

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi.¹ Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus sesuai kebutuhan dan memahami pembagian tugas serta kewajiban lainnya. Sumber daya manusia yang kompeten akan membantu organisasi mencapai produktivitas.

Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia terkadang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan, karena secara lebih khusus proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia itu lebih berfungsi baik secara efektif dan efisien, maka perlu dilakukannya pengelolaan yang baik, yakni mulai dari perencanaan sampai pada tahap

¹ Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Services*), 2012), h. 1.

akhir dalam fungsi manajemen. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi.

Membahas pendidikan, dunia pendidikan merupakan tempat yang penuh dengan lika-liku permasalahan. Akan tetapi yang paling inti di dalamnya adalah manajemennya. Keberhasilan manajemen akan menjadi barometer keberhasilan pendidikan sendiri. Untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di suatu lembaga pendidikan diperlukan kegiatan manajemen pada setiap komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan. Komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Komponen-komponen tersebut antara lain yaitu, kurikulum, peserta didik, pembiayaan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana.

Harus diakui bahwa kunci utama keberhasilan suatu organisasi pendidikan baik sekolah maupun lembaga diklat adalah seorang pendidik. Pendidik dalam lembaga diklat disebut widyaiswara. Widyaiswara yang baik adalah widyaiswara yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan, nyaman, tanpa menghilangkan inti kegiatan yaitu terjadinya proses transfer ilmu. Kemudian, widyaiswara harus memiliki empat kompetensi sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 5 tahun 2008 tentang standar

kompetensi widyaiswara yang terdiri dari kompetensi pengelolaan pembelajaran, kepribadian, sosial dan substantif.

Widyaiswara adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam pendidikan dan pelatihan (diklat). Ketika kita mempersoalkan masalah diklat, maka sosok widyaiswara dibahas dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan proses pembelajaran dalam suatu diklat. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, dituliskan bahwa:²

Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Pemerintah.

Widyaiswara merupakan tenaga fungsional yang profesional, bertugas mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih); di idealkan dengan konsep merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, serta melakukan penelitian. Dijelaskan juga pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara

² Permenpan No 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya

dan angka kreditnya³, tugas pokok widyaiswara adalah melaksanakan dikjartih PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.

Widyaiswara merupakan ujung tombak dari diklat yang dilaksanakan, sebab secara langsung berupaya memfasilitasi, membangun, memberdayakan, dan mempengaruhi peserta diklat. Mereka memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai fasilitator, pendidik, pembimbing dan pengajar. Kemampuan tersebut merupakan cermin dari kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, berkualitas tidaknya proses diklat sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi pembelajaran yang diterapkan oleh widyaiswara dalam pembelajarannya.

Selanjutnya dalam rangka tindak lanjut dari kajian diatas, peneliti mengadakan grandtour observasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pemeriksa Keuangan yang berlokasi di Kalibata, Jakarta Selatan. Pusdiklat Badan pemeriksa keuangan, pemeriksa keuangan negara republik Indonesia (BPK PKN RI). sejak tahun 2015 hingga saat ini terus melakukan perbaikan sarana prasarana, sistem pendukung, dan pemenuhan kebutuhan diklat. Bersamaan dengan itu Biro Umum sedang merencanakan pembangunan gedung baru tambahan Pusdiklat yang akan digunakan untuk kelas, perpustakaan dan laboratorium. Selain dari

³ Ibid, Permenpan No 22 Tahun 2014

sisi prasarana fisik, pada tahun yang sama Pusdiklat bekerja sama dengan Bagian Proyek Modernisasi Audit dan Biro juga akan telah selesai mengembangkan aplikasi SISDIKLAT, e-learning, e-library termasuk e-books dan e-journal serta modernisasi kelas.⁴

Dengan selesainya pengembangan ini maka Pusdiklat akan memiliki prasarana fisik yang lengkap dengan didukung fasilitas pembelajaran yang modern. Sehingga kini Pusdiklat mampu menyediakan fasilitas berupa 8 buah ruang kelas, 1 ruang Rapat, 1 ruang aula, dan memiliki ruang gymnasium (*aerobic*) serta fasilitas olah raga lain seperti: tenis outdoor, tenis meja dan volley. Dilengkapi pula dengan adanya gedung serbaguna serta wisma dengan kapasitas 75 kamar.

Semakin bagusnya fasilitas maka semakin kuatnya kedudukan dan fungsi BPK yang diikuti dengan semakin meningkatnya beban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan akan berpengaruh pula terhadap tugas dan tanggung jawab Pusdiklat BPK. Tuntutan kebutuhan diklat untuk para auditor BPK akan semakin meningkat, baik secara kuantitas maupun kualitas. Tugas penting auditor BPK melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, di tempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat,

⁴ Hasil wawancara dengan narasumber Bapak Bram (Koordinator Widyaiswara), Pada Rabu 30 Januari 2019, pukul 10.00 WIB.

bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan Negara harus selalu kembangkan di latih melalui diklat yang dilaksanakan oleh pusdiklat BPK. Kegiatan diklat tentunya harus didukung oleh widyaiswara yang memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan undang-undang.

Di lain pihak, mengingat kedudukan BPK sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa ekstern pemerintah yang memiliki auditor dengan kemampuan baik yang harus selalu dilatih, maka Pusdiklat BPK harus didukung dengan adanya widyaiswara yang berperan dalam peningkatan kemampuan auditor keuangan pemerintah. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga diklat yang didukung oleh kemampuan widyaiswara maka diperlukan manajemen atau pengelolaan widyaiswara yang baik agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan tujuan dari suatu lembaga pendidikan dapat tercapai.

Manajemen widyaiswara adalah kegiatan pengelolaan mulai dari proses perekrutan untuk menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik/widyaiswara yang berkompeten, sampai pada evaluasi dan pengembangan kompetensi widyaiswara melalui pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, pengembangan diri melalui pelatihan mata diklat, workshop dan pembinaan., yang mana proses-proses tersebut cukup panjang untuk dilalui. Tujuan dari manajemen widyaiswara sendiri adalah

untuk memudahkan atau menata seluruh rangkaian proses tersebut agar lebih efektif dan efisien.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juharotul Muniroh dengan hasil penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem manajemen sumber daya manusia terkait tentang perencanaan, perekrutan, penempatan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi.⁵

Hasil penelitian sebagai berikut: pertama, perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan.

Kedua, perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan.

⁵ Juharotul Muniroh, Muhyadi *Management Of Teachers And Education Personnel In Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta*, diakses melalui <https://journal.uny.ac.id/index.php/iamp/article/view/8050/9796>, pada tanggal 26 Juni 2019, pukul 10.36 WIB.

Ketiga, penempatan pendidik mengacu pada *prinsip the right man on the right place* akan tetapi masih terdapat mismatch sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. Keempat, kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, *spiritual quantum learning*, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan.

Selanjutnya didukung pula dengan penelitian dari Nurul Ramdhani tentang manajemen sumber daya manusia (widyaiswara) di balai diklat kesehatan kementerian RI, dengan hasil penelitian pertama, balai diklat membuat perencanaan terhadap kebutuhan calon widyaiswara baik jumlah maupun kualifikasinya. Kedua, rekrutmen dilihat dari kesesuaian antara spesifikasi pekerjaan dan mata diklat yang diampu dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Ketiga, pengembangan widyaiswara dilakukan melalui pelatihan, pendidikan formal, *team learning*, kegiatan ilmiah dan sertifikasi.

Berdasarkan hal tersebut dan menyadari akan pentingnya manajemen pendidik (widyaiswara) dalam lembaga diklat, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **Manajemen Widyaiswara Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Badan Pemeriksa Keuangan Negara RI.**

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian difokuskan pada Manajemen Widyaiswara Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Badan Pemeriksa Keuangan Negara. Sedangkan subfokus penelitian mengenai rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja widyaiswara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan?
2. Bagaimana pembinaan widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan?
3. Bagaimana evaluasi kinerja widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Rekrutmen widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan.

2. Pembinaan widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan.
3. Evaluasi kinerja widyaiswara di pusat pendidikan dan pelatihan badan pemeriksa keuangan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritik

Dapat menambah, dan memperkaya khasanah pustaka dunia pendidikan, terutama untuk mengembangkan yang berhubungan dengan manajemen widyaiswara.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Badiklat PKN RI , sebagai bahan masukan dalam manajemen widyaiswara.
- b. Bagi mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan, dapat digunakan sebagai bahan kajian tentang manajemen widyaiswara.dan sebagai bahan kajian untuk melakukan penelitian yang relevan.
- c. Bagi peneliti lain, untuk menambah pengetahuan mengenai manajemen widyaiswara.

- d. Bagi pembaca, sebagai bahan masukan yang dapat digunakan sebagai sumber untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen widyaiswara.