

Sistem Pembimbingan Off Kampus (SISPOKA) Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Rini Setiasih *

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Histori artikel:

Pengiriman Oktober 2020

Revisi November 2020

Diterima Nopember 2020

**Email korespondensi:*

rinisetias@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa perkonsultasian sistem pembimbingan off kampus (SISPOKA) Diklat Aparatur Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah provinsi Kalimantan Selatan sebagai solusi permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan eksploratif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan wawancara, observasi, serta data sekunder. Informan pada penelitian ini terdiri dari pimpinan diklat, widyaiswara dan peserta diklat. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi analisis situasi internal dan analisis situasi eksternal. Berdasarkan analisa masalah melalui USG ditemukan belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat off kampus, Belum banyaknya Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara yang diterbitkan oleh jurnal Ilmiah Nasional, dan Terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran. Mengusulkan penyelesaian masalah dengan mengikutsertakan widyaiswara dan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan e-learning yang diadakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, pembuatan aplikasi pembimbingan off kampus secara elearning, pelatihan multi media untuk memahami dan menguasai teknik e-learning. Rencana tindak lanjut berupa kegiatan pembimbingan off kampus ini akan dilaksanakan secara e-learning, dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Keywords: Sistem Pembimbingan, Off Kampus, Online

Pendahuluan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, merupakan satu-satunya lembaga pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil yang terakreditasi di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Sejarah berdirinya lembaga ini dimulai dari sebuah institusi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang disebut dengan Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II (SELAPUTDA), berdasarkan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 1973 tentang Penyelenggaraan Sekolah Lanjutan Pemerintahan Umum Tingkat II di Bandung,

Yogyakarta, Ujungpandang, Bannjarbaru, Bukit Tinggi dan Medan.

Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 1985, SELAPUTDA Banjarbaru dihapus dan diubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Wilayah, dan sejak tahun 2016 menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah atau BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan. BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan memiliki 2 buah kampus, yaitu Kampus I bernama Graha Panglima Batur yang berlokasi di Jalan Panglima Batur Timur Nomor 1A Banjarbaru Utara, yang sekaligus sebagai alamat kantor resmi. Sedangkan Kampus II bernama Graha

Panglima Datuk Banua Lima, beralamat di Jalan Ambulung Banjarbaru Selatan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dipimpin oleh seorang Kepala Badan dengan Struktur Organisasi antara lain: Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Kelompok Jabatan Fungsional (Fungsional Widyaiswara, Fungsional Pranata Komputer, Fungsional Arsiparis, Fungsional Perpustakaan).

Saat ini BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan, memiliki 19 orang Widyaiswara dengan posisi, 2 orang Widyaiswara Ahli Utama, yang sejak tahun 2018 telah mengajar di Diklat Kepemimpinan Tingkat II, 2 orang Widyaiswara Ahli Madya pangkat Pembina Utama Muda yang telah mengikuti seat in dan dipersiapkan untuk mengajar pada Diklat Kepemimpinan Tingkat II tahun 2019; 10 orang Widyaiswara Ahli Madya, dan 5 orang Widyaiswara Ahli Muda, yang semuanya sudah mengajar pada Diklat Prajabatan/Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dan Tingkat III.

Selain melaksanakan Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional, BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan telah berhasil mendapatkan sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI dan berhak melaksanakan Diklat Prajabatan/Latihan Dasar CPNS, Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan sejak tahun 2017 bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara Samarinda telah melaksanakan Diklat Kepemimpinan Tingkat II sebanyak 2 kali dengan masing-masing angkatan 2 kelas, dan jumlah peserta 30 orang tiap kelas.

Berdasarkan Renstra Badan Diklat tahun 2016-2021, masalah yang dihadapi oleh organisasi saat ini adalah belum optimalnya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara Lingkup pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hal tersebut diatas, dan hasil konsultasi dengan Mentor dan Pimpinan, maka masalah yang dihadapi saat ini adalah; belum optimalnya pelaksanaan

pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Latsar CPNS pada saat coaching off campus, Belum terlatihnya Widyaiswara dalam membuat Karya Tulis Ilmiah, dan terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran. Setelah dilakukan analisis dengan USG, maka masalah krusial yang harus segera diselesaikan adalah belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat pada saat coaching atau pembimbingan off campus.

Melihat permasalahan yang ada saat ini, pembimbingan dilakukan melalui grup wa, para peserta dalam kelompok yang terdiri dari 10 orang dengan 1 orang pembimbing atau *Coach*. Dalam setiap kelas yang jumlah pesertanya 40 orang dengan 4 orang coach pada tiap 10 orang peserta. Pembimbingan melalui grup wa ini kelemahannya adalah, Coach atau panitia tidak dapat mengontrol keaktifan setiap peserta diklat dan tidak terlihat gambaran sudah sejauh mana perkembangan dari Implementasi Proyek perubahan atau aktualisasinya, sehingga dimungkinkan ada peserta yang tidak aktif melakukan pembimbingan dan tidak dapat diketahui dengan jelas keluhan ataupun kesulitan dalam mengimplementasikan Proyek Perubahan pada peserta Diklat Kepemimpinan maupun perkembangan dan kesulitan Aktualisasi dari peserta Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, kapasitas wa yang ada pada handpone para pembimbing terbatas, sehingga kalau kapasitas sudah penuh atau terjadi kerusakan pada handpone, akan kesulitan dalam komunikasi.

Dengan kondisi yang demikian itu, terkadang pembimbing terlambat mengetahui permasalahan coachesnya dikarenakan tidak tertib dan rutinnya Coaches melaporkan perkembangan maupun kesulitannya, padahal kewajiban coaches harus melaporkan perkembangan proyek perubahannya 1 kali dalam seminggu.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meminimalisir permasalahan tersebut adalah mencari penyebab belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Latsar CPNS pada

saat off campus, yaitu belum adanya system pembimbingan yang komprehensif untuk memudahkan pembimbingan dan komunikasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa perkonsultasian sistem pembimbingan off kampus (SISPOKA) Diklat Aparatur Negara pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Kalimantan selatan sebagai solusi permasalahan yang dihadapi.

Diharapkan tulisan ini mampu memberikan kontribusi konsep pemikiran dalam bentuk perkonsultasian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, khususnya aspek Perkonsultasian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Diklat ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Menumbuhkan kreatifitas di kalangan Widyaiswara, sehingga mampu berkontribusi dalam Perkonsultasian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Diklat ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan bagi kemajuan Instansi, Konsep perkonsultasian diharapkan menjadi wahana transformasi perkonsultasian dimasa datang melalui Perkonsultasian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Diklat ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Membuktikan adanya potensi dan wawasan tataran konsep yang dimiliki Widyaiswara Ahli Utama dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan dalam bentuk perkonsultasian dapat terimplementasikan, Berupaya semaksimal mungkin memberikan perkonsultasian sebagai solusi untuk melakukan perbaikan terhadap Perkonsultasian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Diklat ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan di era global.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif. Arikunto (2008) mengungkapkan bahwa metode deskriptif diawali dengan melakukan pengkajian data primer dan sekunder. Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan wawancara, observasi, serta data sekunder. Informan pada penelitian ini terdiri dari pimpinan diklat, widyaiswara dan peserta diklat. Antara lain Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan; Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan; Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan; Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional; Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan BKD Diklat Kabupaten Kota se Provinsi Kalimantan Selatan.

Lokasi penelitian yaitu di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Kampus I Jalan Panglima Batur Timur dan Kampus II Jalan Ambulung Banjarbaru Kalimantan Selatan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi analisis situasi internal dan analisis situasi eksternal. Pada umumnya, proses analisis situasi terdiri dari analisis situasi internal dan analisis situasi eksternal.

1. Analisis situasi internal merupakan tinjauan ulang secara menyeluruh terhadap persepsi dan tindakan organisasi. Jenis dari analisis situasi internal adalah hubungan personal (personal contact), informasi kunci (key informan), Internet, badan pengawas (advisory board), ombudsman, dan penelitian lapangan (field research).
2. Analisis situasi eksternal merupakan tinjauan ulang secara sistematis latar belakang masalah yang berada di luar organisasi. Jenis dari analisis situasi eksternal mencakup data sekunder (studi pustaka), survei, pengamatan, dan analisis isi.

Analisa situasi juga dilakukan dengan metode Urgency, Seriousness, dan Growth (USG) yang merupakan salah satu cara menetapkan urutan prioritas masalah dengan metode teknik scoring. Proses untuk metode USG dilaksanakan dengan memperhatikan urgensi dari masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar.

Hasil dan Pembahasan

Masalah yang dihadapi saat ini berdasarkan RENSTRA adalah; Belum maksimalnya proses peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, yang disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat off kampus, Belum terlatihnya Widyaiswara dalam membuat Karya Tulis Ilmiah, dan terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran. Masalah krusial yang harus segera diselesaikan adalah belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat pada saat off kampus.

Analisis situasi merupakan tahap pengumpulan data yang ditempuh peneliti sebelum merancang dan merencanakan program. Analisis situasi bertujuan untuk mengumpulkan informasi mencakup jenis dan bentuk kegiatan, pihak atau publik yang terlibat, tindakan dan strategi yang akan diambil, taktik, serta anggaran biaya yang diperlukan dalam melaksanakan program.

Salah satu syarat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan adalah permasalahan harus dirumuskan secara spesifik. Untuk dapat melakukan hal tersebut, salah satu metode yang dapat dipergunakan dalam rancangan pengkonsultasian adalah Urgency, Seriousness, dan Growth (USG), yang merupakan alat untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan. Caranya dengan menentukan tingkat urgensi, keseriusan, dan perkembangan isu dengan menentukan skala nilai 1 – 5. Isu yang memiliki total skor tertinggi merupakan isu prioritas. Analisis situasi dapat diartikan menganalisis situasi yang menjadi permasalahan atau ruang lingkup yang menjadi tanggung jawab dan batas wewenang sebuah unit dalam sebuah organisasi.

Identifikasi Masalah

Masalah utama belum maksimalnya proses peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, disebabkan oleh :

3. Belum optimalnya penyelenggaraan pembimbingan pada peserta diklat

Kepemimpinan dan Latsar CPNS pada saat coaching program

4. Belum banyaknya Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara yang diterbitkan oleh jurnal Ilmiah Nasional
5. Terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran.

Prioritas Masalah

Mengatasi masalah tersebut akan dilakukan *analisis Urgensi, Seriousness, Growth (USG)*, sebagai salah satu alat untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan. USG merupakan salah satu metode untuk menentukan prioritas masalah. Penetapan prioritas masalah menjadi bagian penting dalam proses pemecahan masalah dikarenakan dua alasan. Pertama, karena terbatasnya sumber daya yang tersedia, dan karena itu tidak mungkin menyelesaikan semua masalah. Kedua, karena adanya hubungan antara satu masalah dengan masalah lainnya, dan karena itu tidak perlu semua masalah diselesaikan (Azwar, 2006).

Tabel 1. Analisis Masalah dengan USG

No	Masalah/issue	U	S	G	Score
1	Belum optimalnya penyelenggaraan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Latsar CPNS pada saat off kampus	4	4	4	12
2	Belum banyaknya Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara yang diterbitkan oleh jurnal Ilmiah Nasional	3	3	4	10
3	Terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran.	3	3	3	9

USG Keterangan: berdasarkan skala likert 1-5 (5= sangat besar, 4=besar, 3=sedang, 2=kecil, 1=sangat kecil)

Dengan demikian yang menjadi prioritas untuk segera diselesaikan adalah Belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada

peserta diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat off kampus.

Hal tersebut perlu segera ditangani untuk mewujudkan Widyaiswara yang professional, dan tercapainya alumni diklat yang kompeten sehingga akan bermanfaat bagi unit kerjanya masing-masing, yang pada akhirnya akan terwujud KalSel Mapan dan tercapai tujuan menjadi Aparatur Sipil Negara Kelas dunia.

Rekomendasi Penyelesaian Masalah

Untuk menyelesaikan masalah Belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat off kampus dapat diatasi dengan membuat system Pembimbingan off kampus (SISPOKA), dengan memanfaatkan teknologi e-learning, dan diharapkan peran dari Widyaiswara, terutama yang bertugas sebagai pembimbing (coach). Penyelesaian masalahnya akan dilakukan:

6. Mengusulkan dan mengikutsertakan widyaiswara dan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan e-learning yang diadakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan terakreditasi yang membidangi masalah pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Apabila ada perkembangan yang baru, pembelajaran yang up to date. Hal ini perlu dilaksanakan agar Widyaiswara dan petugas kediklatan selalu dapat mengikuti perkembangan jaman.
7. Mengusulkan pembuatan aplikasi pembimbingan off kampus secara elearning.
8. Mengusulkan dan mengikuti pelatihan multy media untuk memahami dan menguasai teknik e-learning. Setelah Widyaiswara mampu dan memahami multi media pembelajaran dengan lebih baik, maka pembimbingan peserta diklat akan lebih baik pula. Apalagi di jaman sekarang sudah masuk era globalisasi, sehingga Widyaiswara harus selalu mengikuti perkembangan jaman, agar tercapai tujuan diklat dan menjadikan Aparatur Sipil Negara yang mumpuni dan terdepan.

Apabila Widyaiswara sudah mumpuni, maka diharapkan Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara lebih baik, yaitu sebagai pelaksana kebijakan, pelayan masyarakat dan perekat serta pemersatu bangsa. Metode belajar hybrid learning ataupun e-learning menjadi metode pilihan baru untuk membantu meningkatkan minat belajar peserta didik. Melalui metode e-learning, peserta didik dapat belajar, mengunduh materi, menyampaikan tugas, dan berdiskusi kapan saja dan dimana saja (Katernyak, Ekman, Ekman, Sheremet, & Loboda, 2009). Selain itu, E-learning juga mampu meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran karena dalam e-learning terdapat elemen-elemen yang membuat siswa berperan aktif (Rothman, 2016).

9. Pelatihan multi media dapat sekaligus dilaksanakan secara kombinasi klasikal-elearning. Pelatihan awal dengan klasikal agar peserta mudah memahami dengan langsung praktik e-learning dengan membuat bahan tayang yang komprehensif, yang multi peran dengan kombinasi berbagai jenis media. Blended learning berarti penggabungan dari berbagai ciri keunggulan pembelajaran berbasis internet (e-learning online), berbasis multimedia (e-learning offline) dan pemanfaatan teknologi mobile (mobile learning) dengan pembelajaran tatap muka (face-to-face) guna meningkatkan kompetensi, kreativitas dan daya inovasi peserta didik serta peserta didik menjadi lebih berkarakter (Husamah, 2014). Garrison (2004) mengungkapkan bahwa blended learning memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengalaman belajar yang bermakna.
10. Pelaksanaan pelatihan e-learning ini dapat diawali dengan peserta para Widyaiswara dan para pengampu/pengajar diklat dulu yang diharapkan faham dan dapat diimplementasikan dengan baik. Jika para Widyaiswara dan pengampu diklat sudah dapat menerapkan teknik e-learning ini, maka dapat dilakukan dan diterapkan juga

kepada para peserta diklat Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negerinya, sehingga akan menjadi biasa.

11. Mengusulkan pembekalan pada para peserta diklat tentang teknik pembimbingan dengan multy media dan e-learning, menyampaikan tata tertib dan aturannya.
12. Evaluasi dan Tindak Lanjut. Selanjutnya akan dilakukan evaluasi mengenai efektifitas pelatihan e-learning tersebut. Evaluasi tersebut untuk mengukur: reaksi peserta latih terhadap program pelatihan, perubahan pengetahuan, keterampilan dan perilaku peserta latih ketika menerima kegiatan pembelajaran. Serta perubahan perilaku peserta latih akibat dari program pelatihan yang diikutinya, untuk mengukur hasil yang diperoleh peserta latih misalnya meningkatnya produktifitas kerja (Rukmi, Novirani, Sahrul, 2014).

Rencana Tindak Lanjut

Perkonsultansian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Kegiatan pembimbingan off kampus ini akan dilaksanakan secara e-learning, dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Kegiatan Perkonsultansian Sistem Pembimbingan off kampus secara e-learning ini dipilih untuk menyelesaikan masalah pokok, yaitu belum optimalnya pelaksanaan coaching program pada off kampus peserta diklat, karena pembimbingan selama ini dilaksanakan menggunakan wa dirasa belum optimal. Wibowo (2016) mendeskripsikan media layanan konsultasi melalui internet. Layanannya itu difokuskan kepada pemenuhan kebutuhan layanan konsultasi secara online. Layanannya memberikan kemudahan bagi para pembimbing dalam pengarsipan data dan penyimpanan file bimbingan.

Aktifitas pembimbingan tidak dapat terdeteksi secara baik, antara peserta yang aktif dan yang tidak aktif. Kewajiban melaporkan perkembangan proyek perubahan 1 minggu sekali, terkadang tidak atau belum dilaksanakan secara teratur. Pembimbingan off

kampus secara e-learning ini diharapkan akan menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, sehingga akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan pengkonsultasian online, perlu adanya fasilitas yang memungkinkan pembimbingan tatap muka teteap dapat terlaksana walaupun dengan media online. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhrizal (2019) bahwa kendala yang menyebabkan proses pengerjaan tugas akhir berupa dokumentasi dan pertemuan bimbingan secara face to face. Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, perlu dirancang sistem pendukung bimbingan skripsi dengan menerapkan teknologi informasi layaknya bimbingan secara tatap muka, melalui media internet. Dewasa ini telah berkembang teknologi internet yang mampu memfasilitasi kebutuhan tersebut melalui video conference seperti yang disediakan pada aplikasi zoom ataupun google meet.

Proses bimbingan online secara umum dapat dibagi menjadi tahap persiapan dan pelaksanaan. Tahap persiapan mencakup aspek teknis penggunaan perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software), yang kuota internet. Perangkat keras seperti netbook yang terkoneksi dengan internet. Sedangkan proses pembimbingan dan pengkonsultasian online sendiri tidak berbeda jauh dengan yang dilakukan pada kondisi offline. atau bimbingan tatap muka yang terdiri dari lima tahap yaitu: tahap pengantar, penjajagan, penafsiran, pembinaan dan penilaian (Prayitno, 2012).

Adapun Lokasi pelaksanaan dari tindak lanjut penelitian ini adalah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Kampus I Jalan Panglima Batur Timur dan Kampus II Jalan Ambulung Banjarbaru Kalimantan Selatan. Waktu yang diperlukan selama 6 (enam) bulan, yaitu bulan Januari sd. Juli 2019. Stakeholders yang terlibat meliputi: Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan; Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan; Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan

Kelembagaan; Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional; Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan BKD Diklat Kabupaten Kota se Provinsi Kalimantan Selatan.

Kendala yang dihadapi antara lain: Keterbatasan waktu Pimpinan untuk menjadi prioritas kegiatan pengkonsultansian; Belum kompetennya pegawai yang ditugaskan/ketidak seriusan pegawai untuk melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien; Keterbatasan anggaran; Kemungkinan mengharapkan reward bagi petugas teknis.

Alternatif solusi yang diberikan antara lain: Memanfaatkan waktu luang pimpinan dalam situasi tertentu; Pelatihan teknis e-learning; Memanfaatkan anggaran yang ada seefisien mungkin; Memberikan pemahaman kepada panitia untuk meningkatkan reward kepada petugas teknis dengan cara melalui rapat koordinasi intern. Output yang diharapkan adalah terlaksananya perkonsultansian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan Hasil penelitian maka diperoleh simpulan berupa:

- Analisa masalah melalui USG ditemukan belum optimalnya pelaksanaan pembimbingan pada peserta diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada saat off kampus, Belum banyaknya Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara yang diterbitkan oleh jurnal Ilmiah Nasional, dan Terbatasnya ketrampilan Widyaiswara dalam merancang media pembelajaran.
- Mengusulkan dan mengikutsertakan widyaiswara dan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan e-learning yang diadakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, pembuatan aplikasi pembimbingan off kampus secara e-learning, pelatihan multi media untuk memahami dan menguasai

teknik e-learning, pelatihan e-learning ini dapat diawali dengan peserta para Widyaiswara dan para pengampu/pengajar diklat, pembekalan pada para peserta diklat tentang teknik pembimbingan dengan multi media dan e-learning, menyampaikan tata tertib dan aturannya. serta evaluasi

- Rencana tindak lanjut berupa kegiatan pembimbingan off kampus ini akan dilaksanakan secara e-learning, dengan memanfaatkan teknologi informasi selama 6 bulan.
- Simpulan yang diperoleh dari penulisan Perkonsultansian Sistem Pembimbingan off Kampus (SISPOKA) Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan adalah: Tersusunnya Proposal sistem pembimbingan off kampus, yang diharapkan dapat memicu motivasi para Widyaiswara dan peserta diklat untuk melakukan coaching program atau pembimbingan secara rutin, terencana, dan terkendali; Tercapainya peningkatan kompetensi Widyaiswara dan peserta/alumni Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara; Peningkatan peran serta alumni diklat dalam mengimplementasikan proyek perubahannya, yang selanjutnya dapat meningkatkan kemajuan daerah; dan Terbentuknya peraturan tentang Pembimbingan off kampus secara e-learning.

Rekomendasi kebijakan yang dapat dirumuskan antara lain: Membuat Sistem Pembimbingan off kampus secara e-learning untuk semua jenis diklat, terutama Diklat Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan; Melaksanakan Pelatihan multymedia kepada Widyaiswara, tenaga pengajar, dan panitia kediklatan untuk persiapan melaksanakan pembimbingan secara e-learning; Menyiapkan SDM, sarana dan prasarana yang memadai khusus untuk e-learning; Membuat peraturan tentang Pembimbingan off kampus secara e-learning.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. H. Nispuani, M.AP. sebagai Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan Bapak Dr. H. Suyanto, M.Si. Widyaiswara Ahli Utama, yang telah memberikan bimbingan dan dukungannya dalam penulisan karya ilmiah ini. Penulis juga berterima kasih kepada teman-teman Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Bapak dan Ibu pejabat Struktural dan semua pihak atas diskusinya yang bermanfaat.

References

- Arikunto S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar. (2006). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan Masalah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Fakhrizal, I. (2019). Aplikasi Proses Bimbingan Skripsi Online Fakultas Ilmu Komputer Universitas Almuslim Bireuen, jurnal Ilmu Komputer. *Jurnal TIKA*, 4(1), 47-56.
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The internet and higher education*, 7(2), 95-105. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2004.02.001>
- Husamah. (2014). *Pembelajaran Bauran (Blended Learning) Terampil Memadukan Keunggulan Pembelajaran Face-To-Face, E-Learning Offline-Online dan Mobil Learning*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Katernyak, I., Ekman, S., Ekman, A., Sheremet, M., & Loboda, V. (2009). eLearning: from social presence to co-creation in virtual education community. *Interactive Technology and Smart Education*, 6(4), 215-222. <https://doi.org/10.1108/17415650911009182>
- Modul E-learning. (2018). *Piloting Diklat Penjenjangan Tingkat Tinggi Lembaga Administrasi Negara*.
- Prayitno. (2012). *Jenis Layanan dan Kegiatan Pendukung Konseling*. Padang: Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Rothman, T. (2016). *Increasing Student Engagement with Online Learning Platforms*. website:<https://www.entrepreneur.com/article/281631> (diakses tanggal 19 Nopember 2018).
- Rencana Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016-2021.
- Rukmi, H. S., Novirani, D., Sahrul, A. (2014). Evaluasi Training Dengan Menggunakan Model Kirkpatrick (Studi Kasus Training Foreman Development Program Di PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon). *5th National Industrial Engineering*, 131-138.
- Suprapti, S., Hariyanto, T., Jaya, A. P., Widyaningrum, K. (2018). *Sistem Evaluasi Pasca Pelatihan di Rumah Sakit X*

- Malang. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.21009/JDMB.01.2.10>
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo, N. C. H., 2016. Bimbingan Konseling Online. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 36(2), 271-287. <https://doi.org/10.21580/jid.36i.2.1773>