BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) Gowa merupakan salah satu satuan kerja di bawah Badiklat PKN yang memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, baik untuk internal pegawai BPK maupun pihak eksternal. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan ini sangat ditentukan oleh kerja sama semua unsur, termasuk salah satu unsur penting yang sering kali kurang mendapat perhatian, yaitu Jabatan Pelaksana.

Tantangan dalam pembinaan pejabat pelaksana pada BDPKN Gowa, seperti keterbatasan SDM, tumpang tindih tugas, minimnya pelatihan pengembangan kapasitas, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja. Dalam konteks pembangunan aparatur sipil negara yang profesional dan adaptif, tata kelola kepegawaian menjadi landasan fundamental dalam penyelenggaraan birokrasi yang efektif. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) sebagai lembaga tinggi negara yang memiliki mandat konstitusional untuk mengaudit pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) Gowa, yang berfungsi sebagai pelaksana kegiatan pelatihan teknis, pembinaan kompetensi, dan pengembangan sumber daya pemeriksa di wilayah timur Indonesia. Fungsi ini tidak dapat

dijalankan secara optimal salah satunya tanpa adanya struktur dan manajemen pegawai yang teratur, khususnya dalam pengelolaan jabatan pelaksana yang menjadi ujung tombak operasional pelaksana kegiatan.

Kegiatan pelaksanaan pelatihan pada BDPKN Gowa, berdasarkan data sebagai berikut:

Tabel 1
Pelaksanaan Pelatihan Semester I BDPKN Gowa Tahun 2025

Jenis Pelatihan	Metode	Jumlah
Eksternal	*Distance Learning*	3
	Klasikal	11
Internal BPK	*Distance Learning*	5
	Klasikal di Perwakilan	9
	Klasikal di BDPKN Gowa	6
Jumlah		34

Sumber: Seksi Penyelenggaraan BDPKN Gowa, 2025

Berdasarkan data yang dihimpun pada tabel 1, Seksi Penyelenggaraan BDPKN Gowa selama Semester I tahun 2025, tercatat sebanyak 34 kegiatan pelatihan telah dilaksanakan. Kegiatan tersebut terbagi dalam dua kategori utama, yakni pelatihan eksternal dan pelatihan internal BPK. Pelatihan eksternal meliputi 3 kegiatan Distance Learning dan 11 kegiatan Klasikal, dengan total 14 pelatihan. Sementara itu, pelatihan internal BPK terdiri atas 5 kegiatan Distance Learning, 9 kegiatan Klasikal di Perwakilan, dan 6 kegiatan Klasikal di BDPKN Gowa, sehingga jumlah total pelatihan internal mencapai 20 kegiatan. Dari keseluruhan metode, pelatihan klasikal menjadi metode yang paling dominan digunakan, mencakup 26 dari 34 kegiatan atau sekitar 76%,

yang menunjukkan preferensi terhadap metode pembelajaran tatap muka dan interaktif.

Peningkatan jumlah pelatihan ini mencerminkan komitmen BDPKN Gowa dalam memperkuat kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, khususnya melalui peran strategis pejabat pelaksana sebagai penyelenggara pelatihan. Pejabat pelaksana berperan penting dalam memastikan kelancaran teknis pelaksanaan kegiatan, mulai dari proses perencanaan, koordinasi dengan narasumber, penyusunan jadwal, hingga pelaporan hasil pelatihan. Pembinaan terhadap pejabat pelaksana menjadi krusial untuk menjamin profesionalisme, kedisiplinan, dan ketepatan sasaran dalam pelaksanaan program pelatihan. Dengan dukungan pembinaan yang berkesinambungan, pejabat pelaksana mampu mengelola berbagai dinamika kegiatan secara adaptif dan responsif, sehingga mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait dimensi kerja jabatan pelaksana, tantangan yang dihadapi, serta potensi penguatan peran mereka dalam mendukung BDPKN Gowa sebagai pusat unggulan pelatihan di lingkungan BPK. Berdasarkan data internal, jumlah pegawai di BDPKN Gowa pada tahun 2025 terbagi ke dalam beberapa kategori jabatan, seperti berikut:

Tabel 2
Jumlah Pegawai BDPKN Gowa Tahun 2025

No	Kategori Jabatan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Jabatan Struktural	3	6
2	Jabatan Fungsional	4	7
3	Jabatan Pelaksana	35	65
3	Tenaga Tidak Tetap	12	22
Total		54	100

Sumber: Bezetting Data Kepegawaian BDPKN Gowa, per Bulan Juni 2025

Pada Tabel 2 menyajikan jumlah pegawai berdasarkan kategori jabatan di lingkungan BDPKN Gowa pada tahun 2025. Dari total 54 pegawai, sebanyak 35 orang atau 65% menduduki jabatan pelaksana, menjadikannya kelompok terbesar dibandingkan dengan kategori jabatan lainnya. Jabatan Tenaga Tidak Tetap menempati posisi kedua sebanyak 12 orang (65%), diikuti tenaga fungsional sebanyak 4 orang (7%), dan jabatan struktural sebanyak 3 orang (6%). Dominasi jabatan pelaksana ini menunjukkan peran penting mereka dalam mendukung operasional pelatihan dan administrasi kegiatan pendidikan di BDPKN Gowa.

BDPKN Gowa menghadapi dinamika kepegawaian yang cukup signifikan, terutama pasca pengangkatan 20 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilakukan pada periode tahun 2024–2025. Sehingga penempatan pegawai ke dalam tugas-tugas operasional berisiko tidak mempertimbangkan aspek kecocokan antara kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi. Ketidaksesuaian ini pada gilirannya berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas,

kejelasan peran, hingga keadilan dalam evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan atau hukuman.

Tantangan yang dihadapi tidak berhenti pada aspek administratif semata. Seiring dengan diterbitkannya Peraturan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 49 Tahun 2024 tentang *Pedoman Tata Kelola Jabatan Pelaksana*, seluruh unit kerja di lingkungan BPK, termasuk BDPKN Gowa, diwajibkan untuk melakukan penyesuaian nomenklatur jabatan pelaksana, struktur jenjang jabatan, dan standar kompetensi minimal secara menyeluruh. Peraturan ini merupakan bentuk aktualisasi dari prinsip merit system dalam manajemen ASN yang mewajibkan adanya keselarasan antara jabatan, kompetensi, dan beban kerja.

Jabatan Pelaksana merupakan posisi nonmanajerial dalam struktur organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berfungsi menjalankan tugas administratif, teknis, dan operasional yang bersifat rutin namun krusial. Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 49 Tahun 2024, jabatan pelaksana dikembangkan dengan sistem pengelolaan berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks pelaksanaan diklat di BDPKN Gowa, jabatan pelaksana bertugas menyiapkan sarana dan prasarana, mencatat presensi peserta, mendistribusikan materi ajar, mengelola konsumsi, mengatur dokumen pelaporan kegiatan, hingga memastikan alat bantu pelatihan dapat berfungsi optimal. Kinerja jabatan pelaksana berkontribusi terhadap kelancaran kegiatan, kenyamanan peserta, dan kualitas output pelatihan itu sendiri.

Kondisi pembinaan sumber daya manusia (SDM) di BDPKN Gowa saat ini menghadapi sejumlah keterbatasan, yaitu sebagai satuan kerja (Satker) yang berada di bawah naungan unit induk di Jakarta, BDPKN Gowa memiliki ruang gerak yang relatif terbatas dalam hal pengambilan keputusan strategis, termasuk dalam aspek pembinaan pejabat pelaksana. Ketergantungan terhadap kebijakan dan arahan pusat menyebabkan proses pengembangan kompetensi, penempatan tugas, serta pembinaan karier belum sepenuhnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan kontekstual dan dinamika lokal unit kerja. Hal ini berdampak pada ketidaksamaan persepsi dan perlakuan terhadap pegawai, yang secara psikologis dapat memunculkan rasa kurang dihargai atau tidak diberi ruang berkembang secara optimal.

Akibatnya, muncul potensi penurunan motivasi kerja, timbulnya konflik horizontal antarpegawai, hingga berujung pada penurunan kinerja unit secara keseluruhan. Kondisi ini menegaskan pentingnya dilakukan evaluasi akademik maupun praktis terhadap pola pembinaan yang selama ini diterapkan. Evaluasi tersebut bertujuan untuk merumuskan pendekatan pembinaan SDM yang lebih adaptif, berkeadilan, dan selaras dengan peran strategis BDPKN Gowa sebagai simpul penting dalam ekosistem pelatihan BPK.

Pengelolaan pembinaan pejabat pelaksana di BDPKN Gowa juga dihadapkan pada tantangan dari sisi pengembangan kompetensi dan karier. Beberapa pegawai pelaksana yang telah lama bekerja belum memiliki kejelasan jenjang promosi akibat ketiadaan sistem perpindahan

vertikal yang berbasis kinerja dan kompetensi. Di sisi lain, pegawai PPPK yang baru diangkat pun belum sepenuhnya diberikan peta pengembangan karier jangka panjang, karena status kontraktualnya sering dianggap tidak setara dengan pegawai PNS dari sisi hak pembinaan.

kompleksitas permasalahan tersebut dimulai dari pengangkatan pegawai PPPK dalam jumlah besar, belum tersedianya Anjab dan ABK, hingga perubahan nomenklatur jabatan berdasarkan regulasi baru, penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi tata kelola pembinaan pejabat pelaksana di BDPKN Gowa, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam praktiknya. Arah transformasi digital dan peningkatan beban kerja administrasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis teknologi, jabatan pelaksana dituntut untuk adaptif, melek teknologi, dan mampu mengikuti ritme kerja yang dinamis. Kesenjangan antara tuntutan tugas dan kapasitas pegawai jabatan pelaksana dapat memengaruhi kualitas layanan pelatihan secara keseluruhan.

Proporsi pegawai pada jabatan pelaksana merupakan yang terbesar, yaitu sebesar 65%. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan dan kontribusi jabatan pelaksana sangat penting untuk mendukung kegiatan operasional pelatihan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai tata kelola jabatan pelaksana menjadi semakin relevan untuk diteliti secara lebih mendalam. Atas dasar pemikiran tersebut penulis tertarik melihat

proses implementasi jabatan pelaksana yang ada di lingkungan BDPKN Gowa dalam sebuah penelitian yang berjudul **Tata Kelola Pembinaan Pejabat Pelaksana Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pemeriksaan Negara (BDPKN) Gowa**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana tatakelola pembinaan pejabat Pelaksana di Balai Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Gowa?

C. Tujuan

Tujuan yang ingin ingin dicapai dari diadakannya penilitan ini adalah Untuk Menganalisis Tata Kelola Pembinaan Pejabat Pelaksana pada Balai Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) Gowa

D. Manfaat

1. **Manfaat Teoritis**

   Menambah wawasan akademik terkait tata kelola pembinaan pejabat pelaksana dalam lingkungan pemerintahan, khususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan.

2. **Manfaat Praktis**

   Memberikan rekomendasi kepada Balai Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Gowa dalam meningkatkan tata Kelola pembinaan pejabat pelaksana dalam mendukung kebijakan pendidikan dan pelatihan di BDPKN Gowa.