

PENGARUH KOMPETENSI WIDYAISWARA, PENGELOLA DIKLAT, KUALITAS PESERTA DIKLAT, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP EFEKTIFITAS PELAKSANAAN DIKLAT PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANJARMASIN

Surya Subur
BDK Banjarmasin
suryasuburss@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana terhadap efektifitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah widyaiswara dan karyawan yang bekerja pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin dan alumni diklat. Mengingat jumlah populasi kecil yaitu sebanyak 40 orang responden, maka pengambilan sample menggunakan metode sensus seluruh populasi menjadi sampel. Analisis hasil pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan uji asumsi klasik, uji F, uji t, uji koefisien korelasi parsial dan regresi berganda. Hasil analisis diperoleh: Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, berarti variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Y . Hasil Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk masing – masing variabel bebas lebih dari nilai t_{tabel} artinya masing – masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya. Dari nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi mempunyai nilai koefisien korelasi tertinggi yaitu sebesar 0,359, berarti sarana prasarana merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y).

Kata Kunci: Kompetensi Widyaiswara, Pengelola Diklat, Kualitas Peserta Diklat, Sarana Prasarana, Efektifitas

Abstract

This study aims to analyze the effect of widyaiswara competence, education and training management, quality of training participants, and infrastructure on the effectiveness of education and training implementation at Banjarmasin Religious Training Center. The population in this study is widyaiswara and employees who work at Banjarmasin Religious Training Center and alumni of education and training. Given the small population of 40 respondents, the sample taking uses the census method of the entire population to be sampled. Analysis of the results in this study using qualitative and quantitative methods, by testing the validity and reliability of research instruments. Meanwhile, to test the hypothesis using the classic assumption test, F test, t test, partial correlation coefficient test and multiple regression. The analysis results are obtained: F test results show the value of $F_{count} > F_{table}$ and significant value of $0,000 < 0.05$ at a level of confidence $\alpha = 0.05$, meaning that the independent variables X_1 , X_2 , X_3 , and X_4 simultaneously influence the dependent variable Y . Test Results t indicates the value of t for each independent

variable more than the value of ttable means that each independent variable has a partial effect on the dependent variable. From the partial correlation coefficient, the motivation variable has the highest correlation coefficient, which is 0.359, which means that infrastructure is the variable that has the most dominant influence on the performance variable (Y).

Keywords: *Widyaiswara Competence, Management of Education and Training, Quality of Training Participants, Infrastructure Facilities, Effectiveness*

PENDAHULUAN

Kementerian Agama merupakan salah satu komponen penyelenggara sebagian tugas kenegaraan dengan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2002 yang diubah dengan Keputusan Menteri Agama No. 480 Tahun 2003, dimana disebutkan bahwa Tugas Pokok Kementerian Agama yaitu menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Agama. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut telah dirumuskan misi Kementerian Agama yaitu : 1) Memelihara dan meningkatkan keberagamaan agar tetap terpelihara bangsa yang taat beragama; 2) Memelihara, membina dan meningkatkan kerukunan hidup umat beragama dalam rangka mempertahankan persatuan dan kesatuan bangsa; 3) Mendorong peran serta umat beragama dalam pembangunan di segala bidang; 4) Memberikan perlindungan kepada umat beragama sebagai warga negara dalam pelaksanaan hak-hak keagamaan seperti yang dijamin oleh pasal 29 Undang-Undang Dasar 1945.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 345 tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan

pada Bab 1 pasal 2 disebutkan bahwa tugas pokok Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan di seluruh wilayah Republik Indonesia berjumlah 12 yang berlokasi di Medan, Padang, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Manado, Denpasar, Makassar dan Ambon. Dari ke 12 Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan masing-masing mempunyai wilayah kerja yang dituangkan dalam KMA Nomor 345 Tahun 2004, dimana Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin mempunyai wilayah kerja Provinsi Kalimantan Selatan, Tengah, Timur dan Utara.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, pada pasal 3 disebutkan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan menyelenggarakan fungsi: 1) Perumusan visi, misi, dan kebijakan Balai Diklat Keagamaan; 2) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan; 3) Pelayanan dibidang pendidikan dan pelatihan keagamaan; 4) Penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Keagamaan; 5) Pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama dan pemerintah daerah serta lembaga terkait lainnya.

Berdasarkan tugas pokok tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa tugas Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dilingkungan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, Tengah, dan Timur. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang berkesinambungan tersebut diharapkan kualitas pegawai dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja pegawai pun akan meningkat. Dari uraian di atas terlihat bahwa bagaimana fungsi dari pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin sebagai salah satu lembaga yang berada di bawah Kementerian Agama RI yang bertugas untuk melakukan atau melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Kementerian Agama RI Jakarta. Ini merupakan tantangan dari Balai Diklat Banjarmasin karena setiap tahun volume kediklatan semakin hari semakin meningkat seiring dengan semakin fokusnya pemerintah dalam mengembangkan SDM Aparatur Negara. Untuk itu Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan se-efektif mungkin agar supaya anggaran besar yang dikeluarkan oleh pemerintah itu tidaklah terbuang sia-sia. Pada kesempatan ini di mana semakin banyaknya kegiatan kediklatan maka perlu diukur apakah pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan ini sudah efektif atau belum.

Dalam rangka untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka pada kesempatan ini akan di lihat dari 4 (empat) aspek penting yaitu aspek kompetensi widyaiswara, pengelolaan (manajemen) kediklatan, kualitas peserta diklat, dan sarana dan prasarana diklat. Ini 4 (empat) hal yang dianggap penting karena konsep sebuah

pendidikan dan pelatihan tidak lepas dari keempat hal tersebut di atas.

Bagaimana dengan kompetensi widyaiswara apakah mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar baik sebagai pembimbing, pengajar, maupun memberikan contoh yang baik terhadap peserta diklat. Bagaimana dengan pengelolaan kediklatan, ini sangat diperlukan karena untuk melaksanakan diklat yang berkualitas maka pengelolaan kediklatan juga harus baik. Proses pengelolaan kediklatan di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Selama ini pengelolaan kediklatan hanya sampai pada tahap evaluasi saja, sedangkan tindak lanjut di rasa masih sangat kurang untuk dilakukan. Kualitas peserta diklat juga sangat membantu dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.

Kualitas peserta diklat yang di maksud di sini yaitu peserta yang dikirim atau diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan job description (uraian tugas) dari yang bersangkutan. Karena sering kali terjadi bahwa peserta yang ikut dalam pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan job description yang bersangkutan. Jadi melalui kesempatan ini akan coba diteliti bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif dilihat dari aspek kompetensi widyaiswara, pengelolaan pendidikan dan pelatihan, serta kualitas peserta diklat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai. Dari uraian tersebut di atas maka penulis menetapkan judul penelitian sebagai berikut, yaitu "Pengaruh Kompetensi Widyaiswara, Pengelola Diklat, Kualitas Peserta Diklat

dan Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Diklat Pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin”.

Bertitik tolak dari latar belakang uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Apakah variabel kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin ?; 2) Apakah variabel kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin ?; 3) Manakah dari variabel kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana yang pengaruhnya paling dominan terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin ?

Mengacu pada masalah-masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan antara lain : 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi widyaiswara, pengelolaan diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana secara bersama-sama (simultan) terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi widyaiswara, pengelolaan diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin; 3) Untuk Mengetahui manakah dari variabel kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana yang pengaruhnya paling dominan terhadap

efktivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademik

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lingkup widyaiswara, pengelola diklat dan pelaksana diklat terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Di samping itu memberikan hasanah pengetahuan bagi widyaiswara, pengelola dan pelaksana dalam peningkatan efektivitas pelaksanaan diklat yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memberikan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi widyaiswara, pengelola diklat dan pelaksana diklat terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Bagi kelembagaan penelitian ini, memberikan wahana ilmu pengetahuan kepada unsur pimpinan, pegawai atau karyawan kantor bagaimana melaksanakan diklat yang efektif, efisien dan berdaya hasil yang tinggi untuk kemajuan peserta diklat, bangsa dan negara di samping itu untuk mendukung keberhasilan kerja lembaga itu sendiri.

3. Aspek Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini berguna bagi pimpinan, pegawai dan peneliti sendiri :

- a. Bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam rangka pembuatan kebijakan dalam proses pembinaan pegawai untuk peningkatan efektivitas pelaksanaan diklat di masa yang akan datang;

- b. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perbaikan penyelenggaraan pelayanan diklat di masa yang akan datang;
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pihak-pihak yang ingin meneliti hal yang sama lebih mendalam lagi di masa-masa yang akan datang dengan menitik beratkan pada aspek-aspek yang belum tersentuh oleh penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian kuantitatif atau pengaruh. Penggunaan desain atau rancangan ini karena penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh widyaiswara (X1), pengelola diklat (X2), kualitas peserta diklat (X3), dan sarana prasarana (X4) terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Populasi penelitian ini adalah widyaiswara, pengelola diklat dan peserta diklat reguler pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin yang secara keseluruhan berjumlah 40 orang. Karena jumlah sampel berjumlah 40 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Data dalam statistik dapat diartikan informasi yang bersifat numeric (angka), yang bisa membantu kita untuk membuat keputusan yang lebih informatif lagi tentang sesuatu hal (Santoso, 2003). Jadi dalam pengambilan data harus dapat memberikan penguatan dalam penelitian ini, artinya informasi yang didapatkan harus berkaitan dengan rumusan masalah penelitian. Di mana sumber data yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut :

Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dalam hal ini data yang berkaitan dengan kompetensi widyaiswara, pengelolaan pendidikan dan pelatihan, kualitas peserta diklat dengan membangun efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. Dalam pengumpulan data primer ini yang menjadi subjeknya adalah peserta pendidikan dan pelatihan yang ada di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin, yang sudah diolah dan berhubungan dengan judul penelitian ini, termasuk di dalamnya struktur organisasi, kebijakan-kebijakan atau dasar pijakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, program-program kegiatan yang dibuat, hasil evaluasi penyelenggaraan kediklatan, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, penulis melaksanakan metode dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik ini data dikumpulkan melalui pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) yang dilakukan oleh 40 orang responden. Daftar ini berisi rangkaian pertanyaan berdasarkan indikator variabel efektivitas pelaksanaan diklat, kompetensi widyaiswara, serta pengelola diklat dan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pengambilan data melalui kuesioner ini dilakukan dengan mengedarkan kepada peserta diklat dari propinsi Kalimantan Selatan, Tengah, dan Timur yang sedang mengikuti diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin pada saat

pengambilan data. Peserta yang diambil sebagai sampel adalah mereka yang sudah pernah mengikuti diklat sebelumnya.

Pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono (2000:86) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, yang dalam hal ini meliputi : kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, peserta diklat, dan efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Skala Likert dioperasionalkan dari variabel yang akan diukur dijadikan indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari positif dengan skor 5 (lima) hingga sangat negatif dengan skor 1 (satu). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut ;

- selalu dengan bobot 5
- sering bobot 4
- kadang-kadang dengan bobot 3
- jarang dengan bobot 2
- tidak pernah dengan bobot 1

Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian yang baik dan layak harus valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur yang yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan reliabel apabila mampu mengukur obyek secara konsisten. Untuk mendapatkan instrumen yang memenuhi ciri-ciri tersebut sebelum digunakan untuk menjaring data dalam penelitian, terlebih dahulu instrumen dalam penelitian itu, diuji cobakan guna mengukur validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji Validitas

Pengukuran validitas sangat penting karena tanpa instrumen yang valid data hasil penelitian akan memberikan kesimpulan yang bias. Pengukuran validitas dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Validitas diperlukan untuk mengetahui apakah suatu butir instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kerlinger (2002 : 730) mengatakan bahwa validitas selalu berhubungan dengan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang sedang diukur. Hal yang sama dikemukakan oleh Fernandes (1984 : 69) "*In testing validity of an affective measure one might use any or all of the : (a) content validity; (b) criteria validity*".

Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (2003 : 105), bahwa rating adalah prosedur pemberian skor berdasarkan judgment subyektif terhadap aspek atau atribut tertentu, yang dilakukan melalui pengamatan sistematis secara langsung. Umumnya untuk meminimalkan pengaruh subyektifitas pemberian skor tersebut, suatu prosedur evaluasi melalui rating dilakukan oleh lebih dari seorang pemberi rating (rater).

Uji Hipotesis

Uji atas hipotesis terhadap penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Yang dimaksud dengan regresi linier berganda adalah pengaruh lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin Jalan A. Yani Km. 22 Landasan Ulin Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan, yang memang tengah melaksanakan diklat reguler.

PEMBAHASAN

Visi Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin adalah *"Mewujudkan PNS Departemen Agama Provinsi Kalimantan Selatan, Tengah dan Timur yang kompeten dan profesional."* Dari visi tersebut disusun misi : (1) Meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keagamaan melalui penyediaan tenaga yang kompeten dan profesional di bidang administrasi dan teknis keagamaan. (2) Meningkatkan pelayanan pendidikan dan pelatihan keagamaan dengan peningkatan prasarana dan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan secara optimal. (3) Meningkatkan koordinasi dan kemitraan kediklatan baik internal maupun eksternal Departemen Agama agar pelaksanaan diklat lebih berkualitas.

Balai diklat keagamaan Banjarmasin mempunyai struktur organisasi (sesuai KMA RI No. 345 Tahun 2004) dipimpin oleh seorang Kepala Balai Diklat, dibantu oleh Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi, Kepala Seksi Diklat Tenaga Teknis Keagamaan, dan Kelompok Jabatan Fungsional Khusus yang terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Widyaiswara, Kelompok Jabatan Fungsional Arsiparis, Kelompok Jabatan fungsional Pustakawan, dan Kelompok Jabatan Fungsional Humas.

Dalam KMA RI Nomor 345 Tahun 2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan, dalam pasal 2 menyatakan : "Balai diklat keagamaan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan tenaga adimisterasi dan tenaga teknis keagamaan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing". Wilayah kerja BDK Banjarmasin meliputi Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, Tengah, Timur dan Utara.

Selanjutnya pada pasal 3 : dalam melaksanakan tugas sebagaimana

dimaksud dalam pasal 2, Balai Diklat Keagamaan mengembangkan fungsi:

1. Perumusan visi, misi dan kebijakan Balai Diklat Keagamaan
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan
3. Pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan
4. Penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Keagamaan

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan angket (kuesioner) yang disebarlang langsung kepada 3 (tiga) orang tenaga pengajar (widyaiswara), 7 (tujuh) orang pengelola diklat (panitia), dan 30 (tigapuluh) orang peserta diklat yang sedang mengikuti diklat reguler pada balai diklat Keagamaan Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder, data primer diperoleh dari hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarlang kepada 40 (empat puluh) responden, yakni widyaiswara, pelaksana, dan peserta diklat. Sedangkan data skunder diperoleh dari dokumen yang tersedia serta literatur-literatur yang mendukung penelitian ini.

Sebelum kuisisioner benar-benar digunakan sebagai alat ukur penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui apakah alat ukur yang akan digunakan benar-benar mampu mengukur variabel- variabel penelitian, selain itu juga apakah alat ukur yang digunakan dapat menunjukkan gejala yang sama apabila digunakan berulang-ulang.

Validitas angket Kompetensi Widyaiswara diperoleh dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dalam hal ini mengukur korelasi masing-

masing skor butir pertanyaan dengan total skor butir pertanyaan kompetensi widyaiswara. Pengujian untuk menentukan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar sama dengan dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $df = 40 - 2 = 38$ didapat r tabel = 0,304. Nilai korelasi untuk masing-masing pernyataan disajikan pada tabel berikut.

Validitas angket Pengelola Diklat diperoleh dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dalam hal ini mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor butir pertanyaan pengelola diklat. Pengujian untuk menentukan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar sama dengan dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $df = 40 - 2 = 38$ didapat r tabel = 0,304.

Validitas angket kualitas peserta diklat diperoleh dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dalam hal ini mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor butir pertanyaan kualitas peserta diklat. Pengujian untuk menentukan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar sama dengan dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Validitas angket sarana dan prasarana diperoleh dengan mengkorelasikan antara

skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dalam hal ini mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor butir pertanyaan sarana dan prasarana. Pengujian untuk menentukan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar sama dengan dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $df = 40 - 2 = 38$ didapat r tabel = 0,304.

Validitas angket Efektivitas Pelaksanaan Diklat diperoleh dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dalam hal ini mengukur korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor butir pertanyaan efektivitas pelaksanaan diklat. Pengujian untuk menentukan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = $n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar sama dengan dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini $df = 40 - 2 = 38$ didapat r tabel = 0,304.

Reliabelitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran reliabelitas dengan program SPSS dengan Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas butir soal. Dari hasil komputerisasi (program SPSS)

menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pengujian untuk menentukan valid dan tidak valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk $\text{degree of freedom} = n - k$. Jika r hitung untuk butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Demikian juga halnya dengan uji reliabilitas butir soal. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dengan Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Output masing-masing butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Dari hasil deskripsi statistik menggunakan uji hipotesis regresi berganda, secara simultan masing-masing variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan program diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $\text{sig.} < 0,05$.

Perhitungan tabel Anova diperoleh hasil bahwa F hitung = 40,457 dengan $\text{sig.} = 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Analisis regresi berganda yaitu $Y = -4,659 + 0,298X_1 + 0,201X_2 + 0,350X_3 + 0,359X_4$ dengan melihat regresi berganda ini ternyata mempunyai hubungan positif artinya jika variabel kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana naik maka pelaksanaan Diklat akan semakin efektif, begitu juga sebaliknya. Dari ke empat variabel bebas

tersebut yang paling berpengaruh yaitu variabel sarana prasarana (0,359), kedua yaitu kualitas peserta diklat (0,350), kompetensi widyaiswara (0,298) serta terakhir yaitu pengelola diklat (0,201).

Berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dipengaruhi oleh kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana maka ada beberapa kata kunci yang harus diperhatikan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin (Setiawan Didang, 2006), yaitu:

1. Proses Belajar

Usaha aktif seseorang yang dilakukan secara sadar untuk mengubah perbuatan, perilaku atau kemampuannya baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilakunya. Kita ketahui bersama bahwa pelaksanaan Diklat lebih difokuskan pada bagaimana peserta mampu untuk berubah dengan berbagaimacam materi kediklatan yang diberikan.

2. Kompetensi kerja atau kemampuan kerja (*performance*)

Kinerja adalah perbuatan atau prestasi. Adapula yang mendefinisikan kinerja sebagai perbuatan yang berdaya guna. Namun dalam konteks ini yang dimaksudkan dengan kinerja adalah sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

3. Seseorang (pekerja/karyawan/pegawai)

Seorang yang sudah dewasa (pekerja, karyawan atau pegawai) yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi di mana orang tersebut memerlukan suatu diklat untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan sikap mentalnya untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

4. Jabatan atau pekerjaan (*Job*)

Jabatan atau pekerjaan adalah sejumlah tugas-tugas spesifik yang dilakukan oleh pekerja, karyawan atau pegawai di mana tugas-tugas tersebut mempunyai tingkatan kerumitan dan kesulitan serta berhubungan satu sama lain.

Sebenarnya masih banyak kata kunci yang perlu diketahui dalam diklat namun 4 (empat) hal ini merupakan dasar yang cukup kuat. Karena dengan demikian sudah dapat mewakili dan memberikan arah kepada para piranti-piranti (pegawai yang terdiri dari pegawai struktural dan pejabat fungsional dalam hal ini widyaiswara) yang ada Kantor.

Di samping itu juga ada yang namanya pendekatan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Hal ini dianggap penting ketika sebuah unit organisasi ingin melaksanakan suatu pendidikan dan pelatihan yang efektif Menurut Mustopadidjaja dkk (2003), adapun pendekatan dalam diklat itu sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Dalam kegiatan diklat yang menjadi masukan yaitu peserta diklat dan widyaiswara dengan kompetensi yang dimilikinya, anggaran, waktu, sarana dan prasarana (bangunan) diklat.

2. Proses

Proses sebagai sub sistem dalam sistem diklat adalah proses belajar mengajar, evaluasi pra dan pasca diklat, penataan sarana dan prasarana kelas dan sebagainya. Disamping itu juga perlu ada tindak lanjut dari berbagai kendala atau kelemahan yang ditemui dalam diklat.

3. Produk

Produk yang dihasilkan setelah diklat selesai, antara lain makalah atau materi diklat, penguasaan kapasitas khusus.

4. Keluaran (*output*)

Keluaran dalam pelaksanaan diklat ialah peserta (lulusan) yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan, sertifikat, keterangan masuk dunia kerja, SIM, dan sebagainya. Hasil dari kediklatan harus sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan diklat dimaksud.

5. Dampak (*outcome*)

Dampak diklat antara lain ialah peningkatan produktivitas lulusan atau kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Jadi ini merupakan 5 (lima) pendekatan yang sering ada pada setiap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik itu institusi pemerintah maupun insititusi swasta atau lainnya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin tidak lepas dari 5 (lima) pendekatan ini

Desain kediklatan dimulai dari perencanaan yang baik, dengan perencanaan yang baik atau matang maka pelaksanaannya juga nantinya akan menjadi baik. Menurut Lubis I (1985) suatu perencanaan harus mempunyai unsur-unsur agar peranan tersebut dapat dicapai sebaik-baiknya, unsur-unsur tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Unsur tujuan (objektif). Merupakan perumusan yang lebih jelas dan lebih terperinci untuk mencapai tujuan. Unsur objektif ini diikuti oleh aktivitas-aktivitas (pengumpulan data dan informasi), apa yang lebih dahulu dikerjakan, fasilitas-fasilitas apa yang diperlukan.
2. Unsur tujuan akhir. Terdiri dari rencana menyeluruh dari berbagai

- objektif atau haluan, dan destinasi (tujuan akhir dari kegiatan).
3. Unsur kebijaksanaan (policy). Merupakan suatu metode atau suatu jalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai sikap, pendirian, pandangan. Kebijakan ini ditentukan oleh top manajer, biasanya penetapan ini hanya garis-garis besarnya saja.
 4. Unsur tata cara pengelolaan (procedure). Unsur ini termasuk pembagian tugas serta hubungannya (vertikal dan horisontal) antara anggota-anggota kelompok. Prosedur ada yang datur secara tertulis ada yang tidak. Prosedur ini perlu diketahui setiap orang yang berhubungan dengan masalah tersebut, dari itu prosedur lebih baik tertulis. Prosedur yaitu suatu tata urutan, tata cara pelaksanaan sesuatu yang harus dijalankan melalui perbuatan-perbuatan berentetan termasuk route.
 5. Unsur kemajuan (progress). Untuk mengukur suatu kemajuan diperlukan standar. Dalam perencanaan sangat dibutuhkan standar-standar. Standar ini sangat perlu untuk memudahkan perencanaan, misalnya standar peserta diklat, standar kurikulum yang dipakai dan sebagainya.
 6. Unsur program. Yaitu menyusun berbagai rencana secara menyeluruh dan merupakan kesatuan di mana satu dengan lainnya saling berhubungan, dan acara urutan-urutan (sequence). Dalam unsur program dari perencanaan ini juga terdiri :
 - a. Fakta-fakta (facts). Harus diperoleh melalui pengumpulan data dan informasi. Fakta-fakta ialah suatu keterangan apa yang terdapat masa sekarang dan ini merupakan bayangan atau ditentukan oleh masa lampau.
 - b. Perkiraan hari kemudian (forecast) perkiraan atau dugaan hari depan, dari itu harus dilaksanakan dengan prognosa (perkiraan jalan dan arah) dan premis-premis (pangkal tolak pikiran atau asumsi-asumsi, peranggapan sesuatu sudah tentu walaupun kemudian bisa ternyata tidak dapat terjadi).
 - c. Serangkaian perbuatan-perbuatan dan aktivitas-aktivitas tertentu (action). Hal ini berhubungan dengan upaya pencapaian tujuan (berdasarkan fakta-fakta dan harapan).
 7. Unsur metode. Bagaimana cara melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut yang diatur dalam perencanaan.
 8. Unsur anggaran. Hal ini terdiri dari dua segi yaitu rencana penerimaan dan rencana pengeluaran. Penerimaan untuk membiayai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat).
 Dalam menyusun perencanaan berkaitan dengan Diklat, setidaknya 8 (delapan) unsur di atas harus diperhatikan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin, sebab kita tahu bersama bahwa tuntutan sekarang ini yaitu bagaimana pelaksanaan diklat tersebut harus berkualitas. Dengan diklat berkualitas maka akan menghasilkan output (peserta diklat) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

1. Pengaruh Kompetensi Widyaiswara terhadap Efektivitas Pelaksanaan Diklat

Untuk melihat pengaruh kompetensi widyaiswara terhadap efektivitas internal diklat di mana koefisiennya yaitu 0,298. Untuk mencari signifikan maka digunakan uji-t dua pihak dengan taraf signifikan yaitu

5% atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan Microsoft Excel 2007 maka diperoleh hasil yang signifikan pengaruhnya yaitu jika thitungnya > ttabel dan ternyata $3,204 > 0,003$ artinya pengaruh antara kompetensi widyaiswara (X1) dengan efektivitas internal kediklatan (Y) sangat signifikan. Jadi untuk meningkatkan efektivitas internal kediklatan tidak terlepas dari pengaruh bagaimana kualitas dari widyaiswara dalam proses belajar mengajar dalam segala jenjang diklat.

Tuntutan widyaiswara yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran. Widyaiswara harus secara terus menerus meningkatkan kinerja dan kualitasnya. Sebagaimana menurut Menurut Lintang S.R. (2007) kinerja dan pengetahuan widyaiswara dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yaitu :

- a. Mereka harus dipacu untuk menulis makalah yang berkaitan dengan tugas dan jabatannya. Minimal setiap tiga bulan widyaiswara harus menghasilkan satu makalah yang berbobot sehingga dalam setahun ia menghasilkan tiga makalah. Untuk validasi bobot dan keasliannya, makalah harus dipresentasikan atau masuk dalam jurnal ilmiah.
- b. Setiap tahun seorang widyaiswara harus menghasilkan satu buku yang layak baca.
- c. Khusus untuk widyaiswara utama, harus lebih banyak menulis, baik makalah, kertas kerja, maupun buku. Tampaknya hal itu memang berat, tetapi itulah salah satu alasan mengapa diciptakan jabatan fungsional widyaiswara. Sama beratnya dengan PNS yang mengemban tugas struktural pada tingkatan yang setara.

Dengan memperhatikan 3 (tiga) hal di atas diharapkan widyaiswara mampu untuk selalu meningkatkan kinerja dan pengetahuannya, sehingga ketika tampil di dalam kelas banyak wawasan yang diketahuinya yang pada akhirnya apa yang diinginkan oleh peserta diklat yaitu mendapatkan ilmu yang banyak dapat tercapai.

Berkaitan dengan kompetensi widyaiswara sebagaimana standar dari Lembaga Administrasi Negara RI (LAN RI) (Mustopadidjaja dkk, 2003) yaitu :

- a. Penguasaan materi
- b. Sistematika penyajian
- c. Ketepatan waktu dalam mengajar
- d. Cara menjawab pertanyaan peserta diklat
- e. Kerapian
- f. Ketepatan waktu dalam mengajar
- g. Penguasaan media pembelajaran

2. Pengaruh Pengelola Diklat terhadap Efektivitas Pelaksanaan Diklat

Untuk melihat pengaruh pengelola diklat terhadap efektivitas diklat di mana koefisiennya yaitu 0,201. Untuk mencari signifikan maka digunakan uji-t dua pihak dengan taraf signifikan yaitu 5% atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan Microsoft Excel 2007 maka diperoleh hasil yang signifikan pengaruhnya yaitu jika thitungnya > ttabel dan ternyata $2,307 > 0,027$ artinya pengaruh antara pengelola diklat (X2) dengan efektivitas pelaksanaan diklat (Y) sangat signifikan. Jadi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan diklat tidak terlepas dari pengaruh bagaimana pengelola diklat dapat mempersiapkan segala sesuatu berkaitan dengan diklat.

Khusus pengelola diklat karena difokuskan pada pelayanan yang diberikan oleh panitia kepada peserta diklat, maka perlu adanya penekanan pada aspek

pelayanan prima. Karena pelayanan prima ini merupakan salah satu alternatif pelayanan yang harus dimiliki oleh setiap unit-unit kerja pemerintah sekarang ini Supriyanto dan Sugiyanti (2001). Untuk itu ada beberapa prinsip pelayanan prima yang perlu kita ketahui bersama (Pranoto, 1997), yaitu :

a. Mengutamakan pelanggan.

Pelanggan pada dasarnya pemilik dari pelayanan kita, tanpa pelanggan tidak akan pernah ada pelayanan. Mereka memiliki kekuatan untuk menghentikan atau terus menghidupi pelayanan kita

b. Sistem yang efektif.

Sebuah proses pelayanan perlu di lihat sebagai sebuah sistem yang nyata "hard system" yaitu tatanan yang memadukan hasil-hasil kerja dari berbagai unit dalam organisasi kita. Perpaduan ini harus terlihat sebagai sebuah proses pelayanan yang berlangsung dengan tertib dan lancar di mata pelanggan.

c. Melayani dengan hati nurani

Sebaik apapun desain dan prosedur sebuah pelayanan, akhirnya tetap para petugas pelayanan yang harus berhadapan muka secara langsung dengan pelanggan. Saat-saat terjadi transaksi antar manusia seperti ini sangat berharga. Penilaian pelanggan terhadap mutu sebuah pelayanan sebagian besar terjadi ketika mereka bertemu muka langsung dengan petugas pelayanan.

d. Perbaikan berkelanjutan

Pelanggan pada dasarnya juga belajar mengenali kebutuhan dirinya dari proses pelayanan kita. Semakin baik mutu pelayanan akan menghasilkan pelanggan yang semakin sulit untuk dipuaskan, karena tuntutananya juga semakin tinggi dan kebutuhannya semakin meluas serta beragam.

e. Memberdayakan pelanggan

Memberdayakan pelanggan berarti menawarkan jenis (layanan yang dapat digunakan sebagai sumber daya atau perangkat tambahan oleh pelanggan untuk menyelesaikan persoalan hidupnya sehari-hari.

Menurut Mustopadidjaja dkk (2003) adapun tugas masing-masing pengelola diklat yaitu :

a. Pengarah mempunyai tugas menentukan arah atau sasaran yang harus dicapai dalam penyelenggaraan diklat. Biasanya pengarah dijabat oleh Sekjen (untuk kementerian), Kepala Badan atau Kapus Diklat, sedangkan ditingkat Kabupaten atau kota dijabat oleh bupati Kepala Daerah dan Kepala Kantor Diklat atau Kepala Badan.

b. Ketua Pelaksana mempunyai tugas bertanggungjawab atas pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan diklat dari awal hingga akhir kegiatan penyelenggaraan diklat.

c. Asisten bidang umum bertanggungjawab atas pelaksanaan operasional kegiatan umum yang meliputi: kelengkapan kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan, penyelenggaraan acara pembukaan atau penutupan, penyiapan tempat kuliah atau pemondokan peserta serta kesejahteraan peserta diklat. Berkaitan dengan hal tersebut maka rincian kegiatan asisten biang umum antara lain meliputi :

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana diklat seperti ATK peserta diklat, ATK untuk proses pembelajaran seperti kertas HVS, board marker, kertas transparency, flipe chart, kertas buram, tas training peserta diklat dan lain-lain.
- 2) Penggandaan naskah atau modul
- 3) MenghubUngi katering

- 4) Merencanakan kebutuhan untuk acara pembukaan dan penutupan
 - 5) Menyiapkan kegiatan pembukaan dan penutupan seperti buku tamu, ruang kelas, spanduk, palu, konsumsi dan lain sebagainya.
 - 6) Menyiapkan ruang kelas dalam proses pembelajaran serta sarana dan perasarana pendukung lainnya, seperti : wireless, sound system, slide, komputer, video, multi media.
 - 7) Menyiapkan administrasi pelatihan dan lain sebagainya.
- d. Asisten bidang pengajaran yang bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional kegiatan pengajaran meliputi : penyusunan jadwal kegiatan atau kelancaran proses pembelajaran atau pelaksanaan ujian atau bimbingan kepada peserta diklat atau studi banding atau kunjungan atau kegiatan diskusi atau seminar atau latihan.
- e. Asisten bidang evaluasi bertanggungjawab atas pelaksanaan operasional kegiatan evaluasi meliputi penanganan penilaian terhadap peserta diklat, penilaian peserta terhadap widyaiswara dan penilaian sesama peserta diklat.
- f. Sekretariat bertugas sebagai pembantu. Asisten bidang pengajaran. Bidang umum dan bidang evaluasi dalam hal administrasi maupun kegiatan teknis. Adapun secara rinci tugas-tugasnya antara lain adalah sebagai berikut :
- 1) Mempersiapkan spanduk selamat datang kepada peserta diklat dan menempelkannya di pintu gerbang kampus serta di ruang kelas.
 - 2) Menyiapkan buku tamu.
 - 3) Menyiapkan pointer pembukaan dan penutupan.
 - 4) Menyiapkan laporan pembukaan dan penutupan.
 - 5) Menyiapkan ruang untuk pembukaan dan penutupan.
 - 6) Menata ruang kelas untuk keperluan pembukaan, pembelajaran, diskusi kelas serta acara penutupan.
 - 7) Mengyiapkan undangan peserta, pengajar dan tamu undangan.
 - 8) Menyiapkan modul-modul, buku pedoman, lembar-lembar evaluasi dan biodata widyaiswara.
 - 9) Menyiapkan formulir daftar riwayat hidup peserta diklat.
 - 10) Menyiapkan ATK peserta diklat.
 - 11) Menyiapkan media pembelajaran.
 - 12) Menyiapkan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi penyelenggaraan diklat dan sebagainya.
- Mengacu pada hal tersebut di atas maka etika kerja sesama pelaksana diklat ditentukan secara jelas sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing. Disamping itu dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing melaksanakan koordinasi baik koordinasi intern maupun koordinasi ekstern guna menunjang keberhasilan penyelenggaraan diklat secara efektif dan efisien.

3. Pengaruh Kualitas Peserta Diklat terhadap Efektivitas Pelaksanaan Diklat

Untuk melihat pengaruh kualitas peserta diklat terhadap efektivitas diklat di mana koefisiennya yaitu 0,350. Untuk mencari signifikan maka digunakan uji-t dua pihak dengan taraf signifikan yaitu 5% atau 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan Microsoft Excel 2007 maka diperoleh hasil yang signifikan pengaruhnya yaitu jika thitungnya > ttabel dan ternyata 2,692 > 0,011 artinya

pengaruh antara kualitas peserta diklat (X3) dengan efektivitas pelaksanaan diklat (Y) sangat signifikan. Jadi untuk meningkatkan efektivitas internal kediklatan tidak terlepas dari pengaruh kualitas peserta diklat.

Menurut Bastian (2000) tujuan dari pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a. Pegawai memperoleh pengertian yang lengkap tentang pekerjaannya sehingga lebih mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- b. Pegawai memahami ruang lingkup pekerjaannya secara optimal, baik aspek keterampilan, pengetahuan maupun sikap mental.
- c. Pegawai lebih dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal dan berkesinambungan
- d. Pegawai mampu memecahkan masalah-masalah operasional tertentu dalam menjalankan tugasnya.
- e. Pencapaian kualitas hasil kerja sesuai standar sehingga memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.
- f. Pencapaian biaya-biaya ekonomis dan efisien.
- g. Peningkatan standar pelaksanaan tugas (lebih tinggi dan lebih aman)
- h. Pengembangan dan pemeliharaan moral karyawan yang lebih tinggi
- i. Pembinaan yang terus menerus akan kemampuan kepemimpinan (manajerial), teknis dan fungsional yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan tujuan pelaksanaan diklat di atas terlihat jelas bahwa target atau fokus pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah peserta yang mengikuti diklat. Dalam hal ini jika di Balai Diklat Keagamaan Manado fokusnya adalah

peserta diklat di lingkungan Kementerian Agama yang terdiri dari 3 (tiga) wilayah kerjanya yaitu Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Maluku Utara.

Dengan wilayah Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin yang luas di mana mempunyai wilayah kerja yang meliputi propinsi Kalimantan Selatan,, propinsi Sulawesi Utara, dan propinsi Maluku Utara, maka volume pelaksanaan kediklatan harus ditingkatkan. Hal ini dimaksudkan untuk bisa melatih para pegawai di Lingkungan Kementerian Agama di wilayah kerjanya. Banyak sekali jenis diklat yang dapat dikembangkan, sebagaimana Menurut Kadarman dan Udaya (1992) ada bermacam-macam pendekatan pelatihan yang digunakan manajer, diantaranya adalah :

- a. Pendekatan metode pelatihan di tempat kerja (on the job training), meliputi :
 - 1) Rotasi pekerjaan, di mana karyawan selama jangka waktu tertentu bekerja pada serangkaian pekerjaan dengan demikian belajar berbagai macam keterampilan.
 - 2) Tugas belajar (internship), di mana pelatihan kerja dikombinasikan dengan pengajaran dalam kelas.
 - 3) Magang (Apprenticeship), di mana karyawan dilatih di bawah bimbingan rekan sekerja yang sangat terampil.
- b. Pelatihan di luar tempat kerja (off the job training) terjadi di luar tempat kerja yang aktual tetapi berusaha meniru kondisi pekerjaan yang sebenarnya. Macam pelatihan ini meliputi pelatihan serambi (vestibule training), di mana karyawan bekerja pada peralatan yang sebenarnya dan dalam lingkungan kerja yang realistis, tetapi di ruang yang berbeda dengan ruang yang sebenarnya di mana

mereka akan bekerja. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan di tempat kerja yang mungkin mengganggu proses belajar. Dalam pelatihan pengalaman perilaku (behaviorally experienced training), beberapa dari metode yang digunakan di pusat penilaian-permainan bisnis, simulasi in basket, kasus yang berpusat pada masalah dan sebagainya, diterapkan sehingga penatar dapat mempelajari perilaku yang sesuai lewat permainan peran. Akhirnya pelatihan di luar tempat kerja dapat dipusatkan di kelas. Selanjutnya menurut Lynton dan Udai (1984) seperti dalam program latihan, ada pendekatan pengembangan manajemen di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Ada empat metode pengembangan di tempat kerja, yaitu :

- 1) Melatih (coaching) latihan bagi seorang bawahan oleh atasan langsung, cara ini merupakan teknik pengembangan manajemen yang paling efektif.
- 2) Rotasi pekerjaan meliputi penggeseran manajer dari satu jabatan ke jabatan lain, sehingga mereka dapat memperluas pengalaman dan membiasakan diri memperluas pengalaman dan membiasakan diri mereka sendiri dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan. Mulai dari bagian produksi sampai bagian administrasi lainnya.
- 3) Latihan jabatan merupakan metode pengembangan manajer, dimana penatar (trainer) mendapatkan posisi staf yang langsung di bawah manajer. Penugasan seperti ini memberikan penatar kesempatan untuk bekerja dengan dan meniru manajer yang

sangat baik, yang jika tidak dengan cara ini mungkin sulit sekali dihubungi.

- 4) Kegiatan kerja terencana berupa memberikan penatar tugas penting sebagai alat untuk mengembangkan pengalaman dan kemampuan mereka. Penatar dapat diminta untuk memimpin sebuah satuan tugas atau ikut serta dalam rapat komisi yang penting. Dengan cara ini mereka mendapatkan wawasan tentang bagaimana organisasi beroperasi dan juga meningkatkan keterampilan hubungan manusia mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran apakah kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.
2. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk tertutup (jawaban sudah disediakan), dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan kepada responden yang berjumlah 40 orang secara langsung dan meminta mereka untuk menjawab. Data yang diperoleh dianalisis dengan alat statistik regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 18, juga menguji validitas dan

- reliabilitas alat uji atau kuesioner yang digunakan.
3. Dari hasil penelitian uji hipotesis tentang pengaruh kompetensi widyaiswara terhadap efektivitas pelaksanaan diklat ternyata kompetensi widyaiswara berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan program yang dinyatakan dengan F hitung 44,180 dengan sig 0,000.
 4. Hasil uji hipotesis tentang disposisi F hitung ternyata lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, berarti pengelola diklat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas program diklat.
 5. Demikian juga dengan hasil uji kualitas peserta diklat dan sarana prasarana, menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin, karenanya keduanya F hitung lebih besar dari F tabel, dan signifikansi di bawah 0,05
 6. Untuk regresi berganda secara bersama-sama yakni kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat dan sarana prasarana menunjukkan bahwa F hitung = 40,457 dengan sig = 0,000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.
 7. Secara keseluruhan penelitian ini memberikan gambaran bahwa peran kompetensi widyaiswara, pengelola diklat, kualitas peserta diklat, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan diklat pada

Balai Diklat Keagamaan
Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto, D. 1996. Pengantar Metode Statistik, Edisi Pertama, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Atmodiwirjo. 1993. Pendidikan dan Pelatihan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bastian, M. 2000. Manajemen Bisnis Modern, Edisi Pertama, Offset Andi, Jakarta.
- Gibson, I.D. 1996. Perilaku. Struktur. dan Proses, Edisi Keempat, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko. 1988. Manajemen Personalialia, Penerbit Ganesha Utama, Jakarta.
- Handoko, H.T. 1996. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hamalik. 2004. Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran, Trigenda Karya, Bandung.
- Indrawijaya, Adam, 1989. Konsep Manajemen, Edisi Pertama Penerbit Pustaka Utama, Jakarta.
- Kadarman dan Udaya. 1992. Pengantar Ilmu Manajemen, Cetakan kedua, Penerbit P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lockwood, D. 1994. Desain Pelatihan Efektif, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lubis, I. 1985. Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Lintang, S.R. 2007. Widyaiswara Menapak di Era Digital, Edisi Pertama, Penerbit Buku Ilmian Populer, Bogor.
- Lynton, P.R. 1984. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Edisi Pertama, PT. Midas Surya Grafindo, Jakarta.

- Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, H.A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Mustopadidjaja. 2003. Modul : Kebijakan Diklat Aparatur, Penerbit Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2003. Modul : Evaluasi Diklat, Penerbit Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2003. Modul: Diklat Sebagai Suatu Sistem, Penerbit Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2003. Modul: Etika Kerja Pelaksanaan Diklat, Penerbit Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Notoatmodjo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Penerbit Rosda Karya, Jakarta.
- Pranoto. 1997. Pelayanan Prima, Penerbit Ganesha, Jakarta.
- Ranupandojo. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ganesha, Jakarta.
- Ridwan, A. 2009. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Santoso. 2003. Statistik Deskriptif Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel, Edisi Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Syaiful, B. 1996. Strategi Pembelajaran, Edisi Kedua, Penerbit Ganesha, Jakarta.
- Steers, R.M (1980). Efektivitas Organisasi, Terjemahan Jamin M. dan Lembaga PPM Erlangga, Jakarta.
- Setiawan, D. 2006. Modul : Media Pembelajaran, Edisi Pertama, Pusdiklat Teknis Depag RI. Jakarta.
- Supriyanto, E.S. 2001. Operasionalisasi Pelayanan Prima, Bahan Ajar Diklat PIM IV, LAN RI, Jakarta.
- Siagian, P. 1987. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit CV. Cahaya Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Penerbit CV. Cahaya Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Swasto, B. 2006. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja, FIA, Unibraw, Malang.
- Syaiful, A. 1996. Strategi Pembelajaran, CV. Rosda Karya, Jakarta.
- Tadjuddin, M. 2005. Keadaan, Tantangan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Globalisasi, FE, UI, Jakarta.
- Triton. 2005. Penelitian Pendidikan, Edisi Pertama, Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Umar, H. 2001. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, P.T. Gramedia, Jakarta.
- Westra, P. 2007. Pengembangan Pegawai, Gramedia, Jakarta.
- Wina, S. 2006. Penilaian Proses Pembelajaran, Edisi Pertama, Penerbit Eka Tjipta, Jakarta