

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi maka diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan, kompetensi dan profesionalisme kerja pegawai.

Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Dengan melihat dan mengingat bahwa aparatur sipil negara yang menjadi sumber daya manusia adalah kunci utama pembangunan, pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian.

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 mengemukakan bahwa :

“Setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi sebagaimana pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran.”¹

Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan.

Suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi serta tujuan tertentu. Sehingga perlu direncanakannya kegiatan atau program yang mendukung tujuan tersebut, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan

¹ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 70 ayat 1 dan 2

tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas dengan teknologi terkini dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan zaman, maka harus memiliki peralatan terbaru sesuai dengan perkembangan zaman tersebut. Sebagai konsekuensinya, pegawai yang dimiliki harus disesuaikan, minimal diberi pendidikan dan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat efisien. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi di lingkungan masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Muhammad Surjadi mengatakan bahwa :

“Dengan pembekalan yang diperoleh selama pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan wawasan dan cakrawala berpikir yang baru bagi para peserta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di kemudian hari.”²

Seperti yang disampaikan Siswanto Sastrohadiwirjo “Pendidikan dan Pelatihan harus diselenggarakan oleh manajemen tenaga kerja yang baik untuk mengurangi problematika yang ada dan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan”³

²Tim Humas Pusat. *Kompetensi Kunci Utama Unggul*.

<http://www.bpkp.go.id/berita/read/18163/0/Kompetensi-Kunci-Utama-Organisasi-Unggul.bpkp> (diakses pada tanggal 14 desember 2017, Pukul 18.30 WIB)

³ Siswanto Sastrohardiwiroyo B, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2002) h. 198.

Pendidikan dan pelatihan untuk pegawai merupakan sarana untuk mengembangkan pegawai. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai sehingga dapat mudah menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan kompetensi yang didapat setelah melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Seperti yang diungkapkan oleh Supardiyana sebagai berikut :

“Salah satu reformasi penting yang digulirkan oleh pemerintah saat ini adalah manajemen di bidang kepegawaian, karena dengan SDM yang unggul merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, tidak ada organisasi unggul yang dibangun oleh SDM berkualitas buruk. Peraturan kepegawaian sebelumnya dinilai masih banyak kelemahan, di mana belum sepenuhnya menekankan kompetensi sebagai dasar penempatan, promosi dan pengembangan karir pegawai.”⁴

Dalam hal ini terlihat bahwa perencanaan pendidikan dan pelatihan merupakan hal terpenting dan harus dilakukan secara matang agar dapat terwujudnya sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan penugasan keseharian dalam lingkungan kerja. Kegiatan pendidikan dan pelatihan di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat sebagai cara untuk Pengembangan sumber daya manusia. Maka dari itu penting untuk diperlukannya perencanaan pendidikan dan pelatihan secara terarah agar kompetensi pegawai dapat

⁴ Humas BPKP. Tingkatkan Kinerja Auditor Melalui Pengembangan Kompetensi. <http://www.bpkp.go.id/berita/read/18878/10/Tingkatkan-Kinerja-Auditor-Melalui-Pengembangan-Kompetensi.bpkp> (Diakses pada tanggal 10 oktober 2017, Pukul 11.00 WIB)

meningkat sesuai dengan tujuan. Ketercapaian kompetensi dalam pengembangan sumberdaya manusia merupakan hal utama yang harus ditekankan.

Abdur Rahman melalui jurnalnya yang berjudul Pengembangan Pegawai Melalui Perencanaan Pelatihan yang Efektif. Mendapati hasil bahwa “Pelatihan adalah sebuah aktifitas yang cukup kompleks dan harus direncanakan dengan matang sehingga dapat menjawab kebutuhan dan memberikan hasil yang tepat.”⁵ Dengan demikian, terlihat bahwa perencanaan menjadi hal utama yang harus digulirkan oleh manajemen pelatihan agar nantinya menjadi suatu acuan yang dapat mensukseskan program pelatihan agar dapat berjalan dengan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Edi Mulia mengemukakan sebagai berikut :

“Harus disadari pengelola kepegawaian adalah supporting luar biasa dalam pengembangan dan kemajuan BPKP, karena pengelola kepegawaian berperan aktif dalam pengembangan kompetensi pegawai agar semakin maju seiring tantangan yang dihadapi BPKP yang semakin hari semakin pelik.”⁶

Dengan melihat tantangan yang dihadapi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat yang semakin kompleks, maka

⁵ Abdur Rahman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Perencanaan Pelatihan yang Efektif* melalui <https://media.neliti.com/media/publications/52369-ID-pengembangan-pegawai-melalui-perencanaan.pdf> (diakses pada tanggal 12 desember 2017 pukul 20.00 WIB)

⁶ Humas BPKP DIY. *BPKP Siap Menuju WBK*. <http://www.bpkp.go.id/diy/berita/read/17572/0/BPKP-Siap-Menuju-WBK.bpkp> (diakses pada tanggal 10 oktober 2017)

diperlukan sumberdaya manusia yang semakin berkompeten guna menghadapi tantangan di masa depan tersebut. Sumber daya manusia harus dikembangkan agar menambah kompetensi dan kemampuan kinerja pegawai. Kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk langkah dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam BPKP Pusat sering kali peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tidak sesuai antara diklat yang diikuti dengan penugasan keseharian dalam kantor.⁷ Sehingga kurang adanya ketepatan kompetensi yang diperlukan oleh peserta diklat atau pegawai itu sendiri. Hal ini menyebabkan materi dari kegiatan diklat yang diikuti kurang dapat diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai. Maka dari itu, dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia tersebut harus direncanakan agar tepat sasaran dan tepat guna. Kegiatan pendidikan dan pelatihan seharusnya diikuti oleh pegawai yang membutuhkan jenis pendidikan dan pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara saat melaksanakan Grandtour pada tanggal 3 September 2017 didapati temuan bahwa dalam kantor, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Pusat sebagai lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan salah satunya untuk mengadakan pelatihan memiliki suatu

⁷ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 2 hasil wawancara pada Senin, 04 September 2017 h.128.

pedoman berupa dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP) sebagai bentuk dasar dan acuan kegiatan perencanaan pendidikan dan pelatihan pada kantor BPKP Pusat. Tidak semua instansi pemerintahan memiliki dokumen HCDP tersebut.⁸

Dalam Dokumen *Human Capital Development Plan*, BPKP Pusat memiliki dua program untuk meningkatkan kompetensi pegawai yaitu Program Gelar dan Program Non Gelar. Program Gelar adalah program peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal setingkat strata satu, strata dua, dan strata tiga. Program Non Gelar adalah program peningkatan kompetensi melalui kegiatan pelatihan, lokakarya, ataupun sertifikasi. Ada dua kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu Kompetensi Teknis dan Kompetensi Manajerial. Selain itu, kantor BPKP Pusat juga melakukan perencanaan pendidikan pelatihan melalui metode *Training Need Analysis* dengan merancang kebutuhan – kebutuhan apa saja yang diperlukan baik oleh organisasi, maupun oleh individu atau pegawai itu sendiri. Perencanaan pendidikan dan pelatihan disusun sebagai dasar kegiatan pengembangan pegawai agar meningkat kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia guna mendukung kapasitas BPKP

⁸ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 2 hasil wawancara pada Senin, 04 September 2017 h.128.

dalam terlaksananya visi, misi, strategi, tugas dan fungsi BPKP serta Rencana Strategis Permerintah Republik Indonesia.

Dari uraian di atas, penulis menyadari akan pentingnya perencanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, peneliti tertarik untuk melihat, menggambarkan, menganalisis dan mengadakan penelitian dengan judul “Perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.”

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan penelitian pada “Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.” Adapun Sub Fokus penelitian terdiri dari 1) Analisis Kebutuhan Diklat, 2) Rekrutmen dan Seleksi Peserta Diklat, dan 3) Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan subfokus yang telah diuraikan diatas, dapat diajukan beberapa pertanyaan penelitian :

1. Bagaimana analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi peserta pendidikan dan pelatihan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat?
3. Bagaimana penyusunan program pendidikan dan pelatihan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat?

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis :

- a. Bahan Pengkajian secara mendalam dan untuk pemahaman lebih luas tentang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan di Instansi Pemerintahan.
- b. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis berupa penjelasan tentang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat Republik Indonesia.
- c. Sebagai bahan rujukan untuk mewujudkan pengelolaan instansi yang baik di instansi pemerintahan.

2. Secara Praktis :

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri yaitu dapat menambah pengalaman peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait dengan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi

Pegawai di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat. Serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti setelah membandingkannya.

b. Bagi Instansi

Diharapkan memberikan sumbangan dan pemikiran bagi instansi, serta dapat dijadikan referensi bagi instansi dalam meningkatkan pertimbangan pengelolaan perencanaan pendidikan dan pelatihan di instansi tersebut dan bagi pihak instansi untuk terus meningkatkan fungsinya dalam pengelolaan perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta membina dan memberi arahan kepada staf terkait dalam melaksanakan perencanaan diklat. Untuk staf diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk terus meningkatkan kompetensi dalam merencanakan pendidikan dan pelatihan.

c. Civitas Akademika

Penelitian ini akan diberikan kepada Perpustakaan untuk menambah literatur di perpustakaan jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta agar dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca dan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti di masa yang akan datang.