

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak Indonesia mendapatkan krisis, berawal pada reformasi administrasi publik terjadi pada masa pemerintahan lengsernya Presiden Soeharto, yang terjadi pada tahun 1998 yang lalu. Sehingga krisis tersebut belum juga selesai setelah pemerintahan orde baru lengser.

Reformasi administrasi publik menurut Tjokroamidjojo (2001,h.53) diantaranya adalah dengan melakukan penataan/restrukturisasi kelembagaan dan penataan/reposisi aparatur administrasi publik untuk pelaksanaan otonomi daerah ke arah good governance. Maka pemerintahan Indonesia dalam reformasi menurut Rewansyah (2010, h.7) harus dilakukan secara komprehensif, untuk mencakup tiga lembaga pemegang kekuasaan yakni: legislatif, yudikatif dan eksekutif. Ketika membahas kekuasaan eksekutif maka inti kinerja lembaga ini tergantung pada kehandalan mesin birokrasi pemerintahan.

Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat. Dan agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan struktural, fungsional maupun staf/pegawai non-jabatan. Kompetensi

dapat diartikan sebagai kemampuan individual untuk menunjukkan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang diperlukan.

Fokus utama kompetensi adalah kapasitas atau perilaku yang dibawa oleh seorang pegawai/staf ke dalam jabatannya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. Dalam hubungan ini perlu ada penetapan standar kompetensi yang dimaksudkan agar sumber daya aparatur (SDA) memiliki acuan yang jelas dalam lima (5) tipe karakteristik kompetensi, yaitu : motif (motive), sifat (traits), konsep pribadi (self-concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) (Spencer and Spencer, 2008). Aparatur yang bersangkutan harus selalu mengacu kepada standar yang telah ditetapkan ini.

Hal ini penting agar modal pengetahuan, keahlian dan perilaku yang dimiliki oleh sumber daya manusia aparatur serta pengembangannya dapat memiliki kontribusi yang signifikan untuk mencapai aims, objective, indicator, dan targets organisasi. Penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mempertegas dan memperjelas kualifikasi dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi. Kompetensi memiliki multi fungsi yang berguna sebagai acuan dalam rangka : seleksi (selection/recruitment), kompensasi (compensation), observasi/pelatihan (observation/coaching), penilaian kinerja (performance appraisal), penilaian kebutuhan pendidikan dan organisasi (organizational alignment), perencanaan karier (career planning), perencanaan suksesi (succession planning), dan promosi/penempatan (promotion/placement).

Tujuan terakhir Pendidikan dan pelatihan PNS seperti yang dinyatakan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 tersebut adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Upaya-upaya peningkatan tersebut diimplementasikan lebih lanjut melalui penyelenggaraan serangkaian diklat struktural dan fungsional. Diklat struktural tersebut merupakan diklat yang dipersiapkan untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural tertentu, sedangkan diklat fungsional adalah diklat yang dipersiapkan untuk pegawai yang akan menduduki jabatan fungsional tertentu. Khusus untuk diklat struktural, kompetensi tersebut dinyatakan dalam penekanan-penekanan masing-masing diklat struktural tersebut : Diklat Pim Tingkat III (Diklat Kepemimpinan), menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan kegiatan dan program; Diklat Pim Tingkat II, menekankan pada kepemimpinan dan bimbingan serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan pembinaan strategi penataan program; dan Diklat PIM Tingkat I, menekankan pada kepemimpinan dan pembinaan serta kedalaman pola pikir dan

wawasan secara terpadu baik dalam lingkup nasional, regional maupun internasional guna kelangsungan dan peningkatan kehidupan bangsa.

Pengembangan sumber daya aparatur (SDA) yang didasarkan pada standar kompetensi memerlukan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur. Arah, pendekatan dan materi diklat pegawai negeri sipil dalam mengatasi kesenjangan kompetensinya (competency gap). Oleh karena itu, strategi penyelenggaraan diklat PNS diarahkan pada diklat yang didasarkan pada kompetensi (competence-based training).

Dengan demikian maka untuk reformasi administrasi dalam pengelolaan keuangan di kabupaten TTU khususnya Bawaslu diketahui bahwa sebagian besar pegawai belum diikutsertakan dalam bentuk pelatihan tentang pengelolaan keuangan yang berbasis kinerja, sebagai akibatnya, perencanaan anggaran terkesan hanya formalitas saja, sehingga aparatur dituntut untuk memaksimalkan pagu dana yang telah dialokasikan tanpa suatu perencanaan yang baik. Lebih menarik lagi bahwa dengan sistem pengelolaan keuangan yang tidak maksimal sehingga alokasi anggaran untuk Bawaslu Kabupaten tidak mengalami peningkatan. Fenomena lainnya, kapasitas sumber daya manusia (SDM) terutama SDM aparatur terkait dengan pengelolaan keuangan masih rendah karena belum diikutsertakan sehingga proses regenerasinya terkesan lamban dan proses pemanfaatannya pun tidak optimal, karena Bawaslu Kabupaten/Kota masih bersifat Ad Hoc, jadi semua proses keuangan masih terpusat pada Bawaslu

Propinsi selaku Satker. Dengan demikian Bawaslu Propinsi terlambat menyalurkan dana kepada Bawaslu Kabupaten/Kota sehingga dengan sendirinya menghambat kegiatan-kegiatan yang ada di kabupaten/kota. Lebih khusus lagi SDM pada bagian sekretariat Panwascam dalam hal ini kepala sekretariat dan bendahara kecamatan yang dipercayakan tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga berdampak pada proses penyelesaian laporan pertanggungjawaban keuangan kepada Bawaslu kabupaen/Kota.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘Implementasi Kebijakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pegawai Pemilihan Umum kabupaten TTU.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah Implementasi Kebijakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja di Bawaslu Kabupaten Timor Tengah Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja di Bawaslu Kabupaten Timor Tengah Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi wahana pengembangan teori dan konsep administrasi publik terutama pada dimensi kebijakan publik penekanan pada aspek implementasi kebijakan public

1.1.2 Manfaat Praktis

1. Bagi BAWASLU Kabupaten Timor Tengah Utara, penelitian ini dirapkan menjadi input akan pentingnya pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia sebagai sarana utama dalam meningkatkan profesionalitas yang menghasilkan produktifitas kerja organisasai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan referensi bagi penelitian lain yang akan mendalami penelitian dengan objek yang sama.