

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas SDM bidang infrastruktur sangat penting, mengingat infrastruktur memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan kesejahteraan sosial, pertumbuhan ekonomi, dan kualitas lingkungan. Infrastruktur yang kurang berfungsi dengan baik akan mengakibatkan problem sosial dan lingkungan. Namun disisi lain kenyataan yang umumnya dihadapi dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur di Indonesia antara lain masih belum cukupnya kualitas SDM yang menangani pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum di Pemda Provinsi, Pemda Kota dan Pemda Kabupaten.

Disamping kualitas SDM, kualitas jenjang pendidikan di Dinas-dinas terkait dengan pembangunan infrastruktur bidang Pekerjaan Umum kondisinya juga belum proporsional dan masih jauh dari kondisi ideal struktur kepegawaian yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum. Apabila peningkatan kualitas dan jenjang pendidikan aparatur ini tidak dikelola secara intensif internal organisasi, maka dikhawatirkan akan mendorong para pegawai untuk mengikuti pendidikan formal diluar kedinasan semata-mata untuk mengejar kenaikan pangkat tanpa mempertimbangkan mutu dan relevansi pendidikan bagi pengembangan organisasi. Hal ini tentu saja mengindikasikan betapa pentingnya peningkatan kapasitas pemerintah daerah dan masyarakat dalam pembangunan infrastruktur.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana dan prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan Visi, dan Misi serta Tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti: pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Rencana Strategis (Renstra) Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2010-2014 disusun berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014, serta arahan Presiden untuk memperhatikan aspek *change and continuity*, *the bottlenecking*, dan *enhancement* program pembangunan pendidikan dan kebudayaan. Selanjutnya, sejalan dengan pengintegrasian kebudayaan dalam pendidikan, Rencana Strategis Kemendiknas Tahun 2010-2014 yang telah disahkan dengan Permendiknas No. 44 Tahun 2010, harus direvisi dan disesuaikan.

Penyesuaian Renstra dilakukan melalui berbagai tahapan, termasuk interaksi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan dan kebudayaan di pusat dan daerah, partisipasi seluruh pejabat Kemdikbud, serta dengan mempertimbangkan seluruh capaian kinerja pembangunan pendidikan dan kebudayaan hingga saat ini. Pengintegrasian kebudayaan dalam pendidikan ditetapkan melalui Peraturan Presiden No. 77 Tahun 2011 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, serta Permendikbud No. 1 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2010-2014 digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan pendidikan dan kebudayaan yang hendak dicapai pada periode 2010-2014, serta merupakan dasar dan acuan bagi Unit Eselon I, Eselon II, dan Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Kemdikbud, dan SKPD di Provinsi dan Kabupaten / Kota untuk menyusun (1) Rencana Strategis; (2) Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kementerian / Lembaga (RKA-KL); (3) Rencana/Program Pembangunan Pembangunan Linntas Sektoral bidang Pendidikan dan Kebudayaan; (4) Koordinasi perencanaan dan pengendalian kegiatan Pembangunan lingkup Pendidikan dan Kebudayaan; (5) Laporan Tahunan; dan (6) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Renstra ini penting untuk dipahami serta dimanfaatkan oleh seluruh jajaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan para pemangku kepentingan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian program, dan kegiatan pembangunan bidang pendidikan dan

kebudayaan secara efisien, efektif, terintegrasi, sinergis dan berkesinambungan.

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Kesatuan Republic Indonesia (NKRI) adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan pembukaan UUD itu, batang tubuh konstitusi tersebut diantaranya Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), Pasal 31, dan Pasal 32, juga mengamanatkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan Ketakwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-Undang. Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang ermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa emandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama dan gender. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (*life skills*) sehingga mendorong tegaknya pebangunan manusia seutuhnya serta masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pembangunan pendidikan dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Janka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025.

Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo yang berkedudukan sebagai unsur Perangkat Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati dan dipimpin oleh Kepala Badan selaku Kepala Satuan Kerja.

Kegiatan perencanaan dan penganggaran Pemerintah Daerah diatur dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dimana pemerintahan daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pasca pemilihan Kepala Daerah tahun 2010, Kabupaten Gorontalo memiliki pemerintahan baru yang akan menyelenggarakan pemerintahan untuk periode 2011-2015.

Mengenai penyelenggara birokrasi, aspek pembinaan Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian utama mengingat sebagian besar aparatur birokrasi adalah PNS. Dengan demikian aspek pembinaan mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sosok sumber daya manusia birokrasi yang

profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga dipandang perlu adanya suatu mekanisme pembinaan melalui sistem manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.

Berkaitan dengan dinamika kebijakan perencanaan pembangunan daerah, kesinambungan pelaksanaan pembangunan dengan periode sebelumnya dijadikan dasar untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2011-2015. RPJMD 2011-2015 selanjutnya digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) 2011-2015, sehingga rencana yang disusun selaras dengan sasaran program prioritas Daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan sebagai Unit Organisasi Pemerintah Daerah sebagaimana unit organisasi pemerintah daerah yang lainnya, berkewajiban menyusun Rencana Strategis 2011-2015. Sebagai dokumen perencanaan berjangka menengah, rencana strategi periode lima tahunan tersebut merupakan penjabaran dari RPJMD 2011-2015, khususnya program pembangunan bidang sesuai dengan tugas dan fungsi inti masing-masing organisasi sebagaimana telah ditentukan dalam RPJMD.

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Tahun 2011-2015 yaitu : a) Agar tercipta keselarasan antara Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Kabupaten Tahun 2011-2015 sesuai dengan ketentuan yang berlaku. b) Untuk memastikan tersusunnya

langkah yang integral, komprehensif, terarah dan sistematis Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo demi terwujudnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang bersih. c) Untuk memastikan pengalokasian sumber daya yang dimiliki secara tepat demi terlaksananya fungsi-fungsi yang optimal. Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Tahun 2011-2015 adalah yaitu agar tersedia dokumen Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, Penyiapan Penyusunan Program dan Petunjuk Pembinaan dan Pengembangan Pegawai serta melaksanakan mutasi dan Tata Usaha Kepegawaian Intern Pemerintah Daerah yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo dalam kurun waktu 5 tahun, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo.

Sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan pada observasi awal bahwa terdapat enam program rencana strategis di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo yaitu: program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur, program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, program Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, program Pelayanan Administrasi Perkantoran, program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dan program peningkatan Disiplin Aparatur. Pelaksanaan program rencana strategis di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo sudah sesuai dengan program-program renstra yang telah direncanakan.

Begitupun dengan evaluasi program, setiap tahun diadakannya evaluasi program. Setelah itu, evaluasi program juga dilakukan setiap periode yaitu lima tahun sekali.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **Evaluasi Implementasi Rencana Strategis Di BKD – Diklat Kabupaten Gorontalo.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi Konteks dalam penyusunan rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo ?
2. Bagaimana strategi Input dalam penyusunan rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo ?
3. Bagaimana strategi Proses implementasi rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo ?
4. Bagaimana strategi Product evaluasi implementasi rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui strategi Konteks dalam penyusunan rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo.

2. Untuk mengetahui strategi Input dalam penyusunan rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui strategi Proses implementasi rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk mengetahui strategi Product evaluasi implementasi rencana strategis di BKD-Diklat Kabupaten Gorontalo.

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi BKD – DIKLAT Kabupaten Gorontalo agar lebih memahami sejauhmana pelaksanaan serta evaluasi dapat terlaksana dengan baik.
2. Bagi penulis adalah untuk menambah wawasan serta pengalaman yang dapat membantu penulis untuk mengetahui bagaimana perencanaan strategis di BKD – DIKLAT Kabupaten Gorontalo.