



MODEL DIKLAT UNTUK PENINGKATAN KINERJA BIROKRASI PENDIDIKAN

Rasma Afifah¹, Siti Mas'amah², Achmat Sudrajat³, Iim Wasliman⁴
dan Yosol Iriantara⁵

MTsN 4 Tabalong¹ dan ², Baznas RI³, Universitas Islam Nusantara⁴ dan ⁵
rasma26@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi digital 4.0 di era globalisasi dan modernisasi seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Praktek pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mengembangkan PNS sesuai dengan kompetensinya dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, meningkatkan kinerja PNS dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap PNS. Guru dituntut memiliki sejumlah kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk menciptakan kinerja guru yang baik. Peningkatan kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui Diklat dan pengembangan-pengembangan profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Kelompok Kerja Guru melalui hal tersebut guru diharapkan memperoleh penyegaran-penyegaran, peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Adapun birokrasi dapat dipahami sebagai prosedur kerja, sistem keorganisasian, dan kekuasaan untuk mengambil keputusan. Peran birokrasi dan partisipasi masyarakat sebagai kontrol pendidikan nasional merupakan fungsi birokrasi itu sendiri, mengontrol tugas pokok dan fungsi birokrasi pendidikan hingga pelaksanaan proses pendidikan di daerah supaya berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kinerja, Birokrasi

ABSTRACT

The development of digital science and technology 4.0 in the current era of globalization and modernization, human resource management has a role in creating a quality and competent workforce. Education and training practices are expected to be able to develop civil servants according to their competence to be able to use their expertise in accordance with technological changes, improve civil servant performance and for career development, so that training is expected to be able to increase the personal growth of each civil servant. Teachers are required to have a number of competencies and sufficient experience to create good teacher performance. This capacity improvement can be obtained through training and teacher professional development such as Subject Teacher Consultations and Teacher Working Groups. Through this, teachers are expected to receive refreshments, increase work efficiency and effectiveness. The bureaucracy can be understood as work procedures, organizational systems, and power to make decisions. The role of the bureaucracy and community participation as the control of national education is a function of the bureaucracy itself, controlling the main tasks and functions of the education bureaucracy so that the implementation of the education process in the regions runs smoothly.

Keywords: Education, Training, Performance, Bureaucracy



PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi digital 4.0 di era globalisasi dan moderenisasi mengalami perkembangan yang cukup pesat. Mengharuskan setiap pengelola perusahaan/instansi bersifat proaktif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi hal ini pun membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Di era global seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Untuk meningkatkan kualitas dan mutu sumber daya manusia (SDM) bisa dilakukan dengan cara peningkatan mutu pendidikan, pendidikan sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap individu.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan harapan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan atau secara bertahap sesuai dengan jenjang keahlian dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting dalam kerangka pengembangan SDM di setiap organisasi. Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya (Darttha, 2010). Sehingga, tepat kiranya jika muncul klaim bahwa, Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Aparatur Sipil Negara (ASN), tak terkecuali pendidik sebagai penentu di garda terdepan ketercapaian tujuan pendidikan, menjadi sangat strategis posisinya. Pengembangan

kapasitas sumber daya manusia penyelenggara diklat, baik pada domain materi, metode, dan kapasitas widyaiswara sebagai upaya peningkatan kualitas dan kapasitas.

(Rais, 2019) mengemukakan pendidikan dan latihan (diklat) Aparatur Sipil Negara (ASN), tak terkecuali pendidik sebagai penentu di garda terdepan ketercapaian tujuan pendidikan, menjadi sangat strategis posisinya. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara diklat, baik pada domain materi, metode, dan kapasitas widyaiswara sebagai upaya peningkatan kualitas dan kapasitas. Termasuk, pemenuhan kebutuhan riil di lingkungan Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan, khususnya pada kementerian tersebut.

Berkenaan dengan peran strategis balai diklat keagamaan, terdapat beberapa regulasi yang secara spesifik mengafirmasi, diantaranya Pasal 1 Ayat (11) Peraturan Menteri Agama Nomor 4 tahun 2013 bahwa, Balai Diklat Keagamaan adalah unit pelaksana Teknis di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama, Pasal 2 bahwa tujuan dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan oleh Balai Diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis PNS dan Pegawai non-PNS yang meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku agar sesuai dengan standar kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh satuan organisasi dan/atau jabatannya.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan



oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja PNS yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Untuk memperbaiki kinerja PNS tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja jugabermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan dapat dilakukan secara terarah dan sistematis.

Pada dunia pendidikan, sebuah organisasi sangat diperlukan dalam rangka memperlancar fungsi dan proses pendidikan. Dalam menjalankan fungsi organisasi pendidikan tidaklah dapat dipisahkan dengan birokrasi. Pada dasarnya, birokrasi ini hakikatnya adalah salahsatu perangkat yang fungsinya untuk memudahkan pelayanan publik khususnya pada pendidikan disekolah. Menurut Zamroni (2007) reformasi pendidikan pada era reformasi dewasa

ini secara prinsip sebenarnya mengarahpada dua sasaran penting. Pertama reformasi pendidikan diarahkan untuk memberikan tanggungjawab lebih besar kepada birokrasi di daerah untuk secara langsung menangani pendidikan dengan memobilisasi dukungan penuh masyarakat (desentralisasi). Kedua, reformasi ditujukan untuk meningkatkan dinamika internal sekolah, dengan memberikan kesempatan lebih besar pada level sekolah: kepala sekolah, guru, orang tua siswa, staf administrasi dalam melaksanakan penyelenggaraan sekolah sehari-hari (otonomi sekolah) atau disebut juga dalam wujud Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Berdasarkan hal tersebut pelatihan dan pendidikan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal. Menjalankan fungsi organisasi pendidikan tidaklah dapat dipisahkan dengan organisasi. Pada dasarnya, birokrasi digunakan untuk membantu mempermudah dalam memberikan layanan pendidikan yang pasti akan mempengaruhi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Kajian tentang model pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk peningkatan kinerja birokrasi pendidikan di MTsN 4 Tabalong ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis berdasarkan kajian literatur atau riset kepustakaan (*library research*). Riset kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pus-



taka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau majalah dan sumber data lainnya untuk menghimpun data dari berbagai literatur, baik perpustakaan maupun di tempat-tempat lain. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu reduksi, display data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data digunakan peneliti untuk mempertanggungjawabkan data yang telah diperoleh.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kirk & Miller (dalam Moleong, 2010), yang menyatakan bahwa teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara memanfaatkan hal-hal (data) lain untuk pengecekan atau perbandingan data. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara kredibilitas, karena dengan kredibilitas (*credibility*) sudah mencukupi untuk dilakukan pengecekan keabsahan data. Kredibilitas tersebut meliputi triangulasi, meningkatkan ketekunan, serta kecukupan referensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian diklat merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai.

Notoatmodjo (2003) menyatakan secara konseptual membedakan antara pen-

didikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000, pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Dengan demikian Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik yang bersangkutan maupun organisasi tempat kerja (Daryanto, 2014).

(Jegen, 2015) mengemukakan beberapa penyebab belum efektifnya diklat guru selama ini, diantaranya; Pertama, berkenaan dengan materi dan metode penyampaian, pelatihan lebih sarat dengan pembelajaran teoritis-konseptual. Namun, faktanya, pelatih lebih memilih metode ceramah daripada metode-metode pembelajaran aktif, Kedua, masalah seputar peserta, kerap kali peserta yang dikirim sekolah/madrasah tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang diminta panitia, misalnya diklat untuk guru matematika, tetapi yang dikirim malah guru Bahasa Inggris. Ketiga, masalah waktu, waktu diklat sangat sempit, sehingga materi pelatihan tidak dipahami secara utuh oleh guru. Keempat, pelatih yang tidak kompeten, diklat guru sudah menjadi proyek yang dimanfaatkan untuk kepentingan kelompok tertentu, sehingga mengabaikan



aspek kompetensi siapa melatih dan materi apa yang relevan. Maka, tak heran jika sampai beresonansi pada ketidaktercapaian tujuan diklat, karena pelatih bukan orang yang menguasai materi.

Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sesuai dengan ketentuan PP Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat Prajabatan bertujuan untuk: 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat; 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan tujuan Diklat sesuai dengan ketentuan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 (Pasal 31: 26) antara lain: 1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan; 2. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama; 3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik; 4. Membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hal tersebut mengenai tujuan diklat maka dapat disimpulkan bahwa adanya diklat diharapkan dapat mengembangkan PNS sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, PNS akan lebih berorientasi pada pengembang-

an instansi, meningkatkan kinerja PNS dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap PNS.

Sasaran Diklat adalah adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu” (Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 1999). Pegawai yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya maka kerja yang dikerjakannya menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Berkualitas bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut ukuran yang dikehendaki.

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penyelenggaraan diklat menurut (Sastrohadwiry, 2002) antara lain: 1. Peningkatan keahlian kerja, yaitu para tenaga kerja menjadi memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dengan produktivitasnya. 2. Pengurangan keterlambatan kerja, yaitu pengurangan tenaga kerja seperti sakit, macet, dan keperluan keluarga yang tidak dapat diganggu dapat diminimalisasi, karena pemimpin mengutamakan pegawai yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. 3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, yaitu timbulnya kelalaian dalam bekerja biasanya disebabkan karena kelalaian pegawai saat bekerja. 4. Peningkatan Produktivitas kerja, yaitu dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pegawai akan lebih semangat sehingga dapat memahami kondisi pekerjaannya. 5.



Peningkatan rasa tanggung jawab, yaitu menuntut tanggung jawab yang besar sehingga pegawai menghargai setiap tugas yang diberikan yang juga dipengaruhi pemberian pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan.

Metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Ada beberapa macam metode yang dipergunakan dalam pelaksanaandiklat yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap peserta diklat. Metode Diklat disusun menggunakan cara pembelajaran bagiorang dewasa dengan tujuan dan program Diklat yang diinginkan sertadisesuaikan dengan kebutuhan serta perkembangan ilmu dan teknologi.

Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2005).

Bangun Wilson (2012) mengemukakan metode pendidikan dan pelatihan (Diklat), yakni: Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu: (a) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar, (b) dalam Ruang, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka

memperkenalkan pekerjaan tersebut. (c) bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dsb. (d) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja, (e) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru MTSN 4 Tabalong

Tujuan Diklat guru adalah untuk menghasilkan pendidik yang bermutu dalam jumlah cukup dan jenis yang sesuai sehingga mampu mengembang tugas, mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaruan dalam pembangunan bagiseluruh lapisan masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru dituntut memiliki sejumlah kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk menciptakan kinerja guru yang baik.

Peningkatan kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui Diklat dan pengembangan-pengembangan profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) melalui hal tersebut guru diharapkan memperoleh penyegaran-penyegaran, peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Kegiatan Diklat bagi guru padadasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari



manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (*prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang*).

Menurut Mangkunegara (2005) Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Lijan (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja. Pengukuran kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap biro-

krasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Moehariono (2012), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas juga bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.



Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Birokrasi dalam Pendidikan

Birokrasi adalah alat kekuasaan untuk menjalankan keputusan-keputusan politik. Kekuasaan melekat pada jabatan pimpinan organisasi untuk mengatur organisasi (Thoha, 2012). Pejabat yang disebut birokrat itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan fungsinya.

Birokrasi secara sederhana diartikan sebagai organisasi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang menjalankan tugas sebagai penyedia (pelayanan) jasa kepada masyarakat. Dalam sebuah organisasi, baik organisasi swasta (*private*), maupun organisasi publik (*public*) termasuk organisasi pemerintahan di dalamnya terdapat organ-organ yang membentuk sebuah organisasi sehingga organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Berkaitan dengan Renstra Kemendiknas 2010-2014, kebijakan pendidikan di Indonesia sebagaimana yang dituangkan dalam Program Pembangunan Nasional lima tahun (Propenas) 30, ditetapkan oleh Presiden bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menghendaki pentingnya desentralisasi pendidikan atau otonomi pendidikan. Di sisi lain, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menganut semangat sentralistik. Di satu sisi, dirumuskan pentingnya partisipasi masyarakat dalam suasana desentralistik.

Selanjutnya menurut Benny Susanto sebagaimana dikutip Muhammad (2011), kebijakan pembangunan nasional secara umum adalah mensukseskan terlaksananya otonomi daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan dengan prioritas melanjutkan peningkatan, perluasan, pemerataan, kesempatan mendapat-

kan pendidikan, peningkatan mutu, efisiensi, dan efektivitas pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Namun di sisi lain, penguasa lebih mengutamakan tujuan/target daripada proses. Ada kecenderungan yang beraroma politis di dalamnya. Di satu sisi, ada upaya untuk meningkatkan kemampuan akademik dan professional serta meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik (guru) sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

Menurut Tilaar (2009) meningkatkan kemampuan kinerja birokrasi pendidikan dapat dilakukan melalui program pembinaan birokrasi pendidikan nasional yang profesional, ini dilakukan untuk menghapus stigma bahwa birokrasi merupakan kelompok yang sangat sulit untuk berubah. Mereka cenderung menjadi orang yang konservatif dalam melaksanakan tugasnya (*business as usual*).

Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Birokrasi dalam Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kementerian Pendidikan Nasional segera mengambil sikap dengan untuk melakukan inovasi dan pemikiran, mereformasi struktur dan mekanisme birokrasi yang kondusif untuk menciptakan pendidikan yang unggul, walau memerlukan anggaran yang tidak sedikit dan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Mengacu pada teori Weber, Albrow mengajukan ciri-ciri utama birokrasi ideal antara lain, yaitu: (1) adanya struktur hierarki, termasuk pendelegasian wewenang dari atas ke bawah dalam organisasi; (2) adanya serangkaian porsi-porsi jabatan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang tegas; (3) adanya aturan-aturan, regulasi-regulasi dan standar-standar formal yang mengatur tata kerja organisasi dan tingkah laku para anggotanya; (4) adanya personel yang secara teknis memenuhi syarat



yang dipekerjakan atas dasar karier dengan promosi yang didasarkan atas kualifikasi dan penampilan (kinerja).

Lebih jauh Muhammad (2011) mengungkapkan tentang fokus utama Rencana Strategis (Renstra) Kemendiknas 2010-2014 adalah memberikan pelayanan yang berhubungan dengan birokrasi pendidikan nasional. Renstra Kemendiknas tersebut dikatakan bahwa persoalan birokrasi pendidikan berkaitan dengan reformasi birokrasi yang merupakan inti dari berbagai program prioritas guna meningkatkan kualitas pelayanan publik Berdasarkan kajian awal reformasi birokrasi pada tahun 2009, reformasi birokrasi dilaksanakan antara lain melalui kebijakankebijakan sebagai berikut: (1) restrukturasi organisasi yang mendukung visi dan misi Kemendiknas, (2) penyempurnaan tata laksana, (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia, (4) pengembangan sistem pengukuran dan remunerasi berbasis kinerja, dan (5) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

Visi yang tertuang dalam Renstra Kemendiknas 2010-2014 yaitu terselenggaranya layanan prima pendidikan nasional untuk membentuk insan Indonesia cerdas komprehensif. Layanan prima di bidang pendidikan nasional tersebut meliputi aspek-aspek berikut: (1) tersedia secara merata di seluruh Indonesia; (2) terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; (3) berkualitas/bermutu dan relevan dengan kebutuhan kehidupan bermasyarakat, dunia usaha dan dunia industri; (4) setara bagi warga negara Indonesia dalam memperoleh pendidikan berkualitas dengan memperhatikan keberagaman latar belakang sosial budaya, ekonomi, geografi, gender dan sebagainya; (5) menjamin kepastian bagi warga negara Indonesia untuk

mengenyam pendidikan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat, dunia usaha dan dunia industri.

Peran birokrasi dan partisipasi masyarakat sebagai kontrol pendidikan nasional merupakan fungsi birokrasi itu sendiri, mengontrol tugas pokok dan fungsi birokrasi pendidikan hingga pelaksanaan proses pendidikan di daerah supaya berjalan dengan baik. Menurut Tilaar (2009), meningkatkan kemampuan kinerja birokrasi pendidikan dapat dilakukan melalui program pembinaan birokrasi pendidikan nasional yang profesional, ini dilakukan untuk menghapus stigma bahwa birokrasi merupakan kelompok yang sangat sulit untuk berubah. Mereka cenderung menjadi orang yang konservatif dalam melaksanakan tugasnya (*business as usual*).

Adapun model implementasi kebijakan sebagai wujud pembaharuan manajemen di satuan pendidikan menurut Yoyon (2012) antara lain mencakup: (1) broad base education (bbe), life skills, dan kurikulum berbasis kompetensi (kbc); (2) manajemen berbasis sekolah (mbs); (3) penguatan pendidikan luar sekolah (pls) berbasis pkbm dan pkbm masyarakat; (4) kurikulum tingkat satuan pendidikan (ktsp) tahun 2006; (5) perguruan tinggi badan hukum milik negara (bhmn) menuju badan layanan umum (blu); (6) pengembangan model profesi kependidikan; (7) kebijakan ujian nasional (un); (8) antisipasi penolakan pembaharuan; (9) kebijakan sertifikasi guru dan dosen; (10) bantuan operasional sekolah (bos); (11) pendidikan karakter (kurikulum 2010); (12) perubahan ikip menjadi universitas; (13) kurikulum berbasis tematik integratif 2013; dan lain-lain.

Model implementasi kebijakan di bidang pendidikan tersebut di atas dalam



implementasinya harus menggunakan saluran-saluran komunikasi yang mendukung kelancaran suatu ide atau gagasan dapat dicerna dengan baik oleh masyarakat. Ide-ide tersebut disosialisasikan dalam bentuk desiminasi skala regional maupun nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian diklat merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru dituntut memiliki sejumlah kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk menciptakan kinerja guru yang baik. Peningkatan kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui Diklat dan pengembangan profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) melalui hal tersebut guru diharapkan memperoleh penyegaran, peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (*prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang*). Kement-

terian Pendidikan Nasional segera mengambil sikap dengan untuk melakukan inovasi dan pemikiran, mereformasi struktur dan mekanisme birokrasi yang kondusif untuk menciptakan pendidikan yang unggul, walau memerlukan anggaran yang tidak sedikit dan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Peran birokrasi dan partisipasi masyarakat sebagai kontrol pendidikan nasional merupakan fungsi birokrasi itu sendiri, mengontrol tugas pokok dan fungsi birokrasi pendidikan hingga pelaksanaan proses pendidikan di daerah supaya berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto, Setyobudi, I. (2014). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan, H. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- H.A.R Tilaar. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan: Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ketut, I, Dartha. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Volume 6, Nomor 2.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mmembangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Per-*



- usaha. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Rifai. 2011. *Politik Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Prenadamedia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rais, M. 2019. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kota Manado. *Jurnal "Al-Qalam" Volume 25 Nomor 1*.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suradji. 2006. *Manajemen Kepegawaian Negara (Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III)*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara -Republik Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2012. *Birokrasi Pemerintahan dan Kekuasaan di Indonesia*. Yogyakarta: Thafa Media.
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktek, diterjemahkan dari Educational Administration: Teory, Research and practice* oleh Daryatno dan Rianayati K. Pancasari. 2014. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yoyon, Bahtiar, Irianto. 2012. *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan: Konsep, Teori dan Model*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Zamroni. 2007. *Pendidikan dan Demokrasi dalam Transisi (Prakondisi Menuju Era Globalisasi)*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah.

