sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi fasilitas, dan pengelolaan keuangan dan program badan, kepegawaian, serta urusan umum, pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM yaitu Diklat Teknis dan, Diklat Prajabatan. Diklat yang dilaksanakan berupaya memberikan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berada pada jabatan yang berbeda-beda agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, fungsi lini BPSDM Provinsi Jawa Barat dilaksanakan oleh 4 (empat) bidang yaitu Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Substantif, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, yang masing-masing bidang tersebut dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bidang.

### 3. Pelaksanaan Manajemen Pendidikan dan Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa pelaksanaan diklat di BPSDM Provinsi Jawa Barat terbagi menjadi dua yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan, adapun Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Jawa Barat bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat meliputi, 1) Pemantauan Proses Pembelajaran, Penyelenggara diklat menugaskan anggota satpol PP untuk menjadi instruktur/pendamping diklat dan staff penyelenggara bergantian yang menjadi pengamat kelas. Instruktur diklat bertugas untuk memantau kedisiplinan peserta sehari-hari dari dimulainya diklat sampai selesai, sedangkan pengamat kelas bertugas memantau langsung proses pembelajaran di kelas dan menilai peserta serta pengajar dengan format yang telah disediakan oleh penyelenggara; 2) Penilaian Pem-

belajaran meliputi aspek sikap dan aspek penguasaan materi.

### 4. Evaluasi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa evaluasi yang dilakukan BPSDM Provinsi Jawa Barat dimulai pada saat pembelajaran diklat berlangsung oleh pengamat kelas, dan instruktur kelas Adapun format yang harus dinilai oleh peserta diklat untuk penyelenggara diklat dan tenaga pendidik sebagai bahan evaluasi yaitu 1) Evaluasi penilaian widyaiswara/tenaga pendidik meliputi aspek kompetensi, aspek sikap dan perilaku, serta aspek performance; 2) Evaluasi penilaian kinerja penyelenggara diklat. Adapun bagian saran tentang bahan ajar, tenaga pendidik, metode pembelajaran, dan penyajian serta pelayanan dari panitia penyelenggara yang harus diisi oleh peserta diklat, hal ini bertujuan agar menjadi bahan pertimbangan untuk di evaluasi bagi penyelenggara diklat dalam mempersiapkan diklat-diklat selanjutnya sehingga penyelenggaraan diklat dapat berjalan dengan baik lagi dan tujuan dari diklat tersebut dapat tercapai. Semua evaluasi-evaluasi dan saran yang dinilai oleh peserta diklat terhadap penyelenggara diklat serta evaluasi hasil akhir nilai peserta diklat oleh widyaiswara merupakan hal penting bagi pihak penyelenggara diklat untuk melihat sejauh mana penyelenggaraan diklat tersebut berjalan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dalam perencanaan dan semua evaluasi tersebut akan menjadi bahan pertimbangan pada perencanaan diklat selanjutnya.

### 5. Faktor Penghambat dalam Manajemen Pendidikan dan Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Lingkungan DKPP Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil temuan di BPSDM dan DKPP Provinsi Jawa Barat masih mempunyai kendala atau penghambat yang belum bisa dapat diselesaikan dan memiliki dampak jangka panjang terhadap tugas pokok dan fungsi lembaga yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### a) Aspek Hasil Kerja (Kinerja)

- 1) Belum sesuai antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan standar

- kompetensi jabatan sebagai jaminan profesionalisme PNS termasuk pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat.
- 2) Hak Pengembangan Kompetensi bagi PNS, sesuai dengan Pasal 203 ayat (4) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS "Pengembangan Kompetensi bagi PNS, sesuai dengan Pasal 203 ayat (4) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS "Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun), sehingga belum semua PNS memiliki kompetensi sesuai dengan standard kompetensi jabatan sebagai jaminan profesionalisme PNS.
  - 3) Reformasi birokrasi belum terealisasi secara optimal, terutama dari parameter manajemen kepegawaian masih memerlukan peningkatan.
- b) Aspek Internal
- Aspek Pengelola Penyelenggara Diklat, faktor penghambat dari pengelola lembaga pendidikan adalah belum optimalnya pengelola untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi teknis substantif termasuk bidang peternakan, hal ini disebabkan karena beban kerja yang diemban oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat itu sendiri tidak hanya mengelola diklat kompetensi substantif peternakan saja namun masih banyak diklat-diklat lain di setiap bidangnya dengan dinas-dinas yang berbeda-beda di Provinsi Jawa Barat.
- c) Aspek Tenaga Pendidik dan Kurikulum
- Pelaksanaan diklat teknis substantif masih belum mempunyai widyaiswara-widyaiswara yang memiliki sertifikat kompetensi teknis di mata diklat yang diampuhnya.
- d) Aspek Anggaran
- Anggaran diklat masih kurang dari 33% dari belanja aparatur APBD Provinsi Jawa Barat, karena beban anggaran yang cukup besar yang harus dikeluarkan untuk penyelenggaraan diklat dalam memenuhi semua kebutuhan perangkat daerah/dinas-dinas yang ada di Provinsi Jawa Barat termasuk DKPP Provinsi Jawa Barat.
- e) Aspek Perencanaan Diklat
- Kapasitas dan kapabilitas perencanaan BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam merencanakan Pengembangan Kompetensi
- belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah.
- f) Aspek Pelaksanaan
- Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM Provinsi Jawa Barat terdapat kendala seperti belum tercapainya proses pembelajaran yang berstandar baku terutama dalam peningkatan pengembangan kompetensi substantif bagi Pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat, sarana seperti media peraga dan praktek kerja lapangan dirasa kurang apalagi di pelaksanaan teknis substantif termasuk dibidang peternakan harus banyak menggunakan alat peraga dan praktek bukan hanya sebatas ceramah dan diskusi semata hal ini bertujuan agar peserta diklat lebih menyerap ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan optimal untuk diterapkan di instansi masing-masing, selain itu juga. Waktu yang dialokasikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis substantif bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat dilakukan terlalu singkat dengan didalamnya termasuk materi-materi yang harus diperdalam lagi setiap topiknya.
- g) Aspek Motivasi Peserta Diklat
- Masih ada beberapa peserta diklat terkadang tidak serius dalam melaksanakan diklat, hal ini ditandai dengan beberapa pelanggaran pelanggaran yang dilakukan peserta diklat seperti: peserta yang sering menggunakan HP, terus menerus keluar kelas untuk menerima telepon dan tidak tertibnya masuk kedalam kelas pada saat pembelajaran sedang berlangsung.
6. Faktor Eksternal
- a) Pandemi COVID 19
- Indonesia sedang mengalami pandemi virus covid 19 sehingga semua aktivitas termasuk di bidang pendidikan terkena dampak dari virus tersebut, salah satunya adalah proses pendidikan dan pelatihan yang biasanya dilakukan secara offline atau tatap muka digantikan dengan metode pembelajaran daring termasuk pendidikan yang dilakukan di BPSDM Provinsi Jawa Barat, namun proses pembelajaran daring ini dirasa kurang optimal dibandingkan dengan tatap muka langsung karena peserta diklat lebih terkontrol dan lebih interaktif di dalam kelas dibandingkan

dengan metode daring seperti memakai aplikasi *zoom meeting*.

b) Pemetaan Peserta Didik

Peserta diklat yang diikutsertakan dalam penyelenggaraan diklat teknis substantif merupakan pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat baik dari kantor pusat atau UPTD-UPTD yang berada dibawah naungan DKPP Provinsi Jawa Barat. Permasalahan yang dihadapkan oleh DKPP Provinsi Jawa Barat menurut kepala bidang kepegawaian DKPP Provinsi Jawa Barat adalah kekurangan SDM-SDM di bidang peternakan dan selinear dengan pendidikan seperti pengawas bibit ternak dan pengawas mutu pakan ternak, sehingga beberapa peserta diklat yang diikutsertakan dalam pelaksanaan diklat teknis substantif bidang peternakan tidak sesuai dengan kompetensi dan tugas di Instansi masing-masing. Hal ini dipertegas oleh narasumber lain yaitu peserta diklat yang menyatakan bahwa materi yang disampaikan dirasa kurang dan tidak berhubungan dengan tugas dan fungsi di instansi tempat bekerja.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Manajemen pendidikan dan pelatihan teknis substantif peternakan berbasis kompetensi di BPSDM Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat, meliputi: .

1. Perencanaan BPSDM Provinsi Jawa Barat telah melakukan perencanaan yang baik dan sudah sesuai dengan tuntutan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 77 Tahun 2016 untuk menjalankan visi dan misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, hal ini dapat dilihat dari perencanaan yang baik dan terencana dimulai dari perencanaan strategis, kemudian dijabarkan kedalam program tahunan hingga menyusun pelaksanaan program diklat, namun masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan perangkat daerah dan program pemerintah.
2. Pengorganisasian dalam meningkatkan kompetensi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat, BPSDM dapat merealisasikan program pendidikan dan pelatihan dengan mengorganisasi semua pegawai kedalam bagan organisasi divisional dan membentuk panitia penyelenggara diklat

sehingga masing masing pegawai memiliki tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, kesatuan perintah dan kesatuan tujuan dalam pelaksanaan diklat.

3. Pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan, panitia penyelenggara dan widyaiswara dapat berupaya untuk melaksanakan tujuan pendidikan dan pelatihan tercapai secara optimal untuk meminimalisir kegagalan program yang sedang dilaksanakan, kebijakan dan tujuan sudah sesuai dengan ditetapkan, dapat dilihat dari metode, waktu, tenaga pendidik, kurikulum, kompetensi, proses pembelajaran, sarana serta prasarana yang sudah sesuai dengan standar dan ketetapan yang berlaku dalam rangka optimalisasi peningkatan kompetensi teknis substantif peternakan bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat.
4. Evaluasi telah dilakukan oleh panitia penyelenggara melalui proses evaluasi rutin setelah pelaksanaan diklat selesai, yang kemudian dicantumkan kedalam laporan hasil diklat, proses evaluasi ini membahas hasil dari tes peserta didik dan kuisisioner-kuisisioner sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan perencanaan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat.
5. Hambatan manajemen pendidikan dan pelatihan yang ditemukan dalam penelitian berasal dari faktor internal dan eskternal.  
a) Faktor internal meliputi: SDM Pengelola lembaga pendidikan yang kurang , tenaga pendidik dan kurikulum yang masih belum baku dan mandiri, pelaksanaan (media dan waktu) belum optimal, anggaran yang terbatas, dan masih kurangnya motivasi peserta diklat; b) Faktor Eksternal meliputi pandemi COVID 19 dan Pemetaan peserta diklat.
6. Solusi manajemen pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat, panitia penyelenggara yang terlibat dalam program pendidikan dan pelatihan teknis substantif peternakan melakukan upaya manajemen kearah yang lebih baik mengacu pada standar yang telah ditetapkan dengan mengoptimalkan SDM dan SDA yang tersedia serta melakukan kerjasama/koordinasi dengan berbagai stakeholder yang berkepentingan, namun masih belum optimal.

## B. Saran

### 1. Bagi BPSDM Provinsi Jawa Barat:

- a) Penyelenggara perlu meningkatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi agar kompetensi PNS yang bersertifikat dapat meningkat dan berdaya saing ditingkat internasional.
- b) Tenaga Pendidik dalam memberikan pendidikan dan pelatihan mencoba menggunakan metode yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau materi yang disampaikan.
- c) Media peraga dan praktek kerja lapangan ditambah lagi karena dirasa kurang mengingat pelaksanaan teknis substantif termasuk dibidang peternakan harus banyak menggunakan alat peraga dan praktek
- d) Waktu yang dialokasikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis substantif bagi pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat ditambah lagi karena penyelenggaraan diklat terlalu singkat dengan didalamnya termasuk materi-materi yang harus diperdalam lagi setiap topiknya.

### 2. Bagi DKPP Provinsi Jawa Barat:

- a) Analisis kepegawaian dalam menentukan peserta diklat perlu di evaluasi lagi sehingga peserta diklat yang diikutsertakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di instansi masing-masing
- b) Evaluasi peserta diklat yang telah diikutsertakan di tinjau kembali apakah ada perkembangan lebih baik atau tidak dan berikan *feed back* kepada BPSDM untuk menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam penyelenggaraan diklat selanjutnya.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian tentang manajemen pendidikan dan pelatihan teknis substantif peternakan diharapkan ada pengembangan metode penelitian dalam pendidikan dan pelatihan teknis substantif peternakan untuk mengetahui sejauhmana efektifitas Diklat yang telah dilakukan dan menemukan model manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif bagi peningkatan pegawai DKPP Provinsi Jawa Barat.

Alsa, A. (2007). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Baron, I,S. Analisis Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Prajabatan Di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*. VOL 3 NO 2.

Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darma, A. (1992), *Manajemen Personalia* Edisi keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga

Daryanto. (2014). *Pendekatan Pembelajaran Sainifik Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Fuad, N dan Gofur, A. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Grasindo.

Hamalik, O. (2000). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFEE-Yogyakarta.

Handoko, T. H.. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.

Harris, R. (2004). *Memahami Pelatihan Di Tempat Kerja*. Jakarta: Proyek Kerja Sama Departemen Pendidikan Nasional.

Hasibuan, M. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Herman. (2011). *Implementasi Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif*

## DAFTAR RUJUKAN

Afifuddin. (2013). *Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Permasalahan Sdm Aparatur. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PN*. VOL. 5.
- Hikmat, H. (2006). *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Press.
- Julifan, J. A. (2015). "Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XXII, (3-4).
- Julifan, J. A. (2015). "Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XXII, (3-4).
- Mangkunegara, A. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moekijat. (1985). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- Moleong, L. J. (2004), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muliadi, W, Untari, D. "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukhuwwah Bandung". *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 9.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 61 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok,Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 77 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok,Fungsi,Rincian Tugas unit, dan tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prastowo, A. (2012). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023
- Rivai,V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rustiana, A. "Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan " *Jurnal Dinamika Manajemen*". Vol. 1, No. 2
- Rustiana, A. 2010. Efektifitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 1. No 2.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Siswanto, B. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: PenerbitSinar Baru.
- Subagyo, P. (1995). *Dasar-dasar Operations Research* Edisi 2. Yogyakarta. BPFQ.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sukmadinata, N.S. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. .Jogyakarta : Graha Ilmu.