

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Sesuai dengan data hasil penelitian dan pembahasan terhadap data hasil penelitian sebagaimana telah penulis paparkan, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto tidak membuat perencanaan terhadap kebutuhan calon Widyaiswara, karena penentuan kebutuhan terhadap calon Widyaiswara - baik terhadap jumlah maupun kualifikasinya - ditentukan langsung oleh Kementerian Kesehatan. Adapun prosedur rekrutmen terhadap calon Widyaiswara yang sekarang ini ada baru berupa usulan terhadap kementerian. Dilihat dari sisi Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia tentu saja hal tersebut kurang menguntungkan, karena semestinya perencanaan terhadap kebutuhan tersebut dilakukan oleh BBPK Ciloto sendiri sebagai lembaga penyelenggaran pendidikan dan pelatihan kesehatan, yang lebih mengetahui terhadap kebutuhan-kebutuhannya, baik dalam hal jumlah maupun kualifikasi dan kompetensi Widyaiswara tersebut.
2. Dilihat dari segi kesesuaian antara spesifikasi pekerjaan dan mata diklat yang diampu dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para Widyaiswara di BBPK Ciloto, pada umumnya para Widyaiswara tersebut telah memenuhi kriteria sebagai Widyaiswara. Namun demikian, dengan semakin beratnya tantangan kedepan, para Widyaiswara di BBPK Ciloto dituntut untuk secara terus menerus melakukan pengembangan profesinya, baik melalui pendidikan formal yang diikutinya, melalui pelatihan-pelatihan ataupun melalui penelitian. Hal tersebut penulis kemukakan sehubungan dilihat dari segi komposisi kepangkatan, Widyaiswara pada lembaga tersebut masih belum berimbang, yaitu bahwa jumlah Widyaiswara muda dan pertama masih sangat banyak bila dibandingkan dengan jumlah Widyaiswara madya dan utama. Selain itu,

peningkatan kualifikasi dan kompetensi Widyaiswara tersebut sangat penting, agar kedepan BBPK Ciloto dapat memiliki kewenangan yang lebih luas dalam melakukan Diklat-diklat yang menjadi tanggung-jawabnya.

3. Sejauh ini proses rekrutmen calon Widyaiswara yang dilakukan di BBPK Ciloto belum mengacu pada peraturan yang berlaku dan belum dilakukan dengan didasarkan atas kajian empirik dan kajian ilmiah serta belum berorientasi pada upaya menjaga mutu calon Widyaiswara yang direkrut. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan selama ini hanya dilakukan oleh perorangan (pimpinan atau unsur pimpinan) dan bukan oleh sebuah sistem. Prosedur rekrutmen dan seleksi yang ada baru berupa usulan. Adapun prosedur rekrutmen yang diusulkan meliputi: adanya surat lamaran beserta *curriculum vitae*; adanya pendidikan minimal, yaitu S1 Kesehatan, adanya batas usia maksimal pada pengangkatan pertama jabatan fungsional Widyaiswarayaitu 50 tahun; adanya keharusan untuk mengikuti tes psikologi, tes kesehatan, tes ketahanan diri; pelamar harus memiliki *track record* yang baik; pelamar harus memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan (medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan gizi, keteknisian medis); pelamar harus memiliki kualifikasi kemampuan dalam bidang pelatihan (penyusunan kurikulum, teknologi dan metodologi pelatihan); pelamar harus memiliki sertifikat pelatihan dasar-dasar pelatihan; dan pelamar harus melakukan presentasi.
4. Dilihat dari sisi latar belakang pendidikan dan kualifikasi pendidikannya, Widyaiswara BBPK Ciloto cukup memadai dan cukup beragam sehingga dapat mengakomodir diklat-diklat teknis, fungsional dan manajemen kesehatan. Namun apabila dilihat dari sisi kualitas, masih perlu untuk terus di tingkatkan, hal tersebut terlihat dari komposisi level jenjang jabatan yang masih terkonsentrasi pada level jabatan Widyaiswara pertama dan muda. Akibatnya kewenangan Diklat yang dimiliki masih belum seluas yang diharapkan.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh kebanyakan Widyaiswara di BBPK Ciloto adalah yang terkait dengan pemenuhan terhadap angka kredit. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, BBPK ciloto telah melakukan berbagai upaya mulai dari pembinaan khusus kepada mereka yang mengalami masalah, sampai dengan penyediaan fasilitas yang diperlukan oleh mereka yang bermasalah dalam mengerjakan tugas-tugas untuk memenuhi angka kredit tersebut.

5. Dalam hal proses sertifikasi Widyaiswara, pada dasarnya BBPK Ciloto tidak memiliki masalah, karena terbukti bahwa Widyaiswara yang selama ini diajukan untuk mengikuti sertifikasi, semuanya dapat memperoleh sertifikasi tersebut. Keberhasilan ini diperoleh akibat adanya kepedulian BBPK Ciloto secara kelembagaan, yang telah memberikan fasilitasi yang sangat baik kepada para Widyaiswaranya, mulai dari penyediaan sarana sampai pada penyediaan dana.

6. Pengembangan kompetensi Widyaiswara di BBPK Ciloto dilakukan melalui beberapa cara diantaranya melalui pelatihan, pendidikan formal, *team learning*, mengikuti kegiatan ilmiah, kegiatan magang, menulis dalam buletin, *bench marking*, sertifikasi dan penyediaan dana untuk pengadaan buku. Selain itu, kepada mereka yang mengikuti pelatihan, lembaga mendukungnya dengan bantuan dana. Sedangkan kepada mereka yang mengikuti pendidikan formal, lembaga juga menyediakan beasiswa, walaupun dengan persyaratan tertentu. Bagi mereka yang telah selesai mengikuti pelatihan, diwajibkan untuk berbagi hasil Diklat dengan rekan-rekannya. Sementara itu, untuk mempermudah tugas-tugas Widyaiswara serta untuk memperluas wawasan mereka, di ruangan Widyaiswara juga disediakan Wi-fi.

Sementara itu, dalam hal perencanaan karir, BBPK Ciloto belum memiliki sistem perencanaan karir bagi para Widyaiswaranya, walaupun sebenarnya perencanaan tersebut tertuang dalam Rencana Strategis lembaga, tetapi pada kenyataannya rencana tersebut hanya sekedar dokumen, karena implementasinya sangat tergantung kepada ketersediaan

dana dari Pemerintah. Dengan demikian perjalanan karir Widyaiswara disini sangat tergantung kepadamasing-masing individu Widyaiswaraitu sendiri.

B. Rekomendasi

Sesuai dengan temuan-temuan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan, berikut ini penulis mengajukan beberapa rekomendasi.

1. Agar jumlah, kualifikasi serta kompetensi Widyaiswara yang ada di BBPK Ciloto sesuai dengan kebutuhan, baik untuk saat ini ataupun masa mendatang, baik untuk memenuhi tantang lokal maupun global, maka sudah selayaknya Kementerian kesehatan memberikan kewenangan yang lebih luas kepada BBPK Ciloto untuk membuat Perencanaan Kebutuhan terhadap Widyaiswaranya.
2. Dalam rangka menghadapi semakin ketatnya persaingan akibat globalisasi dan untuk meningkatkan performa lembaga, serta memperluas kewenangan lembaga dalam melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan, BBPK Ciloto perlu melakukan upaya peningkatan kompetensi dan kualifikasi para Widyaiswaranya secara lebih terencana dan berkelanjutan, sedemikian rupa para Widyaiswara yang ada pada lembaga tersebut senantiasa memiliki kesiapan serta kesesuaian dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang, dalam melaksanakan tugas-tugas diklat yang menjadikewenangannya.
3. Proses rekrumen terhadap calon Widyaiswara perlu senantiasa didasarkan atas perencanaan dan kajian ilmiah, agar calon- calon Widyaiswara yang dihasilkan sesuai dengan yang dibutuhkan, baik dari sisi jumlah, kualifikasi maupun kompetensinya. Untuk itu rancangan prosedur rekrutmen yang sudah dibuat sudah selayaknya digunakan sebagai acuan.
4. Upaya penyelesaian terhadap berbagai permasalahan yang berkaitan dengan Widyaiswara sudah selayaknya mengacu pada rancangan prosedur yang telah dibuat, sedemikian rupa sehingga prinsip penghargaan terhadap prestasi dan hukuman terhadap kesalahan dapat dilakukan dengan lebih

efektif serta praktik penghargaan dan hukuman tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja lembaga secara berkelanjutan.

5. Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi Widyaiswara yang selama ini telah dicapai perlu terus ditingkatkan agar kedepan profesionalitas para Widyaiswarapada BBPK Ciloto menjadi semakin baik dan kinerja BBPK secara keseluruhan dapat lebih meningkat.
6. Upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi para Widyaiswara berupa mengikutsertakan mereka kedalam berbagai program diklat, pendidikan formal, seminar, studi banding, diskusi dan lain-lain perlu senantiasa ditingkatkan. Hal tersebut penting dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja lembaga, agar BBPK Ciloto dari waktu kewaktu kewenangannya dapat terus meningkat.

