

Jurnal

ISSN 977-2722-7227

Widya



Vol. 25 Mei 2022

Mengasah Ilmu, Menambah Wawasan, Menuju Profesional



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626

JURNAL WIDYA

Vol. 25, Mei 2022

ISSN 977-2722-7227



SUSUNAN PENGURUS

Pelindung/ Penasehat

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Sumatera Selatan

Penanggung Jawab

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

Editor

Drs.H.M Nasir Nata, SH MH

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

Dra. Efrilia, M.Si.

Dra. Ratna Hustati, M.Si

Oktavianus Tampubolon, SH.,MH

Mery Fanada, S.Pd,SKM, M.Kes

Mitra Bastari

Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed

Prof. Dr. Didik Susatyo, M.Si.

Prof. Dr. Indawan, M.Pd

Dr. Andries Lionardo, S.IP, M.Si.

Dr. Sri Sulastri, SH.M.Si

Staf/ Sekretariat

Dra.Sugiastuti, SS MM

Ir. Ibrahim Hamid, M.Eng

Holijah, SH, MH

Ratna Timuria, SE, MM

Dra. Srisnawati, M.Si

Drs. Sutralhis, M.Si

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139

Telp. (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No. 77 Bukit Besar Telp.0711-440646 Fax 0711-445626

P A L E M B A N G

KATA PENGANTAR

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 tahun 2014 dan Nomor 8 tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka kreditnya, diantaranya ditegaskan bahwa kegiatan Widyaiswara adalah : “ *Membuat karya tulis ilmiah, Penyusunan Bahan Ajar/ Materi Pendukung Modul*”. Sehubungan dengan hal tsb. maka saya menyambut baik atas diterbitkannya : “***JURNAL WIDYA***”.

Jurnal ini kami sambut dan kami hargai, mengingat di satu sisi akan memperkaya wawasan bagi yang bersangkutan dan juga akan menambah kontribusi pengetahuan bagi peserta Diklat. Oleh karena itu Jurnal Widya tersebut dapat dijadikan bahan bacaan bagi yang memerlukannya terutama yang bersangkutan.

Usaha dan Karya semacam ini kiranya dapat dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan perkembangan iptek, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan ketajaman pola pikir yang rasional serta profesional.

Demikian, mudah-mudahan Jurnal ini ada manfaatnya.

Palembang, Mei 2022

KEPALA BPSDMD
PROV.SUM.SELATAN

Hj. Tarbiyah, S.Pd., M.M
NIP. 196410131984062001
Pembina Utama Madya /IVD

KATA PENGANTAR

Jurnal Widya merupakan karya tulis ilmiah dari hasil suatu penelitian di sajikan untuk memenuhi atau sebagai kegiatan profesi para widyaiswara di Provinsi Sumatera Selatan pada umumnya dan widyaiswara Indonesia pada umumnya. Jurnal Widya ini diterbitkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Materi Jurnal ini berisikan uraian-uraian singkat dari hasil pengkajian tentang pelayanan public, Administrasi public, kebijakan public, analisis diklat, dan lain lain, yang telah di susun dan sunting dari berbagai literatur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu harapan kiranya dapat diterima sesuai dengan harapan kita bersama, yang berisi :

“Tinjauan Perilaku Kecurangan Akademik Peserta Pelatihan Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi *Fraud Triangle*. **STRATEGI PENCEGAHAN KORUPSI DI INDONESIA THE ANALYSIS OF PUBLIC INTEREST TOWARDS ACCREDITATION DEGREE WHICH INFLUENCES THE ADMISSION OF NEW COLLAGE STUDENTS AT RIZKI PATYA MIDWIFERY ACADEMIC PALEMBANG UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MEDIA PUZZLE PADA MATA PELAJARAN AKIDAH AKHLAK KELAS X MIPA 4 ,GORESAN PENA WIDY AISWARA DI MAN 1 (MODEL) LUBUKLINGGAU STRATEGI PELAYANAN PUBLIK SATUPINTU MELALUI WHOLE OF GOVERNMENT (WOG) ”.**

Kepada para Widyaiswara kami sebagai pengurus jurnal berharap kiranya ada tindak lanjut / berkesinambungan dalam melaksanakan kegiatan ini, minimal tiga bulan sekali dapat diterbitkan. Disamping itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, tim redaksi akan terima dengan segala senang hati.

Palembang, Mei 2022

Redaksi

DAFTAR ISI

Halaman

Tinjauan Perilaku Kecurangan Akademik Peserta Pelatihan Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi <i>Fraud Triangle</i> Ibrahim Hamid	1-6
THE ANALYSIS OF PUBLIC INTEREST TOWARDS ACCREDITATION DEGREE WHICH INFLUENCES THE ADMISSION OF NEW COLLAGE STUDENTS AT RIZKI PATYA MIDWIFERY ACADEMIC PALEMBANG HJ. EKA YUNIAR, SKM. M.KES	7-21
<i>STRATEGI PENCEGAHAN KORUPSI DI INDONESIA</i> <i>Haryati</i> Ratna Timuria	21-28
STRATEGI PELAYANAN PUBLIK SATUPINTU MELALUI WHOLE OF GOVERNMENT (WOG) Yusnani	29-41
GORESAN PENA WIDY AISWARA Ratnaatrimuria	42-59
UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MEDIA PUZZLE PADA MATA PELAJARAN AKIDAH AKHLAK KELAS X MIPA 4 DI MAN 1 (MODEL) LUBUKLINGGAU Lamazi	60-63

Tinjauan Perilaku Kecurangan Akademik
Peserta Pelatihan Kepemimpinan Berdasarkan
Dimensi *Fraud Triangle*.

Ibrahim Hamid
ibrahim_plgskynian@yahoo.com
Widyaiswara BPSDMD Provinsi Sumatera selatan

Abstrak

Diterima 2 Februari 2022, disetujui 3 mei 2022

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan Kepemimpinan dengan menggunakan dimensi Fraud Triangle, yang terdiri dari tekanan, kesempatan dan rasionalisais. Penelitian ini menggunakan metode penelitian study pustaka dan pengalaman empiris dengan dasar teori Fraud Triangle. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa tekanan, peluang dan rasionalisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan kepemimpinan.

Kata kunci: perilaku kecurangan akademik, Fraud Triangle, tekanan, peluang,rasionalisasi

A. Latar belakang

Upaya pemberantasan korupsi sudah dilakukan sejak lama dilakukan dengan menggunakan berbagai cara dan sanksi terhadap pelaku korupsi sudah diperberat. Berbagai kebijakan telah diterbitkan untuk memberantas korupsi namun pada kenyataannya sampai sekarang belum cukup untuk mencegah terjadinya korupsi di negeri ini. Berita mengenai operasi tangkap tangan (OTT) terhadap pelaku korupsi masih sering terjadi.

Berbagai teori dan pendapat tentang tindakan pencegahan (preventif) yang perlu dilakukan antara lain dengan menumbuhkan dan membangun rasa tanggungjawab akan barang bukan milik pribadi, meningkatkan etos kerja pejabat atau pegawai tentang pemisahan yang jelas antara milik negara atau perusahaan dengan milik pribadi, adanya kontrol sosial dan sanksi sosial. Selain itu pendidikan juga dapat menjadi instrument penting bila dilakukan dengan tepat bagi upaya pencegahan tumbuh dan berkembangnya korupsi. Korupsi berakibat sangat berbahaya bagi kehidupan manusia, baik aspek kehidupan sosial, politik, birokrasi, ekonomi dan individu.

Dimensi Fraud Triangle juga berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik dan fenomena kecurangan akademik sering terjadi di lingkungan peserta pelatihan kepemimpinan. Sangat disayangkan bahwa ternyata di dalam dunia pelatihan khususnya pelatihan kepemimpinan masih ada oknum yang bertindak curang dalam membuat laporan aksi perubahan.

Analisis Fraud Triangle memiliki tiga tahapan untuk mendeteksi penyebab

kecurangan pada seorang peserta pelatihan kepemimpinan. Tahapan tersebut adalah tekanan, peluang, dan pembenaran. Ketiga tahapan Fraud Triangle adalah sifatnya saling berkaitan.

Artinya, seorang peserta pelatihan kepemimpinan tidak akan memiliki kesempatan jika tidak mendapat dorongan atau tekanan untuk berbuat curang.

Penjelasan tentang tahapan-tahapan Fraud Triangle. adalah sebagai berikut

1. Tekanan atau Pressure

Tekanan atau pressure ini berhubungan dengan niat seseorang dalam melakukan kecurangan. Seseorang yang melakukan fraud pasti memiliki motivasi atau dorongan tersendiri. Misalnya saja seorang peserta pelatihan kepemimpinan mendapatkan tekanan dari pikiran dia sendiri bahwa ranking 5 besar atau 10 besar merupakan prestasi yang akan mejadi posisi tawar untuk meningkatkan jenjang karir. Dengan demikian masalah pribadi adalah salah satu tekanan yang paling besar untuk mendorong seseorang melakukan fraud.

2. Peluang atau Opportunity

Peluang adalah kesempatan seorang peserta pelatihan kepemimpinan untuk melakukan tindakan kecurangan. Kesempatan untuk melakukan fraud biasanya disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya:

- a. Kontrol dari pengawas atau paita penyelenggara yang masih lemah;
- b. SOP yang berjalan tidak kondusif;
- c. Adanya tawaran dari oknum yang dapat membantukeinginan peserta pelatihan;

Internal control memegang peran yang sangat penting untuk mencegah adanya peluang fraud pada kondisi seperti ini. Internal control pada kegiatan pelatihan bisa bersifat preventif atau reaktif. Salah satu cara preventif adalah melakukan audit pada periode tertentu pada setiap kegiatan pelatihan. Kedua, bisa menerapkan regulasi yang ketat namun tetap berpusat pada kepentingan kegiatan pelatihan. Hal ini dilakukan agar semua pihak yang terlibat tetap disiplin dan juga tetap nyaman bekerja

Langkah reaktif, adalah proses *whistleblowing*. Langkah ini memang jarang dilakukan karena sangat berisiko adanya gesekan pada tubuh organisasi penyelenggara bahkan tindak kejahatan yang lebih serius.

Langkah reaktif lainnya adalah melakukan pembinaan dan juga surat peringatan kepada karyawan bersangkutan yang telah melakukan tindakan kecurangan (fraud)

3. Pembenaan (Rationalize)

Ketika tindakan fraud telah terdeteksi, biasanya pelaku akan memberikan alasan yang rasional sebagai bentuk pembelaan diri. Rasionalisasi ini terjadi untuk menjadikan kesalahan yang terjadi adalah tindakan yang wajar dilakukan. Dengan kemampuan retorika pembelaan diri, pelaku fraud kadangkala mampu meyakinkan bahwa apa yang telah dikukannya adalah tindakan yang wajar

B. Tinjauan Pustaka

Cressey (1953) menyatakan jika kecurangan laporan keuangan terjadi maka selalu diikuti oleh tiga kondisi, yaitu tekanan (pressure), kesempatan (opportunity), dan rasionalisasi

(rationalization) yang sering disebut dengan Fraud Triangle..

Suharsaputra, (2012) juga menyatakan bahwa pendidikan memiliki peranan penting dalam pencegahan korupsi. Pendidikan merupakan instrumen penting dalam pembangunan bangsa baik sebagai pengembang dan peningkat produktivitas nasional maupun sebagai pembentuk karakter bangsa. Namun kenyataannya bahwa di dunia pendidikan juga sering terjadi kecurangan. Kecurangan akademik tidak hanya dilakukan oleh pelajar dan peserta pelatihan kepemimpinan saja, tetapi pada beberapa kasus penyelenggara pendidikan juga melakukan kecurangan.

Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang leadership (Mullins, 2005). Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Pemimpin merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (leadership) berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Tapi bukan berarti bahwa setiap orang yang memengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut pemimpin.

Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang leadership (Mullins, 2005). Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang

menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Pelatihan Kepemimpinan atau *Training Leaderships* adalah suatu training untuk meningkatkan kemampuan yang ada di dalam diri seorang atau pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja secara sinergis dalam suatu hubungan tugas demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu topik yang tak ada habisnya untuk dibicarakan. Karena proses kepemimpinan bersifat dinamis dan hal ini menyangkut karakter manusia yang unik satu sama lainnya. (<https://edukatama.com/pelatihan-kepemimpinan>) diunduh 21-04-2022 pkl 23.39

C. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan metode studi pustaka dengan mengambil teori dari pengembangan Fraud Triangle. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa Cressey (1953) menyatakan jika kecurangan laporan keuangan terjadi maka selalu diikuti oleh tiga kondisi, yaitu tekanan (pressure), kesempatan (opportunity), dan rasionalisasi (rationalization) yang sering disebut dengan Fraud Triangle. Berdasarkan teori tersebut dilakukan tinjauan perilaku peserta pelatihan kepemimpinan.

D. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan tinjauan teori Fraud Triangle, maka peneliti mencoba mendukung dan memperkuat teori dengan menggunakan pengalaman empiris menjadi widyaiswara sebagai berikut:

1. Pertama, pengaruh tekanan terhadap Perilaku Kecurangan Akademik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan kepemimpinan. Seseorang dapat melakukan kecurangan karena adanya motivasi yang berasal dari dalam diri maupun teman sebaya yang kemudian dikatakan sebagai tekanan. Peserta pelatihan kepemimpinan mungkin menemukan tekanan yang berasal dari orang tua, teman sebaya dan di kantor bagi peserta pelatihan kepemimpinan yang sudah bekerja. Semakin besar tekanan yang dirasakan, semakin tinggi kemungkinan peserta pelatihan kepemimpinan dalam melakukan perbuatan kecurangan.
2. Kedua, pengaruh kesempatan terhadap Perilaku Kecurangan Akademik. Hasil penelitian ini menyatakan kesempatan berpengaruh positif terhadap perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan kepemimpinan. Seseorang dapat melakukan kecurangan karena adanya kesempatan/peluang, yaitu kesempatan atau keuntungan yang berasal dari sumber lain. Semakin besar kesempatan yang dirasakan, semakin tinggi kemungkinan peserta pelatihan kepemimpinan dalam melakukan perbuatan kecurangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor kesempatan yang mempengaruhi kecurangan

akademik seperti teknologi internet yang memudahkan peserta pelatihan kepemimpinan melakukan kecurangan dengan cara copy paste tanpa menyebutkan sumbernya, adanya dukungan dari pihak penyelenggara, kurangnya pengawasan saat ujian, dan kondisi kelas.

3. Ketiga, pengaruh rasionalisasi terhadap Perilaku Kecurangan Akademik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan kepemimpinan. Semakin tinggi rasionalisasi peserta pelatihan kepemimpinan tentang tindakan kecurangan, semakin tinggi kemungkinannya dalam melakukan perbuatan kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa rasionalisasi peserta pelatihan kepemimpinan yang menyebabkan peserta pelatihan kepemimpinan melakukan kecurangan yakni alasan bahwa kecurangan akademik merupakan hal wajar dan peserta pelatihan kepemimpinan yang melakukan kecurangan akademik sudah terbiasa melakukan kecurangan saat di bangku sekolah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan, kesempatan dan rasionalisasi berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik.

Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel tekanan berpengaruh terhadap perilaku peserta pelatihan kepemimpinan dalam melakukan kecurangan. Tekanan adalah motivasi yang berasal dari dalam maupun dari luar diri, di mana seseorang merasa perlu untuk melakukan kecurangan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat menjadi tekanan untuk melakukan kecurangan akademik, seperti tuntutan pimpinan, tugas yang diberikan terlalu banyak dan sulit, kesibukan di luar pelatihan, pengaruh teman, tuntutan lingkungan, dan standar kelulusan yang dianggap berat

Kesempatan berpengaruh dalam penelitian ini. Kesempatan adalah keuntungan yang berasal dari sumber lain yang menyebabkan seseorang merasakan adanya kesempatan untuk berbuat kecurangan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kondisi dan situasi yang dirasa peserta pelatihan kepemimpinan dapat menjadi kesempatan untuk melakukan kecurangan akademik yakni lemahnya internal kontrol dari pihak penyelenggara pelatihan, sanksi tidak tegas, hadirnya teknologi internet, kondisi kelas, dan koneksi dengan oknum yang curang.

Rasionalisasi juga berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akademik peserta pelatihan kepemimpinan. Rasionalisasi adalah pembenaran diri sendiri atau alasan yang benar untuk suatu perilaku yang salah. Dalam penelitian ini, indikator dilihat dari statement yang memenuhi kriteria seperti: merasa melakukan kecurangan saat di bangku sekolah dulu, serta merasa bahwa kecurangan akademik tidak merugikan orang lain.

Daftar Pustaka

Creswell, John W. 2009. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Sage, Los Angeles.

Suharsaputra, Uhar. 2012. Budaya Korupsi dan Korupsi Budaya: Tantangan Bagi Dunia Pendidikan, (online), (<http://uharsputra.wordpress.com>, diakses tanggal 26 Juni 2015).

Sekaran, Uma. 2006. Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Jakarta: PT. Elex Media Komputind

(<https://edukatama.com/pelatihan-kepemimpinan>) diunduh 21-04-2022 pkl 23.39

THE ANALYSIS OF PUBLIC INTEREST TOWARDS ACCREDITATION DEGREE WHICH INFLUENCES THE ADMISSION OF NEW COLLEGE STUDENTS AT RIZKI PATYA MIDWIFERY ACADEMIC PALEMBANG

HJ. EKA YUNIAR, SKM. M.KES

Diterima 12 januari 2022, disetujui 28 April 2022

ABSTRACT

Accreditation is the guidance for an educational institution in which it can be a measurement to the successtul of educational institution in upgrading the service of the institution itseif.

The populatbon in this research is either the prospective college students who have registered or the college students who are running their college at Rizki Patya Micwitary Academic Palembang. The number of the respondents taken is 96 persons.

This research is Qualitative research with Cross Soctional Approach. The technique and instrument for collecting the data are using Primary and Secondary data. The Primary data is gained from interviewing directly to the prospective college students and college students who are still running their college or to fulfill the questions listed in the questionnaires given. Therefore, the result presented in the table and narration from is analyzed by using Univariat an Bivariat anaiysis.

From the result of this research gained that there is a significant relationship between variable of human resources and public interests ($P=0,001$), and also between variable of supporting facilities and public interest ($P=0,000$). There is no a significant relationship between variable of cost and public interest and also the variable of budget management as well $p=0,059$).

The result of this researeh is one of the information in running the improvement and keeping the service quality a Rizki Patya Midwifery Academic Palembang

PENDAHULUAN

UU Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan yang mengatur bahwa tujuan pembangunan Kesehatan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud derajat kesehatan yang optimal.

Untuk mendukung terlaksananya berbagai upaya mewujudkan tujuan tersebut perlu dikembangkan berbagai sumber daya, antara lain tersedianya tenaga kesehatan yang berkualitas, karena tenaga kesehatan sebagai salah satu komponen pelaksana pembangunan. Sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (PTEK),

menyebabkan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya arti kesehatan. Hal tersebut berdampak kepada berkembangnya kebutuhan pelayanan kesehatan.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa yang ditempuh pembangunan yang berkesinambungan dalam upaya pencapaian program yang terencana, terarah dan terpadu. Hal tersebut diwujudkan dalam visi pendidikan tenaga kehatan yaitu yang dihasilkannya tenaga kesehatan yang proesional sesuai dengan kebutuhan program pelayanan kesehatan dan menuju Indonesia sehat maka perlu dilakukan peningkatan mutu

tenaga kesehatan dengan pendidikan tenaga kesehatan.

Pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh dua aset utama yang ada dalam bangsa itu sendiri, yaitu Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Alam (SDA) adalah seluruh kekayaan yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua orang yang memiliki dan bertanggung jawab terhadap Sumber Daya Alam. Dari dua aset tersebut SDM lebih menentukan keberhasilan pembangunan suatu bangsa, sebab seberapa besarnya SDA suatu Negara kalau dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas, maka tidak akan mencapai keberhasilan pembangunan guna mensejahterahkan bangsanya.

Untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang dimaksud perlu disediakan tenaga kesehatan yang dididik melalui berbagai jenis institusi pendidikan tenaga kesehatan (instansi diknakes). Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan disetiap negara. Menurut Undang-Undang No. 29 tahun 2003 pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran. Pendidikan tenaga

kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan Sumber Daya Manusia dalam rangka mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri.

Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan (Pusat Diknakes) sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengadaan tenaga kesehatan melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam rangka menghasilkan tenaga kesehatan yang berkualitas. Salah satu bentuk pengawasan adalah akreditasi institusi diknakes.

Akreditasi institusi diknakes dilaksanakan sejak tanggal 3 Maret 1989 sesuai dengan SK Menteri Kesehatan Nomor

73/Kep/Pendidikan tenaga kesehatan/III/1989. akan tetapi pelaksanaan Akreditasi tersebut masih bersifat uji coba, belum menetapkan strata akreditasi. Pada tahun 1993 diadakan penyempurnaan pertama Pedoman Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), maka Pedoman dan Akreditasi disempurnakan kembali, atau penyempurnaan kedua yang disesuaikan dengan BAN PT dengan SK Kepala Pusat Diknakes Nomor HK.00.06.4.3.02863 tanggal 23 September 1996.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah pengaruh strata akreditasi terhadap animo masyarakat dalam memasuki lembaga pendidikan tinggi pada Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Seberapa besar pengaruh strata Kreatasi terhadap animo masyarakat dalam memasuki lembaga pendidikan tinggi pada Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan Strata Akreditasi terhadap penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

1. Palembang.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang di dapat dalam masa perkuliahan.

2. Bagi Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk masukan dalam pembuatan perencanaan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sekolah tenaga kesehatan pada umumnya

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Masyarakat

Masyarakat merupakan salah satu satuan sosial sistem sosial, atau kesatuan hidup manusia. Istilah Inggrisnya adalah society, sedangkan masyarakat itu sendiri berasal dari bahasa Arab. Dalam bahasa Arab masyarakat asal mulanya dari kata musayak yang kemudian berubah menjadi musyarakat dan selanjutnya mendapat kesepakatan dalam bahasa Indonesia, menjadi masyarakat. Musyarak, artinya bersama-sama, lalu musyarakat, artinya berkumpul bersama-sama, hidup bersama dengan saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Sedangkan dalam pemakaiannya dalam bahasa Indonesia telah disepakati dengan sebutan masyarakat.

Ada beberapa pengertian masyarakat:

- a. Menurut (Sclo Sumarjan, 2007) masyarakat adalah orang-orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan
- b. Menurut (Koentjaraningrat, 2006) masyarakat adalah kesatuan hidup manusia yang berinteraksi menurut suatu sistem adat istiadat tertentu yang bersifat kontinyu dan terikat oleh suatu rasa identitas yang sama.
- c. Menurut (Ralph Linton, 2007) masyarakat adalah setiap kelompok manusia yang hidup dan bekerja sama dalam waktu yang relatif lama dan mampu membuat keteraturan dalam

kehidupan bersama dan mereka menganggap sebagai satu kesatuan sosial.

- d. Sedangkan menurut (W.J.S. Porrwandarminta, 2005) pengertian masyarakat adalah sebagai pergaulan hidup manusia atau sehimpunan orang yang hidup bersama dalam sesuatu tempat dengan Ikatan-ikatan aturan tertentu.

Ada beberapa komponen masyarakat diantaranya

- a. Populasi dengan aspek-aspek genetik dan demografik
- b. Kebudayaan sebagai produk dari aktivitas cipta rasa, karsa dan karya manusia. Isi kebudayaan meliputi beberapa sistem nilai, yaitu sistem peralatan (teknologi), ekonomi, organisasi, ilmu pengetahuan, kesenian, dan kepercayaan sistem bahasa.

Masyarakat tidak begitu saja muncul seperti sekarang ini, tetapi adanya perkembangan yang dimulai dari masa lampau sampai saat sekarang ini dan terdapat masyarakat yang mewakili masa tersebut. Masyarakat ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan jaman sehingga kemajuan yang dimiliki masyarakat sejalan dengan perubahan yang terjadi secara global, tetapi ada pula masyarakat yang berkembang tidak seperti mengikuti perubahan jaman melainkan berubah sesuai dengan konsep mereka tentang perubahan itu sendiri.

Dalam mempertahankan Kehidupannya masyarakat beradaptasi dengan lingkungannya. Adapun adaptasi tersebut dibedakan sebagai berikut :

- a. Adaptasi genetik; setiap lingkungan hidup biasanya merangsang penghuninya untuk membentuk

struktur tubuh yang spesifik, yang bersifat turun temurun dan permanen.

- b. Adaptasi somatis yang merupakan penyesuaian secara struktural atau fungsional yang sifatnya sementara (tidak turun temurun). Bila dibandingkan dengan makhluk lainnya, maka manusia mempunyai daya adaptasi yang relatif lebih besar.

Dalam bahasa Inggris masyarakat diterjemahkan menjadi Society atau sebaliknya Society diterjemahkan menjadi masyarakat. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa masyarakat dapat diterjemahkan menjadi dua pengertian dalam bahasa Inggris, yaitu masyarakat sebagai society dan masyarakat sebagai community. Untuk dapat menjelaskan pengertian masyarakat tersebut dapat kita lihat pendapat Athur Hilman, (2008) sebagai berikut :

"A definition of community must be inclusive enough to take account of the variety of both physical and social forms which community takes".

Bahwa definisi dari community cukup memperhitungkan dua variasi dari suatu yang berhubungan dengan kehidupan bersama (antar manusia) dan lingkungan alam. ciri community sosial dapat dilihat dari kehidupan bersama pada lokalitas dan derajat hubungan sosial yang bersifat sentimen. Pengertian masyarakat sebagai community mempunyai kriteria yang relatif sama, yaitu mempunyai ciri kehidupan bersama yang relatif besar bersandar pada peranan atau derajat hubungan sosial yang sentimental.

Masyarakat dalam pengertian societas mengandung ciri pluralistik, kompleks dan bersifat rasional ekonomis. Abu Ahmadi (2007) menyebutkan sebagai community secundair (secondary group), yaitu suatu group dimana hubungan diantara para anggotanya kurang erat, bersifat porair dan tidak kontinyu. Kelompok ini banyak dijumpai pada masyarakat modern, di mana para anggotanya

kurang/tidak saling mengenal satu sama lain dan tidak mempunyai hubungan langsung. Sebagaimana ciri masyarakat perkotaan yang didalamnya terdapat berbagai kebudayaan, suku bangsa, kompleksitas sektor usaha dan berbagai jenis perjuangan yang menunjuk kepada kepentingan individu atau dengan kata lain dapat dikatakan sebagai masyarakat majemuk. Masyarakat majemuk yaitu masyarakat kompleks yang mempunyai ciri yang berkaitan dengan luasnya hubungan, baik mengenai aspek ekonomi, budaya dan politik. Ciri-ciri masyarakat majemuk ini, banyak ditemukan pada kehidupan masyarakat kota, yaitu :

1. Warga masyarakat kota relatif lebih besar dari penduduk masyarakat desa.
2. Komunikasi intim kurang atau telah banyak memudar. Banyak diterapkan komunikasi dan teknologi elektronika dan sarana komunikasi lain untuk mengatasi intinya pergaulan dilakukan melalui lembaga-lembaga atau institusi seperti lembaga RT, RW.
3. Interes kepada materi telah mewarna watak warga kota yang relatif individualistis dan materialistis.
4. Diferensiasi kerja dan profesi relatif jauh lebih banyak dan bervariasi lebih luas.
5. Profesi dan mata pencaharian beraneka ragam, industri merupakan ciri menonjol yang tidak ditemukan pada masyarakat perdesaan.

Dalam kajian sosiologi, masyarakat dipelajari sebagai suatu kehidupan bersama manusia dengan predikat bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri, melainkan secara alami senantiasa terikat antar sesamanya sejak dia lahir sampai akhir hayat. Seperti dijelaskan oleh Soedjono Dirdjosisworo (2008), bahwa sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat bertahan hidup di dalam pengasingan dan sebagai pribadi-pribadi sifat alami yang wajar adalah hidup

dalam kelompok pergaulan dengan sesamanya. Sejak dilahirkan dan dalam perjalanan panjang yang harus melalui tahap-tahap pertumbuhan manusiawinya dari balita, remaja dan seterusnya adalah dalam kebersamaan dengan sesama manusia. Bahkan setelah dewasa sebagian terbesar kegiatan merupakan antar tanggap menanggapi antara seseorang terhadap yang lain.

Maurice Duverger (2008) memberikan definisi politik, yang digunakan untuk mendefinisikan masyarakat. Ia mengatakan bahwa sangat sulit untuk memberikan definisi yang tepat bagi istilah "politik". Namun demikian pada hal yang sama mungkin terjadi untuk istilah "masyarakat". Perkataan masyarakat sering digunakan untuk menyebut suatu obyek tertentu yang menunjuk pada kehidupan kelompok kehidupan manusia dalam ciri yang khas, misalnya masyarakat petani, masyarakat agraria, masyarakat desa, masyarakat kota, masyarakat kampus dan lain sebagainya.

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat beberapa pendapat para ahli sosiologi di bawah ini (Soerjono Sekanto, 2008) :

- a. **Mac Iver dan Page**, yang mengatakan bahwa "Masyarakat ialah suatu sistem dari kebiasaan dan tata cara dari wewenang dan kerjasama antar berbagai kelompok dan penggolongan dari pengawasan tingkah laku serta kebebasan-kebebasan manusia. Masyarakat merupakan jalinan hubungan sosial dan masyarakat selalu berubah".
- b. **Ralph Linton**, "Masyarakat merupakan setiap kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja bersama cukup lama sehingga mereka dapat mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka

sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang dirumuskan dengan jelas",

- c. **Selo Sumardjan**, menyatakan bahwa masyarakat adalah orang-orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan.
- d. **Hassan Shadily**, mendefinisikan masyarakat sebagai suatu golongan besar atau kecil terdiri dari beberapa manusia, yang dengan atau karena sendirinya betalian secara golongan dan pengaruh mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan pengertian di atas maka pengertian masyarakat dapat disimpulkan secara garis besar adalah masyarakat merupakan suatu pergaulan hidup, oleh karena manusia itu hidup bersama, masyarakat merupakan suatu sistem yang terbentuk karena hubungan dari anggotanya. Ringkasnya, masyarakat adalah suatu sistem yang terwujud dari kehidupan bersama manusia, yang lazim disebut sebagai sistem kemasyarakatan.

2.2. Pengertian Akreditasi

Salah satu alat untuk meningkatkan mutu institusi Diknakes dilakukan melalui akreditasi atau penilaian terhadap penyelenggaraan pendidikan yang merupakan kontrol dan audit eksternal mutu pendidikan. Tujuan dilaksanakannya akreditasi institusi diknakes adalah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan yang berdampak menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan.

Upaya mewujudkan tujuan tersebut perlu didukung berbagai sumber daya, antara lain tersediannya tenaga kesehatan yang berkualitas sebagai salah satu komponen pelaksanaan pembangunan. Implementasi

perubahan orientasi pelayanan kesehatan adalah perubahan karakteristik maupun mutu tenaga kesehatan yang melaksanakan pelayanan Kesenatan tersebut. (*Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Institusi Pendidikan Diknakes*, 2000). Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke 3 tahun 2003, akreditasi adalah :

1. Pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh Badan yang berwenang setelah lembaga itu memenuhi syarat kebekuan atau criteria tertentu.
2. Pengakuan oleh suatu jawaban tentang adanya wewenang seseorang untuk melaksanakan tugasnya.

Internal Akreditasi adalah tindakan mawas diri atau self assessment yang dilakukan oleh institusi berdasarkan keadaan institusi yang sebenarnya dengan menggunakan Borang akreditasi yang telah ditentukan (*Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Institusi Pendidikan Diknakes*, 2006).

KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL DAN HIPOTESA

3.1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu kaitan atau hubungan antara konsep dari yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Konsep adalah suatu abstraksi yang dibentuk dengan mengenerasikan suatu

Eksternal akreditasi adalah proses evaluasi terhadap institusi yang dilakukan oleh pihak luar institusi melalui akreditasi dengan menggunakan Borang akreditasi yang telah ditentukan.

a. Akreditasi Institusi Diknakes

Dalam petunjuk pelaksanaan ini adalah upaya pemerintah bersama masyarakat yang dilakukan secara sistematis, berkesinambungan, terencana dan terarah guna menetapkan strata yang menggambarkan mutu penyelenggaraan institus S1 pendidikan, sehingga dapat digunakan sebagai salah satu dasar upaya pembinaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan institusi Diknakes.

pengertian, oleh karena konsep tidak dapat diukur dan diamati secara langsung. Supaya dapat diukur dan diamati, maka konsep tersebut dijabarkan ke dalam variabel-variabel agar dapat diukur dan diamati, yang digambarkan pada kerangka teori di bawah ini :

3.3. Hipotesis

1. Ada hubungan Sumber Daya Manusia dengan Animo Masyarakat dalam memasuki lembaga perguruan tinggi pada AKBID Rizki Patya Palembang
2. Ada hubungan Sarana Prasarana dengan Animo Masyarakat dalam memasuki lembaga perguruan tinggi pada AKBID Rizki Patya Palembang
3. Ada hubungan Sumber Pembiayaan dengan Animo Masyarakat dalam memasuki lembaga perguruan tinggi pada AKBID Rizki Patya Palembang
4. Ada hubungan Manajemen Pembelajaran dengan Animo Masyarakat dalam memasuki lembaga perguruan tinggi pada AKBID Rizki Patya Palembang

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan deskriptif dengan tujuan untuk mencari hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Rancangan penelitian ini adalah cross sectional survey, dimana pengukuran variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) dilakukan secara bersamaan.

Pengukuran terhadap variabel bebas dilakukan berdasarkan wawancara dengan menggunakan kuesioner/ wawancara langsung.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa baru yang mendaftar di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang dan

mahasiswa yang telah menuntut ilmu di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

1.2.2. Sampel

Karena keterbatasan tempat dan waktu maka oleh karena itu jumlah sampel yang diambil hanya dibatasi sebanyak 96 orang sampel penelitian.

1.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

HASIL PENELITIAN

1.1 Analisis Univariat

Analisis ini dimulai dengan membuat tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel independent yaitu : Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pembiayaan

1. Sumber Daya Manusia

Distribusi Frekuensi Sumber Daya Manusia Di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

SDM	Frekuensi	%
Sangat tinggi	14	14.8
Tinggi	63	65.6
Tdk tinggi	14	14.6
Sangat tdk tinggi	5	5.2
Jumlah	96	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 96 orang responden yang diteliti ternyata sebanyak 65.6 % menyatakan bahwa sumber daya manusia berkualitas.

2. Sarana Prasarana

Distribusi frekuensi Sarana Prasarana

Di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

Dari tabel di atas dari 96 orang responden yang diteliti ternyata sebanyak 56.3% yang menyatakan sarana prasarana yang ada saat ini lengkap.

3. Pembiayaan

Distribusi Frekuensi Biaya

Di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

Pembiayaan	Frekuensi	%
Sangat tinggi	13	13.5
Tinggi	59	61.5
Tdk tinggi	18	18.8
Sangat tdk tinggi	6	6.3
Jumlah	96	100

Dari tabel di atas dari 96 orang responden yang diteliti ternyata sebanyak 56.3% yang menyatakan biaya yang dikeluarkan selama menempuh pendidikan dikatakan tinggi.

5.2. Analisa Bivariat

Analisis ini untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis. Variabel dependen dikategorikan ke dalam kategori tinggi dan rendah. Dalam penelitian ini digunakan analisis uji silang/tabulasi silang dari masing-masing variabel dengan analisis perhitungan statistik chi-square. Karena data Kedua variabel adalah kategorik dan melihat ada tidaknya hubungan yang bermakna antara variabel dependen dan independen. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0.05%.

Sarana Prasarana	Frekuensi	%
Sangat tinggi	12	12.5
Tinggi	54	56.3
Tdk tinggi	23	24.0
Sangat tdk tinggi	7	7.3
Jumlah	96	100

1. Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

SDM	Animo Masyarakat		Juml	p value
			ah	(Kemaknaan)
Sarana Prasarana	Animo Masyarakat		Juml	p value
	Tinggi	Rendah	ah	(Kemaknaan)
Lengkap	33 (94.3 %)	13 (17.8 %)	35 (100 %)	0.000
Tdk Lengkap	37 (60.7 %)	13 (56.6 %)	61 (100 %)	
Total	70 (72.9 %)	26 (27.1 %)	96 (100 %)	
	Tinggi	Rendah		
Berkualitas	60 (82.2 %)	13 (17.8 %)	73 (100 %)	0.001
Tidak Berkualitas	10 (43.5 %)	13 (56.6 %)	23 (100 %)	
Total	70 (72.9 %)	26 (27.1 %)	96 (100 %)	

p value = 0.001, OR : 6.000

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai $P = 0.001 (<0.05)$ berarti ada hubungan antara variabel sumber daya manusia dengan variabel animo masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang. Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 6,000, artinya sumber daya manusia yang berkualitas sangat

Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Animo Masyarakat Di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang

pempengaruhi tingginya animo masyarakat, dibandingkan dengan sumber daya manusia yang tidak berkualitas.

2. Hubungan Sarana Prasarana dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

Hubungan Sarana Prasarana dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

p value = 0.000, OR : 10.703

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai $P = 0.000 < \alpha (<0.05)$ berarti ada hubungan antara variabel sarana prasarana dengan variabel animo masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang. Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 10,703 artinya sarana prasarana yang lengkap akan memotivasi animo masyarakat dibandingkan dengan sarana prasarana yang tidak lengkap.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

6.1. Keterbatasan Penelitian

Pembahasan penelitian membahas hubungan antara komponen Independen (Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Pembiayaan, Manajemen Pembelanjaan) dengan variabel Dependen Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang. Berdasarkan perhitungan analisis Statistik Chi-Square, yang pengolahan datanya melalui program komputer dari hasil pengolahan tersebut dapat dilihat hasilnya pada bagian di bawah ini.

Pertanyaan dan jawaban yang tertera di kuisioner penelitian belum dapat menampung seluruh pengalaman dan harapan responden (mahasiswa). Karena ada kemungkinan responden dipengaruhi perasaan takut saat mengemukakan pendapatnya, walaupun peneliti sudah berusaha menjelaskan maksud dan tujuan diadakannya penelitian.

Keterbatasan waktu dan tenaga dalam pelaksanaan penelitian ini sangat dirasakan oleh penulis, karena mungkin dalam penelitian ini masih ada yang kurang sempurna.

6.2. Hubungan Variabel Dependen dengan Independen

1. Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki P'atya Palembang

Bila dilihat dari dimensi sumber daya manusia didapatkan sebanyak 23 (24%) menyatakan tidak berkualitas terhadap dimensi sumber daya manusia di Akademik Kebidanan Rizky Patya Palembang. Rendahnya jumlah mahasiswa yang menyatakan tidak berkualitas terhadap dimensi sumber daya manusia, disebabkan karena Yayasan Akademik Kebidanan Rizky Patya Palembang, sangat memperhatikan tenaga pengajar, dimana tenaga pengajar

atau dosen diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar maupun lokakarya atau kursus-kursus singkat serta melanjutkan pendidikan ke jenjang strata yang lebih tinggi, seperti Strata Dua (S2) maupun Strata Tiga (S3) guna memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Menurut Supranto, 2005," bahwa pelayanan pendidikan adalah suatu proses kegiatan pemberian jasa pendidikan dibidang pendidikan, yang hasilnya berupa pelayanan bermutu, kurang bermutu, atau tidak ada sama sekali, tergantung proses pelaksanaan kegiatan pelayanan itu sendiri, sumber daya yang berkaitan dengan kegiatan pelayanan itu dan faktor lingkungan yang mempengaruhi dari sistem manajemen mutu pelayanan.

Hubungan antara dimensi Sumber Daya Manusia dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru, didapatkan $p \text{ value} 0.001, < \alpha (0.05)$. Ini berarti ada hubungan antara variabel sumber daya manusia dengan animo masyarakat dalam memasuki lembaga perguruan tinggi di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima. Karena SDM yang berkualitas menjadi modal utama bagi masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan tinggi swasta mana yang layak untuk dijadikan tempat menempah ilmu.

Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Goetsch dan Davis, 2003, tentang kualitas. Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Berkualitas atau tidak sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu, dalam hal ini mutu untuk terus meningkatkan pelayanan pendidikan serta pengalaman mengajar bagi dosen yang mengajar di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang. Program menjaga mutu adalah suatu proses yang

mencakup kegiatan mengukur mutu pelayanan yang diselenggarakan, menganalisis berbagai kekurangan, menetapkan dan melaksanakan tindakan perbaikan serta menilai hasil yang dicapai yang dilaksanakan secara sistematis, berdaur ulang serta berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Palmer, 2004).

Menurut Donabedian, 2003, Program menjaga mutu adalah suatu upaya mengkaji secara periodik berbagai kondisi yang mempengaruhi pelayanan, melakukan pemantauan terhadap pelayanan, serta menelusuri suatu keluaran yang dihasilkan, sedemikian rupa sehingga berbagai kekurangan dan penyebab kekurangan dapat diketahui serta upaya perbaikan dapat dilakukan, kesemuanya

2. Hubungan Sarana Prasarana dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

Bila dilihat dari hubungan antara dimensi sarana prasarana dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru, didapatkan $p \text{ value} = 0.000, < \alpha (0.05)$. Hal ini berarti ada hubungan antara variabel sarana prasarana dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi di Akademik Kebidanan Rizky Patya Palembang, maka hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Sarana dan Prasarana yang lengkap serta baik, seperti adanya ruang Laboratorium, Ruang Praktek, Perpustakaan, Kantin, Keamanan serta Halaman Parkir yang luas, merupakan salah satu syarat atau karakteristik mutlak yang harus dipenuhi oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan tinggi swasta, guna tercapainya keinginan menuju akreditasi, selain itu sarana dan prasarana yang baik serta lengkap merupakan upaya pihak sekolah atau yayasan untuk meningkatkan animo masyarakat agar berminat mendaftarkan diri menjadi calon mahasiswa baru di Perguruan Tinggi tersebut.

Hensker dan Brunell (dalam Scheving dan Cristopher, 2004, PP. 165-166) mengenai prinsip utama dalam memberikan kepuasan pelanggan. Salah satu prinsipnya adalah kualitas yang dihasilkan suatu perusahaan sama dengan nilai (value) yang diberikan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup para pelanggan. Semakin tinggi nilai yang diberikan, maka semakin besar pula kepuasan pelanggan.

Menurut Brody dkk (2004). animo masyarakat dapat meningkat atau tinggi mencerminkan baik jenis investasi yang dirasakan selama mendaftarkan diri menjadi mahasiswa diperguruan tinggi tersebut. Hal tersebut mulai dari yang bersifat teknis pada investasi yang bersifat psikologis. Peningkatan hubungan antara investasi yang dikehendaki calon mahasiswa dengan investasi yang benar-benar diterima akan meningkatkan keinginan atau animo masyarakat.

3. Hubungan Pembiayaan dengan Animo Masyarakat di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

Bila dilihat dari hubungan antara dimensi pembiayaan dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru, didapatkan $p \text{ value} = 0.144 > \alpha (0.05)$. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel pembiayaan dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang dikehendaki oleh Lawreng R Jauch, (1995)" yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2004 bahwa tidak ada hubungan pengaruh antara dimensi biaya dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh May Hizrani (2005)" tentang analisis animo masyarakat menengah maupun atas, terhadap keinginan untuk mendaftar atau masuk ke perguruan tinggi, terutama perguruan tinggi swasta. Masyarakat atau calon mahasiswa tidak mempedulikan apakah biaya yang dikeluarkan besar ataupun kecil, bagi mereka strata akreditasi perguruan tinggi swasta jauh lebih penting.

Sebagai perumpamaan seorang pasien yang berobat ke dokter spesial, meskipun biaya yang dikeluarkan sangat besar, bagi pasien tersebut tidak menjadi soal asalkan penyakit yang dideritanya lekas sembuh. Artinya adalah seberapa besar biaya yang dikeluarkan asalkan sebanding dengan apa yang diharapkan, tentu akan memuaskan seseorang dalam memperoleh apa yang dinginkannya.

Adalah pencapaian yang sangat luar biasa bagi perguruan tinggi swasta yang telah mendapat status akreditasi. Hal ini disebabkan tidaklah mudah bagi suatu lembaga pendidikan untuk mendapatkan status strata akreditasi, karena banyaknya syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi serta dilaksanakan.

Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Institusi Pendidikan Diknakes, 2006., Salah satu alat untuk meningkatkan mutu institusi Diknakes dilakukan melalui akreditasi atau penilaian terhadap penyelenggaraan pendidikan yang merupakan kontrol dan audit eksternal mutu pendidikan. Upaya mewujudkan tujuan tersebut perlu didukung berbagai sumber daya, antara lain tersediannya tenaga kesehatan yang berkualitas sebagai salah satu komponen pelaksanaan pembangunan.

Implementasi perubahan orientasi pelayanan kesehatan adalah perubahan karakteristik maupun mutu tenaga kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Bedasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara dimensi sumber daya manusia dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang Tahun 2009 dengan ***p value*** 0.001 pada derajat kepercayaan 95%.
2. Ada hubungan antara dimensi sarana prasarana dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang Tahun 2009 dengan ***p value*** 0.000 pada derajat kepercayaan 95%.
3. Tidak ada hubungan antara dimensi pembiayaan dengan animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang Tahun 2009 dengan ***p value*** 0.144 pada derajat kepercayaan 95%.
4. Dari analisa multivariat ada hubungan signifikan antara variabel dependen sumber daya manusia dengan variabel independen animo masyarakat terhadap strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang Tahun 2009 dengan Sig 0.000.

7.2. Saran

Dan hasil penelitian tentang strata akreditasi yang mempengaruhi penerimaan mahasiswa baru di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang Tahun

2009, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak yayasan tidak henti-hentinya terus meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga pengajar atau dosen dalam rangka meningkatkan mutu pengajaran di Akademi Kebidanan Rizki Patya Palembang
2. Ruang Laboratorium Kesehatan perlu dilengkapi dengan alat-alat kesehatan yang lebih baik atau modern serta Perpustakaan yang dilengkapi buku sesuai dengan kebutuhan yang mempunyai relevansi dengan perkembangan ilmu kebidanan serta perkembangan dunia kesehatan secara global.
3. Pihak yayasan harus memproyeksikan kelengkapan kegiatan akademik terutama untuk kepentingan administrasi dan alat transportasi serta kepentingan perkuliahan.
4. Akademik agar tetap melakukan perbaikan mutu yang berkesinambungan (Continuous improvement) di dalam rangka menciptakan pelayanan prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi, 2007
Prinsip Dasar Hidup Manusia dalam Tatanan hidup Bermasyarakat, Binarupa Aksara, Jakarta
- Agus iranto, 2007

Konsep Dasar dan Aplikasinya, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

Athur Hilman, 2008
Teori-teori Psikologi Sosial dan Bermasyarakat, PT.Bulan Bintang, Jakarta

Zwar, 4, 2006
Menjaga Mutu Pelayanan Pendidikan Kesehatan, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

Depkes RI, Borang, 2000
Pedoman Pelaksanaan Akreditasi Insitusi Diknakes, BPPSDM, , Depkes RI, Jakarta

Edwar J, 2009
Model Implementasi kebijakan Publik, Trio Rimba Persada, Jakarta

Foster, S Thomas, 2004
Managing Quality An Integratif Apptoach, Pearson Prentice Hal, UGM, Yogyakarta

Gede Muninjaya, 1999
Manajemen Kesehatan, EGC, Jakarta

Hadari Nawawi, 2008
Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University, Yogyakarta

Hasibuan, SP, Melayu, 2002
Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara, Jakarta

Ishika ala pawitra, 2003
Total Quality Management, Amdi, Yogyakarta

Koentjaraningrat, 2006

Prinsip-prinsip Dasar Masyarakat Perkotaan, Bandung Pustaka, Bandung

Lawreng R Jauch end William F Gluech, 2005
Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan Edisi 3, Erlangga. Jakarta

Santosa, 2004
Total Qruality Management, Cetakan ketiga Andi Offset, Yogyakarta

Robert L Mathis, John H Jackson, 2002
Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba 4, Jakarta

Sadili Samsudin, M.M, M.Pd, 2006
Manajemen Sumber Daya Mamusia, Bandung Pustaka, Bandung

Selo Sumarjan, 2007
Pengertian Masyarakat Modern, Rineka Cipta, Jakarta

Soedjono Dirdjosisworo, 2008
Prinsip-prinsip Dasar Hidup Dalam Masyarakat, Bumi aksara, Jakarta

Soerjono Sekanto, 2008
Mekanisme Pergaulan Masyarakat Global, PT. Sinar Grafika, Jakarta

Supranto, 2005.
Pengukuran tngkat Peayanan relanggan Unuk Menaikan angsa Pasar.PT.Rineka Cipta. Jakarta

W.J.s Porwandarminta, 2005
Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat. Gramedia, Jakarta

STRATEGI PENCEGAHAN KORUPSI DI INDONESIA

Dra.Hariyati,SH,MM

Widyaiswara Ahli Madya

(E-mail : hariyatibpmpd@gmail.com HP. 08127820208)

Diterima 1 januari 2022, disetujui 8 April 2022

ABSTRAK

Korupsi adalah tindakan untuk memperkaya diri, keluarga, kelompok, dan korporasinya dengan cara melanggar aturan, melanggar norma, melanggar hak asasi manusia melalui eksploitasi sumber daya ekonomi, politik, sosial budaya, dan lingkungan hidup dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki (jabatan, jaringan, dan kekuasaan). Faktor penyebab korupsi adalah motivasi individu dan sistem organisasi pemerintah yang buruk, dan akan semakin meningkat pengaruh korupsi jika didukung oleh lingkungan di mana individu dan sistem yang buruk berada. Faktor kebutuhan erat dengan individu untuk menunjang kehidupan yang wajar. Sementara faktor pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan. Tulisan ini mencoba memberikan penjelasan tentang apa itu korupsi; Pengertian, Jenis Korupsi dan Modus Korupsi serta strategi pencegahan korupsi. Permasalahan yang akan dibahas dalam kajian ini adalah bagaimana strategi pemberantasan korupsi? Dan strategi apa saja yang tepat untuk pemberantasan korupsi di Indonesia

Kata kunci: Korupsi dan Pencegahan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi bukan hal yang baru bagi bangsa Indonesia. Tanpa disadari, korupsi muncul dari kebiasaan yang dianggap lumrah dan wajar oleh masyarakat umum. Seperti memberi hadiah kepada pejabat/pegawai negeri atau keluarganya sebagai imbal jasa sebuah pelayanan. Perbuatan tindak pidana korupsi merupakan pelanggaran terhadap hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi masyarakat, sehingga tindak pidana korupsi tidak dapat lagi digolongkan sebagai kejahatan biasa (ordinary crimes) melainkan telah menjadi kejahatan luar biasa (extra-ordinarycrimes). Sehingga dalam upaya pemberantasannya tidak lagi dapat

dilakukan “secara biasa”,tetapi dibutuhkan “cara-cara yang luar biasa” (extra-ordinary crimes).

Korupsi memberikan dampak buruk bagi negara. Korupsi menunjukkan tantangan serius terhadap pembangunan. Di dalam dunia politik, korupsi mempersulit demokrasi dan tata pemerintahan yang baik (good governance) dengan cara menghancurkan proses formal. Korupsi di pemilihan umum dan di badan legislatif mengurangi akuntabilitas dan perwakilan di pembentukan kebijaksanaan; korupsi di sistem pengadilan menghentikan ketertiban hukum; dan korupsi di pemerintahan publik menghasilkan ketidak-seimbangan dalam pelayanan masyarakat.Ruang lingkup penulisan yang akan dibahas yaitu persoalan korupsi, dampak dan solusinya

Korupsi sebagai masalah sosial, sebagai salah satu bentuk kriminalitas yang oleh suatu masyarakat dianggap sebagai perilaku menyimpang (deviance), yang berhadapan dengan reaksi sosial. Perilaku menyimpang adalah tanggapan atau reaksi yang normal terhadap keadaan yang abnormal, yaitu suatu ketidakwajaran setiap perilaku yang merupakan penyimpangan terhadap tertib sosial. Nampaknya korupsi merupakan salah satu contoh dari deviasi perilaku yang senantiasa mendapat reaksi sosial untuk menghentikannya.

Karena korupsi sebagai suatu aksi yang ditampilkan oleh sekelompok orang-orang tertentu dan dirasakan sebagai gejala tidak normal yang dapat merusak perikehidupan berbangsa dan bernegara, maka pada masyarakat dimana korupsi timbul, merangsang kontra aksi dari masyarakat itu sendiri, yakni reaksi sosial yang menghendaki gejala sosial ini ditanggulangi. Reaksi sosial dari masyarakat terhadap korupsi adalah alasan mengapa perlu dioptimalkannya peran serta masyarakat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi.

Wawan Suyatmiko (2022) Transparency International Indonesia telah mengeluarkan indeks persepsi korupsi (IPK) pada Selasa 25 Januari 2022. Pada indeks tersebut, posisi Indonesia berada di peringkat 96 dari 180 negara. Indonesia berhasil memperoleh skor 38 di mana nilai tersebut meningkat satu poin dari tahun lalu. Meski begitu, skor yang Indonesia peroleh masih di bawah rata-rata IPK global, yakni 43.

Djayadi (2021) Lembaga Survei Indonesia (LSI) menyebut ada lima tempat atau bagian di instansi pemerintah yang diketahui paling koruptif. Yakni di bagian pengadaan barang, perizinan usaha, bagian keuangan, bagian pelayanan, serta bagian personalia. Bagian pengadaan dinilai paling rawan terjadi kegiatan koruptif, yakni 47,2%. Selanjutnya di bagian perizinan usaha 16%, keuangan 10,4%, pelayanan 9,3%, dan lainnya 1%," Sementara bentuk penyalahgunaan korupsi yang paling banyak terjadi di unsur PNS atau ASN ialah menggunakan wewenang untuk kepentingan pribadi sebesar 26,2%, dan kerugian keuangan

negara sebanyak 22,8%. Selanjutnya gratifikasi sebanyak 19,9%, menerima pemberian tidak resmi atau suap sebanyak 14,8%, penggelapan dalam jabatan hingga 4,9%, perbuatan curang 1,7%, dan adanya pemerasan 0,2%.

Tulisan ini mencoba memberikan penjelasan tentang apa itu korupsi; Pengertian, Jenis Korupsi dan Modus Korupsi serta strategi pencegahan korupsi.

Permasalahan yang akan dibahas dalam kajian ini adalah bagaimana strategi pemberantasan korupsi? Dan strategi apa saja yang tepat untuk pemberantasan korupsi di Indonesia?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui Dampak Korupsi dan Strategi Pencegahan Korupsi dan mengedukasi masyarakat untuk ikut berperan aktif dalam usaha dan upaya pemberantasan tindak pidana korupsi.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pendeskripsian berita diperoleh peneliti dari hasil observasi teks berita yang dimuat di online.

Adapun sumber data yang dimiliki peneliti adalah data sekunder atau pendukung dalam penelitian ini didapat dari buku, dan artikel di internet yang berkaitan dengan penelitian ini..

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Korupsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, korupsi adalah penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara (perusahaan, organisasi, yayasan, dan sebagainya) untuk keuntungan pribadi atau orang lain.

Menurut hukum di Indonesia korupsi adalah perbuatan melawan hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri/orang lain,

baik perorangan maupun korporasi yang dapat merugikan keuangan negara/perekonomian Negara.

Korupsi berasal dari Bahasa Latin, *corruptio*. Kata ini sendiri memiliki kata kerja *corrumpere* yang artinya busuk, rusak, menggoyahkan, memutar balik, atau menyogok. Menurut Andi Hamzah dalam bukunya “Pemberantasan Korupsi,” dari Bahasa Latin itulah kemudian turun ke banyak bahasa di Eropa, seperti Bahasa Inggris yaitu *corruption*, *corrupt*; Bahasa Prancis yaitu *corruption*; dan Bahasa Belanda yaitu *corruptie*, *korruptie*. Dari Bahasa Belanda inilah, kata itu turun ke Bahasa Indonesia, korupsi (KPK RI, 2015).

Menurut perspektif hukum, definisi korupsi secara gamblang telah dijelaskan dalam 13 buah Pasal dalam UU No. 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Berdasarkan pasal-pasal tersebut, korupsi dirumuskan kedalam 30 bentuk/jenis tindak pidana korupsi. Pasalpasal tersebut menerangkan secara terperinci mengenai perbuatan yang bisa dikenakan sanksi pidana karena korupsi. Ketigapuluh bentuk/jenis tindak pidana korupsi tersebut pada dasarnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kerugian keuangan negara
2. Suap-menyuap
3. Penggelapan dalam jabatan
4. Pemerasan
5. Perbuatan curang
6. Benturan kepentingan dalam pengadaan

Gratifikasi Selain bentuk/jenis tindak pidana korupsi yang sudah dijelaskan diatas, masih ada tindak pidana lain yang berkaitan dengan tindak pidana korupsi yang tertuang pada UU No.31 Tahun 1999 jo. UU No. 20 Tahun 2001. Jenis tindak pidana yang berkaitan dengan tindak pidana korupsi itu adalah:

1. Merintangi proses pemeriksaan perkara korupsi
2. Tidak memberi keterangan atau memberi keterangan yang tidak benar

3. Bank yang tidak memberikan keterangan rekening tersangka
4. Saksi atau ahli yang tidak memberi keterangan atau memberi keterangan palsu
5. Orang yang memegang rahasia jabatan tidak memberikan keterangan atau memberikan keterangan palsu
6. Saksi yang membuka identitas pelapor.

B. JENIS KORUPSI

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 juncto Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001. Ada 30 delik tindak pidana korupsi yang dikategorikan menjadi 7 jenis. Jenis-jenis korupsi di antaranya adalah:

1. Kerugian Keuangan Negara

Jenis perbuatan yang merugikan negara ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu mencari keuntungan dengan cara melawan hukum dan merugikan negara serta menyalahgunakan jabatan untuk mencari keuntungan dan merugikan negara.

2. Suap-Menyuap

Suap-menyuap merupakan tindakan pemberian uang atau menerima uang atau hadiah yang dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan kewajibannya sebagaimana perbedaan hukum formil dan materiil.

3. Penggelapan dalam Jabatan

Penyalahgunaan jabatan, yakni tindakan seorang pejabat pemerintah dengan kekuasaan yang dimilikinya melakukan penggelapan laporan keuangan, menghilangkan barang bukti atau membiarkan orang lain menghancurkan barang bukti yang bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri dengan jalan merugikan negara.

4. Pemerasan

Pemerasan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum atau dengan menyalahgunakan kekuasaannya dengan memaksa seseorang memberikan sesuatu, membayar, atau menerima

pembayaran dengan potongan, atau untuk mengerjakan sesuatu bagi dirinya sendiri.

5. Perbuatan Curang

Perbuatan curang yang dimaksud dalam jenis korupsi ini biasanya dilakukan oleh pemborong, pengawas proyek, rekanan TNI/Polri, pengawas rekanan TNI/Polri, yang melakukan kecurangan dalam pengadaan atau pemberian barang yang mengakibatkan kerugian bagi orang lain atau terhadap keuangan negara atau yang dapat membahayakan keselamatan negara pada saat perang.

6. Benturan Kepentingan dalam Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menghadirkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau perusahaan. Orang atau badan yang ditunjuk untuk pengadaan barang atau jasa ini dipilih setelah melalui proses seleksi yang disebut dengan tender.

Jika ada instansi yang bertindak sebagai penyeleksi sekaligus sebagai peserta tender maka itu dapat dikategorikan sebagai korupsi.

7. Gratifikasi

Gratifikasi merupakan pemberian hadiah yang diterima oleh pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara dan tidak dilaporkan kepada KPK dalam jangka waktu 30 hari sejak diterimanya gratifikasi. Gratifikasi dapat berupa uang, barang, diskon, pinjaman tanpa bunga, tiket pesawat, liburan, biaya pengobatan, serta fasilitas-fasilitas lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Penyebab Korupsi

Menurut Robert Kitgaard, Korupsi terjadi karena adanya faktor kekuasaan dan monopoli yang tidak dibarengi dengan akuntabilitas.

Menurut Jack Bologne penyebab korupsi adalah keserakahan (greed), kesempatan (Opportunity), kebutuhan (Needs),

dan pengungkapan (Expose). Keserakahan berpotensi dimiliki setiap orang dan berkaitan dengan individu pelaku korupsi. Organisasi, instansi, atau masyarakat luas dalam keadaan tertentu membuka faktor kesempatan melakukan kecurangan. Faktor kebutuhan erat dengan individu untuk menunjang kehidupan yang wajar. Sementara faktor pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.

B. Modus Korupsi

Korupsi di Indonesia merata di semua departemen pemerintahan, parlemen, institusi penegak hukum bahkan organisasi masyarakat sipil. Namun ada yang lebih krusial dan memprihatinkan adalah korupsi di lingkungan birokrasi. Korupsi di lingkungan birokrasi merata dari tingkat pusat hingga daerah.

Pope (2000: 15) menyatakan bahwa modus korupsi terjadi atas dua kategori, yaitu: (1) korupsi karena dinamika yang didukung peraturan perundangan, dan (2) modus korupsi karena tindakan korupsi yang melanggar peraturan perundang-undangan. Setiyono (2017: 37) menjelaskan bahwa korupsi karena dinamika menguntungkan pihak yang melakukan korupsi karena dipayungi peraturan perundangan, dan korupsi karena tindakan nyata korupsi karena terbukti melanggar perundangan dan memperkaya diri sendiri. Dua modus korupsi tersebut ada pada setiap hierarki kelembagaan pemerintah dan menyebabkan kerugian pada keuangan daerah dan negara dari kecil sampai besar.

Indonesia Corruption Watch (ICW) meliris modus atau cara korupsi yang sering dilakukan antara lain melalui penyalahgunaan anggaran, penggelapan, *mark-up*, penyalahgunaan wewenang, laporan fiktif, suap atau gratifikasi, pemerasan, *mark-down*, pungli, dan anggaran ganda (Tashandra, 2016). Setiyono (2017: 39–40) menyatakan umumnya modus korupsi yang sering ditemukan pada setiap kasus terdiri atas empat cara (modus), yaitu:

1. *Mark-up* dan *mark-down*, pertanggungjawaban fiktif, dan penggelapan. *Mark-up* dilakukan melalui cara menaikkan anggaran pada pembiayaan (pengeluaran) anggaran yang tidak seharusnya agar menguntungkan kepentingan pribadi, dan keuangan negara atau keuangan daerah dirugikan. Modus *mark-down* dengan cara menurunkan nilai potensi pendapatan yang tidak berdasarkan fakta lapangan di mana ada peningkatan pendapatan melebihi dari potensi yang ada. Laporan fiktif sering dilakukan dengan cara melaporkan realisasi anggaran tidak berdasarkan kenyataannya. Modus ini paling banyak terjadi di perjalanan dinas.
2. *Redundant* (menggandakan) dilakukan melalui menggandakan jenis anggaran yang berbeda-beda tetapi untuk satu fungsi misalnya pos anggaran untuk jaminan kesehatan tetapi pada pos anggaran lain dimunculkan item anggaran dengan nama tunjangan asuransi kesehatan. Sebenarnya pos anggaran untuk jaminan kesehatan dan tunjangan asuransi kesehatan merupakan fungsi yang sama yaitu anggaran bagi kesehatan anggota legislatif. Contoh lain, menitipkan pos anggaran ke eksekutif atau pemerintah daerah melalui item anggaran bantuan kelembagaan.
3. Korupsi dalam keuangan program kegiatan, seperti pemalsuan tiket perjalanan dinas, surat perintah perjalanan dinas fiktif, dan laporan pertanggungjawaban fiktif. Modus korupsi ini umumnya dilakukan melalui manipulasi dokumen keuangan dalam realisasi APBD, pelaksanaan kegiatan fiktif untuk memperkaya diri sendiri atau sekelompok orang sehingga merugikan keuangan daerah atau keuangan negara.

C. Strategi dalam Mencegah Korupsi

Keberadaan pemimpin yang berkarakter kuat serta memiliki sifat dalam *hasta brata* seperti tersebut di atas, sedikit banyak akan menyumbang pada pencegahan tindakan korupsi. Karena pemimpin yang memiliki sifat-sifat utama lebih mementingkan orang-orang

yang dipimpinnya daripada dirinya dan keluarganya. Pemimpin tersebut akan malu bila berperilaku korup dan melanggar peraturan perundangan demi memperkaya pribadi, keluarga, maupun orang lain. Harga diri dan keluarganya akan terganggu ketika menyelewengkan amanat yang diberikan orang-orang yang dipimpinnya.

Korupsi dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, 2010) didefinisikan sebagai penyelewengan atau penyalahgunaan uang Negara atau perusahaan, untuk kepentingan pribadi.

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, disebutkan bahwa, korupsi adalah tindakan melanggar hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri, orang lain, atau korporasi yang berakibat merugikan keuangan Negara atau perekonomian Negara.

Sedangkan *Transparency International* lebih sederhana dalam mendefinisikan Korupsi yakni segala tindakan penggunaan barang publik untuk kepentingan pribadi (*the use of public office for private gain*).

Strategi pencegahan korupsi harus dimulai dari keinginan kolektif seluruh anak bangsa dengan menjadikan para koruptor sebagai musuh bersama (*common enemy*) dengan tidak memberikan toleransi seculil pun terhadap perilaku korupsi. Sejauh ini, perilaku korupsi dianggap sebagai tindakan wajar, bahkan para koruptor bisa membayar mahal pengacara dan menggalang massa bayaran untuk memengaruhi proses peradilan.

Agar problem korupsi ini tidak semakin berlarut, seyogyanya dari masing-masing individu anak bangsa memiliki motivasi yang kuat untuk tidak melakukan perbuatan tercela ini, sementara pemerintah harus memiliki *willingness* untuk berupa menyempurnakan Undang-Undang Anti-Korupsi, penyederhanaan birokrasi, pakta integritas pejabat publik, membuat serta mengkontrol kode etik Pegawai Negeri Sipil.

Sementara yang jauh tidak kalah penting adalah melakukan tindakan pencegahan

korupsi. Strategi pencegahan korupsi harus dimulai dengan :

- Kesadaran Pemangku Jabatan, Baik itu Pusat dan Daerah Aparatur Sipil Negara khususnya Masyarakat Indonesia bahwa tindak pidana korupsi merupakan tindakan kriminal luar biasa (*extra ordinary crime*) karena menghambat pembangunan dan kesejahteraan orang banyak. Karena merupakan kejahatan 'luar biasa' diperlukan juga cara penanganan masalah yang 'luar biasa'.
- Perlunya pendidikan anti-korupsi mulai dari usia dini, misalkan dengan pendirian kantin kejujuran yang telah berdiri di beberapa sekolah, serta kampanye publik perihal betapa destruktifnya tindak pidana korupsi bagi masyarakat.

Tujuan pendidikan anti-korupsi ini, antara lain adalah:

1. Membentuk manusia yang memiliki pemahaman, sikap, dan perilaku yang anti-korupsi.
2. Mengenali dan memahami daya destruktif tindak pidana korupsi yang mengancam integritas bangsa.
3. Memiliki keberanian dan kebijaksanaan untuk memberantas korupsi.

PENUTUP

Kesimpulan

Korupsi adalah tindakan untuk memperkaya diri, keluarga, kelompok, dan korporasinya dengan cara melanggar aturan, melanggar norma, melanggar hak asasi manusia melalui eksploitasi sumber daya ekonomi, politik, sosial budaya, dan lingkungan hidup dengan memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki (jabatan, jaringan, dan kekuasaan). Faktor penyebab korupsi adalah motivasi individu dan sistem organisasi pemerintah yang buruk, dan akan semakin meningkat pengaruh korupsi jika didukung oleh lingkungan di mana individu dan sistem yang buruk berada. Faktor kebutuhan erat dengan

individu untuk menunjang kehidupan yang wajar. Sementara faktor pengungkapan berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.

Berdasarkan hal tersebut maka rekomendasi atau saran strategi yang dapat dilakukan yaitu :

1. Tindak pidana korupsi yang telah terjadi di seluruh lembaga baik itu legislatif, eksekutif, maupun yudikatif yang mengancam integritas bangsa Indonesia.
2. Diperlukan strategi dan gerakan moral untuk melakukan pencegahan tindak pidana korupsi mulai dari sektor hulu (lembaga pendidikan) dengan menyemaikan pendidikan karakter bangsa hingga penyadaran publik (*publik awareness*) yang dilakukan dengan sistematis, komprehensif, dan bersungguh-sungguh.
3. Mendesak Pemerintah agar menyempurnakan Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi yang menyesuaikan diri dengan elemen hukum internasional untuk mengantisipasi modus baru tindak pidana korupsi yang bersifat trans-nasional.

DAFTAR PUSTAKA

1. Djayadi (2021) yang diakses <https://www.merdeka.com/peristiwa/survei-lsi-ungkap-5-bidang-paling-koruptif-di-instansi-pemerintah.html>
2. Jack Bologne Dddd yang diakses di <https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/teori-teori-penyebab-korupsi>
3. KPK RI. (2014). Semua BISA ber-AKSI : Panduan Memberantas Korupsi dengan Mudah dan Menyenangkan : 63-74 yang diakses di https://itjen.pu.go.id/single_kolom/74
4. Pope, J. (2000). *Confronting corruption: The elements of a national integrity system*. Berlin: Transparency International Press.

5. Setiyono, B. (2017). Understanding corruption at local level post decentralization: Evidence from four case studies. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 8(1), 27–62. doi: 10.14710/politika.8.1.2017.27-62
6. UU No. 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
7. Wawan Suyatimiko (2022) yang diakses <https://nasional.tempo.co/read/1553924/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-2021-peringkat-96-dari-180-negara/full&view=ok>

STRATEGI PELAYANAN PUBLIK SATU PINTU MELALUI WHOLE OF GOVERNMENT (WOG)

Tri Yusnanie .Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumsel

yusnanie1968@gmail.com

Diterima 2 januari 2022, disetujui 8 April 2022

. Sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang- undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang selanjutnya disingkat PTSP adalah pelayanan secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan melalui satu pintu. Whole Of Government (WOG) adalah sebuah strategi pada pelayanan satu pintu. Pendekatan Whole of Government (WoG), merupakan evolusi dari pendekatan New Public Management (NPM) yang banyak menekankan aspek efesiensi dan cenderung mendorong ego sektoral dibandingkan perspektif integrasi sektor. Whole Of Government (WoG) menjelaskan bagaimana instansi pelayanan publik bekerja lintas batas atau lintas sektor guna mencapai tujuan bersama dan sebagai respon terpadu pemerintah terhadap isu-isu tertentu. Dari definisi ini diketahui bahwa WoG merupakan pendekatan yang menekankan aspek kebersamaan dan menghilangkan sekat-sekat sektoral yang selama ini terbangun dalam model NPM. Bentuk pendekatannya bisa dilakukan dalam pelebagaan formal atau pendekatan informal.

Kata Kunci : Pelayanan Publik,Starategi , Whole Of Government

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) mengamanatkan bahwa tujuan didirikan Negara Republik Indonesia, antara lain adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Amanat tersebut mengandung makna negara berkewajiban memenuhi kebutuhan setiap warga negara melalui suatu sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administrative, sebagaimana tercantum dalam Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU Pelayanan Publik). Pelayanan publik yang prima dan memenuhi harapan masyarakat merupakan muara dari Reformasi Birokrasi, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun

2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas.

Meningkatkan kualitas pelayanan publik tentunya tidak lepas dari strategi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik. Berkaitan dengan hal tersebut, Kementerian PANRB telah melahirkan beberapa produk kebijakan

pelayanan publik sebagai wujud pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, diantaranya adalah:

- a. penerapan Standar Pelayanan dan Maklumat Pelayanan;
- b. tindak lanjut dan upaya perbaikan melalui kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat;
- c. profesionalisme SDM;
- d. pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP) untuk memberikan akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat;
- e. mendorong integrasi layanan publik dalam satu gedung melalui Mal Pelayanan Publik;
- f. merealisasikan kebijakan “no wrong door policy” melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!);
- g. penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik melalui Evaluasi Pelayanan Publik sehingga diperoleh gambaran tentang kondisi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik untuk kemudian dilakukan perbaikan;
- h. kegiatan dialog, diskusi pertukaran opini secara partisipatif antara penyelenggara layanan publik dengan masyarakat untuk membahas rancangan kebijakan, penerapan kebijakan, dampak kebijakan, ataupun permasalahan terkait pelayanan publik melalui kegiatan Forum Konsultasi Publik; dan

i. terobosan perbaikan pelayanan publik melalui Inovasi Pelayanan Publik.

Pelayanan publik adalah “Sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan/atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat (Lembaga Administrasi Negara: 1998). Sementara Departemen Dalam Negeri menyebutkan bahwa; Pelayanan publik adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal tercipta kepuasan dan keberhasilan. Setiap pelayanan menghasilkan produk, baik berupa barang dan jasa (Pengembangan Kelembagaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, 2004). Sedangkan definisi yang saat ini menjadi rujukan utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang selanjutnya disingkat PTSP adalah pelayanan

secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan melalui satu pintu. Whole Of Government (WOG) adalah sebuah strategi pada pelayanan satu pintu. Pendekatan Whole of Government (WoG), merupakan evolusi dari pendekatan New Public Management (NPM) yang banyak menekankan aspek efisiensi dan cenderung mendorong ego sektoral dibandingkan perspektif integrasi sektor. WoG memiliki kemiripan karakteristik dengan konsep-konsep tersebut, terutama karakteristik integrasi institusi atau penyatuan pelebagaan baik secara formal maupun informal dalam satu wadah. Ciri lainnya adalah kolaborasi yang terjadi antar sektor dalam menangani isu tertentu. Namun demikian terdapat pula perbedaannya, yang jelas adalah WoG lebih menekankan adanya penyatuan keseluruhan (whole) elemen pemerintahan, sementara konsep-konsep tadi lebih banyak menekankan pada pencapaian tujuan, proses integrasi institusi, proses kebijakan dan lainnya, sehingga penyatuan yang terjadi hanya berlaku pada sektor-sektor tertentu saja yang dipandang relevan

WoG dikenal sebagai pendekatan interagency, yaitu pendekatan yang melibatkan sejumlah instansi yang terkait dengan urusan-urusan relevan. Pendekatan WoG ini sudah dikenal dan lama berkembang terutama di negara-negara Anglo-Saxon seperti Inggris, Australia dan Selandia Baru.

Whole-of-Government atau disingkat WoG adalah sebuah pendekatan penyelenggaraan pemerintahan yang menyatukan upaya-upaya kolaboratif pemerintahan dari keseluruhan sektor dalam ruang lingkup koordinasi yang lebih luas guna mencapai tujuan-tujuan pembangunan kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik. Di Inggris, misalnya, ide WoG dalam mengintegrasikan sektor-sektor ke dalam satu cara pandang dan sistem sudah dimulai sejak pemerintahan Partai Buruhnya Tony Blair pada tahun 1990-an dengan gerakan modernisasi program pemerintahan, dikenal dengan istilah 'joined-up government' (Bissessar, 2009; Christensen & Lægreid, 2006).

Pada dasarnya pendekatan WoG mencoba menjawab pertanyaan klasik mengenai koordinasi yang sulit terjadi di antara sektor atau kelembagaan sebagai akibat dari adanya fragmentasi sektor maupun eskalasi regulasi di tingkat sektor. Sehingga WoG sering kali dipandang sebagai perspektif baru dalam menerapkan dan memahami koordinasi antar sektor.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian yang sudah dikemukakan, maka terdapat permasalahan, bagaimana strategi pendekatan WoG, bagaimana tantangan pendekatan WoG pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk meningkatkan pelayanan yang terintegrasi kepada masyarakat.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi pendekatan WoG, Bagaimana tantangan WoG pada pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk meningkatkan pelayanan yang terintegrasi kepada masyarakat

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah study pustaka. Pengertian study pustaka adalah mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di Perpustakaan seperti dokumen, buku, catatan, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya (Mardalis :2007) sebagaimana yang diutarakan oleh Sarwono:2006 bahwa study pustaka adalah mempelajari berbagai buku referensi. serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2003).

PEMBAHASAN

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik,

pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan public dengan tujuan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu ASN dituntut untuk profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan prima merupakan terjemahan dari istilah “Excellent Service” yang secara harfiah berarti pelayanan yang sangat baik dan atau pelayanan yang terbaik. Disebut sangat baik atau terbaik, karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki oleh instansi yang memberikan pelayanan. Apabila instansi pelayanan belum memiliki standar pelayanan, maka pelayanan disebut sangat baik atau terbaik atau akan menjadi prima, manakala dapat atau mampu memuaskan pihak yang dilayani. Jadi pelayanan prima adalah pelayanan yang mampu memuaskan harapan pelanggan. Tentunya agar keprimaan suatu pelayanan dapat terukur, bagi instansi pemberi pelayanan yang belum memiliki standar pelayanan, bagi instansi pemberi pelayanan yang belum memiliki standar pelayanan, maka terlebih dahulu perlu membuat standar pelayanan prima sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tujuan pelayanan prima adalah memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat serta memberikan fokus pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan prima pada sektor publik

didasarkan pada aksioma bahwa “pelayanan adalah pemberdayaan”. Pelayanan prima sektor publik tidaklah mencari untung, tetapi memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat secara sangat baik atau terbaik. Pelayanan prima merupakan suatu upaya peningkatan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan dan sebagai acuan untuk pengembangan penyusunan standar pelayanan.

Siklus pelayanan itu sendiri menurut A.Imanto, 2002, adalah “Sebuah rangkaian peristiwa yang dilalui pelanggan sewaktu menikmati atau menerima layanan yang diberikan. Dikatakan bahwa siklus layanan dimulai pada saat konsumen mengadakan kontak pertama kali dengan service delivery system dan dilanjutkan dengan kontak-kontak berikutnya sampai dengan selesai jasa tersebut diberikan”.

Terdapat 3 unsur penting dalam pelayanan publik, yaitu *unsur pertama*, adalah organisasi penyelenggara pelayanan publik, *unsur kedua*, adalah penerima layanan (pelanggan) yaitu orang atau masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan *unsur ketiga*, adalah kepuasan yang diberikan dan/atau diterima oleh penerima layanan (pelanggan). :

1. Adalah setiap institusi penyelenggara Negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik,

dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.

2. Adalah orang, masyarakat atau organisasi yang berkepentingan atau memerlukan layanan (penerima layanan), pada dasarnya tidak memiliki daya tawar atau tidak dalam posisi yang setara untuk menerima layanan, sehingga tidak memiliki akses untuk mendapatkan pelayanan yang baik. Posisi inilah yang mendorong terjadinya komunikasi dua arah untuk melakukan KKN dan memperburuk citra pelayanan dengan mewabahnya Pungli, dan ironisnya dianggap saling menguntungkan.
3. Adalah kepuasan pelanggan menerima pelayanan, unsur kepuasan pelanggan menjadi perhatian penyelenggara pelayanan (Pemerintah), untuk menetapkan arah kebijakan pelayanan publik yang berorientasi untuk memuaskan pelanggan, dan dilakukan melalui upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja manajemen pemerintahan

Whole of Government (WoG) menjelaskan bagaimana instansi pelayanan publik bekerja lintas batas atau lintas sektor guna mencapai tujuan bersama dan sebagai respon terpadu

pemerintah terhadap isu-isu tertentu. WoG merupakan pendekatan yang menekankan aspek kebersamaan dan menghilangkan sekat-sekat sektor yang selama ini terbangun.

Menurut United States Institut of Peace (USIP) definisi Whole of Government adalah sebuah pendekatan yang mengintegrasikan upaya kolaboratif dari instansi pemerintah untuk menjadi kesatuan menuju tujuan bersama, sebagai bentuk kolaborasi, kerjasama antar instansi, aktor pelayanan dalam menyelesaikan suatu masalah dalam pelayanan. WoG menekan pelayanan yang terintegrasi sehingga prinsip kolaborasi, kebersamaan, kesatuan dalam melayani permintaan masyarakat dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat.

Shergold (2004:11) mendefinisikan whole of government sebagai pelayanan publik oleh pemerintah yang bekerja lintas batas untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan tanggapan terpadu terhadap isu-isu tertentu. Pendekatan yang diambil bisa pendekatan formal maupun pendekatan informal. Whole of Government dapat diaplikasi agar pemerintah dapat memberikan layanan berkualitas bagi masyarakat dan meastikan bahwa pekerjaan yang diemban oleh aparatur pemerintahan dapat berjalan efektif dan efisien.

WoG sering disamakan dengan konsep *policy integration*, *policy coherence*,

cross-cutting policy-making, joined-up government, concerned decision making, policy coordination atau *cross government*. WoG memiliki karakteristik dengan konsep-konsep tersebut, terutama karakteristik integrasi institusi atau penyatuan kelembagaan baik secara formal maupun informal dalam suatu wadah. Ciri lainnya adalah kolaborasi yang terjadi antar sektor dalam menangani isu tertentu. Namun terdapat beberapa perbedaan diantaranya bahwa WoG menekankan adanya penyatuan keseluruhan (*whole*) elemen pemerintahan, sementara konsep-konsep tadi lebih banyak menekankan pada pencapaian tujuan, proses integrasi institusi, proses kebijakan dan lainnya sehingga penyatuan yang terjadi hanya berlaku pada sektor-sektor tertentu yang dipandang relevan. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik serta semakin kritisnya masyarakat terhadap birokrasi, maka masyarakat terus menginginkan pelayanan yang cepat, aman dan nyaman. Belum lagi masalah internal organisasi yang tak kunjung mengalami perubahan, perilaku pelayanan yang buruk telah mendarah daging, ego sektoral baik internal maupun antar instansi dalam satu lingkaran pemerintah daerah, menambah kompleks pelayanan menuju prima.

Faktor ego sektoral tercermin pada banyaknya kebijakan-kebijakan yang lahir guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, sehingga banyak terbitan aturan yang satu sama lain tumpang tindih dan tidak selaras, setiap

sektor baik tingkat pusat maupun daerah di Indonesia. Sebuah evolusi administrasi publik melalui pendekatan *Whole-of-Government* yang telah diterapkan di berbagai negara dalam melayani masyarakat sangat tepat diterapkan di Indonesia, dengan prinsip kolaborasi dan prinsip satu tujuan sehingga latar dalam pelayanan dapat mengacu asas efektif dan efisien.

Mengapa strategi Wog perlu dilaksanakan pada pelayanan satu pintu karena :

1. Adanya faktor-faktor eksternal seperti dorongan publik dalam mewujudkan integrasi kebijakan, program pembangunan dan pelayanan agar tercipta penyelenggaraan pemerintahan lebih baik, selain itu perkembangan teknologi informasi, situasi dan dinamika kebijakan yang lebih kompleks juga mendorong pentingnya WoG.
2. Terkait faktor-faktor internal dengan adanya fenomena ketimpangan kapasitas sektoral sebagai akibat dari adanya nuansa kompetisi antar sektor dalam pembangunan. Satu sektoral bisa menjadi sangat superior terhadap sektor lain, atau masing-masing sektor tumbuh namun tidak berjalan beriringan, melainkan justru kontraproduktif atau "saling membunuh". Masing-masing sektor menganggap bahwa sektornya lebih penting dari yang lainnya. Perbedaan-perbedaan orientasi sektor dalam pembangunan bisa menyebabkan

tumbuhnya ego sektoral (mentalitas silo) yang mendorong perilaku dan nilai individu maupun kelompok yang menyempit pada kepentingan sektornya.

3. Dalam konteks Indonesia, keberagaman latar belakang nilai, budaya, adat istiadat, serta bentuk latar belakang lainnya mendorong adanya potensi disintegrasi bangsa. Pemerintah sebagai institusi formal berkewajiban untuk mendorong tumbuhnya nilai-nilai perekat kebangsaan yang akan menjamin bersatunya elemen-elemen kebangsaan ini dalam satu frame NKRI.

Dalam hal ini WoG menjadi penting, karena diperlukan sebuah upaya untuk memahami pentingnya kebersamaan dari seluruh sektor guna mencapai tujuan bersama. Sikap, perilaku, dan nilai yang berorientasi sektor harus dicairkan dan

dibangun dalam fondasi kebangsaan yang lebih mendasar, yang mendorong adanya semangat persatuan dan kesatuan. Pendekatan WoG dapat beroperasi dalam tataran kelembagaan nasional maupun daerah. Penataan kelembagaan menjadi sebuah keharusan ketika pendekatan ini diperkenalkan. Namun penataan ini tidak serta merta merubah kelembagaan, atau sebaliknya. Sehingga pendekatan WoG dapat dilihat dan dibedakan berdasarkan perbedaan kategori hubungan antara kelembagaan yang terlibat.

Perbedaan masing-masing kategori terletak dari posisi masing-masing kelembagaan

yang terlibat atau dilibatkan dalam WoG. Untuk kategori koordinasi, maka kelembagaan yang terlibat dalam pendekatan WoG tidak mengalami perubahan struktur organisasi. Sedangkan dalam kategori integrasi, kelembagaan yang terlibat mulai cair, dan terdapat penyamaan perencanaan jangka panjang serta kerjasama. Adapun dalam kategori kedekatan dan pelibatan, kelembagaan menyatukan diri dalam wadah yang relatif lebih permanen.

Tantangan yang akan dihadapi dalam penerapan WoG di tataran praktek antara lain adalah:

1. Kapasitas SDM dan institusi

Kapasitas SDM dan institusi-institusi yang terlibat dalam WoG tidaklah sama. Perbedaan kapasitas ini bisa menjadi kendala serius ketika pendekatan WoG, misalnya, mendorong terjadinya merger atau akuisisi kelembagaan, di mana terjadi penggabungan SDM dengan kualifikasi yang berbeda.

2. Nilai dan budaya organisasi

Seperti halnya kapasitas SDM dan institusi, nilai dan budaya organisasi pun menjadi kendala manakala terjadi upaya kolaborasi sampai dengan penyatuan kelembagaan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu kunci penting dalam pelaksanaan WoG. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu mengakomodasi perubahan nilai dan budaya

organisasi serta meramu SDM yang tersedia guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Praktek WoG dalam Pelayanan Publik

Praktek WoG dalam pelayanan publik dilakukan dengan menyatukan seluruh sektor yang terkait dengan pelayanan publik. Jenis pelayanan publik yang dikenal yang dapat didekati oleh pendekatan WoG adalah :

1. Pelayanan yang bersifat administratif, yaitu pelayanan publik yang menghasilkan berbagai produk dokumen resmi yang dibutuhkan warga masyarakat.
2. Pelayanan jasa, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan warga masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, perhubungan, dan lainnya.
3. Pelayanan barang, yaitu pelayanan yang menghasilkan jenis barang yang dibutuhkan warga masyarakat, seperti misalnya jalan, perumahan, jaringan telepon, listrik, air bersih, dan seterusnya.
4. Pelayanan regulatif, yaitu pelayanan melalui penegakan hukuman dan peraturan perundang-undangan, maupun kebijakan publik yang mengatur sendi-sendi kehidupan masyarakat.

Dalam memanfaatkan pendekatan WoG ini, terdapat beberapa prasyarat agar pendekatan ini dapat diterapkan. APSC (Shergold & others, 2004) merumuskan

prasyarat untuk penerapan WoG yang baik yaitu antara lain:

1. Budaya dan Filosofi.

Mengabungkan dan adaptasi nilai-nilai WoG ke dalam budaya yang dianut sebelumnya merupakan keharusan agar tidak terjadi 'culture shock' dalam dinamika organisasi.

2. Cara Kerja yang Baru

Hal ini terkait bagaimana penyelenggaraan kepemimpinan yang berbagi antara satu sektor dengan sektor lainnya

3. Akuntabilitas dan insentif

Outcome dan pelaporan yang dibagi antar sektor, fleksibilitas serta bagaimana reward dan pengakuan menjadi bagian dari manajemen horizontal.

4. Cara baru Pengembangan Kebijakan, Mendesain Program dan Pelayanan

Collegiate approach, yaitu melalui pendekatan kolegial di mana masing-masing sektor mempunyai kesetaraan dalam pengambilan keputusan/kebijakan.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat, ada beberapa hal penting berikut ini merupakan prasyarat penting dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang semakin baik, yaitu :

1. Komitmen pimpinan

Komitmen dimaksudkan adalah keinginan yang kuat dan konsisten untuk melakukan

perbaikan menerus. Komitmen ini diikuti oleh kebijakan, keputusan yang senada dalam kaitan dengan pengalokasian dan pendayagunaan sumberdaya dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Perubahan pola pikir (mindset) terhadap fungsi pelayanan

Perubahan pola pikir adalah awal dari seluruh usaha perbaikan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar untuk keseluruhan proses peningkatan pelayanan publik.

3. Partisipasi masyarakat pengguna pelayanan

Peningkatan kualitas pelayanan publik sulit diwujudkan bila partisipasi masyarakat pengguna pelayanan masih rendah. Aspek partisipasi masyarakat pengguna pelayanan yang terpenting adalah aspirasi mereka atas ragam, kualitas dan biaya penyelenggaraan pelayanan.

4. Kepercayaan

Kunci sukses untuk memperbaiki pelayanan publik adalah adanya saling percaya (trust) antara penanggungjawab, penyelenggara dan pelaksana pelayanan publik dengan masyarakat penggunanya.

5. Kesadaran penyelenggara dan pelaksana pelayanan publik

Kesadaran sangat berkaitan dengan tingkat responsifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan dan pelaksanaan pelayanan publik. Tidak sadar masalah akan mengakibatkan tumpulnya kepekaan

terhadap aspirasi pengguna pelayanan serta matinya kemauan untuk membuat perubahan yang bermakna perbaikan.

6. Keterbukaan

Kendala utama yang dihadapi dalam usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah sifat keterbukaan yang belum dimiliki baik oleh penyedia layanan maupun oleh penerima layanan. Keterbukaan dalam hal ini adalah kesediaan untuk menerima pengaduan atau keluhan dan sekaligus kesiapan untuk melakukan tindakan nyata perbaikan.

7. Ketersediaan anggaran

Hal yang dianggap sebagai strategi kunci keberhasilan peningkatan kualitas pelayanan publik adalah ketersediaan anggaran. Anggaran perbaikan pelayanan publik haruslah merupakan bagian integral dari keseluruhan anggaran satuan kerja yang bertanggungjawab untuk itu.

8. Tumbuhnya rasa memiliki

Di sisi masyarakat pengguna pelayanan, perlu ditumbuhkan keyakinan bahwa kontribusi mereka dibutuhkan, aspirasi mereka akan diperhatikan.

9. Survei atau apapun yang meminta partisipasi masyarakat pengguna pelayanan harus diikuti dengan tindakan nyata perbaikan.

Survei pengaduan mungkin terasa berat secara psikologis bagi para pelaksana pelayanan publik, tetapi hal ini, jika dilakukan

secara berani, Justeru menjadi titik awal untuk menunjukkan ada perubahan dan untuk meraih kepercayaan.

10. Kejujuran

Kejujuran merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Kejujuran atas masalah yang ada akan membimbing kearah solusi yang tepat.

11. Realistis dan cepat

Upaya nyata perbaikan sebaiknya dilakukan agar dapat memberi kesan nyata yang cepat dan mudah dirasakan dan diamati perubahan dan manfaatnya oleh masyarakat pengguna pelayanan.

12. Umpan-balik dan hubungan masyarakat (Humas)

Adalah suatu keharusan sesegera mungkin memberi balikan (umpan-balik) atas setiap hal yang diterima apalagi diminta dari masyarakat. Jika masyarakat diminta untuk memberi pendapat (memberi suara) dengan menjadikan mereka sebagai responden, maka jangan pernah menunggu terlalu lama untuk memberitahukan hasil survei kepada mereka sebagai balikan.

13. Tingkatkan keberanian dan kebiasaan menerima pengaduan (keluhan)

Umumnya tidak ada seorangpun yang merasa senang dengan pengaduan (keluhan) terhadap dirinya. Setiap orang harus mulai belajar untuk memahami

bahwa kritikan, keluhan (pengaduan secara umum) lebih jujur daripada pujian atau sanjungan.

14. Pengalaman keberhasilan dalam menggunakan metode

Sekalipun kecil, keberhasilan di awal akan selalu lebih motivatif daripada kegagalan. Itulah sebabnya mengapa melakukan hal kecil, sederhana tetapi menghasilkan perubahan yang nyata, menjadi sangat penting untuk menumbuhkan keberanian untuk melakukan hal-hal yang lebih besar dan lebih rumit.

Implementasi kebijakan PTSP telah diatur dengan tegas dalam Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, mempunyai tujuan seperti pada BAB II pasal (2) berbunyi:

- a) memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat;
- b) memperpendek proses pelayanan;
- c) mewujudkan proses pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti, dan terjangkau; dan
- d) mendekatkan dan memberikan pelayanan yang lebih luas kepada masyarakat.

KESIMPULAN

1. *Whole of Government* (WoG) adalah salah satu strategi model pendekatan integratif fungsional satu pintu yang dewasa ini menjadi opsi alternatif dalam menyelesaikan masalah-masalah rumit (*wicked problems*) .
2. WoG dapat dilakukan manakala pola pelayanan publik (teknik fungsional) mempunyai karakter yang sama atau memiliki keterkaitan antar satu sektor dengan yang lainnya.
3. WoG menekankan adanya penyatuan keseluruhan (whole) elemen pemerintahan sehingga tantangan WoG pada pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk meningkatkan pelayanan yang terintegrasi kepada masyarakat dapat di atasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Dwiyanto, Agus. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gamapress.
- Lembaga Administrasi Negara. 2017. Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil “Pelayanan Publik”.
- LAN RI. 2017. Modul Pelatihan Dasar Calon PNS *Whole of Government*.
- 6, P. (2004). Joined-Up Government in the Western World in Comparative Perspective: A Preliminary Literature Review and Exploration. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 103–138.

Purwanto, Erwan Agus, dkk. 2016. *Pelayanan Publik : Modul Pendidikan dan Pelatihan Dasar Kader PNS*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Diakses pada 22 Januari 2022

GORESAN PENA WIDYAISWARA

Oleh :

RATNA TIMURIA

Widyaiswara Ahli Madya/e-mail:timuriaratna@yahoo.com/081279931495

Diterima 2 Februari 2022, disetujui 3 mei 2022

ABSTRAK

Widyaiswara sesuai dengan definisi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/66/M.PAN/6/205 adalah : Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan tugas mendidik, mengajar dan atau melatih PNS pada Diklat di Lembaga Diklat Pemerintah. Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan Kompetensi PNS sebagai aparatur negara di antaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagaimana amanah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana tugas dan tanggung jawab seorang Widyaiswara dalam mengimplementasikan Kopetensi dalam pekerjaan sehari-hari sesuai jenjang kepangkatannya.Widyaiswara Pertama melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk jenjang Diklat tingkat Dasar, Widyaiswara Muda melaksanakan kegiatan – kegiatan untuk jenjang Diklat tingkat Lanjutan, Widyaiswara Madya melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk jenjang Diklat tinkat Menengah, Widyaiswara Utama melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk jenjang Diklat tingkat Tinggi. Tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui Pengabdian seorang Widyaiswara baik dalam pemberian pembelajaran pada peserta didik maupun memotivasi diri sendiri. Metode : Penulisan yang dilakukan dalam tulisan ini yaitu deskriptif , dimana permasalahan bersifat apa adanya atau actual dan diiringi dengan interprestasi rasional yang seimbang. Adapun sumber informasi diperoleh melalui studi kepustakaan dan lapangan/data. Pola pengembangan kemampuan profesionalisme widyaiswara harus efektif. Hal tersebut ditunjang dengan sistem dan sumber daya widyaiswara yang mempunyai kualifikasi yang baik. Selain itu memperoleh dukungan dari berbagai pihak yang terlibat serta fasilitas dan sarana yang memadai bagi widyaiswara.Widyaiswara merupakan ujung tombak keberhasilan pelaksanaan kegiatan diklat.

Kata kunci : Goresan Pena Widyaiswara

A.PENDAHULUAN

Latar belakang

Tidak terasa diakhir tugas saya sebagai Widyaiswara sudah akan berakhir, tahun demi tahun, bulan ke bulan, hari kehari yang saya jalani dengan rasa tanggung jawab dan dedikasi saya sebagai widyaiswara. Dimana pendidikan dan pelatihan calon widyaiswara yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan bekerja sama dengan LAN RI dari tanggal 17 Juni s/d 22 Juli 2009. Pembelajaran yang di berikan di LAN RI selama pendidikan dan pelatihan materi-materinya/ modul – modul terdiri dari 12 modul yaitu : (1) Pembelajaran diklat jarak jauh : (2) Evaluasi purna diklat : (3) Psikologi belajar orang dewasa : (4) Pendekatan makro dalam analisis kebutuhan diklat : (5) Rancang bangun kurikulum : (6) Methode studi kasus : (7) Metode penelitian ilmiah kediklatan : (8) Pengembangan modul diklat : (9) Pengelolaan forum ilmiah diklat : (10) Bina suasana belajar : (11) Rancangan penelitian ilmiah : (12) Penilaian angka kredit.

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kami melanjutkan untuk mengikuti ujian seleksi khusus calon widyaiswara, kami pada waktu itu berjumlah 9 orang yang di setuju oleh Sekretaris Daerah, terdiri dari: 1 Drs.H.Lexy Yoesman, M.Si, 2. Drs.A.Aziz, MM, 3. Ir.Emi Martini, 4. Dra.Ratna Hustati, 5. Rosmery Elsy, SH, M.Si, Ir.Eva Novaria, M.Si, 6. Ir.Ibrahim Hamid, M.Eng, 7.A.Nizar, S.Sos, MAP, 8.Ratna Timuria, SE.

Pelaksanaan ujian tempatnya di Badan pendidikan di Bandung Jln Windu, yang dipersiapkan untuk ujian persentase 2 paparan micro teaching, satu untuk paparan satu lagi cadangan yaitu :

1. Tugas dan tanggung jawab Pemandu Wirausaha
2. Data Base / sebagai cadangan

Pada waktu itu kami berangkat bertiga : Ibu Ratna Hustati, bapak Lexy Yoesman, dan saya sendiri ratna Timuria, tiba di Bandung lebih kurang pukul 12 malam, besok paginya di berikan pengarahan untuk persiapan ujian oleh bapak : Caca Sakroni, saya dapat penguji bapak Noer Samsa dan Almh. Ibu Kaniyah, di ruang satu lagi pengijinya ibu Endang dan Alm. Bapak Sukari. Satu demi satu pemanggilan peserta ujian dengan penuh rasa was-was pada waktu itu karena posisi kita diuji, akhirnya saya dapat persentase terakhir, yang membuat saya agak tenang waktu masuk bapak dan ibu penguji membalas sapaan saya dan mempersilakan untuk memulai dan sampai akhir persentase.

Setelah selesai ujian, besok paginya kami sudah di perbolehkan pulang, kami yang ikut dari kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan pulang bersama-sama dengan naik bis dari Bandung pukul 2.00 siang dan sampai di Palembang pukul 7.00 pagi. Perjuangan kami ikut seleksi sudah selesai tinggal menunggu pengumuman di hasilnya, cukup lama juga harus menunggu lebih kurang lima (5) bulan. Bulan Januari 2010 pengumuman keluar, dimana surat rekomendasi ke lulusan di bawa oleh ibu

Tiurida dari Bapelkes, surat itu kami buka sama-sama ,Alhamdulillah saya lulus.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Merekomendasi Penetapan Angka Kredit Calon Widyaiswara dengan jabatan Widyaiswara Pertama dengan Angka Kredit awal : 132,60. Dengan surat perintah tugas saya mulai tugas di tempat yang baru pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan awal Februari 2010. Alhamdulillah kami ber enam (6) di terima di widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan dengan sangat baik , dimana kami memperkenalkan diri satu persatu, disini saya mulai beradaptasi dengan lingkungan baru dengan suka dan cita.

Diawal tahun kami menjadi widyaiswara , kami diberikan tugas untuk magang terlebih dahulu dalam pembelajaran mata diklat-mata diklat yang diadakan baik untuk prajabatan maupun Pim IV dan Pim III.

Sebagai seorang widyaiswara dengan jabatan widyaiswara pertama saya diberi tugas mengajar dengan materi : Budaya Kerja Organisasi, pada waktu itu saya belum pernah mengajar peserta prajabatan, tapi dengan penuh tekad dan tanggung jawab saya sebagai widyaiswara akan melaksanakannya, untung pada waktu itu ada senior yang bernama pak sahlam membantu saya untuk mengajar ber tim dengannya, dan hari itu juga pembelajaran dapat diselesaikan, memberikas diskusi pada peserta di sesi akhir, Alhamdulillah antusias peserta

untuk menerima pembelajaran sangat baik sekali. Mulai dari materi Budaya kerja, saya dipercayakan untuk memberikan materi Manajemen Perkantoran , membangun kerja sama tim, dinamika kelompok, baik di provinsi maupun di kabupaten kota.

Kabupaten kota pertama sekali mengajar melaksanakan tugas di diklatan prajabatan golongan III pormasi umum di kabupaten Banyu Asin dengan materi-materi Budaya kerja organisasi pemerintah , manajemen perkantoran.Di Pagar Alam materi manajemen perkantoran, jarak Palembang ke Pagar Alam lebih kurang tujuh (7) jam perjalanan, pembelajaran dilaksanakan untuk perajabatan di sekolah pesanteren lebih kurang tiga puluh (30) menit jarak tempat penginapan dengan pesanteren, untuk beristirahat widyaiswara dan panitia ada tempat rumah-rumah bangunan lama namanya Joglo, yang terbuat dari kayu yang sudah berpuluh tahun tetapi masih kuat. Dalam pelaksanaan pembelajaran saya memberikan pembelajaran langsung juga diskusi-diskusi, hiburan-hiburan yang membuat mereka tidak jenuh, kadang mereka sharing mengenai perjalanan mereka menjadi PNS , ada sudah lebih kurang 15 kali mendaftar ikut PNS, ada yang sudah 10 kali dan berpariasi. Di daerah Pagar Alam perkebunannya teh, kopi dan lain-lain, oleh Panitia saya dicicipi untuk bawa pulang sebagai oleh-oleh sambil mereka memperkenalkan pruduk yang ada di Pagar Alam, jadi Widyaiswara saya bisa kenal kota Pagar alam.

Kabupaten Muara Enim saya juga memberikan pembelajaran Menejemen Perkantoran, kami menginap di Hotel Rene letaknya di pinggir sungai , kalau pagi di jumput panitia untuk mengajar ke diklat, tempat mengajar lumayan panas belum pakai AC, karena listriknnya juga kadang turun / mati dan hidup kembali, jadi kita memberikan pembelajaran lihat kondisinya agar pembelajaran dapat terselesaikan dan bisa diterima peserta dengan nyaman/ senang hati. Kabupaten Muara Enim juga penghasil kopi.

Kabupaten Musi Banyu Asin saya mengajar golongan II dan III materinya Budaya Kerja , pembelajaran dilaksanakan di ruang kelas kantor BKD , jarak tempuh Palembang - Musibanyu Asin lebih kurang 4 jam.

Kabupaten Oku Timur saya memberikan materi Manajemen perkantoran golongan III, jarak tempuh Palembang oku timur lebih kurang 7 jam, biasanya menuju kesana ada yang 7 pagi dan jam 5 sore, saya biasanya jam lima sore berangkatnya lumayan waktunya untuk mempersiapkan anak-anak yang di tinggalkan, karena mereka masih usia sekolah. Panitia biasa sudah menunggu di lokasi , menginapnya di BLPP dan tempat pelatihannya. Pertama mengajar di Oku Timur perasaan saya agak was-was dan agak menjeramkan dengan kondisinya pada waktu itu, waktu saya memberikan pembelajaran ada salah satu peserta yang tidak sadar, ada salah satu peserta yang membantu untuk menyadarkannya, berselang beberapa jam kembali tidak sadar yang akhirnya di bawa ke masjid,

diberikan doa-doa alhamdulillah sehat kembali.

Kabupaten Musi Rawas saya juga mendapat tugas memberkan pembelajaran menejemen perkantoran modern dan budaya kerja organisasi, untuk widyaiswara kami menginapnya di hotel, jarak tempuh Palembang Musi rawas lebih kurang 8 jam . Pembelajaran dilaksanakan di gedung pendidikan sebagai tempat pelatihan , untuk peserta disediakan dan menginap di gedung itu juga. Pembelajaran berjalan lancar , waktu diskusi ada peserta bercerita bahwa malam-malam kata mereka ada peserta yang senam bareng-bareng di malam hari mengangkat kaki mereka keatas dengan gerakan yang sama, saya beri mereka sedikit kultum pembelajaran sebelum tidur kita harus berdo'a membaca ayat-ayat pendek alqur'an bagi yang beraga islam.

2010

Pada bulan Februari mengikuti ToT Sosialisasi Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 di Bandiklat Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, bulan Maret mengikuti Seminar Nasional Magister Manajemen dengan judul “ Praktek Penelitian Dalam Dunia Akademik dan Politik “, bulan Mei mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Provinsi Sumatera Selatan, bulan Juni mengikuti Seminar Nasional Magister Manajemen “ Strategi Pengembangan Bisnis “, juga bulan Juni mengikuti mengikuti ToT

Pendidikan dan Pelatihan Akutansi Aset di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten Kementerian Dalam Negeri, bulan Agustus Seminar Nasional Manajemen “ Marketing Trend 2019”, bulan Agustus juga mengikuti pendidikan dan Pelatihan Kursus Manajemen Pertahanan Mobile “ Leardership For Change “

2011

Untuk menambah pengetahuan saya di bulan Septembet mengikuti diklat fungsional penatausahaan dan penyusunan laporan pertanggung jawaban keuangan SKPD yang diselenggarakan oleh Bandiklat Provinsi Sumatera Selatan. Di bulan November saya mengikuti diklat fungsional Pengembangan Jati Diri dan Perubahan Pola Fikir .

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan wawasan widyaiswara Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan menugaskan kepada widyaiswara berjumlah 30 orang untuk mengikuti kegiatan pengembangan dan pelaksanaan diklat workshop Rumpun Aktualisasi diklat Pim Tk.III dan Diklat Pim Tk. IV yang dilaksanakan mulai tanggal 10 sampai tanggal 14 Januari 2011.

Berdasarkan SK Kepala Badan pendidikan dan pelatihan provinsi sumatera selatan dalam kepengurusan widyaiswara priode 2011-2014 saya dipercaya menjadi bendahara, Alhamdulillah amanah ini dapat saya jalankan.

2012

Pada bulan Maret terbit jurnal saya berjudul “ Evaluasi pengelolaan anggaran pendapatan belanja daerah berbasis kinerja pada kantor Departemen Tenaga Kerja kota Palembang “. Di bulan Desember terbit jurnal saya berjudul “ Upaya pengembangan koperasi unit desa (KUD) Sehati Talang Betutu Palembang “.

Pada bulan Februari mengikuti seminar ESQ dengan judul : “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”, bulan Februari juga berjudul : “ Pengaruh sikap, prilaku, dan motivasi aparatur terhadap kinerja alumni pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III Provinsi Sumatera Selatan tahun2010, bulan Maret mengikuti pendidikan pelatihan perkoperasian, bulan Mei mengikuti diklat fungsional Bendaharawan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, di bulan Mei juga mengikuti seminar Nasional Investasi dan Risk Managemen yang dilaksanakan oleh fakultas Ekonomi Universitas IGM,bulan Juni mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Diklat Analisis Kebutuhan Diklat Provinsi Sumatera Selatan, bulan agustus mengikuti pendidikan dan pelatihan Diklat Fungsional ToT Substansi perlindungan Ham Provinsi Sumatera selatan, Bulan September mengikuti “Kebijakan Sertifikasi Widyaiswara “ yang dilaksanakan oleh LAN dan Bandiklat Provinsi Sumatera Selatan, dan di bulan September mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kewidyaiswaraan Substansi Diklat Kepemimpinan Tngkat IV Mata Diklat Teknik Pengelolaan Keuangan yang dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Widyaiswara LAN RI

2013

Pada bulan Maret terbit jurnal saya berjudul “ Dampak social dalam kaitannya dengan tingkat pengangguran “.

Di bulan Maret mengikuti ToT Diklat Pelayanan Publik dilaksanakan oleh Pusdiklat SPIMNAS bidang Teknik Manajemen LAN, di bulan Agustus mengikuti Diklat Pengembangan Kopetensi Widysaiswara yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung, di bulan September akhrit mengikuti Pelatihan Penatausahaan Aset Daerah di Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung

2014

Di bulan Mei saya di tugaskan mengajar Prajabatan di Kab. Lahat untuk golongan I dan II dengan materi dinamika kelompok, etika organisasi pemerintah, manajemen perkantoran, juga di Kab. Ogan Komring ilir, di Kab. Muba memberikan Materi Pim IV Integritas dan Kota Palembang. Di Oku Timur menyampaikan materi di golongan II dinamika kelompok dan wawasan kebangsaan.

Pada bulan maret mengikutinToF Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV yang dilaksanakan di Bandung yang dilaksanakan oleh Kementerian dalam Negeri bekerjasama dengan LAN RI, bulan Juli mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Madya yang dilaksanakan oleh Bandiklat dan bekerjasama dengan LAN RI, di bulan Agustussaya mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri, di bulan November mengikuti Pelatihan Asesor Kompetensi bagi Aparatur Pemerintah, bulan Desember mengikuti ToF Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Pola Baru dilaksanakan oleh Bandiklat Daerah Provinsi Lampung dengan Pusdiklat Teknis dan Fungsional LAN

2015

Bagi seorang Widysaiswara di haruskan mengikuti Diklat – diklat untuk meambah kompetensi. Tahun 2015 saya mengikuti Asesor Kompetensi bekerjasama dengan badan Nasional Sertifikasi Profesi di bulan januari 2015, di bulan Februari mengikuti Training of Trainers (ToT) Administrasi Kependudukan Bagi Petugas Registrasi di selenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri, di bulan April mengikuti seminar sehari dengan judul “ Konflik Norma Peraturan Perundang-undangan Pengangkatan Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil” diselenggarakan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Di bulan Agustus mengikuti bimbingan teknis peraturan Men-Pan dan reformasi Birokrasi RI nomor 22 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional widyaiswara dan angka Kriditnya dan peraturan LAN nomor 26 tahun 2015. Di bulan November Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa dan Manajemen Pemerintah Desa di Lingkungan Pemerintahan Daerah yang diselenggarakan oleh Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Di bulan junal Desember terbit jurnal saya ' Perilaku Organisasi dan Perkembangannya'.

Pada bulan Januari mengikuti Asesmen/Uji Kompetensi dan mendapat sertifikat Kopetensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi, di bulan Februari mengikuti TOT Administrasi Kependudukan Bagi Petugas Registrasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Dalam Negeri, pada bulan agustus mengikuti Bimtek Peraturan Menteri PAN RB RI no. 22 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya dan Peraturan LAN no 26 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara, di bulan November mengikuti Pendidikan Pelatihan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa di Lingkungan Pemerintahan Daerah yang di laksanakan oleh BPSDM Kementerian dalam Negeri , dan dilanjutkan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pemerintahan Desa.

2016

Pada bulan April 2016 LAN mengadakan Rapat Koordinasi Kediklatan Tahun 2016 dengan judul ' Mewujudkan Kerjasama Kediklatan Melalui Training Network on sumatera'. Bulan Februari mengikuti Workshop Persiapan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemim[inan Tingkat II di Provinsi Sumatra Selatan Tahun 2016. Di bulan Mei terbit jurnal saya dengan judul " Tata kelola asset / barang milik Negara pada satuan kerja perangkat daerah. Di bulan Desember

terbit jurnal saya berjudul " Pedagang kaki lima sebagai usaha informal diantara dua sisi ".

Widyaiswara BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan juga punya majalah namanya Widara, bagi widyaiswara yangingin menyumbangkan artikel dapat melalui majalah Widara ini untuk diterbitkan . Di bulan juli-September saya menulis artikel judulnya : " Aneka Jati Diriku".

Pada bulan Februari mengikuti Mini workshop Persiapan PKN II Orovinsi Sumatera Selatan, Bulan April mengikuti Rapat Koordinasi Kdiklatan tahun 2016.

2017

Di bulan Maret terbit jurnal saya berjudul " Pengendalian demam berdarah dengue (DBD) melalui peningkatan angka bebas jentik di sekolah dasar kota Palembang ". Di bulan Desember terbit jurnal saya berjudul " Mekanisme pencairan dana desa pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten muba ".

Pada bulan Februari mengikuti pelatihan Penerapan Kebijakan ToF Pelatihan dasar Calon PNS yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinbsi Sumatera Selatan bekerja sama dengan LAN RI, bulan November mengikuti ASESOR Kompetensi Pemerintahan yang diselenggarakan oleh Kementerian dalam Negeri RI, di bulan November juga mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kewidyaiswaraan Substansi Diklat Pim III dan IV yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan bekerjasama dengan LAN , Dan di bulan Desember mengikuti Pendidikan dan

Pelatihan Penyusunan Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pejabat Administrator, Pengawas dan Fungsional Widyaiswara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah di Jakarta.

2018

Pada bulan Juli ikut Pelatihan Aparatur Desa diselenggarakan oleh Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Di bulan September mengikuti pelatihan Metodologi yang dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa. Jurnal saya terbit bulan Oktober dengan judul “ pemberdayaan Peran Audit internal dalam mewujudkan Good Government pada Sektor Publik” , juga saya membimbing di prajab golongan II angkatan XII Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Di bulan Oktober terbit jurnal saya berjudul “ Pemberdayaan peran audit internal dalam mewujudkan good governance pada sector public”. Di bulan Desember terbit jurnal saya berjudul “ Menumbuhkan motivasi belajar pada peserta diklat ASN”.

Pada bulan februari mengikuti Workshop Agenda Bela Negara Bagi Calon Pengampu Materi Pembelajaran pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, setelah itu mengikuti pelatihan Workshop Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Daerah yang dilaksanakan oleh Badan Penbelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, di bulan Maret mengikuti ToT Nilai-nilai Kebangsaan bagi Dosen, Guru dan Widyaiswara yang

dilaksanakan oleh LEMHANAS RI bersama deboer team building, bulan April mengikuti ToT Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkungan Kementerian dalam Negeri dan Pemerintah daerah yang dilaksanakan BPSDM Kementerian Dalam Negeri di Jakarta, bulan Juli mengikuti Pelatihan Bagi Pelatih Tingkat Pusat dan Provinsi ToT Pelatihan Aparatur Desa di selenggarakan oleh Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri, bulan September mengikuti Pelatihan Metodologi Pelatihan diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri bekerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi, pada bulan November mengikuti ToT di Bidang Penanaman Modal yang di selenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Koordinasi Penanaman Modal.

2019

Pada bulan juni ikut Pelatihan Penyusunan Karya Tulis bagi Widyaiswara tahun 2019, bulan Juli Workshop Pengembangan Kopetensi Teknis PNS.

Dalam pembimbingan saya melaksanakan Pembimbingan Kepemimpinan Tingkat IV kota Pagar Alam, pembimbingan Latsar Provinsi angkatan II, angkatan XXXVI, angkatan XLV golongan III, angkatan LI golongan III, angkatan LVII golongan III. Di bulan Maret terbit jurnal saya berjudul “ Etika organisasi terwujudnya pemerintahan yang baik”. Di bulan Maret mengikuti Pelatihan Penyegaran bagi Aparatur Pusat dan Daerah sebagai

Pelatih PTPD , yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri di Jakarta. Pada bulan Juni mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bagi Widyaiswara di laksanakan oleh BPSDMD Prov.Sumsel. Di bulan Juli mengikuti kegiatan workshop “ Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Pegawai Negri sipil “ yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

2020

Pada bulan Januari ikut diklat Bimbingan Teknis Penggunaan IT dalam Kewidyaiswaraan, di bulan Maret ikut Workshop Pembekalan Fasilitator Pelatihan Kepemimpinan Administrator, juga Workshop Pembekalan Fasilitator Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Jurnal saya terbit bulan Februari dengan judul : “Etika dan Integritas Moral ASN Dalam Berorganisasi untuk Pembentukan Sumber Daya Manusia”, dan di bulan Oktober terbit jurnal saya berjudul :” Tantangan dan Peluang Diklat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur”.

Dalam pelaksanaan Dikjarti saya mendapat tugas materi di Prajab : akuntabilitas, pelayanan public, dinamika kelompok, nasionalisme dan pembimbingan. Di Pelatihan Pengawas memberikan materi Integritas dan Kepemimpinan Pancasila, Pengendalian Pelaksanaan Pekerjaan dan Materi Bela Negara Kepemimpinan Pancasila.

Pada bulan Mei 12 mengikuti Webinar Karakter Kebangsaan Indonesia “ Implementasi Bela Negara Dalam menghadapi Pandemi Covid 19, 19 Mei Webiner “ Peran aparatur Sipil Negara Guna Membangun Karakter Kebangsaan Indonesia di Masa Pandemi Covid 19, bulan Mei 28 Webiner “ Efektifitas Analisis Jabatan Analisis Beban Kerja dalam Mencapai target Kinerja Di masa Pandemi covid 19, 30 Mei Wibiner “ dampak penetrasi Wind Turbine Skala Besar pada Sistem Tenaga Listrik “ Universitas Hasanudin, bulan Juni 8 mengikuti e-Sharing Manajemen Penganggaran dan Penyusunan RKA, bulan Juni 10 webiner DPP IWI “Semangat ASN Berkarakter Menyikapi Pandemi 19, Juni 11 forum diskusi “ Inovasi keuangan Digital Bersama iGrow-Solusi bagi petani yang Kesulitan Modal dan Pemasaran Hasil Panen Pertanian “, Juni 12 mengikuti Bedah Buku “ Integritas”, 17 Juni Wibiner “ Pancasila di Tengah Turbulensi Poleksosbud Akibat Pandemi Covid 19 dan Bangkitnya Solidaritas Sosial “, juni 18 e-Seminar “ Telemedicine : Now or Never “, juni 19 Wibiner “ Sosialisasi peraturan menteri dalam Negeri nomor 23 tahun 2020 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan daerah tahun 2021 “, Juni 20 kelas Online “ Bincang santai Online Kinerja Tetap Produktif di Era New Normal “, Juni 23 Webiner “ Pertanggungjawaban Keuangan Negara Masa Covid & era New Normal “, juni 24 Webiner “ Meneguhkan Pancasila, Menyongsong Era Baru Kehidupan Berbangsa dan Bernegara “, Juni 25 Webiner “ Jalan Menuju ASN

Unggul Pasca Pandemi”, Juni 27 Webinar Nasional “ Bagaimana penelitian social yang baik dan kiat hibah penelitian DRPM”, Juli 1 Webiner” Mendesain Mekanisme Demokrasi Pasca Pandemi”, Juli 2 Webinar “ Laporan Akhir Jabatan dan Aktualisasi Akuntabilitas Pemerintahan Daerah di Era Normal “, Juli 3 Webiner Kembali Pancasila Jati-diri Bangsa “, juli 7 open Class “ Penyaluran dana desa Untuk Bantuan Langsung Tunai Di Tengah Pandemi Covid-19 “, juli 17 Webiner “ Trik Jitu Menulis & Menerbitkan Buku Ilmiah Populer “, juli 21 Wiber “ Tantangan dan Peluang Pengembangan Kompetensi ASN Menghadapi Era New Normal “, Juli 22 Webiner “Analisis Kebutuhan Perda” Juli 27 Webiner “Broadcasting basic Skill dalam Pembuatan Media Pembelajaran online”, Juli 29 Webiner “ Implementasi Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Pusat dan Daerah”, Juli 29 Webiner Budaya dan Penerapan K3 di Masa Pandemi Covid 19 pada Lembaga Pelatihan “, Juli 28 Webiner” Desa Inklusif”, Juli 29 seminar Online “ Reformasi Birokrasi Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia dalam Menunjang Analisis Jabatann analisis Beban Kerja yang Akuntabel “Agustus 4 webiner Strategi Menulis Buku Biografi Tokoh Pemerintahan”, agustus 6 Webiner Strategi Pengembangan Pariwisata di Kota Kepulauan “,Agustus 7 Webiner Integritas sampai Tuntas “, Agustus 11 Seminar Online Arah Kebijakan Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi Aparatur Pemdagri dalam Menyongsong Agile Bureaucracy “ November 19 Webiner “ Langkah-langkah

Pencairan Keuangan APBN Akhir tahun Anggaran 2020 “, 25 Agustus Seminar Online “ Membangun Kemampuan Birokrasi Menuju Transformasi Digital “, Oktober 19 Online dalam rangka Penyusunan Kurikulum dan Silabus Diklat Manajemen Strategi Pengembangan Inovasi Daerah Berbasis Sektor Unggulan Wilayah dengan Topik “ Replikasi Inovasi daerah “.

2021

Di bulan April terbit jurnal saya berjudul “ Penerapan system informasi Analisis jabatan berbasis Web untk peningkatan layanan pada bagian organisasi sekda kota Prabumulih”. Bulan Agustus mengikuti bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan “ Learning Management System (LMS) Kolabjar ASN Pintar”.

Pada bulan Januari mengikuti Webinar “ Indonesia Political Outlook 2021 Membaca Potensi Arah Demokrasi, Tata Kelola Pemerintahan dan Relasi Internasional Indonesia di tahun 2021, tanggal 3 februari mengikuti Seminar Online dengan tema “ Peran Aparatur Sipil Negara dalam Pengembangan Kompetensi Karakter Kebangsaan Indonesia untuk meningkatkan Ketahanan nasional “,

2022

Di awal tahun 2022 saya mempersiapkan jurnal kembali dengan judul :” Goresan Pena Widyaiswara “. Bulan Maret saya di beri tugas mengajar di PKA dan PKP dengan materi Bela Negara Kepemimpinan Pancasila.

Jabatan Widyaiswara

Rekomendasi Penetapan Angka Kredit Calon Widyaiswara tahun 2009 dalam jabatan Widyaiswara Pertama dengan angka kredit awal : 132,60, dan dalam jabatan Widyaiswara Muda dengan angka kredit : 229,96 tahun 2013, dalam jabatan Widyaiswara Madya dengan angka kredit : 434,38 tahun 2018.

Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara

Widyaiswa pertama tahun 2009 penetapan angka kredit 132,60, bulan juni tahun 2011 penetapan angka kredit 225,96, , bulan Desember tahun 2014 penetapan angka kredit 282,81, bulan Desember tahun 2015 penetapan angka kredit 372,92, bulan Desember tahun 2016 penetapan angka kredit 400,52, bulan juni tahun 2017 penetapan angka kredit 416,64, bulan Desember tahun 2017 penetapan angka kredit 434,38, bulan Juni tahun 2018 penetapan angka kredit 474,21, bulan desember tahun 2018 penetapan angka kredit 496,34, bulan Desember tahun 2019 penetapan angka kredit 578,47, bulan Desember tahun 2020 penetapan angka kredit 670,63, bulan Juni tahun 2021 penetapan angka kredit 710,43, bulan Desember tahun 2021 penetapan angka kredit 783,35.

Kenaikan Pangkat

Bulan April tahun 2013 diangkat dalam pangkat / golongan ruang Penata (III/c) , bulan Oktober tahun 2017 diangkat dalam pangkat / golongan ruang Penata Tingkat I

(III/d), bulan Oktober 2019 diangkat dalam pangkat / golongan ruang Pembina (IV/a), bulan Oktober 2021 diangkat dalam pangkat / golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b).

2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diketengahkan “Bagaimana tugas dan tanggung jawab seorang Widyaiswara dalam mengimplementasikan Kopetensi dalam pekerjaan sehari-hari sesuai jenjang kepangkatannya

3.Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui Pengabdian seorang Widyaiswara baik dalam pemberian pembelajaran pada peserta didik maupun memotivasi diri sendiri.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik dalam pengumpulan data adalah studi pustaka.

5. Metode :

Penulisan yang dilakukan dalam tulisan ini yaitu deskriptif , di mana permasalahan bersifat apa adanya atau actual dan diiringi dengan interpretasi rasional yang seimbang.Adapun sumber informasi

diperoleh melalui studi kepustakaan dan lapangan/data.

B. HASIL PEMBAHASAN

Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN berfungsi sebagai : 1) Pelaksana kebijakan publik; 2) Pelayan publik; dan 3) Perekat dan pemersatu bangsa. Undang – Undang ini juga mengamanatkan Instansi Pemerintah untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama 1 (satu) tahun masa percobaan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan kata lain UU ASN mengedepankan penguatan nilai – nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS yang berkualitas.

pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari

intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara

lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan Kompetensi PNS sebagai aparatur negara di antaranya melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagaimana amanah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dimana pada Bab II pasal 2 menyatakan bahwa Diklat bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi , menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa , memantapkan dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan di mana diperlukan aparatur yang kompeten dan professional maka lahirlah Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia

nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah

Pada pasal 3 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tersebut menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur dilaksanakan melalui Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Sistem tersebut meliputi, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Pemerintahan Dalam Negeri, Standar Kompetensi Kerja Khusus Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri , Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Berbasis Kompetensi.

Dalam rangka sinergitas implementasi Kebijakan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan perencanaan pembangunan tahunan antar pusat dan daerah serta antar daerah , maka lahir pula Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2014. Dengan adanya sinergitas kebijakan maka manajemen Pegawai

Negeri Sipil sebagai aparatur negara dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan profesionalisme penyelenggaraan tugas dapat terpenuhi.

Pada Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 , pasal 4 sampai dengan 12, diklat dibagi kedalam dua jenis yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan (pasal 4). Diklat prajabatan merupakan diklat yang dilaksanakan sebagai syarat pengangkatan seorang Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil (pasal 5 ayat 1). Sementara itu diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan , keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya (pasal 8 ayat 1) Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya (pasal 9), terdiri dari Diklat pim Tingkat IV,III, II.

Lembaga Administrasi Negara juga menterjemahkan amanat dari Undang-Undang No.5 Tahun 2014 dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang

tertuang dalam Peraturan Kepala Lembaga Admisitrasi Negara Nomor 12 tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dan II.

Sistem pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) Prajabatan Pola Baru menuntut setiap peserta Diklat Prajabatan untuk mengaktualisasikannya dengan nilai-nilai dasar PNS yaitu Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi yang diakronimkan menjadi ANEKA dalam keseharian kerja. Melalui proses pembelajaran aktualisasi ini, seluruh atau beberapa nilai dasar akan melandasi pelaksanaan setiap kegiatan peserta Diklat Prajabatan, peserta harus dapat menemukan dan mengungkapkan makna dibalik penerapan nilai-nilai dasar tersebut pada pelaksanaan dari setiap kegiatan yang telah dirancang.

Selain itu melalui Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, peserta pelatihan dasar diharapkan untuk merancang kegiatan aktualisasi yang dilatar belakangi dengan isu-isu terkait Manajemen ASN, Pelayanan Publik dan Whole of Government (WoG). Selanjutnya agar nilai-nilai tersebut dapat melekat kuat dalam diri PNS maka dilakukan

internalisasi nilai-nilai dasar profesi PNS melalui aktualisasi (habitiasi) pada tempat tugas masing-masing dengan menerapkan inovasi dan prinsip-prinsip lainnya sehingga kehadiran PNS dapat memberikan kontribusi dalam penyelesaian masalah di instansi atau unit kerja.

Dikeluarkannya Perkaln No: 20 Tahun 2015 tentang Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan bagi pejabat yang akan dan atau yang telah menduduki jabatan Struktural eselon IV diseluruh Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah ditujukan untuk membentuk sosok pemimpin birokrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyusun perencanaan kegiatan instansi serta memimpin pelaksanaannya. Dalam Agenda pembelajarannya untuk mencapai kompetensi kepemimpinan operasional yaitu : Agenda Penguasaan Diri (Self Mastery), Agenda Diagnosa Perubahan Organisasi , Agenda Inovasi, Agenda Tim Efektif, Agenda Proyek Perubahan.

Perka LAN No ; 19 Tahun 2015 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III yaitu Kepemimpinan bagi para Pejabat eselon III ditujukan untuk membentuk sosok pemimpin birokrasi

yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjabarkan visi dan misi Instansi kedalam program Instansi serta memimpin pelaksanaannya..

LAN sebagai Pembina Pendidikan dan Pelatihan mengeluarkan kembali peraturan yang berpedoman pada Undang-undang No :5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP No : 11 Tahun 2017 bahwa Jabatan Administrasi terdiri atas Jabatan Administerasi dan Pengawas memiliki peran yang Signifikan bagi keberlangsungan organisasi, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan public serta administerasi pemerintahan dan pembangunan . Pengembangan kopetensi yang harus dilakukan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan , jabatan dan Standar Kompetensi yang harus dimiliki pejabat Pengawas dan Administerasi, Standar kopetensi untuk pejabat Pengawas dan Administrator telah ditetapkan dalam Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No : 38 Tahun 2017 tentang Standar Kopetensi jabatan . Dengan dasar Peraturan ini LAN mengeluarkan Peraturan No ; 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan PerkaLAN No : 16 Tahun 2019 tentang Kepemimpinan

Administerator (PKA), diharapkan dapat menjadi acuan bagi Lembaga Pelatihan Terakreditasi dalam penyelenggaraan PKP dan PKA..

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari perjalanan saya menjadi Widyaiswara, banyak sekali ilmu yang saya dapat baik ilmu yang bersifat Formal maupun yang non formal terutama social kemanusiaan, di awal awal bertugas sebagai seorang Widyaiswara perasaan bercampur aduk antara senang, haru, tegang dll. Senangnya karena saya mendapat tugas dan tantangan yang baru yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya, terutama saya bisa berinteraksi dengan objek hidup yaitu para peserta didik, banyak hal yang saya dapat dari mereka ini dari lika liku mereka untuk mencapai menjadi CPNS, atau bahkan tantangan dalam menjalankan tugas rutin mereka. Tetapi sebagai Widyaiswara saya harus menerapkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya untuk menjadikan mereka ASN yang berIntegritas, Bertanggung

jawab dan menjaga nama baik ANS tentunya.

Namun ada juga rasa haru dan sedih saat menjalankan tugas, mengingat tugas yang saya jalani terkadang banyak ke luar kota konsekwensinya saya harus meninggalkan keluarga kecil saya, terutama anak-anak yang masih membutuhkan perhatian saya, tetapi Alhamdulillah mereka sangat Suport pekerjaan dan tanggung jawab saya, itu yang membuat saya kuat. Kemudian perasaan tegang atau khawatir pada saat saya harus bertugas berangkat keluar kota, karena satu satunya transportasi kami adalah jalur darat, dengan menggunakan jasaTravel, tetapi dengan berbekal keyakinan kepada Alloh Subhana Wata'ala, semua itu bisa saya atasi dengan lancar.

B. SARAN

Perasaan Senang, Haru, Tegang dan lain lain, sepertinya akan menjadi Kenangan yang sangat Indah dimasa masa yang akan datang, karena kehidupan kita di Dunia ini tidak ada yang kekal. Pada saatnya nanti semua

termasuk saya sendiri akan datang masa yang mengharuskan kita melepaskan semua atribut yang kita miliki terkait Profesi kita sebagai Widyaiswara, saat saya memasuki usia Purna Tugas. Untuk itulah kita harus menciptakan atau menorehkan cerita atau kenangan yang baik dan menyenangkan, terutama kepada para peserta didik atau sesama teman sejawat para WIDYAISAWA . Untuk para teman-teman sejawat Widyaiswara jangan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, karena yang terbaik kebanyakan penilaian dari manusia, tetapi berlomba-lombalah untuk berbuat baik di mata Allah.

DAFTAR PUSTAKA

- Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Madya, Lembaga Admisitrasi Negara Republik Indonesia (2006.
- Modul PKA dan PKP , 2019, Adminitrasi Negara Republik Indonesia
- Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia

nomor 2 Tahun 2013, tentang Pedoman

Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2013 tentang Pedoman

Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2014

Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 , pasal 4 sampai dengan 12, diklat dibagi kedalam dua

jenis yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan

Peraturan Kepala Lembaga Admisitrasi Negara Nomor 12 tahun 2018, tentang Pedoman

Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dan II

**UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MEDIA PUZZLE
PADA MATA PELAJARAN AKIDAH AKHLAK KELAS X MIPA 4
DI MAN 1 (MODEL) LUBUKLINGGAU**

Oleh

1. Baharudin
Guru MAN 1 Lubuk Linggau
2. Lamazi
Widyaiswara BPSDMD Prov. Sumsel
Email: lamazilamaz67@gmail.com

Diterima 2 Februari 2022, disetujui 3 mei 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat peningkatan hasil belajar siswa dengan menggunakan media pembelajaran yang inovatif yaitu menggunakan puzzle pada mata pelajaran Akidah Akhlak Kelas X MIPA 4 MAN 1 Lubuk Linggau. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan kelas dengan data primer yang di ambil dari penilaian pengetahuan dan keterampilan berupa (*pre test dan post tes*) dan penilaian sikap spiritual dan sosial. Hasil penelitian menunjukan pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran yang inovatif dengan media puzzle pada mata pelajaran Akidah Akhlak dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas X MIPA 4 Madrasah Aliyah Negeri 1 (Model) kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan.

Kata kunci : Nilai siswa, Puzzle, pembelajaran inovatif, penilaian sikap .

Latar Belakang

Definisi pendidikan menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan sistematis guna mewujudkan proses belajar mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya agar mampu memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam mengembangkan potensi diri peserta didik, peran tenaga pendidik diharapkan memiliki peran penting. Untuk itu tenaga kependidikan dituntut untuk lebih kreatif dalam menggunakan media pembelajaran. Media pembelajaran yang inovatif menjadi solusi saat ini dalam upaya meningkatkan hasil belajar. Puzzle merupakan media yang termasuk dari media pembelajaran yang inovatif dianggap mampu untuk meningkatkan hasil belajar siswa di MAN 1 Lubuk linggau.

Hal ini disebabkan karena dari hasil observasi menunjukkan bahwa semangat siswa kelas X MIPA 4 di MAN 1 (Model) Lubuk Linggau pada mata saat belajar akidah akhlak sangat rendah. Hal itu ditandai dengan rendahnya minat belajar siswa, seperti tidak mengerjakan pekerjaan rumah, malas mengerjakan tugas, tidak merespon pertanyaan dari guru, tidak berperan aktif didalam kelas, dan sering berkomentar menarik perhatian orang lain. Selain itu siswa sering bolos dalam belajar merupakan salah satu penyebab dari kurangnya minat mereka dalam belajar. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak buruk terhadap masa depan mereka dan tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai.

Media puzzle yang dipilih sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan di kelas pada pembelajaran Akidah Akhlak. Media Puzzle adalah media yang menggunakan gambar, gambar tersebut dibagi menjadi potongan-potongan bertujuan untuk mengasah daya pikir, melatih kesabaran, dan membiasakan kemampuan berbagi (Rumakhit, 2017). Media Puzzle merupakan suatu solusi yang diharapkan dapat menarik minat siswa untuk berpartisipasi selama proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas X Mipa 4 MAN 1 Lubuk Linggau pada mata pelajaran akidah akhlak. penelitian ini dilaksanakan sebagai aktualisasi dari pelaksanaan kegiatan Latsar CPNS yang peneliti 1 ikuti dimana peneliti 2 sebagai coachnya.

Penelitian tentang pembelajaran menggunakan media pembelajaran puzzle sudah pernah dilakukan antara lain oleh: widiana dkk (2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa media pembelajaran puzzle efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa kelas IV pada kompetensi pengetahuan IPA di SD Negeri 2 Bengkulu, Kecamatan kubu tambahan, Kabupaten Buleleng tahun Pelajaran 2018/2019.

Selanjutnya Setyarini (2021) dalam penlitianya menunjukan media puzzle berbasis audio visual sangat layak digunakan dalam proses pembelajaran.

Metode

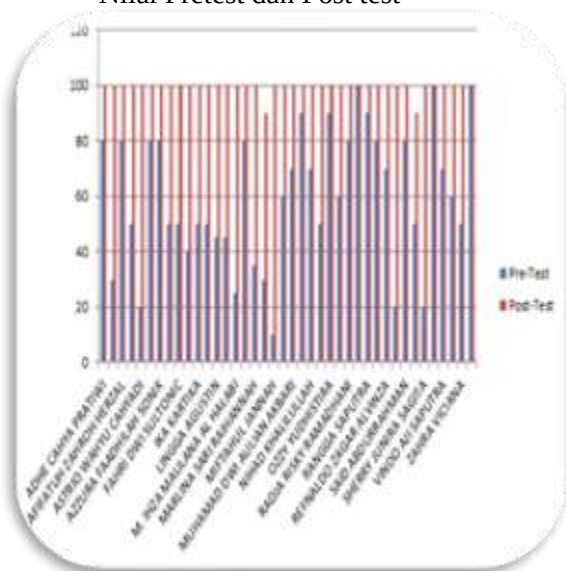
Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan kelas (PTK).Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Teknik pengumpul data yang digunakan yaitu test, tes digunakan untuk mengukur hasil belajar siswa sebelum dan sesudah mengikuti pembelajaran dengan menggunakan media puzzle. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis data dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dengan presentase. Analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan statistik sederhana yaitu: Analisis hasil tes. Data hasil belajar diperoleh dari nilai siswa dan dianalisis dengan berpedoman pada pencapaian 5 indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menganalisis ketuntasan belajar siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diadakan penilaian ketika selesai melakukan pembelajaran melalui media pembelajaran inovatif yaitu menggunakan media puzle , hasilnya dapat dilihat pada Histogram 1

Histogram.1

Nilai Pretest dan Post test



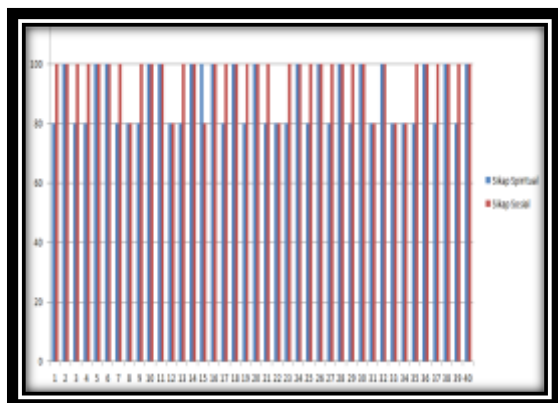
Sumber: data diolah

Dari tabel.1 menunjukan terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai pretest dengan nilai post tes peserta setelah melakukan pembelajaran dengan menggunakan media puzzle. Nilai post tes peserta mendekati sempurna dengan rata rata sebesar 99,50 dibandingkan dengan rata-rata nilai pretest sebesar 59,75 .

Selanjutnya jika dilihat dari penilaian sikap, meskipun tidak dilakukan pada waktu pre test, namun jika dilihat dari nilai yang penilaiannya hanya dilakukan setelah pembelajaran, menunjukkan bahwa nilai sikap relatif sangat bagus. Baik dari sikap sosial maupun sikap spiritual. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada histogram 2.

Histogram.2

Daftar nilai sikap Spiritual dan sikap Sosial



Sumber: data diolah

Dari tabel.2 menunjukkan secara rata-rata nilai sikap spriritual sebesar 80,95 sedangkan rata- rata 90,175. Jika nilai rata-rata nilai dari kedua sikap tersebut berada di atas 80, maka secara umm dapat disimpulkan penilaian sikap spiritual dan sikap sosial sebesar mendekati 80 persen hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap sikap spiritual dan sosial relatip baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran yang inovatif dengan media puzzle pada mata pelajaran akidah akhlak dapat meningkatkan hasil belajar siswa kelas X MIPA 4 Madrasah Aliyah Negeri 1 (Model) kota Lubuk Linggau Sumatera Selatan.

Sementara itu sebagai saran, diharapkan kepada guru mata pelajaran lain dapatmencoba unuk menggunakan media puzzle sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Widiana, I wayan dkk. 2019. Media Pembelajaran Puzzle untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas IV pada Kompetensi Pengetahuan IPA. *Indonesian Journal Of Educational Research and Review*, Vol. 2
- Setyorin A.Eko dkk.2020.Pengembangan Media Puzzle Berbasis Audio Visual dengan Penguatan Karakter Toleransi pada Subtema “Indahnya Persatuan dan Kesatuan Negeriku” di Kelas IV SDN Kauman 1 Kota Blitar. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*. Vol. 1. Universitas Negeri Malang.
- Rumakhit, Nur. 2017. Pengembangan Media Puzzle untuk Pembelajaran Materi Mengidentifikasi Beberapa Jenis Simbiosis dan Rantai Makanan Kelas IV Sekolah Dasar Tahun 2016/2017. *Simki-Pedagogia* Vol. 01 No. 02 Hal. 1-9. Tersedia Pada:

http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/55730c32a47f7fdf96d67740f223c0b2.pdf.

Setyarini, Eka Ani, Drs. Surtikanti, S.H., M.Pd. (2015) *Penanganan Anak Tempertantrum Melalui Permainan Puzzle Di TK Dharma Wanita Plupuh 2 Sragen Tahun Pelajaran 2014/2015*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Implementasi Kebijakan Pendidikan Pelatihan Kepala Sekolah Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Sumatera Selatan

Farhat Syukri
BPSDM
SUMSEL

farhatsyukri@yahoo.co.id

Diterima 23 Februari 2022, disetujui 13 mei 2022

Abstract

Human resource development has become the government's concern in improving the quality of teachers and education staff. Teachers as teaching staff have a strategic role in realizing the foundation of the formation of quality human resources through formal education. Therefore the Ministry of Education and Culture revise the assignment of theachers as principals policy with issuance of Minister of Education and Culture number 6 of 2018 concerning the Assignment of Teachers as Principals. This regulation is implemented by the Principal Development and Empowerment Institute (LPPKS). Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province is one of the regional governments that collaborates with LPPKS. Therefore this study aims to describe the implementation of the school principal's education and training policies in BPSDMD of South Sumatra Province. This study uses a qualitative approach, through the analysis of the policy implementation method of George C Edwards III. This study identifies several factors that influence the policy implementation process. The results of the study indicate that the Minister of Education and Culture number 6 of 2018 mandates the necessity of prospective school principals to obtain certificates and the obligation of principals to have certificates to be followed up through the implementation of School Principal Strengthening Training. But not all stakeholders in this case the Provincial Government and Regency Government have budgeted funding for the Principal to attend School Principal Training Education in BPSDMD of South Sumatra Province. The organization of Education and Training in 2018 was followed by the school principal with funding from each participant.

Keywords: *policy implementation; education policy; human resource development*

Abstrak

Pembangunan sumber daya manusia telah menjadi perhatian pemerintah dalam peningkatan kualitas tenaga guru dan tenaga kependidikan. Guru sebagai tenaga pengajar mempunyai peran strategis dalam mewujudkan pondasi terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan formal. Karena itulah pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, melakukan revisi kebijakan Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Peraturan ini diimplementasikan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu pemerintah daerah yang melakukan kerjasama dengan LPPKS. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan kepala sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, melalui metode analisis implementasi kebijakan George C Edwards III. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permendikbud

nomor 06 tahun 2018 yang mengamanatkan keharusan calon kepala sekolah memperoleh sertifikat dan kewajiban kepala sekolah memiliki sertifikat telah ditindaklanjuti melalui penyelenggaraan Diklat Penguatan Kepala Sekolah. Namun belum semua pemangku kepentingan dalam hal ini Pemprov dan Pemkab mengalokasikan pembiayaan bagi Kepala Sekolah untuk mengikuti Pendidikan Pelatihan Kepala Sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan tahun 2018 ini, diikuti oleh kepala sekolah dengan dana dari masing-masing peserta.

Kata Kunci: implementasi kebijakan; kebijakan pendidikan; pengembangan SDM,

PENDAHULUAN

Sebagai sektor terdepan yang bertanggungjawab di bidang pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan di bidang pendidikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan terus dibenahi dengan melakukan penyempurnaan peraturan/regulasi sesuai dengan kebutuhan zaman.

Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama dalam meningkatkan mutu pendidikan pada tingkat dasar dan menengah. Kualitas output sdm pada pendidikan formal sangat tergantung dari kualitas guru yang menjadi tenaga pengajarnya. Peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah sangat signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan dan anak didik. Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah perlu terus meningkatkan kompetensi menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah, pada tahun 2010 Pemerintah RI melalui Kementerian Pendidikan Nasional telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 28 tahun 2010 tanggal 27 Oktober 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Permendiknas ini antara lain

mengatur tentang persyaratan kompetensi guru yang akan ditugaskan sebagai kepala sekolah. Setiap Guru yang diusulkan menjadi bakal calon kepala sekolah wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah (CKS). Diklat CKS diselenggarakan oleh lembaga penyiapan calon kepala sekolah yang terakreditasi.

Ketentuan peralihan pada Permendiknas nomor 28 tahun 2010 tersebut masih memberikan toleransi kepada kepala sekolah yang sedang menjabat. Pasal 17 berbunyi "pada saat Peraturan Menteri ini ditetapkan, guru yang telah atau sedang melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah tidak dipersyaratkan memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah sampai selesai masa tugasnya".

Permendiknas 28/2010 telah berlaku selama 8 tahun lebih. Setelah dilakukan evaluasi dengan mempertimbangkan kebutuhan dunia pendidikan dewasa ini, dan guna mewujudkan nawa cita pemerintahan Presiden Jokowi untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari sektor pendidikan, maka Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan Permendikbud nomor 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Permendikbud ini mencabut Permendiknas nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Permendikbud nomor 6 tahun 2018 ini

ditandatangani oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy pada tanggal 22 Maret 2018, serta diundangkan dan berlaku mulai tanggal 9 April 2018.

Menurut analisis dan pengamatan peneliti ada beberapa hal prinsip dari Peraturan Menteri tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, antara lain:

1. Seleksi bakal Calon kepala sekolah; Pada Permendiknas nomor 28 tahun 2010, seleksi administratif dan akademik dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota. Pada Permendikbud 6/2018, seleksi administratif dilaksanakan oleh Dinas, sedangkan seleksi substantif (akademik) dilaksanakan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS). Pasal 8 Permendikbud 6/2018 juga menegaskan kedudukan LPPKS; sebagaimana tertuang pada ayat (3) LPPKS dalam hal melaksanakan pendidikan dan pelatihan dapat bekerjasama dengan lembaga lain yang menyeenggarakan pendidikan dan pelatihan.
2. Ketentuan pada pasal peralihan; Jika pada Permendiknas 28/2010 menyatakan Kepala Sekolah yang masih menjabat tidak dipersyaratkan memiliki sertifikat Kepala Sekolah, Permendikbud nomor 6 tahun 2018 dengan tegas

mensyaratka

3. sertifikasi bagi Kepala Sekolah yang sedang menduduki jabatan. Lebih lanjut pasal 21 Permendikbud 6 tahun 2018 berbunyi: (e). Kepala Sekolah yang sedang menjabat sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang belum memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (7), wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah; (f). Kepala Sekolah yang tidak lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam huruf e diberi kesempatan untuk mengikuti kembali pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah paling banyak 2 (dua) kali; (g) . Kepala Sekolah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam huruf f, namun tetap dinyatakan tidak lulus maka diberhentikan sebagai Kepala Sekolah berdasarkan usulan Direktur Jenderal kepada kepala Dinas Pendidikan atau penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh sertifikasi bagi Kepala Sekolah yang sedang menduduki jabatan. Lebih lanjut pasal 21 Permendikbud 6 tahun 2018 berbunyi: (e). Kepala Sekolah yang sedang menjabat sebagaimana

dimaksud dalam huruf a yang belum memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (7), wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah; (f). Kepala Sekolah yang tidak lulus pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam huruf e diberi kesempatan untuk mengikuti kembali pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah paling banyak 2 (dua) kali; (g) . Kepala Sekolah yang mengikuti pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam huruf f, namun tetap dinyatakan tidak lulus maka diberhentikan sebagai Kepala Sekolah berdasarkan usulan Direktur Jenderal kepada kepala Dinas Pendidikan atau penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan kewenangannya;

Seleksi substantif terhadap calon kepala sekolah ini telah dilaksanakan oleh LPPKS. Untuk seleksi substantif di Provinsi Sumatera Selatan, LPPKS telah menjalin kerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Sementara itu Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah di provinsi Sumsel, juga dilaksanakan LPPKS bekerja sama dengan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sejak tahun 2017 lalu.

Adanya kerja sama dalam pelaksanaan seleksi substantif dan penyelenggaraan

pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah dan pendidikan dan pelatihan Penguatan Kepala Sekolah di BPSDMD, telah meningkatkan kinerja BPSDMD Sumsel. Berdasarkan informasi kepala bidang teknis fungsional BPSDMD Provinsi Sumsel, LPPKS telah melakukan MOU dengan 5 (lima) BPSDMD di Indonesia. Kelima provinsi yang telah menandatangani kerjasama dengan LPPKS adalah, Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta, Sumatera Utara, dan Sumatera Selatan. Namun dari lima provinsi tersebut, BPSDMD Sumsel yang telah mengimplementasikan MOU dengan menyelenggarakan seleksi substantif, pendidikan pelatihan Calon Kepala Sekolah, dan pendidikan pelatihan Penguatan Kepala Sekolah. Kerjasama LPPKS dengan lembaga pendidikan dan pelatihan seperti BPSDMD Sumsel ini merupakan bentuk sinergi kerjasama yang dapat dijadikan model bagi provinsi lainnya di Indonesia.

Memperhatikan data sekolah di Sumatera Selatan yang bersumber dari Data Pokok (Dapo) Dikdasmen Dikbud, jumlah sekolah SD, SMP, SMA, SMK, SLB negeri dan swasta di Sumsel sebanyak 6.944 unit sekolah. Dengan demikian dapat diasumsikan jumlah kepala sekolah sebanyak 6.944 orang.

Sementara itu pada pasal peralihan Permendikbud telah mengamanatkan pendidikan dan pelatihan penguatan

menjadi frasa baru pada peraturan menteri yang mengatur guru sebagai kepala sekolah yang dituangkan dalam ketentuan peralihan Permendikbud 6/2018. Demi untuk mencapai standar nasional pendidikan dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah, Mendikbud secara tegas dengan mewajibkan semua kepala sekolah wajib mengikuti Diklat penguatan Kepala Sekolah.

Memperhatikan data pokok Direktorat Jenderal Dikdasmen tentang Dapo sekolah, Jumlah SMTA di Sumatera Selatan tahun 2018 sebanyak 899 sekolah. Terdiri dari SMA sebanyak 597 dan SMK sebanyak 302. Dengan ketentuan setiap sekolah dipimpin oleh satu orang kepala sekolah, maka jumlah kepala sekolah menengah tingkat atas di Sumsel sebanyak 899 orang kepala sekolah. Berdasarkan data dari informan kunci, BPSDMD Sumsel menyelenggarakan diklat calon kepala sekolah pada tahun 2018 khusus SMA/SMK sebanyak 210 orang. Peserta yang telah menduduki jabatan kepala sekolah sebanyak 120 orang. Sedangkan peserta yang mengikuti diklat penguatan SMA/SMK sebanyak 150 orang. Dari dua diklat tersebut telah menghasilkan kepala sekolah yang bersertifikat sebanyak 270 orang. Dengan demikian diperkirakan masih terdapat 629 orang kepala sekolah yang belum memiliki sertifikat kepala sekolah tingkat atas.

Berdasarkan informasi dari Kepala Bidang Diklat Teknis Umum dan Fungsional

BPSDMD Sdr Iman Subarno, ketika kami wawancara di ruang kerjanya, LPPKS yang berkedudukan di Solo Jawa Tengah telah melakukan kerjasama dengan BPSDMD provinsi Sumsel sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerjasama pada tahun 2017. Kerjasama yang telah terjalin selama dua tahun ini telah menunjukkan kinerja yang baik. Kerjasama yang telah dilaksanakan antara lain melakukan seleksi bakal calon kepala sekolah, menyelenggarakan diklat TOT, Master of Trainer. Selama tahun 2018 ini penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah dan Diklat Penguatan Kepala Sekolah telah dilaksanakan sebanyak 4 (empat) angkatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi permendikbud nomor 6 tahun 2018 tentang Pelaksanaan Diklat Kepala Sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel dan mengelaborasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi program pendidikan dan pelatihan Calon Kepala Sekolah dan Diklat Penguatan kepala Sekolah di Provinsi Sumatera Selatan Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini menggunakan analisis implementasi kebijakan George C. Edwards

Penelitian ini menggunakan analisis implementasi kebijakan George C. Edwards

III. Sebagai generasi pertama studi implementasi mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan kegiatan yang kompleks dengan begitu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Dalam mengkaji implementasi kebijakan publik, George C Edward III mulai dengan mengajukan dua pertanyaan, yakni:

1. *What is the precondition for succesful policy implementation*
2. *What are the primary obstacle to succesful policy implementation.*

Edwad III berusaha menjawab dua pertanyaan tersebut dengan mengkaji empat faktor atau variabel dari kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Ke empat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Tujuan kita adalah meningkatkan pemahaman tentang implementasi kebijakan. Penyederhanaan pengertian dengan cara membreakdown (diturunkan) melalui eksplanasi implementasi kedalam komponen prinsip. Implementasi kebijakan adalah suatu proses dinamik yang mana meliputi interaksi banyak faktor. Sub kategori dari faktor-faktor mendasar ditampilkan sehingga

dapat diketahui pengaruhnya terhadap implementasi.

Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut :

a. Komunikasi (*communication*)

Implementasi kebijakan akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan- tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu

b. Sumberdaya (*Resource*)

Jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim bukan hal utama implementasi kebijakan, namun jika bertanggungjawab untuk melaksanakan program tersebut dirasakan tidak memadai, ini akan menimbulkan hambatan dalam implementasi kebijakan. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah

c. Sumberdaya (*Resource*)

Jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim bukan hal utama implementasi kebijakan, namun jika bertanggungjawab untuk melaksanakan program tersebut dirasakan tidak memadai, ini akan menimbulkan hambatan dalam implementasi kebijakan. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

d. Disposisi (*Disposition*)

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat

kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahannya, dan personel yang melaksanakan untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya, sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

e. Struktur Birokrasi (*beaurecracy structure*)

Birokrasi merupakan salah-satu unit kerja / institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya.

Pada prinsipnya implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut

adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III dalam Winarno (2005) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: "*Standard Operational Procedure*(SOP) dan fragmentasi.

Wahjusumijo (2004) mendefinisikan Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Vaitzal Rivai (2004) menjelaskan makna Kepala sekolah berasal dari dua kata kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah diartikan sebuah lembaga yang didalamnya terdapat aktivitas mengajar belajar. Sekolah pun menjadi lingkungan hidup sesudah rumah, dimana anak tinggal beberapa jam, sebagai tempat tinggal di masa perkembangan, dan sebagai lembaga pendidikan, tempat tinggal yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi kehidupan.

Menurut Mulyasa (2007: 24), pengertian kepala sekolah ialah

salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala Sekolah ialah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, manajemen sekolah, training tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru mempunyai kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut sanggup memperoleh jabatan Kepala Sekolah.

Sedangkan menurut Permendikbud nomor 06 tahun 2018; Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).

Kepala Sekolah ialah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, manajemen sekolah, training tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari

syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru mempunyai kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut sanggup memperoleh

Kepala Sekolah ialah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, manajemen sekolah, training tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru mempunyai kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut sanggup memperoleh jabatan Kepala Sekolah.

Sedangkan menurut Permendikbud nomor 06 tahun 2018; Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisa data model interaktif yang terdiri dari tiga komponen analisis data yaitu reduksi data, penyajian data

dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Sumber utama penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder (misalnya, Badan Pusat Statistik, laporan, notulen rapat, dan sebagainya), organisasi non-pemerintah, dan informasi yang tersedia di internet. Informan kunci penelitian ini berasal dari beberapa organisasi perangkat daerah terkait, Kepala BPSDMD Prov Sumsel dan Kepala Bidang, Lembaga Pengembangan dan pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), widyaiswara, Kepala sekolah yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan, dan nara sumber lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi, pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan khususnya pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumsel. Penelitian ini difokuskan untuk mengelaborasi: (a) tujuan program pendidikan dan pelatihan guru sebagai kepala sekolah; (b) sumber daya yang dapat memfasilitasi keefektifan implementasi Permendikbud nomor 6 tahun 2018 di Provinsi Sumsel; (c) kualitas hubungan interorganisasional; (d) karakteristik lembaga atau organisasi pelaksana, termasuk di dalamnya; kompetensi dan ukuran agen pelaksana, tingkat kontrol hirarki pada unit pelaksana terbawah pada saat implementasi, dukungan politik dari eksekutif dan legislatif, dan keterkaitan formal dan informal

dengan lembaga pembuat kebijakan, dan lain sebagainya; (e) lingkungan politik, sosial dan ekonomi; dan (f) disposisi atau tanggapan, sikap para pelaksana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel diawali dengan pendekatan pro aktif yang dilakukan oleh BPSDMD Sumsel. Dengan status Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang disandanginya menjadikan , BPSDMD mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan guna melakukan kerjasama dalam penyelenggaraan diklat. Adanya keluwesan dalam operasionalnya, membuat manajemen BLUD BPSDMD Provinsi Sumsel berperan aktif melakukan kerjasama penyelenggaraan Diklat dengan berbagai lembaga/instansi vertikal maupun instansi di lingkungan Pemprov, Pemkab, Pemkot dan lembaga pendidikan swasta yang ada di Sumatera Selatan.

Manifestasi dari kerjasama tersebut telah direalisasikan dalam Perjanjian kerja sama antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera

Selatan dengan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS). Perjanjian tersebut tertuan dalam PKS nomor 890.3/1540/BPSDMD/IV/2017 tanggal 16 Juni 2017.

Pada Perjanjian Kerja Sama

tersebut, LPPKS sebagai lembaga yang diberikan otoritas oleh Mendikbud dalam pengembangan Kepala Sekolah menunjuk BPSDMD Sumatera Selatan untuk memfasilitasi penyelenggaraan seleksi substantif, Diklat Calon Kepala Sekolah, dan Diklat Penguatan kepala Sekolah di Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan data penyelenggaraan Diklat Kepala Sekolah yang telah dilaksanakan sejak tahun 2018, kinerja BPSDMD Sumsel dalam pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian yang telah dilakukan akan disajikan berdasarkan hasil yang peneliti temukan di lapangan saat penelitian berlangsung serta diadakannya pembahasan mengenai hasil penelitian tersebut yaitu mengenai Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai langkah dalam penyajian data, maka peneliti pada tahap ini akan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan pada saat penelitian berlangsung, selanjutnya hasil temuan di lapangan akan disesuaikan dengan rumusan masalah dan fokus penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan pada Implementasi Kebijakan Pendidikan dan pelatihan Kepala Sekolah di Provinsi Sumatera Selatan yang dideskripsikan.

Seperti yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka implementasi kebijakan dalam penelitian ini menggunakan Model Implementasi Edward III yang mengukur implementasi kebijakan dengan 4 faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan stuktur birokrasi

1. Komunikasi

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan sebuah kebijakan menurut George C. Edward dalam Nugroho adalah komunikasi. Komunikasi dalam konteks penelitian ini digunakan agar pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan kepala sekolah di BPSDMD Sumsel terselenggara dengan lancar. Komunikasi ini dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kebijakan ini perlu disampaikan kepada stake holder, yaitu Dinas Pendidikan Nasional Sumsel dan Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota se- Sumsel, guna mengkomunikasikan kebijakan khususnya program pendidikan dan pelatihan kepala sekolah. Program ini merupakan kerja sama kerjasama dengan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dengan BPSDMD Sumsel. Komunikasi kepada stake holder termasuk ke guru dan kepala sekolah dilakukan agar para stake holder dapat mengetahui pelaksanaan diklat kepala sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel.

Dinamika komunikasi dalam implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan kepala sekolah

ditentukan dari beberapa unsur yang terdapat dalam komunikasi, seperti penyampai pesan, isi pesan, media yang digunakan, serta sasaran penerima pesan, serta perubahan sebagai akibat komunikasi. Mengenai bagaimana dimensi komunikasi yang terjadi di BPSDMD Provinsi Sumsel dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. Transmisi

Transmisi merupakan faktor utama dalam hal komunikasi pelaksana kebijakan. Menurut Agustino (2006), penyaluran komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (*miscommunication*), sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan. Transmisi pada implementasi kebijakan Diklat Kepala Sekolah dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Sumsel yang berkerjasama dengan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS), kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Kegiatan tersebut berupa pelaksanaan kebijakan diklat kepala sekolah dalam upaya agar kepala sekolah dapat mengetahui kegiatan tersebut. khususnya kepada kepala

sekolah yang belum memiliki sertifikat agar segera untuk mengikuti diklat Penguatan Kepala Sekolah.

Transmisi dalam implementasi kebijakan Diklat kepala sekolah di Provinsi Sumsel berupa pemberitahuan dan informasi dari BPSDMD Sumsel ke Dinas pendidikan atau disampaikan langsung ke sekolah terkait. Komunikasi dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah dilakukan pada saat rapat, pelatihan, workshop, diskusi, bimbingan teknis dan diaolog yang difasilitasi oleh Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Hal ini disampaikan oleh Bapak Iman Subarno Kepala bidang Teknis Fungsional BPSDMD Sumsel yang menyatakan bahwa bentuk komunikasi yang berkaitan dengan kebijakan diklat kepala sekolah di Sumatera Selatan adalah dengan cara mengikutsertakan para widyaiswara dan instansi terkait dalam rapat, pelatihan, workshop, diskusi, yang dilakukan oleh BPSDMD Sumsel.

b. Kejelasan

Menurut Edward III dalam Agustino komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas

dan tidak membingungkan atau tidak ambigu. Pada pelaksanaan kebijakan Diklat kepala sekolah, agar penyampaian informasi dapat diterima dengan jelas dan dapat dimengerti maka dalam tata cara teknis menerangkan terdapat dua metode penyampaian informasi yaitu secara langsung dan tidak langsung yaitu media cetak atau elektroik. Diklat kepala sekolah yang menjadi wewenang LPPKS sesuai Permendikbud nomor 6 tahun 2018. Adanya kerjasama dengan diberikannya lisensi kepada BPSDMD Sumsel, dijelaskan dengan tepat dan konkrit. Dengan demikian para calon kepala sekolah maupun kepala sekolah yang wajib mengikuti diklat penguatan dan memiliki sertifikat, dapat mengikuti diklat kepala sekolah tanpa ada keraguan atau ketidakpastian. Pada pelaksanaan Diklat kepala sekolah agar penyampaian informasi pelaksanaan tersebut dapat diterima dengan jelas dan dapat dimengerti maka penyampaian informasi ini dilakukan secara langsung. Penyampaian secara langsung ini dinilai cara yang sudah benar dengan melaksanakan rapat, kunjungan kerja audiensi ke dinas kabupaten/kota atau

melakukan audiensi dengan bupati/walikota dengan melakukan presentase tentang kebijakan tersebut.

c. Konsisten

Menurut Edward III dalam Agustino, perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Oleh karena itu konsistensi juga harus mendapat perhatian dalam sebuah komunikasi. Konsistensi dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel berdasarkan juklak yang telah ditetapkan oleh Lembaga pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah. Kebijakan tersebut berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan dan petunjuk teknis dari Direktorat Jenderal Guru dan tenaga kependidikan.

melakukan audiensi dengan bupati/walikota dengan melakukan presentase tentang kebijakan tersebut.

d. Konsisten

Menurut Edward III dalam Agustino, perintah yang diberikan dalam

pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Oleh karena itu konsistensi juga harus mendapat perhatian dalam sebuah komunikasi. Konsistensi dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel berdasarkan juklak yang telah ditetapkan oleh Lembaga pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah. Kebijakan tersebut berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan dan petunjuk teknis dari Direktorat Jenderal Guru dan tenaga kependidikan.

Konsistensi yang dimaksud dalam hal ini adalah petunjuk teknis dan materi diklat yang telah ditetapkan LPPKS dilaksanakan secara utuh dan komprehensif. Hal ini diungkapkan oleh plt Kepala Badan Pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera Selatan Bapak Sahrawi Hanan, M.M. Koneskuensi konsistensi yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumsel adalah sangat tepat. Hal ini dikarenakan sebagai pemegang lisensi

penyelenggaraan diklat kepala sekolah, BPSDMD harus menerapkan secara utuh juklak yang telah disusun oleh LPPKS. Apabila pelaksanaannya tidak konsisten dan setengah-setengah maka hasilnya tidak akan maksimal. Karena itu mesti dilaksanakan secara menyeluruh dan terus-menerus tanpa terputus. Namun dengan adanya keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 6 tahun 2018, yang merivisi Permendiknas nomor 28 tahun 2010, telah memberikan arahan yang tepat dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah, khususnya kewajiban mengikuti diklat penguatan kepala sekolah bagi kepala sekolah yang belum memiliki sertifikat kepalasekolah. melakukan audiensi dengan bupati/walikota dengan melakukan presentase tentang kebijakan

melakukan audiensi dengan bupati/walikota dengan melakukan presentase tentang kebijakan tersebut.

e. Konsisten

Menurut Edward III dalam Agustino, perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah

yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Oleh karena itu konsistensi juga harus mendapat perhatian dalam sebuah komunikasi. Konsistensi dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel berdasarkan juklak yang telah ditetapkan oleh Lembaga pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah. Kebijakan tersebut berdasarkan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan dan petunjuk teknis dari Direktur Jenderal Guru dan tenaga kependidikan.

Konsistensi yang dimaksud dalam hal ini adalah petunjuk teknis dan materi diklat yang telah ditetapkan LPPKS dilaksanakan secara utuh dan komprehensif. Hal ini diungkapkan oleh plt Kepala Badan Pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera Selatan Bapak Sahrawi Hanan, M.M. Konseskuensi konsistensi yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumsel adalah sangat tepat. Hal ini dikarenakan sebagai pemegang lisensi penyelenggaraan diklat kepala sekolah, BPSDMD harus menerapkan secara utuh juklak yang telah disusun oleh LPPKS.

Apabila pelaksanaannya tidak konsisten dan setengah-setengah maka hasilnya tidak akan maksimal. Karena itu mesti dilaksanakan secara menyeluruh dan terus-menerus tanpa terputus. Namun dengan adanya keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 6 tahun 2018, yang merivisi Permendiknas nomor 28 tahun 2010, telah memberikan arahan yang tepat dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah, khususnya kewajiban mengikuti diklat penguatan kepala sekolah bagi kepala sekolah yang belum memiliki sertifikat kepala sekolah.

2. Sumber Daya

Sumber daya atau resource adalah faktor penting guna terselenggaranya kebijakan dengan baik, karena itu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang cukup serta ditingkatkan *skill* (ketrampilan) yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan Diklat Kepala Sekolah itu sendiri. Menurut George C. Edward III dalam Nugroho, Sumber daya dalam hal ini dibedakan menjadi dua yaitu berupa sumber daya manusia (staff) dan non manusia (fasilitas atau sarana prasarana).

a. Sumber Daya Manusia (Staff)

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas

sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang handal implementasi kebijakan akan berjalan lambat. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumatera Selatan membutuhkan sumber daya yang mumpuni dan mampu dalam menguasai bidang tugasnya dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Sumber daya manusia (*staff*) yang dimaksud dalam pelaksanaan kebijakan diklat kepala sekolah adalah widyaiswara dan petugas administrasi / staff pada bidang teknis dan fungsional. Selain itu juga sumber daya manusia ini termasuk semua staff BPSDMD yang menjadi tenaga inti maupun tenaga supporting dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel.

Adapun struktur staf fungsional bidang teknis yang bertanggung jawab menjalankan fungsi diklat

kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional, yang terdiri dari:

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
 - Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.
- termasuk semua staff BPSDMD yang menjadi tenaga inti maupun tenaga supporting dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel.

Adapun struktur staf fungsional bidang teknis yang bertanggung jawab menjalankan fungsi diklat kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional, yang terdiri dari:

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

termasuk semua staff BPSDMD yang menjadi tenaga inti maupun tenaga supporting dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel.

Adapun struktur staf fungsional bidang teknis yang bertanggung jawab menjalankan fungsi diklat kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional, yang terdiri dari:

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Jumlah pegawai staf umum, fungsional dan pejabat struktural sebanyak 10 orang. Terkait sumber daya manusia (*staff*) yang dimiliki bidang teknis fungsional, Bapak Imam Subarno selaku Kepala bidang teknis umum dan fungsional merasakan keterbatasan staf yang dimiliki. Kemampuan staf yang belum menguasai teknologi informasi, dirasakan cukup mempengaruhi keluwesan dan kecepatan dalam pelayanan kebijakan ini.

b. Sumber Daya non Manusia

Selain kemampuan IT yang terbatas, bidang teknis umum dan fungsional ini merasakan kurangnya dukungan peralatan administrasi maupun dukungan IT seperti personel komputer, note book, maupun fasilitas internet berupa wi fi / hot spot belum tersedia. Prasarana gedung untuk ruang belajar seminar, dan ruang diskusi sudah memadai. namun untuk prasarana asrama peserta

diklat masih perlu ditingkatkan. Fasilitas kamar dan kesediaan air bagi peserta masih sering menjadi hambatan. Selain itu kebersihan dan kerapian fasilitas gedung dan sarana lingkungan masih perlu dibenahi. Keterbatasan sumber daya ini juga diakui oleh Pak Sahrudin kepala sub bag perencanaan. Untuk anggaran tahun 2019 sudah diusulkan untuk perbaikan sarana dan prasarana. Namun anggaran APBD belum memungkinkan untuk membiayai penyempurnaan seluruh sarana prasarana tersebut. Hal yang dimungkinkan adalah menggunakan dana BLUD. Hal ini dikareakan BPSDMD Provinsi Sumsel telah ditetapkan sebagai Badan layanan umum daerah (BLUD).

3. Disposisi

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor yang penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan atau kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias. Menurut Edward III dalam Winarno kecenderungan dari para pelaksana kebijakan

merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, hal ini berarti adanya dukungan dan kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal. Demikian pula sebaliknya, bila tingkah laku atau perspektif-persepektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan semakin sulit.

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting yang harus dimiliki oleh pelaksana kebijakan misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam program yang telah digariskan, sedangkan komitmen yang tinggi dari pelaksana kebijakan akan membuat mereka selalu antusias dalam melaksanakan tugas,

termasuk semua staff BPSDMD yang menjadi tenaga inti maupun tenaga supporting dalam pelaksanaan diklat kepala sekolah di provinsi Sumsel.

Adapun struktur staf fungsional bidang teknis yang bertanggung jawab menjalankan fungsi diklat kepala sekolah adalah

sebagai berikut:

Bidang Pengembangan
Teknis Umum dan
Fungsional, yang terdiri dari:

- Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum.
- Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan.

Jumlah pegawai staf umum, fungsional dan pejabat struktural sebanyak 10 orang. Terkait sumber daya manusia (*staff*) yang dimiliki bidak teknis fungsional, Bapak Imam Subarno selaku Kepala bidang teknis umum dan fungsional merasakan keterbatasan staf yang dimiliki. Kemampuan staf yang belum menguasai teknologi informasi, dirasakan cukup mempengaruhi keluwesan dan kecepatan dalam pelayanan kebijakan ini.

a. Sumber Daya non Manusia

Selain kemampuan IT yang terbatas, bidang teknis umum dan fungsional ini merasakan kurangnya dukungan peralatan administrasi maupun dukungan IT seperti personel komputer, note book, maupun fasilitas internet berupa wi fi / hot spot belum tersedia. Prasarana gedung untuk ruang belajar seminar, dan ruang diskusi sudah memadai. namun untuk

prasarana asrama peserta diklat masih perlu ditingkatkan. Fasilitas kamar dan kesediaan air bagi peserta masih sering menjadi hambatan. Selain itu kebersihan dan kerapihan fasilitas gedung dan sarana lingkungan masih perlu dibenahi. Keterbatasan sumber daya ini juga diakui oleh Pak Sahrudin kepala sub bag perencanaan. Untuk anggaran tahun 2019 sudah diusulkan untuk perbaikan sarana dan prasarana. Namun anggaran APBD belum memungkinkan untuk membiayai penyempurnaan seluruh sarana prasarana tersebut. Hal yang dimungkinkan adalah menggunakan dana BLUD. Hal ini dikareakan BPSDMD Provinsi Sumsel telah ditetapkan sebagai Badan layanan umum daerah (BLUD)

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *Standart Operational Procedure* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan

sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel. Menurut Edward III dalam Nugroho, menjelaskan bahwa struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik.

Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga negara dan pemerintah. Pada implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumatera Selatan, peneliti membagi penjelasan hasil mengenai struktur birokrasi menjadi 2 (dua). Kedua hal tersebut adalah standar operating procedure (SOP) dan Fragmentasi.

a. Standar Operating Procedure (SOP)

Struktur birokrasi yang dimiliki dalam mengimplementasikan kebijakan diklat kepala sekolah menggunakan SOP maupun petunjuk teknis yang telah disusun oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Lembaga

Pengembangan

Pemberdayaan Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan BPSDMD sebagai pihak yang menerima lisensi sebagai penyelenggara sebagai tindak lanjut dari nota kesepakatan kedua lembaga. Namun demikian Bidang Teknis Umum dan Fungsional dalam wewenang, fungsi, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik. Dari penelitian yang didapatkan, sikap pelaksanaan dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel sangat baik. Hal ini disampaikan oleh Bapak Sahrawi Hanan selaku Plt Ka. BPSDMD Sumsel. Sebagai satu satunya

BPSDMD yang telah ditunjuk LPPKS sebagai penyelenggara dan telah menyelegrakan diklat kepala sekolah di Indonesia. Tentu ini suatu kepercayaan yang patut dihargai. Adanya kepercayaan penuh dari LPPKS menjadikan semangat para implementor untuk melaksanakan diklat kepala sekolah dengan penuh tanggung jawab dan berupaya menjalankan semua aturan

ketentuan dengan konsisten sesuai petunjuk teknis dari LPPKS.

Selanjutnya Kepala Bidang Teknis Umum menyampaikan bahwa dari 5 (lima) provinsi yang melakukan kerjasama dengan LPPKS, namun baru Sumatera Selatan yang telah menyelenggarakan diklat kepala sekolah. Tahun 2018 ini saja sudah diselenggarakan diklat calon kepala sekolah sebanyak tiga angkatan, dan diklat penguatan kepala sekolah sebanyak empat angkatan. Terlaksananya diklat tersebut, menunjukkan adanya dukungan sikap dan disposisi dari para implementor untuk mewujudkan kebijakan diklat kepala sekolah di BPSDMD provinsi Sumsel.

5. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *Standart Operational Procedure* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas

organisasi menjadi tidak fleksibel. Menurut Edward III dalam Nugroho, menjelaskan bahwa struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik.

Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga negara dan pemerintah. Pada implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di provinsi Sumatera Selatan, peneliti membagi penjelasan hasil mengenai struktur birokrasi menjadi 2 (dua). Kedua hal tersebut adalah standar operating procedure (SOP) dan Fragmentasi.

a. Standar Operating Procedure (SOP)

Struktur birokrasi yang dimiliki dalam mengimplementasikan kebijakan diklat kepala sekolah menggunakan SOP maupun petunjuk teknis yang telah disusun oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Lembaga Pengembangan Pemberdayaan Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan BPSDMD sebagai pihak yang menerima lisensi sebagai penyelenggara sebagai

tindak lanjut dari nota kesepakatan kedua lembaga. Namun demikian Bidang Teknis Umum dan Fungsional dalam

penyelenggaraan diklat di BPSDMD Sumsel juga menggunakan petunjuk teknis penyelenggaraan diklat yang telah ditetapkan oleh Kepala BPSDMD Sumsel.

Sementara itu untuk kemudahan proses koordinasi dan kerja sama, surat menyurat, nota dinas dikeluarkan oleh Sekda untuk ke Bupati/walikota maupun ke Kementerian /lembaga diluar provinsi khususnya. Untuk koordinasi dengan instansi terkait seperti Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), dinas Pendidikan di Kabupaten dan Kota, unit sekolah SMA, SMP, dan SD dan instansi terkait lainnya dilakukan langsung oleh Kepala BPSDMD Provinsi Sumsel. Nota Dinas tata naskah juga disusun untuk mempermudah pelaksanaan dan koordinasi dengan LPPKS dalam mempercepat arus administrasi dan teknis pelaksanaan diklat kepala sekolah. adanya Surat menyurat ini setidaknya untuk mempermudah dan mempercepat pelaksanaan teknis dan adminisrasi. Dengan demikian permasalahan keterbatasan staf dapat diatasi dengan

mekanisme SOP yang dilaksanakan dengan baik dan konsisten.

b. Fragmentasi

Fragmentasi menurut Edward III dalam Winarno adalah pembagian tanggung jawab sebuah bidang kebijakan diantara unit-unit organisasi. Tanggung jawab bagi suatu bidang kebijakan sering tersebar diantara beberapa organisasi, tanggung jawab ini berupa tanggung jawab memberikan penyuluhan, pelatihan dan pelayanan. Konsenkuensi paling buruk dalam fragmentasi birokrasi adalah usaha untuk menghambat koordinasi para birokrat karena alasan-alasan prioritas dari badan-badan yang berbeda mendorong birokrat untuk menghindari koordinasi dengan badan-badan lain.

Dalam implementasi kebijakan diklat kepala sekolah di BPSDMD Sumsel, dapat dilihat dari pembagian tugas dalam menyebarkan informasi penyelenggaraan diklat kepala sekolah di BPSDMD Sumsel. Untuk percepatan informasi ke instansi terkait, BPSDMD Sumsel menerapkan fragmentasi yang jelas. Bidang Teknis Umum dan Fungsional menjadi leader dalam penyelenggaraan dan koordinasi dengan LPPKS maupun dengan instansi terkait di

Sumatera Selatan. Bidang lainnya seperti Kompetensi inti dan Sekretariat Badan memfasilitasi kelancaran implementasi kebijakan. Widyaiswara sebagai ujung tombak suksesnya penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar juga difasilitasi untuk mengikuti master of Training, maupun diklat penguatan kepala sekolah. Dalam fragmentase ini, widyaiswara juga diberi peran untuk mendiseminasikan informasi kepada semua pihak. setiap ada kegiatan bimtek, diklat manajerial, teknis, widya iswara menyampaikan informasi tentang diklat kepala sekolah. Kepala Bidang Teknis Umum Sdr. Imam Subarno, juga melakukan komunikasi secara langsung tentang *up date* informasi ini ke pihak terkait. komunikasi dengan stake holder ini juga dilakukan oleh Bapak Imam Subarno dengan membentuk whatsapp group yang menginformasikan tentang update kegiatan diklat kepala sekolah yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Sumsel.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan kerjasama antara Lembaga

Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan telah dapat mengimplementasikan kebijakan pendidikan dan pelatihan kepala sekolah di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. BPSDMD Provinsi Sumsel sebagai pembantu Gubernur telah menjalankan fungsinya di bidang Pendidikan dan Pelatihan pegawai guna mewujudkan nawa cita Presiden RI.

1. Penelitian ini menemukan bahwa Permendikbud nomor 06 tahun 2018 tentang keharusan calon kepala sekolah memperoleh sertifikat dan kewajiban kepala sekolah memiliki sertifikat telah ditindaklanjuti. Namun belum semua pemangku kepentingan dalam hal ini Pemprov dan Pemkab belum menganggarkan pembiayaan bagi Kepala Sekolah untuk mengikuti Pendidikan Pelatihan Kepala Sekolah di BPSDMD Provinsi Sumsel. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan tahun 2018 ini, diikuti oleh kepala sekolah dengan dana dari masing-masing peserta. Pemprov/Pemkab/Pemkot belum mengalokasikan biaya diklat penguatan bagi kepala sekolah yang belum memiliki sertifikat.
2. Kepala sekolah yang telah memiliki sertifikat kepala sekolah baru mencapai 20 % dari jumlah kepala sekolah

- yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Sementara itu Diklat Calon Kepala Sekolah sebagian besar diikuti oleh Calon Kepala Sekolah SMTA di Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan calon kepala sekolah SMP dan SD, yang dibawah pembinaan Bupati/Walikota belum seluruhnya melakukan kerjasama dengan BPSDMD Provinsi Sumsel dalam seleksi substantif, dan Diklat Calon Kepala Sekolah.
3. Dari empat faktor implementasi kebijakan yang dikemukakan Edward III, dalam penerapan kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah, dua faktor yang mendukung implementasi kebijakan ini adalah disposisi dan strukutr birokrasii. Sedangkan faktor komunikasi dan sumber daya belum optimal dalam memberikan dukungan implementasi kebijakan tersebut.
 4. Faktor komunikasi menjadi masalah yang perlu ditingkatkan. Komunikasi internal dalam penyelenggaraan diklat oleh BPSDMD Sumsel telah terlaksana secara konsisten baik oleh staf BPSDM Sumsel. Namun transmisi dalam komunikasi kebijakan dari pihak yang mengeluarkan otoritas Permendikbud nomor 6 tahun 2018 kepada pimpinan daerah atau pengambil keputusan penganggaran di daerah Bupati/Walikota atau kepala dinas pendidikan/Badan Kepegawaian Daerah belum terjalin dengan baik.

Sementara itu sumber daya manusia widyaiswara masih perlu ditingkatkan kualitasnya dengan melakukan pendadaran kemampuan teknis manajerial bukan sertifikat semata.

Saran

1. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2018 pasal peralihan menegaskan bahwa setiap kepala sekolah wajib memiliki sertifikat kepala sekolah. Diperkirakan kepala sekolah yang memiliki sertifikat baru mencapai 20 % dari data kepala sekolah yang ada di Sumatera Selatan. Oleh karena itu frekuensi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah di tahun 2019 kiranya dapat ditingkatkan dengan pembiayaan dari pemerintah.
2. Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, dan penyiapan fasilitas sumber daya non staff, BPSDMD agar lebih memperhatikan peningkatan kualitas akomodasi, ruang belajar, kamar asrama, hotspot internet, dan kebutuhan lainnya peserta diklat kepala sekolah. Mengingat kemungkinan eskalasi jumlah peserta yang akan meningkat di 2019, untuk meengakomodir kegiatan diklat Kepala Sekolah ini, BPSDMD dapat menggunakan hotel atau asrama milik pemprov atau swasta di Palembang dan sekitarnya.
3. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala

sekolah, Mendikbud mengeluarkan regulasi mewajibkan kepala sekolah untuk mendapatkan sertifikat. Namun praktiknya saat ini kepala sekolah yang mengikuti diklat mengeluarkan biaya sendiri. Direkomendasikan kepada mendikbud agar melakukan strategi komunikasi yang lebih efektif kepada pemangku jabatan di daerah, melalui sosialisasi, FGD ke Provinsi, Kabupaten, Kota mendorong penda

pendidikan bagi kegiatan diklat kepala sekolah melalui APBD. Dengan demikian semua kepala sekolah dapat kesempatan untuk mengikuti diklat Penguatan Kepala Sekolah.

HP, Ismani. 2001. *Etika Birokrasi*. Malang: FIA Universitas Brawijaya.

Islamy, M. Irfan. 2001. *Agenda Kebijakan Administrasi Negara*. Malang: FIA Unibraw.

Iskandar, M. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada. Ismail, M. 2013. *Analisis Kebijakan Publik*. Surabaya : Universitas Hang Tuah. Leo, Agustino. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahab, Solichin. 1997. *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Abdul Wahab, Solihin. 2004. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Edwards III, G. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington, D. C., USA: Congressional Quarterly. Guntur, Setiawan. 2004. *Impelemtasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.