

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat sebagai bagian dari Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Aparatur Pemerintah sangatlah penting dalam rangka meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah. Melalui proses Pendidikan dan Pelatihan diharapkan Sumber Daya Manusia dapat lebih berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan kinerja organisasi atau lembaga pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil berudukan sebagai unsur Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintah dan Pembangunan (LAN RI, Kepegawaian,2000:6)

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2, disebutkan bahwa tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah;

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Untuk mewujudkan aparatur Pegawai Negeri Sipil yang berkompetensi di bidangnya tersebut, modul Pendidikan dan Pelatihan MOT (LAN, 2003:4) mengungkapkan bahwa secara normatif Pemerintah Republik Indonesia sudah menetapkan kebijakan Pendidikan dan Pelatihan PNS sebagaimana yang tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan ini mengatur berbagai aspek mulai dari penetapan tujuan dan sasaran Pendidikan dan Pelatihan hingga pembinaan Pendidikan dan Pelatihan. Jadi, esensi kebijakan Pendidikan dan Pelatihan aparatur di Indonesia tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Sedangkan Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama mengacu pada Keputusan Menteri Agama Nomor 1 tahun 2003.

Selanjutnya, modul Pendidikan dan Pelatihan MOT (LAN, 2003:4) mengutarakan 10 aspek utama Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi landasan Pendidikan dan Pelatihan PNS, yang sekaligus merupakan esensi dari PP No. 101 tahun 2000. Kesepuluh aspek Pendidikan dan Pelatihan dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Jenis dan jenjang Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Peserta Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Kurikulum dan metode Pendidikan dan Pelatihan;
- e. Tenaga KePendidikan dan Pelatihan;
- f. Sarana dan prasarana Pendidikan dan Pelatihan;
- g. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan;
- h. Pembiayaan;
- i. Pengendalian Pendidikan dan Pelatihan;
- j. Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan.

Apabila kesepuluh aspek Pendidikan dan Pelatihan di atas dipelajari, direncanakan, diorganisir, diarahkan dan dikendalikan dengan baik, maka Pendidikan dan Pelatihan diharapkan mampu mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi, dengan kata lain, Pendidikan dan Pelatihan akan dapat membekali peserta Pendidikan dan Pelatihan dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.

Pengadaan Pendidikan dan Pelatihan sebagai bagian integral pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara, senantiasa berorientasi pada peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja dalam jabatannya. Oleh karena itu, semua program Pendidikan dan Pelatihan harus jelas eksistensinya dan mengacu pada tuntutan kebutuhan jabatan dan pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu bentuk kegiatan peningkatan kapasitas dan merupakan bagian integral dalam manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang sangat krusial. Karena melalui manajemen Pendidikan dan Pelatihan yang dikelola secara efektif, Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tertentu dapat

dihasilkan. Sebaliknya, jika manajemen Pendidikan dan Pelatihan tidak dikelola secara berkualitas, maka kompetensi yang di rencanakan tidak tercapai. Oleh karena itu, peningkatan mutu pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan memang merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar merupakan unit pelaksana teknis Badan Penelitian Pengembangan Agama yang mempunyai tugas pokok melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan. Berdasarkan KMA No.45/1981 tanggal 23 Mei 1981 atas persetujuan MENPAN No.B.504/1/MENPAN/5/1981 tahun 1981 ditetapkan pembentukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Teknis Keagamaan Kementerian Agama, bertempat di Jl. Sultan Alauddin No. 105 Makassar. Dimana Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar meliputi wilayah kerja 4 (empat) provinsi: Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Barat, dengan mempunyai tugas, yakni melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis kependidikan dan keagamaan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar melaksanakan fungsi :

- 1) Perumusan visi, misi dan kebijakan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan makassar;
- 2) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga Administrasi dan tenaga teknis keagamaan;
- 3) Pelayanan dibidang pendidikan dan pelatihan keagamaan makassar;

- 4) Penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar;
- 5) pelaksanaan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Departemen Agama dan Pemerintah Daerah, serta lembaga terkait lainnya

Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses manajemen, yaitu proses pemanfaatan segenap potensi Pendidikan dan Pelatihan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan dan Pelatihan. Oleh sebab itu, sebagai suatu proses manajemen maka penulisan karya ilmiah ini terkait dengan manajemen Pendidikan dan pelatihan. Khususnya pada siklus Pendidikan dan pelatihan.

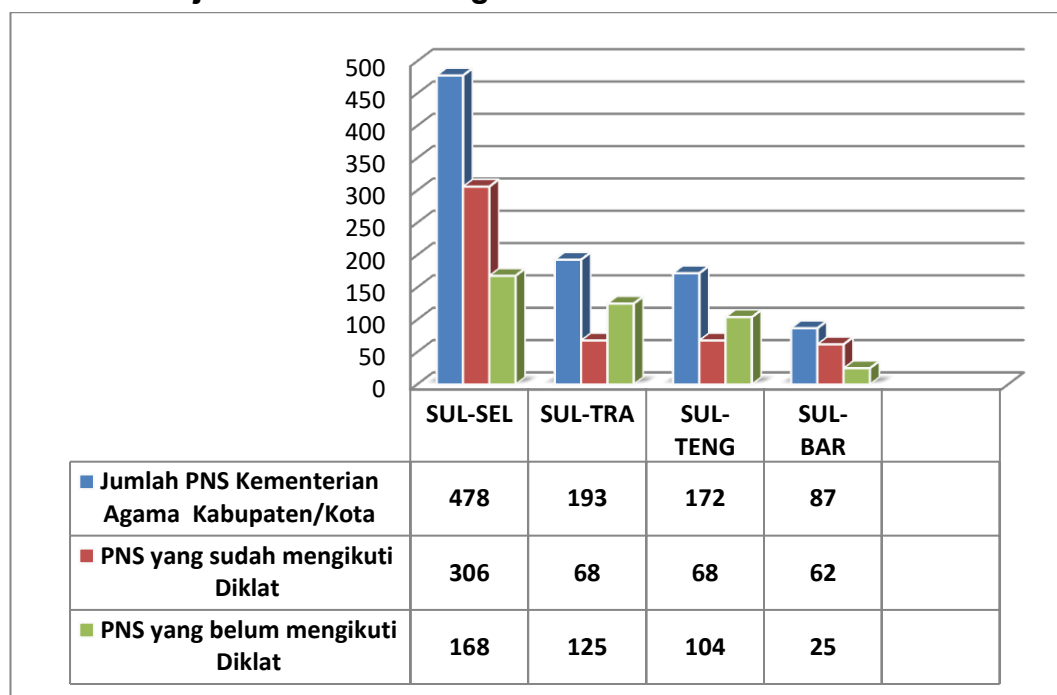
Manajemen Pendidikan dan Pelatihan diarahkan untuk pencapaian tujuan Pendidikan dan Pelatihan dengan penerapan fungsi-fungsi dalam pemanfaatan segenap sumber daya kependidikan dan pelatihan. Penerapan fungsi manajemen dalam mendayagunakan segenap sumber daya kePendidikan dan Pelatihan yang secara sistematis terdiri dari beberapa langkah kegiatan antara lain dimulai dari identifikasi kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan, perencanaan program Pendidikan dan Pelatihan, Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan sampai kepada evaluasi Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses sistematis dalam mencapai tujuan Pendidikan dan Pelatihan.

Penerapan manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar sesuai hasil pengamatan sementara secara keseluruhan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip,

konsep dan teori manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Diantaranya adalah pertama, tidak adanya database yang rill dari tahun 2011 sampai 2013 jumlah Pegawai Negeri Sipil yang sudah dan belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar. Dan dari pengamatan sementara diketahui bahwa Data terakhir statistik hasil revisi 2010 pada bulan Januari 2011 pejabat eselon IV yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sebanyak 422 orang dan sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sebanyak 504 orang, seperti yang terlihat di gambar berikut ini:

Gambar 1

Data Statistik Pejabat Eselon IV Kementerian Agama Dalam Wilayah Kerja Balai Diklat Keagamaan Makassar Tahun 2010



kedua, Dalam rapat evaluasi dan analisis kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan Balai Diklat Keagamaan Makassar

berdasarkan pada ulasan pimpinan Kementerian Agama Kab/Kota. Ketiga, keterlambatan sampainya surat pemanggilan calon peserta Pendidikan dan Pelatihan ke instansi yang dituju. Keempat, sarana komunikasi ke satuan kerja Kabupaten/Kota yang kurang memadai.

Bertolak dari latar belakang yang diuraikan di atas dan mengingat betapa penting dan strategisnya penerapan konsep dan teori manajemen Pendidikan dan Pelatihan dalam mewujudkan efisiensi dan efektifitas manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar, maka penulis tertarik meneliti tentang Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar, dengan judul :

“Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan pelatihan Keagamaan Makassar”.

B. Fokus Permasalahan

Fokus masalah yang akan di kaji dalam pembahasan ini adalah “Bagaimana Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar ?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Kegamaan Makassar dalam mengoptimalkan sistem pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan.

2. *Manfaat Penelitian*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam sistem manajemen dalam bidang SDM yang dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya baik manajemen pada umumnya maupun manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada khususnya.
- b. Secara Praktis, diharapkan dapat menjadi bahan masukan pada lembaga kePendidikan dan Pelatihan khususnya pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Makassar dalam upaya meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan yang profesional.