



Vol. 16 Edisi 2/Juli-Desember 2021

MEDIA KOMUNIKASI & INFORMASI KEDIKLATAN

Suara Diklat

ISSN 0197-8799

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

PELATIHAN DASAR CPNS METODE BLENDED LEARNING

**CHALLENGES IN IMPLEMENTING
TRAINING WITH BLENDED
LEARNING MODEL**

**PENERAPAN NILAI NASIONALISME
PADA PELATIHAN DASAR CPNS
MELALUI METODE BLENDED LEARNING**

**MOOC LATSAR CPNS
MENGEMBANGKAN LITERASI DIGITAL
"ALA MILENIAL"**

**JABATAN STRUKTURAL KE JABATAN
FUNGSIONAL, TREND ATAU ATURAN**

**IMPLEMENTASI BLENDED LEARNING
MASA PANDEMI COVID 19
PADA PELATIHAN DASAR CPNS
GOLONGAN III DI KEMENTERIAN DAN
LEMBAGA PEMERINTAH**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PRODUK
SISTEM TERHADAP EFEKTIVITAS
PENYELENGGARAAN PELATIHAN**

SEKILAS TENTANG MANAJEMEN TALENTA

*Profil
Buchori*

Jadikan Pekerjaan dan Jabatan
sebagai Sarana Mempererat Persaudaraan



SUSUNAN REDAKSI

Pengarah

Kepala Badan Litbang dan Diklat

Penanggung Jawab

Drs. H.A. Buchori, MM

Redaktur

Nilam Nur Azizah, SE, BNT

Heny Lestari, S.Pd, MAP

Abas Al Jauhari, M.Si

Editor

Siti Kusriyah, M.Pd

Heneng Maria Kiptyah, M.Pd

Nursanti, S.IPI., M.Pd

Design Grafis

Ali Iqbal, S.S

Fotografer

Rahmi Siregar, S.Sos

Sekretariat

Adi Mardinata, SE

Yaniwati, S.E, M.AP

H. Toto, S.Ag

Uswatun, S.Pd

Zainal Arifin, SE

Pusdiklat Tenaga Administrasi

Jl. Ir. H. Juanda No. 37 Ciputat, Tangerang Selatan

Telp. 021-7441611 - 7441543

Email: pusdikadm@gmail.com

suara_diklat@yahoo.com

Percetakan

CV. Maloho Jaya Abadi

Jl. Raya Jatiwaringin No. 20

Cipinang Melayu - Jakarta Timur

Email: maloho.jaya@gmail.com

(isi diluar tanggung jawab percetakan)

Editorial

Artikel Utama

<i>Challenges in Implementing Training with Blended Learning Model</i>	4
MOOC Latsar CPNS Mengembangkan Literasi Digital 'Ala Millenial'.....	8
Implementasi <i>Blended Learning</i> Masa Pandemi Covid 19 pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan III di Kementerian dan Lembaga Pemerintah.....	14
Penerapan Nilai Nasionalisme pada Pelatihan Dasar CPNS Melalui Metode <i>Blended Learning</i>	19

Kolom

Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional, Trend atau Aturan.....	23
Analisis Tingkat Kepuasan Produk Sistem Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan.....	26
Sekilas Tentang Manajemen Talenta.....	33
Mencari Inner Drive Melalui <i>Coaching</i>	37
Kebutuhan Peningkatan Keterampilan yang Dibutuhkan oleh Pengajar Online.....	40
Pentingnya Lembaga Kearsipan di Lingkungan PTKIN.....	44
Apakah Virus Covid 19 Kehendak Tuhan?	46
Term-term Moderasi Menurut Al Qur'an.....	49
Membeakali Santri Kewirausahaan Melalui Diklat Kewirausahaan Pontren.....	53
Kualitas Manusia dalam Pandangan Islam.....	58
Relasi Penurunan Tingkat Kemiskinan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia.....	64
Studi Kasus Aktualisasi Pelatihan Dasar dalam Membangun Organisasi.....	73
Identifikasi Pesan Keagamaan pada Motif Kain Tapis Lampung.....	77
Analisa Indeks Kepuasan Masyarakat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Administrasi di Balai Diklat Keagamaan.....	86

Warta Diklat

Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Rapat Koordinasi dan Informasi Kediklatan.....	91
Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Kegiatan Peningkatan Kualitas Layanan Kediklatan Optimalisasi Pengelolaan Keuangan... Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama Guna Menjadi Perencana yang Memiliki Conceptual Skill, Human Skill dan Technical Skill.....	93
Kapusdiklat Administrasi: Menjaga Keseimbangan Hak Beragama dan Komitmen Kebangsaan dengan Moderasi Beragama.....	94
Kapus: Workshop Latsar Melahirkan Smart ASN Menuju World Class Beaurocracy.....	95
Bimbingan Teknis Penilaian Mandiri Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi Kementerian Agama Tahun 2021.....	96
Pusdiklat Tenaga Administrasi dan 14 Balai Diklat Keagamaan Serentak Laksanakan Latsar.....	98
Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar PJJ Moderasi Beragama dan Nasionalisme bagi ASN Angkatan 4, 5 dan 6.....	99
Mempertahankan Legalitas Akreditasi, Pusdiklat Tenaga Administrasi Menggelar Reakreditasi.....	100
Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Pelatihan Teknis Manajemen Pengelolaan Ibadah Haji dan Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah.....	101
Pusdiklat Administrasi Gelar Pelatihan Moderasi Beragama bagi 30 Jabatan Fungsional Pranata Humas di Lingkungan Kementerian Agama.....	102
Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Master Training Moderasi Beragama bagi 30 Rektor PTKN.....	103

Profil

Buchori: Jadikan Pekerjaan dan Jabatan sebagai Sarana Mempererat Persaudaraan.....	104
--	-----

Resensi Buku

Revolusi Ikhtiar.....	106
-----------------------	-----

PELATIHAN DASAR CPNS METODE *BLENDED LEARNING*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT di tengah keprihatinan mewabahnya *Corona virus Disease-2019* (Covid-19), Tim Redaksi Majalah Suara Diklat tetap konsisten menyuguhkan terbitan yang kali ini memasuki Vol. 16 Edisi 2/Juli-Desember Tahun 2021. Pandemi Covid-19 memang sungguh luar biasa mengubah peradaban sebagian besar negara di dunia ini secara drastis. Dengan melakukan refleksi terhadap kondisi dan dampak akibat virus tersebut, Tim Redaksi Majalah Suara Diklat kali ini mengajak pembaca untuk menyimak sekelumit cerita tentang "Pelaksanaan Latihan Dasar CPNS dengan metode *Blended Learning*". Di dalam artikel Utama, kami mengulas tentang pelaksanaan metode *Blended Learning* yang merupakan modifikasi pola belajar yang memadukan Pelatihan Jarak Jauh dengan pembelajaran klasikal (tatap muka). Hal ini sebagaimana telah diatur melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, disana disebutkan pada pasal 5 bahwa Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Yang dimaksud terintegrasi dalam aturan ini adalah pola pembelajaran *Blended Learning* yaitu : "Pelatihan Dasar CPNS yang dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring".Wabah ini memang

sangat mempengaruhi perubahan seluruh aspek kehidupan termasuk pelaksanaan program dan kegiatan Pusdiklat Tenaga Administrasi. Kegiatan diklat dilakukan dengan memanfaatkan media online yang disajikan melalui berbagai aplikasi yang telah dibangun

Alhamdulillah, semakin bertambahnya edisi penerbitan Majalah Suara Diklat, semakin banyak penulis baru yang berkontribusi turut menyemarakkan area diskusi tidak langsung yang kami sajikan melalui Rubrik Artikel dan warta. Mudah-mudahan Majalah Suara Diklat semakin banyak peminatnya. Tentu saja, masih ada kekurangan dari setiap sajian tulisan. Namun hal itu justru menjadi bahan evaluasi kami untuk terus meningkatkan kualitas penerbitan di setiap nomornya. Untuk memberikan yang terbaik bagi pembaca, maka kami akan memperbaikinya dengan melakukan review dan proses seleksi terhadap artikel dan berita untuk penerbitan di edisi selanjutnya. Semoga Majalah Suara Diklat semakin maju dengan mengedepankan keterbukaan dan memberikan bahan informasi yang akurat, tajam, dan terpercaya. Kami bersyukur atas nikmat dan kelancaran proses penerbitan kali ini. Semoga pandemi Covid-19 segera berlalu dan kita bisa beraktivitas secara normal dengan rasa yang gembira dan nyaman kembali.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

CHALLENGES IN IMPLEMENTING TRAINING WITH BLENDED LEARNING MODEL: Widyaiswara Perspective on CPNS Basic Training

Abstrak



Neneng Maria Kiptyah
Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga Administrasi
Email: nenengmariakiptyah14@gmail.com

Government has been trying its best to strengthening and developing State Civil Servants (ASN) competency. One of them is by implementing the mandate of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Servants, article 21 which states that one of the rights of ASN is to obtain competency development and holding qualified training to support this goal. The law states that competency development for civil servants is a right that can be demanded for its fulfillment from the organization. This foundation certainly provides a form of understanding that the efforts of developing ASN competency is a very important component to get great attention for all parties involved, especially Candidates for Civil Servants Basic Training (Latsar CPNS) which is the initial provision for CPNS. This study sought to reveal some challenges that widyaiswara/facilitator faces in facilitating CPNS Basic Training (Latsar CPNS). The benefit of this study is to strengthen and motivate widyaiswaras to equip themselves in providing update and challenging materials to accommodate higher level competency based on Bloom's Taxonomy.

Key words: Blended Learning; Basic Training, CPNS, Widyaiswara, Competency

Pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin untuk memperkuat dan mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satunya dengan melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 21 yang menyebutkan bahwa salah satu hak ASN adalah memperoleh pengembangan kompetensi. dan mengadakan pelatihan yang berkualitas untuk mendukung tujuan ini. Dalam undang-undang disebutkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil merupakan hak yang dapat dituntut pemenuhannya dari organisasi. Landasan ini tentunya memberikan bentuk pemahaman bahwa upaya pengembangan kompetensi ASN merupakan komponen yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang besar bagi semua pihak yang terlibat, khususnya Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) yang merupakan bekal awal bagi CPNS. Penelitian ini berusaha mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi widyaiswara/fasilitator dalam memfasilitasi Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS). Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperkuat dan memotivasi widyaiswara untuk membekali diri dalam memberikan materi yang update dan menantang untuk mengakomodasi kompetensi tingkat yang lebih tinggi berdasarkan Taksonomi Bloom.

Kata kunci: *Blended Learning*; Pelatihan Dasar, CPNS, Widyaiswara, Kompetensi

INTRODUCTION

The implementation of training using the blended learning model raises challenges. As we all know, the blended learning model is an alternative in the implementation of training in the 4.0 era. However, the implementation of this model still leaves some question marks for facilitators (widyaishwara) and organizers as a challenge. This was revealed in the facilitators' discussions on several occasions. This challenge is fraught with obstacles and problems but can be overcome by facilitators (widyaishwara) if they are studied and reviewed in advance and directed by the authorities, for example by training supervisors.

One of the challenges in this blended learning model is that this model will have implications for the implementation of the task of educating, teaching, and training (dikjartih) done by the facilitators (widyaishwaras). Widyaishwaras understand that they play an important role in developing the competency of training participants, which in this case play a role as training input. Therefore, every training organizer needs to pay attention to the quality of the elements that process the training input. Appropriate training input will not mean much if the elements that process it are not optimal. The elements that process the training input include four major parts, namely: training institutions, training programs, human resources for training providers, and widyaishwaras.

Currently competency development for civil servants is a right that can be demanded for its fulfillment from the organization. This is the mandate of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Servants (ASN), article 21 which states that one of the rights of ASN is to obtain competency development. This foundation certainly provides a form of understanding that the development of ASN is a very important component to get great attention for all parties involved, especially Candidates for Civil Servants (CPNS) Basic Training (Latsar) which is the initial provision for CPNS.

So far all training institutions have made the Decree of the Head of the State Administration Agency (Lembaga Administrasi Negara/LAN) Number: 93/K.1/Pdp.07/2021 concerning Guidelines for the Implementation of Basic Training for Prospective Civil Servants as a reference for the implementation of Latsar. In the circular, it is explained that Latsar participants carry out independent learning through the Massive Open Online Course (MOOC) LAN system. MOOC is a type of independent training, which is a form of learning carried out through the MOOC learning by utilizing a learning system developed by LAN.

Currently, the condition of ASNs which are considered to have low competency is still quite large, namely at least 45% of the total number of ASNs (LAN, 2018). For this reason, the State Administration Institute (LAN) as an institution entrusted with guidance for training and ASN development has issued LAN Regulation Number 10 of 2018 concerning ASN Competency Development which is expected to be a guide in implementing apparatus competency improvement. In addition, the implementation of the apparatus training has also undergone changes to the curriculum and the implementation process that is adapted to the demands and conditions and issues that are currently developing.

DISCUSSION

1. Blended Learning Model

A model can be a description of a system or phenomenon that accounts for its known or inferred properties and can be used for further study of its characteristics. The model is a description of a system or phenomenon about its nature and later its nature can be researched (Kaur, 2013).

Blended learning challenges the status quo, maintaining the integrity of the traditional academy while simultaneously encouraging the adoption of platforms such as online learning, mobile technologies and resources that exist in the cloud. By most standards, blended learning is a mechanism that bridges the old and the new by impacting policy and strategic initiatives in higher education at virtually every level (Valiathan, 2002).

The term blended learning is used to describe a solution that combines several different delivery methods, such as collaboration software, web-based courses, and knowledge management practices. Blended learning also is used to describe learning that mixes various event-based activities, including face-to-face classrooms, e-learning, and self-paced learning.

2. CPNS Basic Training (Latsar CPNS)

In line with the enactment of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus (UU ASN) and referring to Article 63 paragraph (3) and paragraph (4) of the ASN Law and government regulation number 11 of 2017 concerning the management of Civil Servants (PP Management PNS), then CPNS must undergo a probationary period which is carried out through integrated training (Basic Training) to build moral integrity, honesty, spirit and motivation of nationalism and nationality, superior and responsible personality character, and strengthen professionalism

and field competency. On that basis, an innovative and integrated training organization is needed, namely the implementation of training that combines classical and non-classical learning in the workplace.

So far, public interest in becoming a Civil Servant (PNS) is very high, but the performance and professionalism of ASN is still considered below standard. Therefore, the government is trying to form a higher quality ASN, one way to do it is by holding Basic Training for Candidates for Civil Servants (CPNS) with a new pattern. ASN is expected to have a commitment to basic values consisting of: Accountability (Akuntabilitas), Nationalism (Nasionalisme), Public Ethics (Etika Publik), Quality Commitment (Komitmen Mutu), and Anti-Corruption (Anti Korupsi). These five subjects are called ANEKA. In addition, material on the Position and Role of ASN in the Unitary State of the Republic of Indonesia (NKRI) was also given through some subjects: ASN Management, Public Service, and Whole of Government.

The internalization process obtained during the Basic Training activities will be actualized in the working place where the ASN is on duty. So that the actualization of basic values can run well and the noble goals contained in those basic values can be achieved, it is necessary to make an actualization plan by the participants of the Basic Training which contains activities that will be carried out or actualized by applying the basic values of ASN in their working place.

3. Challenges for Widyaiswara

Currently the speed of technological development is very fast and unavoidable. The growth and sophistication of technology have changed many things in the order of social life in society. The convenience, speed, and affordability provided by technology and information has turned technology no longer as an option, but a necessity. ASN who enable to adapt by utilizing the latest technology, will maintain their existence. Currently, there are a lot of innovative products that have developed with the use of technology and information and are very easy to find, both used in the private and public sectors.

With the blended learning model, Widyaiswara's task becomes lighter, because conceptually the participants have gained basic level competency of Bloom's Taxonomy known as C1 (Remembering) and C2 (Understanding). The participants have learned independently through MOOC LAN. Widyaiswara does not need to deliver training subjects, widyaiswara should master all subjects in the agendas and only facilitates 10 participants in a group and at most 3 training hours (JP) synchronously, the rest asynchronously by assigning tasks to participants.

However, there are still some Widyaiswaras who feel that their task was becoming more difficult. Because the competency that is built up to level 6 or C6 (Creating) but the synchronous time is limited only 3 JP, offline meeting 7 JP, and most of them are done unsynchronously and that is for 1 agenda. Widyaiswara should also design 7 JP offline meeting well to make sure all the teaching learning goals are reached.

These issues give some consequences for Widyaiswaras to prepare themselves in facilitating Latsar CPNS:

- Widyaiswara must 'master' all training subjects on the agenda and their relation to actualization.
- In order participants to understand the subjects more clearly, each Widyaiswara/Facilitator who arranges RBPM and RP (Teaching Learning Plan), must complete, both synchronous and asynchronous activities, what the facilitators and participants will do at that time.
- Widyaiswara must master all substances/subjects on the entire agendas.

CONCLUSION

Government has been trying its best to strengthen and develop State Civil Servants competency. One of them is by implementing the mandate of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Servants, article 21 which states that one of the rights of ASN is to obtain competency development. and holding qualified training to support this goal. The law states that competency development for civil servants is a right that can be demanded for its fulfillment from the organization. This foundation certainly provides a form of understanding that the efforts of developing ASN competency is a very important component to get great attention for all parties involved, especially CPNS Basic Training (Latsar CPNS) which is the initial provision for CPNS. This study sought to reveal some challenges that widyaiswara/facilitator faces in facilitating CPNS Basic Training (Latsar CPNS). The benefit of this study is to strengthen and motivate widyaiswara to equip themselves in providing update and challenging materials to accommodate higher level competency based on Bloom's Taxonomy.

This study compare knowledge between blended learning and face-to-face groups of learners in a CPNS Basic Training (Latsar CPNS). The findings of this study revealed that there are many tasks to do by widyaiswara to prepare themselves before they facilitate CPNS Basic Training (Latsar CPNS). These are challenges for widyaiswaras, they are not something to be afraid of.

Daftar Pustaka

- Decree of the Head of the State Administration Agency (Lembaga Administrasi Negara/LAN) Number: 93/K.1/Pdp.07/2021 concerning Guidelines for the Implementation of Basic Training for Prospective Civil Servants
- Government Regulation Number 11 of 2017 (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017)
- State Administration Agency (Lembaga Administrasi Negara/LAN) Regulation Number 10 of 2018 concerning ASN Competency Development
- Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015)
- Kaur, Manjot. Blended Learning - Its Challenges And Future. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 (2013) 612 – 617
- Valiatha, Purnima. Blended Learning Models. USA: American Society for Training and Development: 1640 King Street, Box 1443 Alexandria, VA 22313-1443



PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA RI



Selamat dan Sukses

atas pelantikan

Dr. H. A. Buchori, M.M.

Sebagai

**Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi
Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI**

Terima Kasih

Dr. H. Rudi Subiyantoro, M.Pd.

atas dedikasi dan pengabdianya sebagai

**Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi
Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI
Periode Januari 2020 - Mei 2021**



pta.kemenag.go.id



[pusdiklatadm](#)



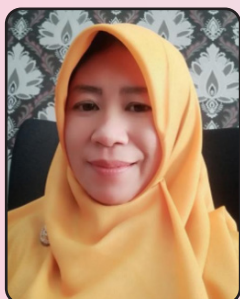
[pusdiklatadm](#)



[pusdiklatadm](#)

MOOC LATSAR CPNS MENGEMBANGKAN LITERASI DIGITAL “ALA MILENIAL”

Abstrak



Sri Mulyati, MM

Widyaiswara Ahli Muda

Pusdiklat Tenaga Administrasi

Tahun 2000 adalah tonggak dimulainya peradaban baru “peradaban millennium”. Perkembangan digitalisasi diberbagai sektor menandai era millenium. Serba cepat, serba digital, serba *computerize* merupakan kekhasan di era ini. Demikian juga di dunia pelatihan, dengan hadirnya digitalisasi diberbagai aspek, maka perlu adaptasi dan adopsi metode pelatihan kekinian. Pemanfaatan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK) di lembaga pelatihan merupakan keharusan (*faridhu ain*). *Blended learning* adalah metode pelatihan yang memadukan pelatihan klasikal dan pelatihan jarak jauh (*distance learning*). *Blended learning* adalah sarana pengembangan kompetensi yang semakin diminati, untuk itu Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai Lembaga Pembina dalam penyelenggaraan pelatihan mengembangkan *design* sistem *Massive Open On line Course (MOOC)* yang diperkenalkan dalam kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dengan metode *Blended Learning*.

Key words : *Blended Learning, MOOC, Latsar CPNS*

PENDAHULUAN

Bertepatan dengan Hari Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia yang ke-65 (17 Agustus 2015) diluncurkan sebuah program *e learning* dengan label IndonesiaX dengan alamat portal www.indonesiastx.co.id. Tokoh akademisi, cendekiawan dan kalangan profesional merupakan inisiator terbentuknya IndonesiaX, diantaranya Prof.Dr. M. Nuh, DEA; Prof. Rhenald Kasali, Ph.D; Prof. Iwan J Azis; Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. Program IndonesiaX berfokus pada pengembangan edukasi dan model pelatihan secara daring/*online* dengan standar kualitas tinggi. Tujuan dari program ini adalah memberikan akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat Indonesia dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan melalui platform kursus secara *on line* (dalam jaringan) secara terbuka dan kapasitas yang besar atau dikenal dengan sebutan *Massive Open On line Course (MOOC)* yang didukung oleh sistem manajemen belajar (*Learning Management System/ LMS*) berkualitas. LMS yang dibangun disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia dengan menggunakan Bahasa Indonesia. Hal tersebut dilakukan guna mendukung visi pemerintah Indonesia yakni memberikan akses terbaik kepada masyarakat dalam mewujudkan dan meningkatkan pelatihan bersertifikat dan pendidikan terbaik.

Tahun 2014 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah melakukan berbagai uji coba dan piloting untuk

menerapkan program *MOOC* ini, salah satunya adalah dengan diselenggarakannya diklat daring berskala besar bagi guru guru yang disebut dengan Diklat Interaksi *Online* (DIO). Diklat ini diharapkan dapat memfasilitasi tiga juta lebih guru diseluruh Indonesia.

Diperkirakan *MOOC* ini akan terus berkembang di Indonesia mengingat Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar yang tersebar diberbagai wilayah dipenjuru tanah air. *MOOC* perlu dukungan LMS yang dapat mengelola partisipan dalam jumlah yang besar/masif.

Lalu seperti apa perkembangan *MOOC* pada penyelenggaraan pelatihan pemerintahan? Dan apakah *MOOC* ini berpengaruh terhadap peningkatan literasi digital? Penulis akan mencoba membahasnya *MOOC* yang telah ada pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

PEMBAHASAN

MASSIVE OPEN ON LINE COURSE (MOOC)

Massive Open On line Course (MOOC)

pertama kali dirancang dan diperkenalkan oleh George Siemens dan Stephens Downes pada tahun 2008. Pada saat itu University of Manitoba mengadakan kursus secara klasikal/ konvensional yang dihadiri hanya 25 (dua puluh lima) orang mahasiswa sedangkan mahasiswa yang

mengikuti kursus secara online tercatat 2300 (dua ribu tiga ratus) mahasiswa yang berasal dari berbagai belahan dunia. Peserta online yang berpartisipasi dapat menggunakan *blog*, diskusi dengan menggunakan *moodle* dan media online lainnya. Tujuan *MOOC* ini adalah untuk mewujudkan pendidikan jarak jauh berbasis *e learning*, seperti model

Udemy yang berbayar, model *P2PU* yang berfokus pada interaksi dan pembelajaran melalui komunitas termasuk komunitas offline. Semakin banyaknya platform *MOOC* maka pada tahun 2012 New York Times menyematkan "The Year of *MOOC*" atau Tahun *MOOC*.

Tabel.1 Perbedaan antara *cMOOC* dan *xMOOC*

NO	UNSUR	<i>cMOOC</i>	<i>xMOOC</i>
1	Dosen	Instruktur yang membuat <i>design</i> , merancang kursus/pelatihan secara keseluruhan	Fasilitator yang mendukung proses pembelajaran individu
2	Peserta	Pelajar pasif	Kolaborator aktif
3	Pedagogi	Konten sudah ditentukan berdasarkan kurikulum yang berlaku dan menggunakan gaya kuliah serta evaluasi (<i>peer review</i>)	Konten yang dikembangkan merupakan hasil kolaborasi tidak terfokus pada kurikulum formal dan menggunakan gaya seminar tanpa evaluasi
4	Pola	Menggunakan pola yang terstruktur dengan pertemuan yang telah terjadwal dalam periode waktu tertentu	Pola yang digunakan tidak terstruktur cenderung mengikuti sistem pembelajaran berkelanjutan
5	Platform	Sentralisasi konten pada satu tempat	Desentralisasi konten Dalam jaringan

Sumber: swajar-asnpintar.lan.go.id

Menurut para ahli terdapat beberapa jenis *MOOC*, Downes menyebut *cMOOC* yang lebih berfokus pada kolaborasi antar peserta. Jenis *MOOC* yang lainnya adalah *xMOOC* dimana interaksi antara peserta/mahasiswa lebih terbatas menjadi aktivitas yang saling membantu pada bagian bagian yang dianggap sulit. Kaplan dan Haenlein menjelaskan perbedaan *cMOOC* dan *xMOOC* sebagai berikut:

Tujuan awal adanya *MOOC* adalah untuk memudahkan partisipan/peserta/mahasiswa dalam mengikuti pembelajaran yang lebih terbuka dan mudah diakses oleh siapapun, kapanpun dan dimanapun.

Dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 yang mengatur tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa model pelatihan dasar dilaksanakan dengan klasikal dan non klasikal. Klasikal adalah pertemuan dengan tatap muka secara langsung didalam kelas, non klasikal merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui *e learning*, bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh maupun pelatihan di alam bebas. Seiring perkembangan situasi dan kondisi terutama dimasa *Pandemic Corona Virus Diseases 19 (COVID 19)* seperti saat ini, maka perlu penyempurnaan terhadap metode

pelatihan yang digunakan, dimana faktor keselamatan jiwa perlu diutamakan tanpa mengesampingkan kualitas dari substansi pelatihan itu sendiri.

Dengan berbagai pertimbangan tersebut diatas dan LAN menganggap bahwa peraturan tersebut sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan pengembangan kompetensi maka LAN mencabut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018, dan menggantinya dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 yang menyempurnakan regulasi sebelumnya tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Hal yang krusial yang diusung dalam Peraturan LAN nomor 1 tahun 2021 adalah diperkenalkannya metode pelatihan terpadu yang selanjutnya disebut dengan *blended learning*. Metode ini memadukan proses pembelajaran tatap muka didalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring (*online*) dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS. Dalam mekanisme *Blended Learning* dilaksanakan dengan 3 (tiga) bagian pembelajaran yakni:

- Pelatihan mandiri secara daring yang merupakan pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh peserta latsar dengan menggunakan sistem pembelajaran yang disiapkan oleh LAN;
- Distance Learning* adalah model pembelajaran pelatihan dasar CPNS secara kolaboratif antara peserta dan tenaga pelatihan dengan menggunakan platform yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara yang dikelola secara bersama sama dengan Lembaga pelatihan yang sudah terakreditasi;
- Pembelajaran klasikal ditempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS

System pembelajaran mandiri yang dilakukan secara daring inilah yang kemudian disebut dengan *MOOC (Massive Open On line Course) Latsar CPNS*.

Untuk pertama kalinya *MOOC* diperkenalkan LAN pada Latsar CPNS tahun 2021. Salah satu faktor pencetus pemanfaatan *MOOC* pada penyelenggaraan Latsar adalah adanya Pandemic COVID 19 yang berkepanjangan. Tentu penggunaan *MOOC* pada latsar CPNS ini merupakan terobosan baru sekaligus tantangan baru dalam penyelenggaraan pelatihan khususnya bagi para CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar. Latsar CPNS dilaksanakan untuk mengembangkan kompetensi CPNS dan hanya dilakukan satu kali oleh setiap CPNS. Apabila CPNS tidak lulus Latsar maka secara otomatis Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) akan memberhentikan CPNS tersebut, sehingga harapan untuk menjadi PNS pun pupus.

Hadirnya teknologi *MOOC* pada penyelenggaraan pelatihan dilembaga pemerintah merupakan alternative model penyelenggaraan pelatihan yang patut diperhitungkan. Untuk bisa mengikuti *open course* maka peserta harus memiliki kemampuan digital yang mumpuni atau dengan kata lain peserta harus melek digital. Tentu bukan merupakan hal yang sulit bagi peserta Latsar CPNS yang dilahirkan di era millennial. Generasi millennial ini hidup di lingkungan digital yang begitu lekat. Selain itu untuk mengikuti *open course* sangat diperlukan kemandirian, motivasi yang kuat dari diri sendiri dan disiplin belajar yang tinggi (Tsauri, 2013).

Jika dilihat dari sisi pemanfaatan teknologi maka penggunaan *MOOC* ini memerlukan dukungan internet dengan kecepatan akses yang cukup tinggi. Kondisi geografis Indonesia yang sangat beragam dan wilayah yang sangat luas dengan sebaran kekuatan jaringan internet yang belum merata adalah menjaga tantangan yang perlu segera diatasi dalam menerapkan *MOOC*. Sedangkan dari sifat pembelajaran *MOOC* yang terbuka menuntut peserta mengikuti pelatihan secara individual, mandiri dan disiplin dari setiap agenda pelatihan.

LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)

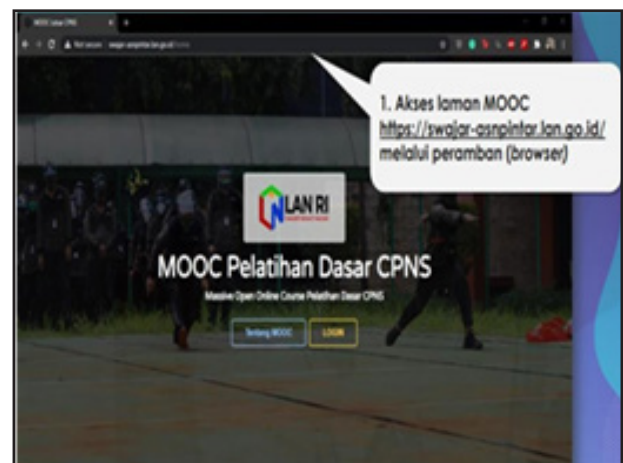
Sistem Manajemen Belajar atau lebih dikenal dengan sebutan Learning Management System (LMS) sudah banyak dimiliki oleh Lembaga Pendidikan formal maupun Lembaga penyelenggaraan pelatihan. Dimasa *pandemic* seperti saat ini kehadiran LMS sangat dirasakan manfaatnya, apakah LMS? Sebenarnya istilah LMS sudah lama ada yang dikenal dengan sebutan *e-learning* yang bertujuan untuk memudahkan pembelajaran jarak jauh (PJJ).

Secara umum pPengertian LMS adalah *software* (perangkat lunak) yang didesign untuk memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan atau pembelajaran jarak jauh dalam membuat, mengatur dan mendistribusikan penyampaian materi. LMS berfungsi untuk membantu para pengajar atau tutor dalam mengelola aktivitas pembelajaran, melakukan diskusi dan memberikan penugasan atau kuis. Selain itu fungsi LMS juga memudahkan penyelenggara pelatihan dalam memantau dan mengevaluasi peserta dalam pelaksanaan pelatihan.

Secara khusus peserta Latsar CPNS dapat mengakses *MOOC* melalui di <http://swajar-asnpintar.lan.go.id/>

Fitur yang terdapat dalam LMS swajar-asnpintar.lan.go.id.

1. Login



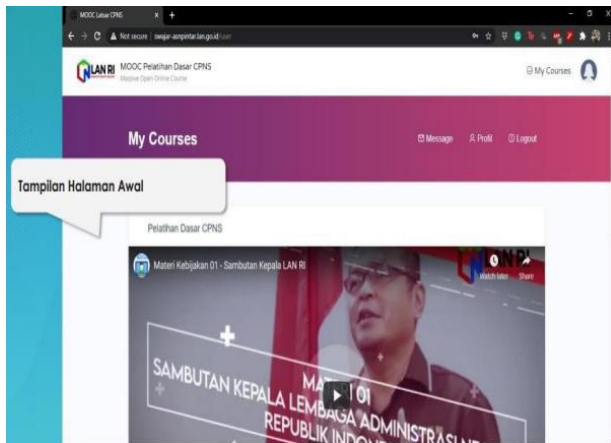
Gambar 1 Tampilan Fitur

Login

Login adalah hak akses pada LMS swajar. Peserta klik login, pada kolom *username* masukkan 18 digit Nomor Induk Pegawai (NIP) tanpa spasi kemudian klik *next* pada kolom *password* masukkan 16 digit Nomor Induk Kependudukan (NIK) yang ada pada KTP. Pengetikan tanpa spasi dan password dengan NIK ini adalah akses pertama kali kedalam swajar, selanjutnya peserta dapat mengganti password jika diinginkan.

2. My Courses

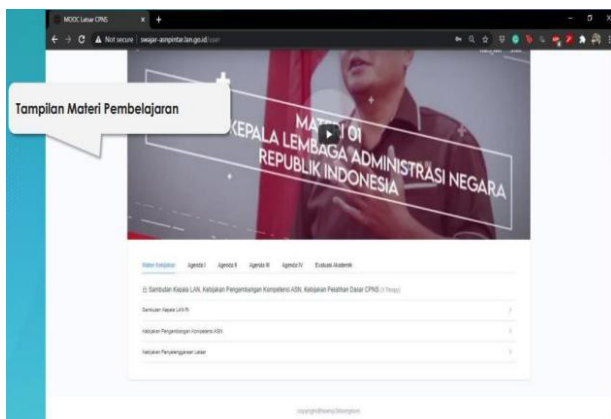
Setelah peserta login maka tampilan halaman awal seperti gambar dibawah ini:



Sumber: swajar-aspintar.lan.go.id

Gambar 3 Tampilan Fitur *My Courses*: Halaman Awal

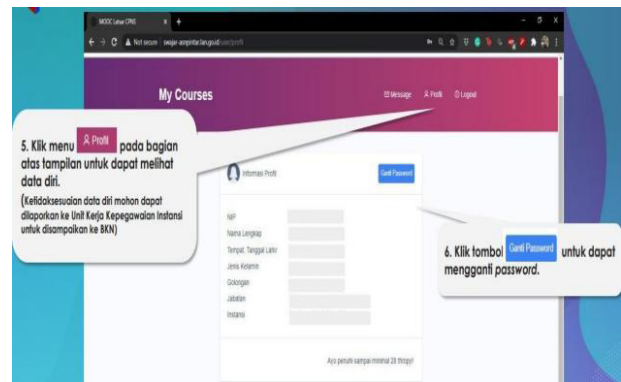
Materi materi pembelajaran terdapat dalam fitur *My Courses*



Sumber: swajar-aspintar.lan.go.id

Gambar 3 Fitur *My Courses*: Agenda Pembelajaran

Dalam fitur *My Courses* juga tersedia menu untuk melihat data diri yaitu melalui menu *Profil*; peserta juga dapat mengubah password dengan mengklik menu *Ganti Password*.



Sumber: swajar-aspintar.lan.go.id

Gambar 4 Fitur *My Courses*: Profil dan Ganti *Password*

MOOC pada swajar terintegrasi juga dengan platform kolabjar-aspintar.lan.go.id. LMS kolabjar ini memberikan hak akses untuk pengajar/ tutor/coach untuk mengetahui materi-materi pembelajaran yang ada di MOOC.

Fitur- fitur yang terdapat dalam LMS kolabjar-aspintar.lan.go.id :

1. Beranda

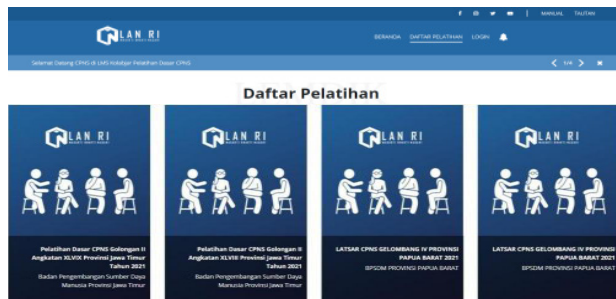
Fitur beranda merupakan halaman muka (*dashboard*) dari LMS kolabjar. Pada beranda terdapat fitur login yang merupakan gerbang masuk untuk mengetahui *content* yang ada di LMS.



Sumber: kolabjar-aspintar.lan.go.id

Gambar 5 Tampilan Fitur Beranda

2. Daftar Pelatihan

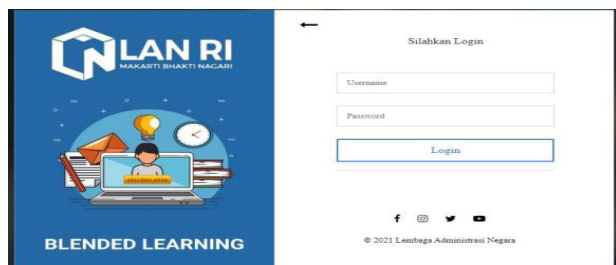


Sumber: kolabjar-asnpintar.lan.go.id Gambar 6 Tampilan Fitur Daftar Pelatihan

Fitur lain yang terdapat di kolabjar adalah daftar pelatihan. Pada daftar pelatihan terdapat tampilan data Lembaga pelatihan yang menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS dari seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Login

Login adalah hak akses yang diberikan oleh LAN untuk melihat content dari LMS kolabjar. Sumber: kolabjar-asnpintar.lan.go.id



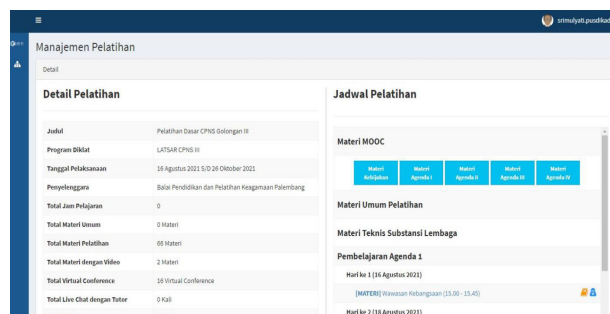
Gambar 7 Tampilan Fitur Login

Misal jika memasukkan *username* dan *password* sebagai pengajar/ tutor, maka pada kolabjar akan menampilkan Sistem Manajemen Konten (*Content Management System/ CMS*). CMS adalah *software* yang digunakan untuk menambahkan atau mengubah isi dari LMS. CMS yang ditampilkan sebagai pengajar/ tutor pada kolabjar sebagai berikut:



Sumber: kolabjar-asnpintar.lan.go.id
Gambar 8 Tampilan Manajemen Pelatihan

Jika kita *checklist* nama pelatihan kemudian klik *detail* maka akan muncul tampilan seperti dibawah ini:



Sumber: kolabjar-asnpintar.lan.go.id

Gambar 5 Tampilan Detail Pelatihan

Menu materi *MOOC* inilah yang digunakan *user* dalam mengakses konten didalamnya dan digunakan sebagai media untuk memperdalam materi dari agenda Latsar CPNS.

MOOC MENINGKATKAN LITERASI DIGITAL

Metode *Blended Learning* yang diterapkan pada Latsar CPNS membawa perubahan dalam skenario pembelajaran. Kemandirian adalah hal yang sangat diperlukan dalam mengikuti pelatihan ini. Peserta dapat belajar kapan saja dan dimana saja sampai tercapainya target dengan memperhatikan jadwal yang telah ditentukan. Tentu kemampuan *manage* waktu yang baik harus dimiliki oleh peserta.

Generasi milenial adalah generasi yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000. Sebagian besar peserta Latsar CPNS adalah usia milenial (24 tahun – 35 tahun), penting bagi Generasi 4.0 dalam menggunakan dan mengimplementasikan teknologi secara optimal. Kemampuan teknologi inilah yang akan mempengaruhi keterampilan literasi digital agar mampu bersaing secara global. Literasi digital merupakan kemampuan untuk memahami dan mendapatkan informasi dari berbagai sumber yang jangkannya sangat luas serta dapat diakses melalui elektronik dan internet; gadget, computer, laptop dan web. Literasi digital tidak hanya kemampuan penggunaan teknologi tetapi juga kemampuan, kecakapan, dan wawasan untuk merespon, menalar, dan menggunakan media digital untuk memproses informasi, mengevaluasi serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara kritis, bijak, cermat dan tepat serta berfokus pada aspek kognitif dan sosial emosional dalam lingkup digital.

Penelitian UNESCO yang berjudul *"The World's Most Literate Nations"* pada tahun 2016 menyatakan bahwa tingkat

literasi di Indonesia masih sangat rendah dimana Indonesia menduduki peringkat ke-60 dari 61 negara. Sedangkan hasil survei yang dilakukan oleh PISA yang dirilis OECD pada tahun 2019 bahwa tingkat literasi di Indonesia menduduki peringkat ke-60 dari sampling 70 negara (Kompas TV; 2021). Hal tersebut perlu segera mendapatkan pemecahan permasalahan bagaimana meningkatkan budaya literasi di Indonesia. *MOOC* yang diusung oleh LAN khususnya dalam kurikulum Latsar CPNS merupakan alternative solusi dalam menjawab permasalahan rendahnya tingkat literasi. *MOOC* Latsar CPNS “memaksa” seluruh peserta untuk membaca materi- materi pelatihan dasar CPNS. Sesuai eranya maka literasi ini dikemas dalam media digital. Peserta dapat dengan mudah mengakses materi- materi yang ada didalam *MOOC*. Materi yang tersedia sangat beragam, mulai dari modul pelatihan, bahan tayang dalam bentuk slide dan video.

Sesuai kurikulum Latsar CPNS yang tercantum dalam Keputusan LAN nomor 94/K.1/PDP.07/2021 bahwa terdapat empat agenda pelatihan yang harus diselesaikan oleh CPNS dalam mengikuti Latsar, yaitu;

- a. Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, terdiri dari mata pelatihan: 1). Wawasan kebangsaan dan nilai nilai bela negara 2) Analisis isu kontemporer; 3) Kesiapsiagaan bela negara
- b. Agenda Nilai- Nilai Dasar PNS: 1) Akuntabilitas PNS; 2) Nasionalisme; 3) Etika public; 4) Komitmen mutu; 5) Anti korupsi
- c. Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia: 1) Manajemen aparatur sipil negara; 2) Pelayanan public; 4) *Whole of government*
- d. Agenda Habitiasi: 1) Konsepsi aktualisasi; 2) Penjelasan aktualisasi; 3) Rancangan dan pembimbingan aktualisasi; 4) Evaluasi rancangan aktualisasi; 5) Pembekalan habitiasi; 6) Aktualisasi ditempat kerja; 7) Persiapan evaluasi aktualisasi; 8) Evaluasi aktualisasi.

Peserta Latsar CPNS diberi kesempatan melaksanakan pembelajaran mandiri selama 16 hari melalui LMS *swajar-asnpintar.lan.go.id*. Tingkat keberhasilan dalam model pembelajaran ini salah satunya dilihat dari pengumpulan trophy yang diperoleh peserta. Peserta wajib menyelesaikan secara berurutan setiap agenda pelatihan. Kemampuan untuk menggunakan literasi digital sangat diperlukan dalam pembelajaran metode ini dan motivasi yang kuat dari peserta untuk meningkatkan literasi digitalnya. Strategi *MOOC* yang diterapkan oleh LAN sangat mendukung dalam upaya meningkatkan literasi digital dan berdampak pada tingkat keberhasilan peserta dalam mengikuti Latsar CPNS.

PENUTUP

Kesimpulan

Hadirnya generasi milenial di era digital saat ini memberikan pengaruh yang sangat signifikan dalam perkembangan literasi media digital. Hadirnya generasi milenial juga memberikan sumbangsih semakin maraknya penggunaan media sosial. Hal ini menggelitik instansi pemerintah untuk selalu berinovasi dan adaptif dengan perubahan. *MOOC* sebagai media yang *available* yang digunakan oleh generasi milenial di era digital. Tentu belum sempurna, pengembangan yang berkesinambungan sangat diperlukan.

Saran

Penerapan *MOOC* Latsar CPNS berhasil sebagai pilot project *Blended Learning* kekinian. Lembaga penyelenggara pelatihan dapat mengadopsi dan mengadaptasi model *MOOC* ini. Kementerian Agama yang memiliki lebih dari 4500 satuan kerja dan memiliki lebih dari 238.000 PNS dimana saat ini pelatihan yang diselenggarakan masih siklus 6 tahunan, dalam artian satu orang pegawai mendapat pelatihan 6 tahun sekali, dengan mengadopsi sistem *MOOC* siklus pelatihan akan dapat dipangkas lebih pendek, siklus 3 tahunan dalam mengikuti pelatihan insya Allah akan tercapai.

Daftar Pustaka

<https://MOOC.unair.ac.id/mod/page/view.php?id=63>, diakses tanggal 11 September 2021 <https://www.indonesiastv.co.id/about>, diakses tanggal 11 September 2021

Peraturan LAN Nomor 01 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Keputusan LAN nomor 94/K.1/PDP.07/2021 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri

Sipil

KompasTV Hari buku nasional, diakses 21 September 2021

Tsauri, A.S. (2013, February 27, dalam Masa Depan *MOOC* Indonesia oleh Yudha E. Desiani Kolabjar-asnpintar.lan.go.id

Swajar-asnpintar.lan.go.id

IMPLEMENTASI *BLENDED LEARNING* MASA PANDEMI COVID 19 PADA PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN III DI KEMENTERIAN DAN LEMBAGA PEMERINTAH

Abstrak



Fajar Rukman
Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Blended Learning merupakan, salah satu pembelajaran di tengah pandemic Covid 19 yang sedang mewabah di dunia, virus ini mulanya mewabah di Wuhan China dan kemudian berkembang keseluruh duina, tidak terkecuali juga masuk ke Indonesia, sehingga merusak semua segalanya, baik kehidupan manusia, kesehatan, ekonomi, pendidikan, dan sebagainya, begitupun dengan dunia pelatihan kena imbasnya juga, dulu Pelatihan secara klasikal dapat kita lakukan, namun dengan adanya pandemic Virus Corona 19 ini, maka pelatihan harus dirubah pola pembelajarannya, dengan pengajar, panitia dan sesama peserta tidak boleh bertemu, kita bertatap muka dan memberikan materi ataupun menerima materi secara daring secara *on-line* via internet, sehingga internet satu-satunya sarana yang dapat dijadikan sebagai media pembelajaran secara sah, salah satu media pembelajaran yang dipakai dalam pelatihan CPNS adalah dengan *Blended Learning*, suatu metode dengan menggunakan Aplikasi *MOOC* ataupun LMS yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang bekerjasama dengan Kementerian atau Lembaga Pemerintah dalam Penyelenggaraan latsar CPNS. *Blended Learning* ini dapat menjadi salah satu pembelajaran agar pelatihan dasar CPNS tetap berjalan, sehingga para CPNS tidak terkatung-katung menunggu kapan waktunya dipanggil untuk pelatihan Dasar CPNS. Dan terjawab sudah dengan distance learning ataupun *Blended Learning* akhirnya para CPNS dapat mengikuti Pelatihan Dasar CPNS.

Key Word : *Blended Learning, Pelatihan Dasar CPNS*

Pendahuluan

Tahun 2019, merupakan awal mewabahnya pandemic, Covid 19, sehingga semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia atau mahluk hidup harus beradaptasi dengan keadaan dan mematuhi protokol Kesehatan, dengan Slogan 5 M, yaitu memakai masker, Mencuci Tangan, menjaga Jarak, Menjauhi Kerumunan dan Membatasi Mobilitas. salah satu menjauhi kerumunan adalah kegiatan Pelatihan yang dilaksanakan hampir semua lembaga pelatihan baik swasta maupun pemerintahan, sehingga untuk tahun ini dan beberapa tahun kedepan, pelatihan harus disesuaikan dengan keadaan masa pandemic, kita harus patuh pada aturan pemerintah, yang mengharuskan dan mematuhi 5 M tersebut, untuk menjaga agar tidak tertularnya virus Covid 19.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III, calon CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui

proses Diklat terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang dalam hal ini menunjuk Pusdiklat Tenaga Administrasi, selaku induk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang membawahi 14 Balai Diklat Keagamaan (BDK) di seluruh Indonesia, pada tanggal 2 Agustus 2021 telah membuka Pelatihan Dasar CPNS golongan III dan golongan II secara daring yang dibuka oleh Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi Drs. H. Buchori, MM dan diikuti oleh peserta sebanyak 5.179 orang CPNS.

Berdasarkan peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 1 tahun 2021, bahwa Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia bekerja sama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun

2021 dalam pelaksanaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan Kondisi New normal dan kebijakan LAN, kegiatan latsar harus dilaksanakan secara virtual dengan metode *Blended Learning*, yaitu suatu metode dimana pembelajaran melalui empat bagian yaitu pelatihan Mandiri, *distance learning*. Aktualisasi dan pembelajaran klasikal/ tatap muka, peserta secara virtual dibagi menjadi empat kelompok yang berjumlah 10 orang dalam satu angkatan, dan satu kelompok dibimbing oleh Widyaiswara/ Pengampu tiap agenda, untuk memudahkan baik peserta maupun Widyaiswara dalam mengelola kelas secara virtual sehingga panitia mudah dalam mengontrol kelas secara daring atau secara *zoom meeting* dari *link* yang diberikan oleh pengelola atau panitia Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS.

Saat ini *blended learning*, sedang diterapkan untuk kegiatan Pelatihan di hampir semua lembaga pemerintahan, mungkin juga swasta, untuk merapkan pelatihan dengan penggabungan antara *e-Learning* dan klasikal, dimana *e-Learning* sering dipakai dalam ceramah, seminar, workshp, diskusi, sekolah, perkuliahan dan lain lain, antara Nara sumber dan peserta hanya bertemu secara virtual saja, setelah selesai kegiatan virtual, maka selesai sudah kegiatan tersebut. Berbeda dengan *Blended Learning* adalah suatu pelatihan mandiri, *Distance Learning* dan pembelajaran Klasikal

Konsep Blended Learning/Landasan Teori

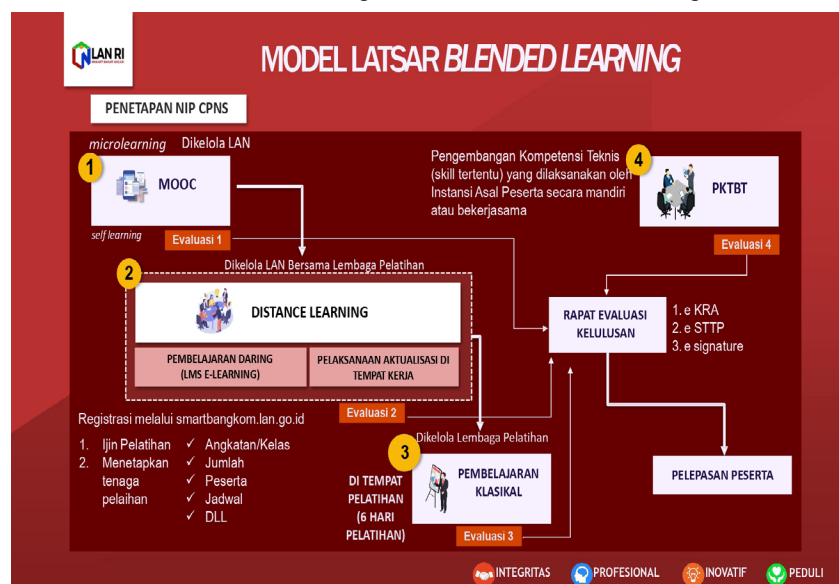
Peraturan LAN no.1 tahun 2021 pasal 4 berbunyi : 1). Setiap instansi pemerintah wajib memberikan pelatihan dasar CPNS selama masa prajabatan, 2) Dengan mempertimbangkan kondisi tertentu Pelatihan Dasar CPNS dapat dilaksanakan setelah masa prajabatan dengan persetujuan tertulis kepada LAN, 3) Kondisi tersebut ditetapkan oleh mentri PANRB, 4) CPNS hanya dapat mengikuti pelatihan CPNS sebanyak 1 (satu) kali.

Lembaga Administrasi Negara (LAN), mempunyai kebijakan dalam penyelenggaraan Pelatihan Dsar CPNS tahun 2021, dimana dalam Pelatihan dasar CPNS tersebut mempunyai beberapa penyelenggaraan diklat CPNS, seperti : pelatihan secara klasikal, (*pembelajaran secara kalsikal*), *blended learning*, (*pelatihan mandiri; distance learning; dan pembelajaran klasikal*). Pelatihan secara *Distance Learning* (*pelatihan mandiri dan e-Learning*). Dalam pasal 8 Peraturan LAN no.1 tahun 2021 berbunyi: 1) selama proses pembelajaran secara kalsikal dalam pelatihan dasar CPNS, dilakukan proses pendampingan, 2). dalam proses pendampingan

dilakukan kegiatan penguatan jasmani, rohani dan/ atau spiritual, 3). pelaksanaan pendampingan disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan Instansi Pemerintah asal Peserta serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN.

Penyelenggaraan latsar CPNS, dapat dilakukam apabila Dalam hal terjadi keadaan darurat atau keadaan lain yang tidak memungkinkan untuk diselenggarakan pelatihan klasikal dilaksanakan secara *distance learning* (DL). Model ini dilaksanakan berdasarkan persetujuan tertulis Kepala LAN atau penetapan Kepala LAN dengan memperhatikan antara lain, 1) Penyelenggaraan pelatihan klasikal dilaksanakan bagi Instansi Pemerintah yang belum siap menyelenggarakan *blended learning*. paling lambat 3 (tiga) tahun sejak diberlakukannya peraturan lembaga ini, Latsar CPNS dilaksanakan secara *blended learning*. 2) Apabila terjadi keadaan darurat atau keadaan lain yang tidak memungkinkan untuk diselenggarakan pelatihan klasikal atau pembelajaran klasikal, dilaksanakan secara *distance learning*. 3). Dengan mempertimbangkan kondisi daerah dan/atau kondisi lain yang tidak memungkinkan pelaksanaan *Blended Learning*, pelatihan klasikal tetap dapat dilaksanakan berdasarkan persetujuan tertulis Kepala LAN. Latsar CPNS dilakukan secara *blended learning* apabila dalam suatu daerah tersebut mengalami bencana alam, terjadi pandemi atau wabah penyakit secara meluas; penanganan atau pemulihan keamanan lingkungan di tempat penyelenggaraan pelatihan; dan/atau keadaan darurat atau keadaan lainnya yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Adapun Mekanisme atau desain dalam pelatihan latsar secara *Blended learning* ini, yang pertama adalah: Lembaga penyelenggara pelatihan harus terakreditasi, Lembaga Pelatihan pemerintah yang belum terakreditasi dengan penjaminan mutu dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) atau Lembaga Pelatihan Terakreditasi dengan akreditasi



paling rendah kategori "B", Lembaga Pelatihan dengan syarat tertentu dengan persetujuan tertulis dari LAN, dengan syarat yang lain adalah: sarpras sesuai standar yang ditetapkan oleh LAN; pengalaman dalam pengelolaan pelatihan; tenaga pelatihan yang mampu memfasilitasi pelatihan dasar CPNS; standar pelayanan penyelenggaraan; mengelola pembiayaan latsar CPNS (ketentuan peraturan undangan); dan telah bekerja sama dengan LAN dan/atau lembaga pelatihan terakreditasi.

Kemudian dalam Perencanaan Pembelajaran dikenal dengan *Massive Open Online Course (MOOC)* dimana *MOOC* merupakan platform pelatihan dasar (latsar) *online* untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Platform *MOOC* dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang dapat diakses melalui *link* andalan.lan.go.id. *MOOC* memungkinkan peserta CPNS mengakses dan mempelajari agenda latsar. Lembaga Pelatihan kerjasama dengan unit kepegawaian menginformasi ke CPNS untuk melakukan registrasi. Pembelajaran *MOOC* adalah pembelajaran mandiri oleh peserta yang dikelola oleh LAN. Dalam metode yang baru ini para peserta latsar lebih ditekankan pada pembelajaran mandiri, pembelajaran kolaboratif dan penguatan kompetensi teknis bidang tugas. Pembelajaran mandiri ini nantinya akan memanfaatkan aplikasi *MOOC*. Peserta latsar dapat belajar secara mandiri dengan cara menyaksikan video pembelajaran dengan tujuan untuk mengumpulkan trofi. Adapun jumlah minimal yang harus dikumpulkan sejumlah 28 trofi. Dari trofi yang dikumpulkan, akan dijadikan acuan untuk melakukan penilaian sikap perilaku. Di akhir tahapan pembelajaran mandiri, ada evaluasi akademik dan seluruh peserta wajib lulus evaluasi akademik tersebut.

Kedua, waktu penyelenggaraan latsar, **secara klasikal** maka jumlah Jam pelatihan sebanyak 511 JP, dengan 51 hari kerja dengan rincian *On Campuss* 1: 177 JP, 18 hari kerja, *Off Campuss* : 320 JP, paling singkat 30 hari kerja, *On Campuss* 2: 14 JP, 3 hari kerja (Rincian Jadwal dan sebaran mata pelatihan dapat di lihat pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 93/K.1/Pdp.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS), Sedangkan pada **blended learning** ada perbedaan, yakni 647 JP, dengan 74 hari kerja dengan rincian **pelatihan mandiri**: 48 JP *asynchronous*, 16 hari kerja, bertempat di tempat kedudukan Peserta; **distance learning/e-learning**, 25 JP *synchronous* dan 192 JP *asynchronous*, 22 hari kerja, bertempat di tempat kedudukan Peserta; **Aktualisasi di tempat kerja**, 320 JP, paling singkat 30 hari kerja; **pembelajaran klasikal**, 62 JP, 6 hari kerja, bertempat di

tempat penyelenggaraan *Blended Learning*. (Rincian Jadwal dan sebaran Mata Pelatihan dapat di lihat pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 93/K.1/Pdp.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS).

Berbeda dengan pembelajaran **Distance Learning** dalam Keadaan Darurat atau Keadaan Tertentu, maka jumlah 647 JP, dengan 70 hari kerja dengan rincian **Pelatihan Mandiri**: 48 JP, *asynchronous*, 16 hari kerja, bertempat di tempat kedudukan Peserta; *e-Learning*, 599 JP, 70 hari kerja; 279 JP, 40 hari kerja, di tempat kedudukan Peserta; dan Aktualisasi di tempat kerja, 320 JP, 30 (tiga puluh) hari kerja (Rincian Jadwal dan sebaran mata pelatihan dapat di lihat pada Keputusan Kepala LAN Nomor: 93/K.1/Pdp.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS).

Selanjutnya Kebersertaan dalam pelatihan Dasar CPNS, ada beberapa persyaratan, seperti: a) Persyaratan yang terdiri dari keputusan tentang pengangkatan sebagai CPNS, pernyataan melaksanakan tugas dari PPK Instansi, keterangan sehat dari Dokter Pemerintah, penugasan dari PPK Instansi peserta; dan pernyataan kesediaan



mematuhi ketentuan; b).Pencalonan dan penetapan yang terdiri dari SK CPNS, TMT SPMT, telah bekerja pada jabatan sesuai formasi; c). penugasan yang terdiri dari instansi pusat ditugaskan oleh Sekjend/SesMen, d) jumlah peserta sebanyak 30-40 orang.

Kondisi tertentu kurang dari 40 orang, penggabungan golongan II dan III.; e) Pengiriman Peserta: Instansi Pemerintah Pusat menerima usulan calon peserta asal peserta dan berkoordinasi dengan LAN; f).Pembebasan tugas peserta, peserta harus dibebastugaskan (Pelatihan Klasikal & *Blended Learning*) secara *synchronous* serta pembelajaran klasikal; dan dapat dibebastugaskan pada *MOOC* dan *e- learning* secara *asynchronous* dengan

memperhatikan beban dan tugas pembelajaran.

Berikutnya adalah Tenaga Pelatihan, dalam pelatihan dasar CPNS: 1) Penceramah; 2) Pengajar: pengampu materi, penguji (akademik dan aktualisasi), pembimbing (coach dan mentor), Pendamping; 3) Pengelola dan Penyelenggara; 4) Penjamin Mutu, sedangkan Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (**PKTBT**) penceramah, pengajar, insruktur, pembimbing (mentor dan *coach*), penguji atau evaluator atau asesor, pengelola dan penyelenggara terakreditasi/tersertifikasi, penjamin mutu, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PEMBELAJARAN JARAK JAUH (**DISTANCE LEARNING**)

Pada pembelajaran jarak jauh (*Distance Learning*), peserta pelatihan sudah terdaftar atau terregistrasi dalam pelatihan tersebut, dan tercatat dalam suatu aplikasi Diklat jarak jauh, semua data peserta sudah masuk dalam aplikasi tersebut.

Setelah peserta sudah terregistrasi, maka mulailah peserta sudah dapat mengikuti pelatihan tersebut dengan di mulai dengan materi yang pertama, yaitu Tahap 1, yang terdiri dari 3 materi yakni Agenda I, Agenda II dan Agenda III dengan penjelasan, bahwa peserta sudah: a) membaca modul, bahan tayang, video dan media pembelajaran, interaktif lainnya;

Pelaksanaan aktualisasi pada *distance learning*, dapat dijelaskan sebagai berikut, pada hari pertama sampai dengan hari ke 28 peserta akan mendapat materi ditempat kerja, yaitu berupa: 1) melaksanakan kegiatan aktualisasi di tempat kerja, 2) melakukan *coaching* Jarak Jauh (email, WA, dll) atau, 3) e-coaching, 4) melaksanakan pembelajaran *asynchronous*, 5). membuat catatan pelaksanaan aktualisasi dan 6). membuat draft laporan aktualisasi, semuanya pembelajaran secara klasikal.

Kemudian pada hari ke 29 dan 30, peserta akan membuat rancangan tindak lanjut hasil aktualisasi dan membuat draft bahan paparan aktualisasi, peserta akan mempelajari materi persiapan pembelajaran klasikal di tempat pelatihan ditambah dengan penguatan kompetensi teknis bidang tugas (PKTBT) yang berisi Administratif/Umum dan Substansi/ Bidang, kemudian dievaluasi yang dilaksanakan oleh Instansi asal peserta.

Sistem *distance learning*, merupakan Pembelajaran daring, dimana dalam Pelatihan Dasar CPNS, untuk materi pada Agenda I, Agenda II dan Agenda III khususnya pada modul-modunya, sudah disediakan atau sudah di *Upload* (dimasukan) kedalam aplikasi yang sudah disediakan, peserta tinggal membuka aplikasi tersebut dan mempelajari modul-modul tersebut, dan juga para widyaiswara atau pemateri sudah meng *up load* materi berupa bahan tayang sebagai bahan pengajaran, untuk memperkaya khasanah materi

yang diberikan kepada peserta, sehingga pemateri tidak jauh berbeda dengan modul yang dipelajari oleh peserta, Pemateri tetap berpegang pada modul hanya lebih ringkas, padat dan jelas.

Kepada peserta yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, harus dapat mengakses media pembelajaran, seperti modul, bahan tayang, video dan media pembelajaran lainnya, kemudiann mengirimkan tugas-tugas pembelajaran, berupa *learning journal* baik berupa rekaman suara, ringkasan materi maupun video pembelajaran secara kelompok, kalau tugas ringkasan materi, atau rekaman suara merupakan tugas

b). penyelesaian tugas-tugas lainnya; c) Penyelesaian tugas-tugas pembelajaran; d) pembelajaran dengan fasilitator/penceramah; d) diskusi antar peserta, dan lain-lain

Pada Tahap 2, yaitu Agenda IV, peserta akan mendapat bimbingan (*Coaching*) dari *Coach* dalam pembuatan rancangan aktualisasi maupun Laporan aktualisasi, kemudian peserta akan mendapat evaluasi pada seminar rancangan aktualisasi, lalu *Off* selama 1 bulan pembelajaran baik *synchronous* maupun *asynchronous* dan akan mendapat evaluasi kembali pada laporan aktualisasi, untuk membuktikan aktualisasi yang diimplementasikannya.

secara individu, pada tahap ini ada penilaian tersendiri, pembelajaran *distance learning* dengan fasilitator dengan system ceramah lewat daring juga, dan juga terbatas waktu hanya secara *synchronous*, untuk *asynchronous* peserta dapat belajar secara mandiri, peserta dapat melakukan *live chat* dengan pemateri/coach untuk menanyakan materi yang belum mengerti, setelah peserta mempelajari materi baik modul ataupun dari pemateri dan peserta membuat tugas-tugas, maka peserta pun akan dievaluasi dari semua pelatihan tersebut, melalui ujian seminar proposal, atau konsep ataupun rancangan aktualisasi.



Agenda IV, peserta dapat mengakses media pembelajaran, seperti modul, bahan tayang, video dan media pembelajaran lainnya, kemudian peserta menyusun rancangan aktualisasi pembekalan habituasi, pada tahap ini penyelenggara dapat mengupload materi pengayaan dan juga pembekalan habituasi, dapat juga mengupload kuis penugasan untuk pemahaman agenda IV. untuk menambah pembelajaran peserta, maka penyelenggara menambah dengan e-coaching secara *live chat*, dimana coach akan melakukan *e-coaching* melalui *video conference* dan memberikan *feedback* laporan didalam lms dan memberikan catatan peserta. setelah itu diadakan evaluasi rancangan aktualisasi dengan link video conference, peserta mengunggah dokumen rancangan aktualisasi dan penguji memberikan penilaian rancangan aktualisasi.

Pada tahap evaluasi dalam *distance learning*, ada beberapa penilaian, seperti: 1) evaluasi sikap perilaku meliputi: a) evaluasi oleh lembaga pelatihan selama pembelajaran dengan referensi dari pengampu materi, b) evaluasi oleh instansi asal peserta saat aktualisasi /PKBT. 2) evaluasi akademik: uraian kasus yang meliputi: a) pengerjaan dari soal yang sudah tersedia; b) di beri box pengerjaan, dikerjakan langsung di box tersebut (*real time*) dan diberi batas waktu untuk *submit*; c) di mungkinkan *remedial*, jadi menu ini dibuat *flexible* untuk penyelenggara; d). penilaian oleh pengawas diinput ke *e-learning* oleh PIC. 3) evaluasi aktualisasi: seminar rancangan aktualisasi, meliputi a) link untuk *video conference*; b) dokumen rancangan bahan tayang, dan dokumen lainnya diunggah oleh peserta ke LMS; c). penguji dapat menilai dengan indikator dan template yang tersedia dalam system LMS. 4) Evaluasi PKBT adalah evaluasi penguatan kompetensi bidang tugas oleh instansi asal peserta dan peserta dapat dibantu oleh penyelenggara.

Penutup

Pada pelatihan *blended learning*, merupakan pelatihan secara daring dengan menggunakan Internet sebagai modal utama dalam kegiatan oleh penyelenggara menggunakan *MOOC* Kolabjar atau aplikasi LMS yang dibuat oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan pelatihan ini dikhususkan untuk pelatihan Dasar CPNS, untuk golongan II dan golongan III diseluruh kementerian atau lembaga pemerintah.

Pada pelatihan *Blended* pembelajaran bersifat kolaboratif antara peserta dan tenaga pelatihan dengan memanfaatkan LMS. *Blended learning* terdapat pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh peserta latsar CPNS secara daring.

Terdapat perbandingan segi biaya, jam pelatihan maupun antara pelatihan *blended learning* dengan pelatihan klasikal, pada *blended learning* ada 647 JP dengan waktu 74 Hari, sedangkan Klasikal ada 511 JP dengan 51 Hari, pada *blended learning* ada *asynchronous* ada 240 JP dan *synchronous* berjumlah 25 JP, sedangkan pada klasikal tidak ada, untuk tatap muka pada *blended learning* sebanyak 62 JP, Klasikal sebanyak 191 JP, akan tetapi ada persamaan pada JP pembelajaran habituasi, yaitu sama-sama 320 JP. ini bisa dilihat pada perhitungan ($60/45 \times 8 \times 30 = 320$). Segi Biaya ada penurunan biaya yang sangat drastis, dengan berasumsi satu Kelas berjumlah 40 orang, dengan biaya tiap peserta untuk Blended Rp.5.260.000, biaya keseluruhan berjumlah Rp. 210.400.000, sedangkan klasikal untuk biaya perorang Rp. 9.296.000 dan dengan banyak peserta 40 orang, maka biaya dikeluarkan sebesar Rp. 371.840.000, ini ada penurunan biaya perorang sebesar Rp.4.036.000, atau sebesar 55%.

Dengan pelatihan *blended* dan klasikal terdapat kekurangan dan kelebihan dari masing-masing *method* tersebut, Hal ini dikarenakan adanya pandemic corona, sehingga model latsar CPNS berbeda.

Daftar Pustaka

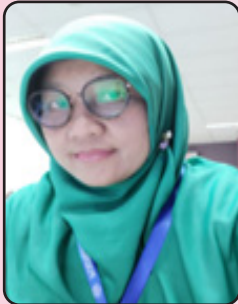
UU ASN no. 5 tahun 2014 tentang Apartatur Sipil Negara
Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 1 Tahun 2021, tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS
Keputusan Kepala LAN Nomor: 93/K.1/Pdp.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Latsar CPNS).
<https://tirto.id/apa-itu-MOOC-latsar-cpns-2021-kapan-pendaftaran-cpns-2021-dibuka-gc65>

<https://kumparan.com/kumparannews/pandemi-corona-lan-terbitkan-aturan-latihan-dasar-cpns-secara-daring-1v7xAuphCZ>

PPT "Desain Latsar CPNS" milik LAN yang dipaparkan tgl 24 September 2020

PENERAPAN NILAI NASIONALISME PADA PELATIHAN DASAR CPNS MELALUI METODE *BLENDED LEARNING*

Abstrak



Agustina

Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Metode pelatihan dimasa pandemi covid-19 ini banyak mengalami perubahan, beberapa pilihan yang dapat dipakai adalah dengan e-learning atau blended learning. Penyelenggaraan pelatihan melakukan pemilihan model pelatihan tentu disesuaikan dengan beberapa aspek yang menjadi bahan pertimbangannya. Kementerian Agama salah satu yang memilih model Blended Learning dalam pelatihan dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dalam pelaksanaan Latsar CPNS model blended learning agenda 2 adalah salah satu mata pelatihan yang harus diberikan kepada peserta yang berisikan penanaman nilai – nilai Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika publik, Komitmen mutu dan Anti korupsi. Nasionalisme merupakan salah satu nilai dasar yang harus dipahami dan ditanamkan dalam setiap jiwa warga negara Indonesia, tidak terkecuali para CPNS sebagai generasi muda yang nantinya akan menjadi pelayan masyarakat. Tulisan ini membahas tentang pemahaman peserta akan arti Nasionalisme dan bagaimana cara menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai mata pelatihan yang sangat mendasar hasil pelatihan ini menunjukkan bahwa peserta CPNS mampu memahami arti nasionalisme dengan baik, dan dari beberapa penugasan yang telah diselesaikan oleh peserta menunjukkan bahwa peserta dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kata Kunci: Nasionalisme, Calon pegawai Negeri Sipil, e-learning, blended learning

The training method during the COVID-19 pandemic has undergone many changes, several options that can be used are e-learning or blended learning. The implementation of the training in selecting the training model is certainly adjusted to several aspects that are taken into consideration. The Ministry of Religion is one of those who choose the Blended Learning model in the basic training (Latsar) of Candidates for Civil Servants (CPNS). In the implementation of the Latsar CPNS model blended learning agenda 2 is one of the training subjects that must be given to participants which contains the inculcation of the values of Accountability, Nationalism, Public Ethics, Quality Commitment and Anti-corruption. Nationalism is one of the basic values that must be understood and instilled in every soul of Indonesian citizens, including the CPNS as the young generation who will later become public servants. This paper discusses the participants' understanding of the meaning of Nationalism and how to apply it in their daily lives. As a very basic training subject, the results of this training show that CPNS participants assume to understand the meaning of nationalism well, and from several assignments that have been completed by participants, it shows that participants can apply it in their daily lives.

Keywords: Nationalism, Candidates for Civil Servants (CPNS), e-learning, blended learning

PENDAHULUAN

Persebaran covid-19 yang masih terjadi di beberapa negara dan wilayah di Indonesia. Hal ini memaksa masyarakat dunia untuk menyadari akan terjadi banyaknya perubahan, baik di bidang sosial, ekonomi, politik, hukum hingga bidang Pendidikan dan pelatihan. Kondisi ini mendorong Pemerintah untuk membuat kebijakan yang dapat membantu mengurangi penyebaran yang tambah meluas. Langkah-

langkah untukantisipasi perlambatan dan pencegahan efek sebaran virus covid-19 juga dilakukan pada bidang Pendidikan dan pelatihan, semata untuk memberikan keutuhan layanan pendidikan. (Suharwoto. 2020). Salah satu kebijakan yang dilakukan adalah pemberlakuan social distancing, atau dikenal pula physical distancing (untuk menjaga jarak fisik). Kebijakan ini dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi dan mencegah sebaran virus covid-19 di

seluruh wilayah Indonesia di setiap lingkungan masyarakat. Bahkan ada beberapa wilayah yang memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). (Mustinda 2020).

Dalam rangka menyesuaikan dinamika pengembangan kompetensi peserta pelatihan, Lembaga Administrasi Negara menerbitkan peraturan terbaru yaitu Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Peraturan ini dibuat untuk yang mengatur metode dan mekanisme penyelenggaraan Latsar CPNS. Pelatihan yang dilakukan dimasa Prajabatan dengan pelaksanaan secara terintegrasi dalam rangka untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Penyelenggaraan latsar ini juga mengatur beberapa model penyelenggaraan pelatihan yaitu dengan cara klasikal, blended learning dan distance learning. Dimasa pandemi Covid 19 ini dengan mempertimbangkan beberapa aspek penting dalam penyelenggaraannya Kementerian Agama memilih metode blended learning untuk Latsar CPNS ditahun 2021 ini. Penyampaian materi Agenda 1, 2, 3 dan aktualisasi dilakukan secara synchronous dan asynchronous. Agenda 2 merupakan materi penanaman nilai-nilai dasar PNS yang terdiri dari mata pelatihan Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika publik, Komitmen mutu dan Anti korupsi. Synchronous dilakukan sebanyak 3 jam pelajaran dan sisanya dilakukan dengan asynchronous. Pembelajaran synchronous yang singkat ini diharapkan pembelajaran ANEKA dapat tersampaikan secara efektif dan dapat difahami oleh peserta pelatihan dengan sebaik-baiknya.

Kajian Teoritis

A. Metode *Blended Learning*

Dimasa pandemi covid-19 yang masih terjadi di tahun ini memaksa penyelenggara Lembaga pelatihan untuk mencari metode pelatihan yang sesuai dengan kondisi saat ini. Metode pelatihan secara tatap muka akan sangat sulit dilakukan. Dimulai ditahun 2020 sejak maraknya kasus covid-19 di Indonesia, Pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan – peraturan yang membatasi kegiatan tatap muka di dunia Pendidikan maupun pelatihan. Hal inilah yang melahirkan banyak konsep pengganti metode pembelajaran tatap muka dengan metode pembelajaran cara lain yaitu dengan pembelajaran secara e-learning. Salah satu yang sering dibahas adalah metode Blended learning. Metode ini dianggap yang paling sesuai karena adanya kombinasi

pelatihan secara tatap muka dan pelatihan jarak jauh. Blended learning dilakukan dengan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi, dengan metode ini antara guru dan peserta didik dapat memilih komunikasi yang dilakukan. (Harding, kaczynski dan Wood, 2005). Metode ini karena memadukan dua pendekatan proses pembelajaran, maka bagi peserta didik dapat menghasilkan pemahaman akan konsep pembelajaran menjadi lebih baik (Rooney, 2003).

Semler (2005) "Blended learning combines the best aspects of online learning, structured face-to-face activities, and real world practice. Online learning systems, classroom training, and on-the-job experience have major drawbacks by themselves. The blended learning approach uses the strengths of each to counter the others' weaknesses."

Dalam dunia Pendidikan peraturan pembelajaran e-learning memang belum diatur secara tetap, namun saat ini pemerintah melalui Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi tengah mempersiapkan peraturan tentang penyelenggaraan pembelajaran secara e-learning.

Proses peralihan metode pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran jarak jauh memang membutuhkan penyesuaian yang tidak mudah. Karena di Indonesia pembelajaran yang dilakukan saat ini menggunakan metode tatap muka, antara pengajar dan peserta didik bertemu secara langsung, sehingga interaksi keduanya dapat dilakukan secara langsung dan terjalin kedekatan psikologis antara pengajar dan peserta didik. Persoalan lainnya yang menjadi kendala dalam pembelajaran jarak jauh ini adalah belum memadainya sarana infrastruktur di Indonesia. Model pembelajaran jarak jauh membutuhkan koneksi internet yang baik sehingga proses pembelajaran dapat dilakukan dengan lancar, sementara di Indonesia masih ada beberapa wilayah yang belum memiliki jaringan internet yang stabil, sehingga pada saat proses pembelajaran terkadang berlangsung kurang efektif.

Namun terlepas dari kekurangan metode pembelajaran Blended learning, metode ini yang paling mungkin dilakukan didalam kondisi saat ini yang belum memungkinkan untuk dilakukan secara klasikal/tatap muka. Metode ini selain memiliki kelebihan adanya kombinasi efektif dari cara penyampaian, cara mengajar dan gaya pembelajaran yang berbeda juga memiliki metode komunikasi terbuka diantara seluruh komponen yang terlibat dengan pelatihan.

Manfaat lain dari metode blended learning adalah kemudahan dalam memilih waktu pembelajaran, dan lokasi pembelajaran yang fleksible. Metode ini juga menjadikan peserta pelatihan lebih mandiri karena peserta yang mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan, dan jika ada yang kurang difahami peserta bisa langsung menghubungi pengampu/pengajar secara langsung melalui media chat,email atau lainnya.

B. Nasionalisme

Nasionalisme ditinjau dari sisi etimologis berasal dari kata nation (bangsa). Anderson (1983), nation (bangsa) merupakan suatu komunitas politik yang terbatas dan berdaulat serta dibayangkan (imagined communities). Karena komunitas politik ini merupakan komunitas dalam bayangan, sehingga seluruh warganya, tidak mungkin saling bertemu atau dapat saling mendengar. Namun setidaknya setiap warga dalam komunitas dapat membayangkan seperti apa komunitas ini akan dibentuk. Gambaran akan suatu komunitas ini akan menjadikan anggota komunitas ini saling terikat dan memiliki komitmen bersama untuk membangun komunitas tersebut. Hal ini juga berlaku terhadap suatu bangsa, dimana akan ada keterikatan antar anggota bangsa dan memiliki komitmen yang sama dalam membangun bangsa tersebut. Adanya keterikatan tersebut akan muncul kesetiaan yang tinggi pada nation state (negara kebangsaan). Bahkan, setiap warga negara akan rela mengorbankan jiwa raga untuk membela bangsa dan negara mereka.

Hans Kohn (dalam Mohd Zain, 2011): nasionalisme merupakan suatu keadaan atau pikiran yang memunculkan kesetiaan pada negara. Kesetiaan ini menjadi suatu keinginan dan sentimen yang berkembang melalui berbagai pengalaman hidup masyarakat tertentu dan menimbulkan gerakan kesadaran bagi anggota masyarakat tersebut untuk menyumbangkan karya, jasa dan aktivitas yang teratur dengan tujuan untuk menegakan sebuah negara yang merdeka dan berdaulat.

Smith dalam Mohd Zain, 2011; bahwa nasionalisme adalah suatu pergerakan ideologikal, untuk mencapai pemerintahan sendiri dan kemerdekaan bagi sesuatu golongan atau sebahagian daripada kelompoknya yang menggelarkan diri mereka sebagai bangsa yang sebenar atau bakal bangsa seperti bangsa-bangsa lain. Smith juga menyatakan tiga perkara yang membentuk nasionalisme yaitu penentuan nasib sendiri secara kumpulan, penegasan keperibadian dan sifat tersendiri bangsa dan pembahagian dunia mengikut negara bangsa yang tersendiri.

Kartodirjo dalam Yeni, 2010; membagi prinsip nasionalisme dalam beberapa peneliti nasionalisme di Indonesia mengemukakan lima prinsip nasionalisme yaitu: 1) kesatuan dalam wilayah tanah air, bangsa, bahasa, ideologi, doktrin kenegaraan, sistem politik, sistem perekonomian, system pertahanan keamanan, dan kebijakan kebudayaan.; 2) Kebebasan dalam beragama, berbicara dan berpendapat, berkelompok, dan berorganisasi; 3) kesamaan dalam kedudukan hukum, hak dan kewajiban, serta kesamaan kesempatan; 4) memiliki harga diri, rasa bangga, dan rasa sayang terhadap identitas bangsanya yang tumbuh.; 5) prestasi: cita-cita untuk mewujudkan kesejahteraan kebesaran, dan kemuliaan bangsa.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pelaksanaan pelatihan blended learning

Pelaksanaan pembelajaran agenda 2 diawali dengan pembelajaran secara online sebanyak 1 jam pelajaran secara synchronous di hari pertama, peserta memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat masing-masing tentang materi penanaman nilai-nilai dasar PNS yaitu nilai-nilai ANEKA. Dalam pertemuan pertama ini waktu yang diberikan pengajar sangat singkat, sehingga lebih banyak menampilkan tayangan video terhadap contoh dari nilai ANEKA tersebut. Pemberian tayangan video para tokoh nasional seperti H. Agus Salim dapat menjadi inspirasi peserta terhadap perannya dalam kemajuan bangsa ini. Jiwa nasionalismenya yang tinggi dapat menginspirasi peserta terlihat dari komentar peserta terhadap tokoh nasional H. Agus Salim.

Penyampaian materi yang dilakukan secara online ini ternyata dapat juga berjalan efektif. Komunikasi pengajar dan peserta pelatihan dapat berlangsung efektif, walaupun waktu yang tersedia sangat terbatas. Keterbatasan waktu ini dilengkapi dengan pemberian tugas-tugas kepada individu maupun kelompok. Pada penugasan ini pengajar lebih menitikberatkan pada sejauh mana pemahaman peserta terhadap nilai-nilai nasionalisme, dan bagaimana penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pembelajaran dihari kedua masih dilakukan secara synchronous sebanyak 2 jam pelajaran. Pada hari kedua ini peserta mempresentasikan tugas kelompoknya tentang contoh penerapan nilai nasionalisme di Indonesia dan melakukan diskusi. Dalam tugas individu peserta mencari tayangan video dari warga Indonesia yang memberikan sumbangan kreativitasnya, jasa dan kegiatannya untuk kemajuan Indonesia. Pada proses pembelajaran terdapat hal yang sangat menyentuh adalah saat tenaga kesehatan berusaha menyeberangi lautan untuk memberikan vaksin kepada masyarakat di pulau-pulau terpencil dan dengan perjalanan yang penuh rintangan.

Penyelesaian tugas yang dilakukan peserta menjadi bukti bahwa pemahaman peserta akan nilai nasionalisme mulai terbentuk, dan pada saat pembuatan video tentang penerapan nilai nasionalisme dalam kehidupan sehari-hari kebanyakan peserta memberikan gambaran yang sangat baik, seperti tidak membuang sampah sembarangan, melakukan pekerjaan dengan baik dan contoh lainnya.

Pelaksanaan pembelajaran agenda 2 yang dilaksanakan secara synchronous dan asynchronous selesai dilakukan.

Selanjutnya pembelajaran dilakukan secara klasikal di tempat Lembaga pelatihan. Pada proses pembelajaran tatap muka ini dilakukan dengan memperhatikan prosedur Kesehatan (prokes). Peserta yang terdiri dari beberapa wilayah berkumpul dalam kelas dan bertemu langsung dengan pengampu agenda 2. Pembelajaran ini lebih difokuskan kepada penguatan materi dengan banyak berdiskusi, bedah kasus dan lain sebagainya. Dalam pembelajaran tatap muka ini peserta berkesempatan berkomunikasi secara langsung sehingga kendala dan hambatan yang ditemui dalam proses pembelajaran dapat langsung dikomunikasikan dengan pengajar.

b. Proses penerapan nilai Nasionalisme

Setelah pemahaman dan penguatan materi dilakukan dengan cara synchronous dan asynchronous, selanjutnya menerapkan nilai nasionalisme dalam kehidupan sehari-hari. Penerapannya selain bisa dilihat dari perilaku peserta pada saat jadwal tatap muka bisa juga dilihat dari keaktifan peserta dalam pembelajaran. Kombinasi pembelajaran yang ada dalam metode blended learning dikatakan cukup efektif, karena antara pengajar dan peserta pelatihan dapat berinteraksi dengan baik. Keterbatasan yang ada dalam proses online dapat dilengkapi pada saat proses tatap muka dilakukan. Disinilah kesempatan peserta untuk berdiskusi dan berkonsultasi secara interaktif.

Penanaman nilai Nasionalisme peserta latsar CPNS dengan metode pembelajaran blended learning dengan kelebihan dan kekurangannya bisa dikatakan berhasil. Penyelenggaraan pelatihan di Kementerian Agama selain mengikuti bahan ajar yang referensinya mengacu pada Lembaga Administrasi Negara juga memberikan pendekatan nilai-nilai ruhaniah/keagamaan yang diharapkan dapat menjadi penyeimbang kehidupan peserta dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga penerapan nilai-nilai nasionalisme yang dilakukan peserta bukan hanya dilakukan pada saat pelatihan berlangsung namun juga berlanjut diluar waktu pelatihan. Sehingga akhirnya menginternalisasi dalam jiwa peserta dan pada saat peserta dinyatakan lulus sebagai PNS bisa menjadi aset negara yang memiliki kecintaannya pada negara dan

memberikan karya terbaiknya untuk negara tercintanya Indonesia.

PENUTUP

A. SIMPULAN

Hasil penelaahan dan pembahasan yang telah penulis lakukan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan latsar secara blended learning dapat dikatakan efektif dan tidak berbeda jauh dengan cara klasikal/tatap muka.
2. Pada proses pembelajaran klasikal perlu dibuat metode pembelajaran yang menarik agar peserta tidak jenuh, karena semua materi telah disampaikan di saat proses pembelajaran e-learning.
3. Metode blended learning dapat menghemat anggaran jika dibandingkan dengan metode klasikal. Dimana perbandingan biayanya kurang lebih sebagai berikut; metode klasikal: Rp. 9.296.000/peserta bandingkan dengan metode blended learning yang hanya memerlukan biaya: Rp. 5.260.000/peserta.

B. REKOMENDASI

1. Kendala jaringan masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan e-learning, sehingga perlu antisipasi kendala tersebut dengan menyediakan jaringan internet yang stabil;
2. Pelaksanaan pembelajaran jarak jauh banyak memanfaatkan teknologi informasi, para pengajar diharapkan dapat memahami penggunaan IT dengan baik agar pembelajaran dapat berjalan dengan lancar;
3. Penghematan anggaran dalam pelaksanaan latsar dapat menjadi peluang mengikutsertakan CPNS lebih banyak untuk menjadi peserta latsar, sehingga Kementerian Agama dapat segera memenuhi kewajibannya untuk memberikan pelatihan kepada CPNS.

Daftar Pustaka

K.Anggraeni, Faturochman. 2004 Nasionalisme; Buletin Psikologi, Tahun XII, No. 2.

Mifdal Zusron Alfaqi.2016: Melihat Sejarah Nasionalisme Indonesia Untuk Memupuk Sikap Kebangsaan Generasi Muda: Jurnal Civics Volume 13 Nomor 2.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Adminstrasi. Alfabeta. Bandung.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Modul pembelajaran agenda 2, Lembaga Administrasi Negara

JABATAN STRUKTURAL KE JABATAN FUNGSIONAL, TREND ATAU ATURAN

Abstrak



Rahmianti

Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Untuk birokrasi yang lebih dinamis dan profesional serta lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pelayanan pemerintah, diperlukan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan. Tulisan ini membahas tentang fenomena perubahan yang terjadi secara besar-besaran di lingkup pemerintahan terkait perubahan beberapa jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional, siap tidaknya ASN menyikapi perubahan tersebut. Adanya perubahan besar-besaran ini mau tidak mau para pejabat struktural maupun pejabat pelaksana harus siap dengan aturan yang baru, masih banyak PNS (pegawai Negeri Sipil) yang enggan menduduki jabatan fungsional dan lebih tertarik dengan jabatan Struktural, Mindset selama ini para PNS cenderung lebih menyukai jabatan struktural dengan segala fasilitasnya, banyaknya pejabat struktural dan pelaksana yang belum terbiasa dengan jabatan fungsional. Telah banyak perubahan yang terjadi pada organisasi pemerintah, perubahan aturan ini suka tidak suka dan bahkan seakan-akan menjadi tren yang sedang terjadi di lingkungan aparatur pemerintah, meskipun tren tersebut berbasis pada aturan atau kebijakan pemerintah.

Keywords: Birokrasi, Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional

Pendahuluan

Perampingan birokrasi pemerintah saat ini betul-betul direalisasikan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah melakukan perubahan terkait pemetaan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, dan pada tahun 2021, pengalihan jabatan tersebut diharapkan akan tuntas.

Reformasi Birokrasi ditandai salah satunya dengan terbitnya UU Nomor 5 Tahun 2014, agar Aparatur Sipil Negara (ASN) berintegritas, profesional, bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), mampu bersikap netral dan bebas dari intervensi politik, menyelenggarakan pelayanan publik dan berperan sebagai perekat persatuan bangsa.

Penting memperhatikan RPJMN 2020 – 2024 yang di dalamnya terdapat amanat dalam *penataan kelembagaan yaitu penataan kelembagaan, proses bisnis dan penerapan system pemerintahan berbasis elektronik terintegrasi sebagai basis prioritas menuju pemerintahan dinamis 2025 dengan penerapan birokrasi yang responsif, adaptif, serta kolaboratif*. Dan ASN sebagian besar masih dalam lingkup Administratif, sedangkan untuk mencapai Indonesia maju perlu lebih banyak ASN yang berkeahlian.

Pembahasan

Sesuai dengan arahan presiden pada sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) tanggal 20 Oktober 2019 yang menginginkan organisasi pemerintah lebih ramping dan lebih *smart*, melalui Peraturan Menteri PANRB (PermenPANRB) No.13 tahun 2019 tentang pengusulan, penetapan, dan pembinaan jabatan fungsional pegawai negeri sipil, dalam upayanya menciptakan birokrasi pemerintah yang lebih dinamis dan lebih profesional, untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi perlu melakukan beberapa pengalihan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, agar terwujudnya pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat.

Dengan memangkas birokrasi diharapkan pelayanan menjadi lebih cepat, lebih murah, sesuai harapan masyarakat. Menpan RB mendorong instansi pembina jabatan fungsional melakukan penataan jabatan fungsional ke dalam berbagai aspek, melakukan penyesuaian dan evaluasi penataan jabatan fungsional dan mendorong pembentukan jabatan-jabatan fungsional baru. Penyederhanaan birokrasi perlu sinergi dan dukungan yang luas sehingga jabatan fungsional dapat menggantikan peran jabatan struktural khususnya pada eselon III dan IV dan jabatan pelaksana.

Kementerian PANRB menerbitkan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, sehingga Jabatan eselon III dan IV yang mendominasi prosentase jabatan struktural dapat di kurangi agar berdampak cukup signifikan terhadap organisasi pemerintah pada aspek organisasi, tata kerja, pelayanan, anggaran dan budaya kerja.

Jabatan Struktural

Jabatan Struktural merupakan jabatan pegawai negeri sipil yang memiliki kedudukan dalam struktur organisasi dengan memiliki beberapa tingkatan dari eselon V sampai eselon I. Jabatan struktural memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab di dalam kepemimpinan organisasi. Contoh jabatan struktural di tingkat pemerintah pusat adalah sekretaris jenderal (Sekjen), direktur jenderal (Dirjen), kepala biro, kepala badan, kepala pusat, kbid, kabag sampai kepala sub bidang maupun kepala sub bagian (Kasubag), sementara di pemerintahan daerah dikenal adalah sekretaris daerah, kepala dinas, kepala bagian, kepala seksi, dan lainnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa jabatan dalam lingkup pemerintahan terbagi dua yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah jabatan yang keberadaannya sangat diperlukan secara fungsi dalam menjalankan tugas tugas pokok meskipun tidak tertera dalam struktur suatu organisasi. Pada jabatan ini diperlukan kompetensi khusus dan memiliki tanggung jawab, hak dan kewajiban berdasarkan kompetensi tersebut, ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang jabatan fungsional pegawai negeri sipil. Adapun Jabatan fungsional terbagi 2 yaitu jabatan fungsional Tertentu yang membutuhkan angka kredit untuk kenaikan pangkatnya, dan jabatan fungsional umum yang sekarang dikenal dengan jabatan pelaksana berdasarkan peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Instansi Pemerintah, meskipun hingga saat ini masih belum ada kesesuaian antara jabatan dan kualifikasi pendidikan. Jabatan Fungsional tertentu diantaranya saat ini adalah Auditor, Dosen, Guru, Widyaiswara, Arsiparis, Analis Kebijakan, Asesor Parana Humas dan masih banyak lainnya. Jabatan Pelaksana selain eselon V dapat menduduki jabatan fungsional melalui mekanisme perpindahan, promosi, atau apabila ditetapkan jabatan

fungsional baru sebagaimana ditetapkan dalam permenpan RB Nomor 13 tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan jabatan fungsional atau melalui penyesuaian /inpassing sesuai permenpanRB Nomor 42 Tahun 2018 Tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui Penyesuaian/inpassing.

Transformasi jabatan eselon III dan IV dan jabatan pelaksana merubah paradigma birokrasi gemuk menjadi birokrasi ramping dan kaya fungsi, lebih dinamis dan lebih berkinerja. Ketentuan penyetaraan yang masih dijalankan. Adapun jabatan eselon III dan eselon IV, yang masih ada diubah nomenklaturnya menjadi jabatan administrator dan pengawas. Penyetaraan jabatan yang dilakukan tidak mengubah pola kerja tetapi berdampak pada SOTK organisasi (Susunan Organisasi dan Tata Kerja). Beberapa tugas yang diampu oleh pejabat struktural menjadi tugas tambahan bagi fungsional, yaitu sebagai koordinator bagi eselon III dan sub koordinator bagi eselon IV dan sebagai penambahan angka kredit bagi keduanya.

Kebijakan diatas menuai banyak tanggapan yang beragam, apalagi peralihan jabatan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat yaitu kurang dari 1 (satu) tahun harus dapat diimplementasikan di semua unit lembaga pemerintah, diantaranya perlu perubahan Mindset/pola pikir yang selama ini sudah terbentuk lama, penataan dan perubahan yang konkret, adaptasi/penyesuaian terhadap kompetensi pejabat yang sesuai, yang dapat perlu waktu penyesuaian sehingga belum dapat bekerja optimal, penyusunan peta jabatan, penyusunan SOTK, penataan dan penempatan harus dilakukan dengan benar sehingga kebutuhan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tren atau Aturan

Selama ini banyak ASN yang tidak ingin beralih dari jabatan Struktural atau jabatan pelaksana ke jabatan fungsional tertentu (JFT), karena berdasarkan PP Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi dan tugas yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu, sedangkan jabatan struktural dianggap lebih menarik dan mendapatkan begitu banyak fasilitas dan dianggap lebih bergengsi di pandangan publik, meskipun secara pangkat golongan dan lamanya masa bekerja, maka jabatan fungsional sebetulnya lebih cepat dan lebih panjang masa pensiunnya dibandingkan jabatan struktural maupun jabatan pelaksana. Dan banyak ASN yang tidak siap dengan pola kerja didalam jabatan fungsional yang menuntut kemandirian dan keaktifan dalam bekerja, sehingga perubahan aturan yang terjadi saat ini cukup membuat pejabat struktural dan pejabat pelaksana kaget dan harus siap beradaptasi dalam waktu yang singkat, dengan

merubah mindsetnya selama ini. Ada sebagian ASN yang siap karena bisa memahami nilai positif dari aturan tersebut, tetapi ada ASN yang memang belum siap dan terkesan terburu-buru dalam memilih, dikarenakan waktu yang cukup singkat harus terjadi perubahan secara besar-besaran yaitu kurun waktu kurang dari 1 tahun.

Kebijakan pemerintah untuk memangkas jabatan struktural menimbulkan kesibukan dan terkejut luar biasa, dan menuntut seluruh PNS untuk mengikuti meskipun dengan sukarela atau terpaksa. Menimbulkan banyak pro kontra, diantaranya pendapat yang kontra adalah adanya rasa pesimis dengan efektifitas kebijakan tersebut, apalagi dengan kesiapan yang masih jauh dari harapan terkait kinerja selama ini, dan masih banyaknya pekerjaan yang belum tuntas terkait peta jabatan dan lainnya, dan tentunya factor psikologi s nantinya para pejabat struktural yang sudah terbiasa menikmati posisinya dan harapan karirnya ke depan ke puncak pimpinan tentunya membuat banyak pejabat struktural yang sebenarnya belum siap betul, sehingga tidak begitu antusias atau gembira dengan aturan kebijakan tersebut, dan pegawai yang selama ini tidak memiliki keahlian khusus tentunya akan ragu ketika ditempatkan pada jabatan fungsional yang lebih kepada keahlian dan keterampilan, masih banyak pejabat struktural yang tidak terbiasa membuat angka kredit atau bekerja mandiri, yang selama ini pekerjaannya banyak dibantu oleh staf /bawahan dan pejabat tersebut bekerja dalam lingkup manajemen. Dan banyak para pegawai yang sebetulnya belum mengenal betul jabatan fungsional yang di pilihnya sehingga kedepannya dikhawatirkan akan tidak tepat

dengan keahlian yang dimilikinya. Dengan aturan tersebut, banyak pegawai yang merasa terpaksa dan mungkin tidak menikmati pekerjaannya sehingga justru akan semakin menurunkan kinerjanya.

Penutup

Dengan adanya perubahan besar-besaran ini mau tidak mau para pejabat struktural maupun pejabat pelaksana harus siap dengan aturan yang baru, masih banyak PNS (pegawai Negeri Sipil) yang enggan menduduki jabatan fungsional dan lebih tertarik dengan jabatan struktural, mindset selama ini para PNS cenderung lebih menyukai jabatan struktural dengan segala fasilitasnya, maka *mindset* ini harus diubah, mungkin Ada juga PNS yang pesimis dengan perubahan aturan ini secara besar-besaran akan dapat lebih meningkatkan kinerja, Banyak pejabat struktural dan pelaksana yang belum terbiasa dengan Jabatan fungsional barunya. Apapun yang terjadi, telah banyak perubahan yang terjadi pada organisasi pemerintah, perubahan aturan ini suka tidak suka dan bahkan menjadi tren yang sedang terjadi di lingkungan aparatur pemerintah, meskipun tren tersebut berbasis pada aturan atau kebijakan pemerintah

Adapun sebagai saran, mungkin perlu kajian yang lebih mendalam lagi terkait pengalihan status jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga kebijakan yang dikeluarkan akan lebih meningkatkan kinerja, dan dapat diterima oleh seluruh pegawai.

Daftar Pustaka

KepmenpanRB, tentang Panduan Pelaksanaan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, 2020

Thobib Al Asyhar, Artikel Dampak Psikologis Alih Jabatan Struktural ke Fungsional, website kementerian Agama, 23 Februari 2020

Peraturan-peraturan

Undang –undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Menteri PANRB (PermenPANRB) No.13 tahun 2019 tentang pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil,

PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PRODUK SISTEM TERHADAP EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN

Abstrak



Siti Kusriyah
Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Deskripsi penelitian bertujuan mengetahui reaksi pengguna produk sistem meliputi: tingkat kepuasan pengguna, kesesuaian dan efektifnya kualitas pelatihan pada lembaga pelatihan. Analisis ini dilaksanakan dengan model deskriptif analitis. Jenis penelitian yang diterapkan berupa penelitian deskriptif kuantitatif. Metode perolehan data yang digunakan berupa metode angket. Penggunaan instrumen dalam penelitian adalah instrumen penilaian pengguna produk dan juga kuesioner evaluasi kepuasan produk sistem. Metode analisis data berupa analisis deskriptif kuantitatif dengan menyajikan tabel dan grafik. Analisis penelitian menghasilkan gambaran tingkat kepuasan pengguna terhadap produk sistem Modul Diklat pada kategori memuaskan, dengan nilai 89,96, Kursil Diklat kategori sangat memuaskan, dengan nilai 90,06, dan Juklak/Juknis Diklat Teknis Administrasi kategori sangat memuaskan nilai 90,30. Nilai kepuasan dan tingkat efektifitas produk sistem 90,11. Penyajian data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan gambaran tingkat kepuasan pengguna produk sistem melalui deskripsi dari data kuesioner terbuka. Rekomendasi dari penelitian ini adalah produk sistem Pusdiklat Tenaga Administrasi sudah dapat diimplementasikan namun perlu dilaksanakan pengembangan dengan adanya regulasi baru yang harus diterapkan dalam pengembangan kompetensi dan pengambilan kebijakan.

Kata kunci : *indek kepuasan, produk sistem*

Latar Belakang Masalah

Untuk mempertahankan kualitas kediklatan pada Pusdiklat dan Balai Diklat Keagamaan selalu diupayakan peningkatan pada seluruh aspek secara terprogram dan tersistem. Sebagaimana dalam Peraturan Menteri Agama nomor 19 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama diantaranya berisi tentang tujuan penyelenggaraan diklat diantaranya: untuk kompetensi kognitif, afektif dan psikomotor pada pegawai. Dengan penguasaan kompetensi tersebut dapat melakukan tugas secara profesional dengan berlandaskan kepribadian dan kode etik sesuai dengan kebutuhan; Selain hal tersebut juga mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; (3) penguasaan sikap berorientasi pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, pengabdian kepada pelayanan, dan pemberdayaan sehingga dapat tercipta pegawai berkualitas, profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab.

Peningkatan kualitas kediklatan yang berkualitas penting bagi setiap penyelenggara kediklatan. Selain sebagai salah satu bentuk pengembangan diri bagi peserta diklat, karena sangat berperan dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 3 huruf d dapat disimpulkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas. Undang-undang yang sama Pasal 70 bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat). sebagai upaya mengembangkan kompetensi bagi ASN tersebut. Untuk mendukung output dan outcome peserta diklat maka produk sistem Pendidikan dan Pelatihan yang menduduki skala prioritas antara lain kurikulum silabus, modul dan pedoman yang benar-benar berkualitas untuk menjadi pegangan bagi pengelola diklat dan peserta diklat. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan upaya peningkatan kualitas produk sistem dengan mengadakan penelitian indek kepuasan produk

system Pusdiklat Tenaga Administrasi bagi pengguna Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia.

Hal-hal yang dihadapi oleh pengguna pada produk sistem dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1. Pedoman Diklat terdiri atas: sulitnya dipahami isi pedoman, tidak implementasikan, kurang memenuhi kebutuhan dan sistematika penulisan (sekuensi materi). 2. Kursil diklat terdiri atas: materi sudah tidak layak guna (*up to date*), tidak memenuhi kebutuhan peserta (pengembangan kompetensi), perbedaan sistematika (sekuensi antar materi), kurang sesuai antara JP dengan materi, masih minim ketersediaan metode dan media yang digunakan (kesesuaian dengan konten) dan belum diimplementasikan kurikulum dan silabus dalam penyelenggaraan diklat. 3 Modul diklat terdiri atas: isi modul sulit dipahami, ketidak sesuaian materi dengan perkembangan zaman (*up to date*), kurang memenuhi kebutuhan peserta (pengembangan kompetensi), Sistematika (sekuensi antar materi) kurang seimbang, dan tidak diimplementasikan dalam penyelenggaraan diklat.

Perumusan masalah yang diangkat sesuai dengan latar belakang tulisan ini adalah "Seberapa besar tingkat kepuasan pengguna produk sistem terhadap penyelenggaraan pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan?" Hal ini perlu diketahui, karena pelatihan merupakan salah satu system dalam upaya peningkatan kualitas organisasinya, sehingga perlu pengelolaan yang optimal. Adapun Sistem dalam pelatihan meliputi kegiatan analisis kebutuhan pelatihan, merancang program, mengorganisasikan, penyelenggaraan, dan melaksanakan evaluasi merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Untuk meningkatkan kualitas kediklatan evaluasi sangat diperlukan sebagai proses pengukuran terhadap kepuasan pengguna produk.

Tujuan penulisan untuk menjaring informasi tentang tingkat kepuasan pengguna produk sistem terhadap penyelenggaraan diklat dan sekaligus merupakan evaluasi atas penyusunan produk sistem. Evaluasi diperlukan mengingat produk system menjadi faktor yang sangat dibutuhkan dalam proses penyelenggaraan diklat.

Penelitian ini memberikan manfaat bagi lembaga diklat sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pengguna produk sistem (*user*) terhadap produk kediklatan, sehingga dalam pengambilan keputusan penyusunan produk system selanjutnya dapat mengacu pada hasil evaluasi.

Kerangka Teori

Konsep Dasar Tingkat kepuasan

Puas dari kata pu-as artinya **1)** rasa senang, bahagia, lega, gembira, dan lainnya, rasa senang disebabkan telah terpenuhi keinginan dalam hatinya. Diibaratkan perasannya

ia sebagai penyanyi, ia merasa melihat pekerjaan peserta pelatihannya; 2. Puas juga diartikan lebih dari cukup. Artinya kepuasan segala sesuatu (yang bersifat puas); kesenangan, kelegaan. Pengukuran dalam kepuasan merupakan kesatuan komponen psikologis yang urgen bagi bagi setiap orang dalam merespon setiap aspek dan gejala yang timbul pada lingkungannya.

Pengertian kepuasan terhadap produk atau jasa bagi pelanggan banyak dijeaskan oleh para ahli. Kepuasan menggambarkan dimensi mutu bagi pengguna jasa (*user*) atau pelanggan terhadap jasa atau produk. Kennedy & Young dalam (Supranto, 2001) menguraikan tentang dimensi mutu sebagai ukuran dalam organisasi jasa. Dimensi mutu menguraikan empat macam antara lain: posisi/ keberadaan (*availability*), tanggapan (*responsiveness*), menyenangkan (*convenience*) dan tepat waktu (*time lines*). Penggunaan dimensi mutu model Kennedy & Young digunakan untuk menyusun kuesioner kepuasan pelanggan terhadap produk maupun jasa. Dalam penelitian ini kepuasan terhadap pengguna produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Model Indeks Kepuasan Masyarakat

Penyusunan produk sistem memerlukan proses evaluasi untuk mengetahui bagaimana respon pengguna produk sistem dan untuk mengetahui apakah tujuan penyusunan produk sistem sudah tercapai atau belum. Salah satu model untuk mengukur kepuasan yang banyak digunakan dalam model indeks kepuasan Masyarakat. Definisi Konseptual menurut Masri Singarimbun dan Sofyan (2001:121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoprasikan konsep tersebut dilapangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konseptual tentang indeks kepuasan pengguna hasil produk system kediklatan adalah suatu kesatuan aspek pelayanan yang melayani masyarakat sebagai stakeholder Pusdiklat Tenaga Administrasi adalah Balai Diklat Keagamaan.

Kepuasan pengguna produk system

Dalam teori *equity* menjelaskan bahwa kepuasan seseorang dapat diukur apabila rasio hasil (*outcome*) didapatkan sebanding dengan masukan/input yang digunakan maka dapat dikatakan fair atau adil. Dalam penelitian ini istilah kepuasan bagi pelanggan adalah kepuasan bagi pengguna produk sistem sebagai label yang dimanfaatkan bagi penyelenggara kediklatan. Kotler: 2004 dalam (Baskoro 2011) menjelaskan terkait dengan kepuasan pengguna produk merupakan tingkatan ukuran kinerja terdapat kesesuaian dengan harapan. Bila hasil produk sistem jauh dari harapan pengelola diklat, maka pengguna produk

sistem akan menyatakan tidak puas. Akan tetapi apabila hasil produk system memenuhi harapan bagi penyelenggara diklat, maka pengguna hasil produk sistem akan menyatakan kepuasannya. Hal ini dapat diartikan bahwa, kepuasan akan terjadi apabila pengguna produk system merasakan rasio hasil terhadap input proporsional terhadap rasio yang sama yang diperoleh secara umum.

Konsep produk system

Produk system merupakan hasil yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan pendukung penyelenggaraan pelatihan. Dalam hal ini Pusdiklat Tenaga Administrasi sebagai instansi pembina mengharuskan untuk menyediakan produk tersebut berupa modul, kursil dan pedoman/juklak/juknis sebagai acuan bagi Pusdiklat Tenaga Administrasi dan Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia.

Penyusunan produk system yang selama ini dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut. Pertama dilaksanakan analisis kebutuhan diklat. Dengan hasil Analisis kebutuhan diklat maka direkomendasikan diklat yang dibutuhkan oleh stakeholder. Setiap penyelenggaraan diklat harus ada kurikulum silabus, modul dan pedomannya sebagai dasar utama menyelenggarakan proses diklat. Bidang pengendalian mutu diklat menganalisis kebutuhan produk dan ketersediaan produk yang dibutuhkan. Apabila tersedia dan masih relevan maka disajikan dalam penyelenggaraan diklat, namun jika sudah tidak relevan diadakan pengembangan dan jika belum tersedia maka diidentifikasi kebutuhan produk baru untuk penyusunan sesuai dengan kebutuhan. Penyusun produk system adalah ahli dalam bidangnya seperti praktisi, widyaiswara, dosen, dan Aparatur terkait dengan substansi produk sesuai dengan kebutuhan.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian campuran antara penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif (*mix methode*). Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun sesuatu yang dibuat seseorang (Syadiah, 2009). Jadi tujuan penelitian deskripsi ini untuk menjelaskan hasil penelitian secara sistematis nyata dan akurat tentang kejadian nyata beserta ciri-cirinya berdasarkan populasi yang telah ditentukan. Dijelaskan juga oleh Sukmadinata, 2007 menjelaskan bahwa penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi, atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan kondisi yang nyata.

Pada penelitian deskriptif ini, tidak terdapat manipulasi maupun perlakuan-perlakuan apapun terhadap variabel

atau merencanakan sesuatu yang terjadi pada variabel tertentu. Pada penelitian ini semua kegiatan, kejadian, keadaan, aspek, variabel, atau komponen semua berjalan apa adanya tanpa adanya rekayasa.

Hasil penelitian ini berupa data deskripsi tingkat kepuasan pengguna produk terhadap penyusunan produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi tahun 2019 s.d. 2020. Dari instrumen angket yang disebar ke empat belas balai diklat keagamaan seluruh Indonesia menunjukkan hasil penelitian data deskriptif kuantitatif yang menggambarkan tingkat kepuasan. Sedangkan data kualitatif dihasilkan dari hasil wawancara berupa jawaban, tanggapan, maupun reaksi pengguna produk dalam penyelenggaraan diklat. Terdapat data deskriptif kualitatif menunjukkan tingkat kepuasan berupa pernyataan-pernyataan dalam wawancara dari responden pengguna produk sistem. Hasil data dan wawancara yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode analisis data sesuai jenis datanya.

Populasi dan Sampel

Keseluruhan obyek dalam penelitian disebut populasi (Suharsini, 2006). Adapun dalam melaksanakan penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pengguna produk sistem yaitu Kepala Balai Diklat Keagamaan, Kepala Seksi Administrasi, Widyaiswara, dan staf potensial seluruh Balai Diklat Keagamaan.

Sampel

Sampel penelitian ini adalah Kepala Balai Diklat Keagamaan, Kepala Seksi Administrasi, Widyaiswara dan sampel staf potensial. Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, "Untuk sekedar acuan, jika obyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat dinilai antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih". Hal ini dapat menjadi acuan peneliti dalam pengolahan data. (Suharsimi, 2006). Pendapat lain menyatakan bahwa penentuan sampel dalam penelitian sangat tergantung pada jumlah populasi, dan untuk penarikan sampelnya dilakukan dengan berbagai cara menurut tehnik yang dinilai paling tepat dan sesuai. (Sukardi, 2007: 53). Hal yang terbaru dalam keputusan ini antara lain mencantumkan kuesioner untuk melakukan penyebaran instrumen, juga mencakup langkah-langkah penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Selanjutnya penulis dalam mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data penelitian menggunakan beberapa dimensi/atribut atau kriteria mengenai kualitas hasil produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah menjabarkan indikator sehingga nantinya akan mempermudah pemahaman para responden dalam memberikan tanggapan atas pertanyaan yang

berkaitan dengan indikator-indikator tersebut sebagai dasar pengukuran Indeks Kepuasan. Kemudian indikator yang akan dijadikan instrumen pengukuran berdasarkan pedoman indek kepuasan pengguna hasil produk system.

Metode Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data. Maka perlu adanya metode pengumpulan data sebagai langkah yang sangat strategis dalam penelitian, karena data empirik dapat ditemukan di lapangan dalam penelitian. Hal ini dilakukan karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran apa adanya tentang tingkat kepuasan pengguna produk yang meliputi: tingkat kepuasan, relevansi dan efektivitas hasil produk system.

Penulis menggunakan metode angket dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh hasil yang valid. Sedangkan metode angket digunakan untuk memperoleh informasi tentang tingkat kepuasan yang dijabarkan dalam instrument. Peneliti juga menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data pendukung berupa sampel dokumentasi berupa foto-foto pengisian instrument dan wawancara kepada pengguna produk serta testimoni dari pengguna produk yang diambil secara acak.

Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan tiga instrumen. Ketiga instrumen dimaksud adalah: instrument kurikulum dan silabus, modul dan pedoman.

Instrumen ini berupa indikator yang menggambarkan tingkat kepuasan responden pengguna produk terhadap Pusdiklat sebagai penyusun produk system. Adapun kriteria kepuasan pengguna produk diklat antara lain :

Kurikulum dan silabus: Kebaruan materi (*up to date*), dapat memenuhi kebutuhan (pengembangan kompetensi), jelas sistematika (sekuensi antar materi), kesesuaian jam pelatihan dengan materi yang disajikan, ketersediaan metode dan media yang digunakan (kesesuaian dengan konten), dan dapat diimplementasikan dalam penyelenggaraan diklat.

Modul diklat terdiri atas: Isi modul mudah dipahami, kebaruan materi (*up to date*), memenuhi kebutuhan fasilitator dan peserta (pengembangan kompetensi), jelas sistematika (sekuensi antar materi), dan dapat di implementasikan dalam penyelenggaraan diklat oleh widyaiswara dan peserta diklat

Pedoman: isi mudah dipahami, dapat diimplementasikan, dapat memenuhi kebutuhan dan kejelasan dalam sistematika penulisan (sekuensi materi).

Kuesioner Kepuasan pengguna produk sistem

Instrumen terdiri dari beberapa pernyataan, responden mengisi nilai pada kolom yang telah disediakan. Adapun pernyataan dalam instrument terdiri atas: Kurikulum dan Silabus terdiri atas enam pernyataan dengan jumlah sampel Sembilan judul kurikulum dan silabus, Modul diklat teknis administrasi terdiri atas lima pernyataan, dengan jumlah sampel 16 judul modul pelatihan serta Kurikulum dan Silabus pelatihan teknis administrasi terdiri atas empat pernyataan, dengan sampel 16 judul kurikulum dan silabus.

Instrumen ini diberikan oleh petugas setelah menjelaskan sampel produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi kepada stakeholder pengguna produk system yaitu Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia. Tujuan pemberian instrument ini adalah untuk mengecek indek kepuasan atau tanggapan pengguna produk sistem dan sebagai bentuk *cross cek* terhadap informasi yang pernah diberikan pada saat sosialisasi produk system. Selengkapny instrument dapat dibaca pada lampiran.

Metode Analisis Data

Data berupa penilaian instrumen yang diperoleh, dianalisis dengan metode analisis deskriptif kuantitatif sederhana yakni dengan menjumlahkan nilai dari masing-masing indikator dan memberikan nilai rata-rata berikut:

Analisis penghitungan dengan rumus yang digunakan adalah:

Kursil	Modul	Pedoman
$R = \frac{N}{6}$	$R = \frac{N}{5}$	$R = \frac{N}{4}$

Keterangan

R = Nilai rata-rata

N = Jumlah nilai sampel

6 = Indikator pada kursil

5 = Indikator pada modul

4 = Indikator pada Juklak dan Juknis

Angket dari instrumen Kurikulum dan silabus, modul dan Juknis/Juklak dianalisis dengan menerapkan rumus berikut. Selanjutnya hasil nilai dibandingkan dengan tabel tingkat kepuasan.

Untuk menilai tingkat kepuasan menggunakan rumus sebagai berikut:

Kursil N P = (9x14)	Modul N R = 16x14	Jukla/Juknis N R = 16x14
------------------------------	----------------------------	-----------------------------------

R = Rata-rata

N = Nilai total tiap indikator

9 = Jumlah variabel judul Kursil

14 = Variabel responden BDK

16 = variable judul Modul

16 = Variabel judul Juklak/juknis

Persepsi tingkat kepuasan peserta;

No.	Rentang skor	Tingkat Kepuasan Pengguna Produk
1	90 – 100	Sangat Memuaskan
2	80 – 89	Memuaskan
3	70 – 79	Cukup
4	60 – 69	Kurang

Sumber : Pedoman Indek Kepuasan Produk Sistem

Instrumen ini disebarkan kepada responden pada empat belas Balai Diklat Keagamaan sebagai stakeholder pengguna produk sistem

Pengolahan data dilakukan dengan menjumlah nilai masing-masing indicator tiap responden

Hasil analisis data digunakan sebagai dasar strategi perbaikan penyusunan produk system dengan menyesuaikan dengan kebutuhan pada bidang pengendalian mutu dan pengembangan produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi.

2. Wawancara

Selain pengisian instrumen dengan memberikan nilai pada tiap indikator produk sistem, responden juga memberikan masukan dan saran yang dituliskan pada lembar instrumen dan tanya jawab langsung kepada petugas indek mutu diklat dan indek kepuasan pengguna produk system. Hasil pengisian masukan, saran dan hasil wawancara dianalisis berdasarkan dengan teknik analisis taksonomi dan disimpulkan sebagai sebagai bahan rekomendasi hasil penelitian.

Data mentah secara keseluruhan yang telah dikumpulkan akan dikelompokkan berdasarkan kualifikasi sebagai dasar

pengolahan analisis. Arikunto (2002:213) menjelaskan bahwa “analisis data diskriptif kuantitatif dapat disampaikan dengan kata-kata atau kalimat dikelompokkan menurut katagori penelompokan untuk mendapatkan kesimpulan.”

Untuk data-data kualitatif penulis analisis dengan teknik analisis taksonomi (*taxonomic analysis*) (Sugiyanto,2006). Analisis taksonomi adalah analisis terhadap keseluruhan data yang terkumpul berdasarkan domain yang telah ditetapkan. Domain yang telah ditetapkan menjadi *cover term* yang dapat diuraikan secara mendalam oleh peeliti agar dapat menjadi rekomendasi bagi keberlanjutan kebijakan pimpinan.

Dalam analisis taksonomi sebagaimana disampaikan Sugiyanto dapat diturunkan dalam setiap domain yang dapat diperoleh pada setiap elemen yang serumpun, melalui metode observasi dan wawancara dan dilaksanakan dengan fokus terhadap hasil dokumentasi, sehingga hasil analisis taksonomi dapat disajikan dalam bentuk diagram, garis dan simpul, ataupun *out line*. (Sugiyanto, 2006:47), Sebagaimana penulis sajikan dalam grafik pada hasil penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Analisis

Temuan dan Pembahasan

Instrumen Kurikulum dan Silabus, Modul dan Jukla/Juknis disebarkan pada responden pada bulan September 2020 pada empat belas Balai Diklat Keagamaan (BDK) yaitu 1) BDK. Aceh, 2) BDK. Medan, 3) BDK. Padang, 4) BDK. Palembang, 5) BDK. Jakarta, 6) BDK. Bandung, 7) BDK. Semarang, 8) BDK. Surabaya, 9) BDK. Denpasar, 10) BDK. Banjarmasin, 11) BDK. Makassar, 12) BDK. Manado, 13) BDK. Ambon dan 14) BDK. Papua.

Temuan Hasil Penelitian tentang Kepuasan Pengguna Produk Sistem

Untuk memperjelas masing-masing produk pada 14 wilayah Balai Diklat Keagamaan dibawah ini hasil **Rekapitulasi Kuesioner Tingkat Kepuasan Pengguna Produk Sistem (Kurikulum dan Silabus, Modul dan Juklak/Juknis)**.

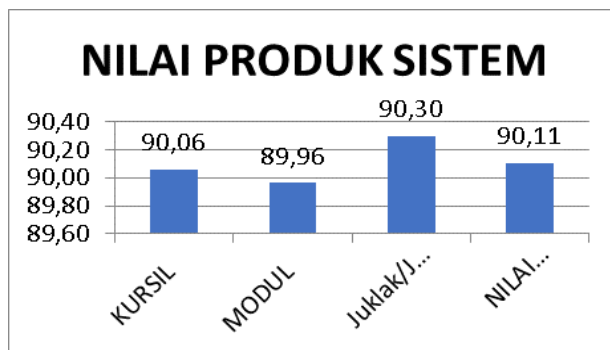
Dari hasil pengisian instrumen kepuasan pengguna produk system terhadap kurikulum dan silabus: 90,06, modul: 89,96 dan pedoman: 90,30 dengan nilai rata-rata 90,11 sebagaimana persepsi tingkat kepuasan 90-100 kriteria sangat memuaskan. Instrumen terbuka penulis gunakan untuk menjaring informasi terkait unsur- unsur yang menjadi faktor kepuasan para pengguna produk system yaitu Modul bagi seluruh widyaiswara Tenaga Administrasi Balai Diklat Keagamaan, Kursil dan Juklak/Juknis disebarkan kepada Kepala Balai Diklat Keagamaan, Kepala Seksi Administrasi

dan 1 staf potensial pada setiap Balai Diklat Keagamaan. Dengan persepsi kriteria di atas artinya bahwa sebagian besar dari pengguna produk system merasa sangat puas dengan produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi.

Hasil pengolahan data produk sistem tahun 2019 dan 2020 terdiri dari Modul: 89,96, Kurikulum dan Silabus: 90,06 serta Juklak dan Juknis: 90,30 total nilai rata-rata 90,11

Jadi Hasil pengolahan data produk sistem tahun 2019 dan 2020 terdiri dari Modul: 89,96, Kurikulum dan Silabus: 90,06 serta Juklak dan Juknis: 90,30 total nilai rata-rata 90,11 dengan kualifikasi **SANGAT MEMUASKAN**, sebagaimana dapat dilihat pada grafik berikut:

Diagram 1 Produk Sistem Pusdiklat Tenaga Administrasi



Nilai kepuasan terhadap kebermanfaatan produk pedoman bagi pengguna menduduki posisi tertinggi: 90,30 pada produk Juklak/Juknis, dan terendah modul 89,96 dengan nilai rata-rata produk system 90,11. Ini bermakna bahwa produk sistem sangat bermanfaat bagi pengguna.

Deskripsi Data responden terhadap wawancara terbuka dengan pertanyaan: "Apakah produk system Pusdiklat Tenaga Administrasi bermanfaat dalam penyelenggaraan pelatihan?" Data hasil kuesioner terbuka penulis analisis secara kualitatif yakni dengan teknik menarik dan menguji kesimpulan berdasarkan teori Miles and Huberman (1992).

Dari 124 (seratus dua puluh empat) responden yang memberikan informasi terkait pertanyaan di atas, jawaban atau informasi tersebut tampak dalam deskripsi data berikut ini:

1. Mendapat banyak pengetahuan, pengalaman terhadap modul diklat bagi widyaiswara
2. Kurikulum dapat menjadi dasar penyelenggaraan kegiatan bagi pengelola diklat (Ka. BDK dan Kasi Adm)
3. Widyaiswara dapat menambah kompetensi dengan adanya kebaruan materi (*up to date*) untuk modul cetakan 2019 dan 2020.

4. Bagi pelaksana dapat menjadikan acuan dalam pelaksanaan pekerjaan baik kursil maupun pedoman, karena produk system sudah dapat memenuhi kebutuhan (pengembangan kompetensi);
5. Sistematika (sekuensi antar materi) sudah jelas, sehingga dapat menjadi pedoman bagi pengelola diklat
6. Bagi pengelola bahwa kesesuaian jam pelatihan dengan materi yang disajikan sudah cukup memenuhi;
7. Bagi widyaiswara ketersediaan metode dan media yang digunakan (kesesuaian dengan konten), dalam kursil sudah memenuhi;
8. Produk system sudah dapat diimplementasikan dalam penyelenggaraan diklat, namun banyak diklat yang membutuhkan produk system yang belum dimiliki oleh Pusdiklat sehingga perlu adanya penyusunan produk system baru dan banyak produk system yang cetakan lama sudah tidak layak lagi untuk diimplementasikan.

Data-data kualitatif hasil wawancara terbuka penulis analisis dengan menggunakan teknik analisis taksonomi sebagai berikut. Ada tiga aspek besar yang dapat ditarik benang merah dari penelitian ini. Tiga aspek dimaksud adalah: dapat digunakan sebagai dasar penyelenggaraan diklat bagi pengelola diklat, namun perlu pengembangan produk system untuk cetakan kurikulum dan silabus tahun-tahun sebelumnya (2) Modul memiliki aspek kebermanfaatan bagi widyaiswara, namun perlu penambahan bahan ajar lainnya untuk pengembangan kompetensi. (3) Juklak/Juknis memiliki aspek kebermanfaatan sebagai pedoman secara jelas dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga ada keseragaman bagi Balai Diklat Keagamaan seluruh Indonesia. Namun masih diperlukan banyak Juklak/Juknis kediklatan sebagai penyamaan persepsi bagi Balai Diklat Keagamaan.

Dengan kata lain dapat dideskripsikan bahwa intinya pengguna produk system dapat mengambil manfaat dari kurikulum dan silabus, modul dan Juklak/Juknis dalam setiap penyelenggaraan diklat.

Simpulan dan Rekomendasi

Simpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tingkat kepuasan pengguna produk Pelatihan pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Tahun 2020 dapat diketahui dengan kualifikasi **SANGAT MEMUASKAN**. Data yang diperoleh menunjukkan tingkat kepuasan pengguna produk mencapai 90,11.

Data berupa angka-angka menggambarkan tingkat kepuasan peserta juga terdeskripsikan melalui data kuesioner terbuka dengan pertanyaan: "Apakah produk system diimplementasikan dalam setiap penyelenggaraan kegiatan?"

Inti jawaban atau pernyataan kepuasan pengguna produk sistem dapat disimpulkan melalui masukan dan saran dan hasil wawancara tentang implementasi dari produk system pada setiap pelaksanaan kegiatan.

Rekomendasi.

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan, maka dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas mutu layanan kediklatan dalam penyediaan produk sistem perlu dilakukan berbagai hal sebagai berikut :

1. Perlu pengembangan Produk system tahun-tahun sebelumnya, baik kursil, modul maupun juklak/juknis, sebab banyak yang sudah tidak sesuai dengan kebijakan dan perkembangan zaman;
2. Bagi widyaiswara selain berpegang pada modul yang disediakan Pusdiklat Tenaga Administrasi, perlu pengembangan kompetensi lebih banyak dari bahan ajar lainnya;
3. Modul masih kurang dapat diimplementasikan dalam penerapan metode dan media sesuai dengan kursil yang tersedia;
4. Masih belum terpenuhi beberapa jenis produk diklat yang dibutuhkan oleh Balai Diklat Keagamaan, seperti pelatihan moderasi beragama, multi kultural, manajemen konflik dan lain-lain sesuai dengan tuntutan kebijakan saat ini.

Daftar Pustaka

Farjad, Shahrooz. (2012). *The Evaluation Effectiveness of Training Courses in University by Kirkpatrick Model (Case Study: Islamshahr University)*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 2837-2841. Doi: 10.1016/j.Sbspro.2012.05.573.

Ikramina, F and Gustomo, A. (2014). *Analysis Of Training Evaluation Process Using Kirkpatrick's Training Evaluation Model at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*. *Journal of Business and Management* Vol.3, No. 1, 2014. 102-111

KBBI daring, diunduh tanggal 28 Agustus 2017 pukul 09.30

Sugiyono, 2010 *.Metode Penelitian Kuantitatif R &D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyanto, dkk 2006 *Metode Penelitian Kualitatif*, (modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Utama)

Suharsimi Arikunto, 2006 *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*

Sukardi, 2007 *Metodologi Penelitian, Kompetensi dan Praktiknya*

Sukmadinata, Nana Syaodih, 2009 *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Supranto, J. (2001) *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.

**"KEMAMPUAN MEMBACA ITU
SEBUAH RAHMAT
KEGEMARAN MEMBACA SEBUAH
KEBAHAGIAAN"**

~Goenawan Mohamad~

SEKILAS TENTANG MANAJEMEN TALENTA

Abstrak



Amik Tri Istiami

Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Istilah manajemen talenta akhir-akhir ini menjadi populer terutama di kalangan para calon ASN. Bagaimana pun, peraturan tentang manajemen talenta menjadi angin segar bagi para calon ASN yang memiliki potensi dan kinerja tinggi agar dapat menaiki jenjang karirnya dengan lebih cepat dan lebih adil, karena menerapkan penilaian menggunakan Merit system. Dengan demikian, mereka akan terpacu untuk berkompetisi dengan sehat.

Tinggal bagaimana menerapkan manajemen talenta tersebut sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan di atas dengan masif. Hal ini butuh keberanian dan tekad yang kuat dari para pemimpin instansi pemerintah yang ada.

PENDAHULUAN

Steven Hankin dari McKinsey & Company (1997) memperkenalkan istilah "War for Talent". Hankin, melakukan penelitian yang hasilnya memperkirakan jika dalam sekian dekade lagi akan banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan-karyawannya, terutama yang kompeten. Hal ini merupakan akibat langsung meningkatnya persaingan antar perusahaan, sekaligus terbatasnya keberadaan calon karyawan yang kompeten. Akhirnya, perusahaan-perusahaan tersebut saling memperebutkan individu potensial (biasa disebut *talent*), demi kemajuan perusahaan.

Hal yang seperti itu yang akhirnya mengubah paradigma bahwa karyawan yang awalnya dianggap hanya sebagai sumber daya saja dalam meraih tujuan organisasi (*human resources*), maka pandangan itu menjadi berganti dengan memandang bahwa karyawan adalah aset yang penting dan bahkan kunci keberhasilan suatu organisasi (*human capital*), menggunakan paradigma yang demikian, maka bukan lagi karyawan yang membutuhkan perusahaan, melainkan sebaliknya, perusahaan/organisasi yang memerlukan pekerja/karyawan/pegawai yang bertalenta.

Oleh sebab itu, perusahaan/organisasi perlu menerapkan manajemen talenta (*talent management*). Hal tersebut perlu dilakukan guna mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki. Manajemen talenta merupakan salah satu cara organisasi dalam upaya mengelola talenta karyawan/

pegawai secara efektif yang dimulai dari perencanaan, pengembangan diri, bahlan hingga suksesi organisasi tersebut secara optimal, bahkan maksimal (Rampersad, 2006).

Tujuan melakukan manajemen talenta adalah untuk memastikan bahwa organisasi telah terisi posisi kunci, yaitu pemimpin masa depan organisasi (*future leaders*). Selain itu, digunakan juga dalam hal mengisi posisi-posisi yang mendukung kompetensi inti sebuah perusahaan (*unique skill and high strategic value*) (Pella dan Inayati, 2011).

Dalam manajemen SDM konvensional, kita cenderung mengikuti manajemen SDM transaksional, yaitu karyawan/pegawai organisasi meminta pada karyawan/pegawai agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya pada organisasi dengan imbalan gaji dan/atau penghargaan. Berbeda dengan manajemen talenta, yang justru membuat organisasi menjadi lebih aktif dalam upayanya membuat para karyawan/pegawai agar dapat bertahan bahkan turut serta aktif mengembangkan organisasi sesuai dengan potensi masing-masing yang dimiliki karyawan/pegawai.

Intinya, dengan menggunakan manajemen talenta, organisasi berusaha memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan/pegawai, sehingga karyawan/pegawai tersebut merasa nyaman dan dihargai, yang pada akhirnya mereka merasa ikut memiliki organisasi tersebut.

PEMBAHASAN

Manajemen Talenta dalam Birokrasi

Singapura merupakan negara yang dianggap menjadi contoh bagi penerapan manajemen talenta tersebut. Kesuksesan negara tersebut dalam menerapkan manajemen talenta, dapat mewujudkan administrasi pemerintahan bersih, efektif, dan efisien.

Mereka menerapkan Model Manajemen Talenta dalam tiga dimensi, yaitu perekrutan (*Recruitment*), Pengembangan (*Development*), dan Retensi (*Retention*).

a. Dimensi Perekrutan (*Recruitment*)

Singapura melaksanakan perekrutan sedini mungkin. Bahkan di antaranya sudah dilakukan dengan memberikan beasiswa ikatan dinas bagi lulusan SMA guna melanjutkan kuliah dan menjadi sarjana yang kemudian akan direkrut menjadi PNS.

Selain itu, jalur perekrutan di Singapura diterapkan fleksibel, yaitu dapat juga dilakukan pada posisi mid-level atau jenjang menengah. Dalam hal ini, bahkan pegawai swasta yang memiliki keahlian dan pengalaman kerja pada bidang tertentu, dapat direkrut dalam mengisi posisi-posisi menengah yang tidak dapat/sulit diisi oleh pegawai karir biasa.

b. Dimensi pengembangan (*Development*)

PNS Singapura diberikan berbagai macam kegiatan pengembangan potensi. Terutama bagi para pegawai yang memiliki potensi dan kinerja yang tinggi, maka mereka akan diberikan kegiatan pengembangan yang semakin banyak.

Khusus bagi para rekrutan yang telah mendapatkan beasiswa kuliah ikatan dinas, maka baik selama pendidikan dan setelah lulus kuliah, mereka harus menjalani berbagai macam program perawatan (*grooming*) dan program pengembangan lainnya.

Pada program perawatan dan pengembangan ini terdapat antara lain Pre-departure programme, Mid-Course Programme, Outward Bound Singapore, Singapore Seminars, Student Exchange Programmes (program pertukaran pelajar), Foundation course (kursus dasar), Policy Forums and Seminars (forum kebijakan dan seminar), dan Kunjungan studi ke Luar Negeri. Dengan demikian, mereka diharapkan akan siap berkontribusi di dunia birokrasi pada usia sedini mungkin.

c. Dimensi Retensi (*Retention*)

Pada dimensi ini, diberlakukan pada para pegawai yang berpotensi yang kemudian dimasukkan ke dalam Talent Pool. Mereka diberikan gaji dan bonus yang jumlahnya kompetitif sesuai dengan keahliannya. Bahkan mereka juga bisa diberikan promosi yang lebih cepat dari yang lain, berdasarkan kinerja dan kompetensi yang ditunjukkan.

Dengan penerapan manajemen talenta seperti halnya di atas, diharapkan setiap pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik pada organisasinya agar bisa mendapatkan reward yang pantas yang mereka dapatkan, yang didasarkan atas kinerja mereka.

Penerapan Manajemen Talenta di Indonesia

Di Indonesia, implementasi manajemen talenta di dunia birokrasi masih belumlah masif. Meski diakui bahwa sudah ada beberapa instansi telah mulai menerapkannya. Salah satu kementerian yang termasuk angkatan awal yang telah memulai menerapkan manajemen talenta tersebut yaitu Kementerian Keuangan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.01/2016 tentang Manajemen Talenta Kementerian Keuangan.

Dengan berdasar peraturan ini, maka skema penempatan pegawai dibuat sedemikian rupa, khususnya dalam pengisian jabatan-jabatan struktural yang strategis di Kementerian Keuangan, sudah dilakukan dengan melakukan serangkaian kegiatan yang dibuat secara obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel.

Selanjutnya, dalam pengaturannya secara nasional, juga sudah mulai dilakukan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang menerbitkan PermenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

Dalam Permen PAN-RB tersebut, diatur tentang manajemen talenta yang dimulai dari tahap akuisisi, pengembangan, retensi, sampai dengan penempatan talenta, bahkan sampai dengan pemantauan dan evaluasinya. Dengan ketentuan ini diharapkan ke depannya agar rotasi, mutasi, dan promosi pegawai tidak lagi berdasarkan "urut kacang" saja, namun juga dengan menggunakan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Ketentuan tersebut juga mewajibkan pada setiap instansi pemerintah agar menyelenggarakan manajemen talenta secara integral, sehingga perkembangan karir bagi para ASN di setiap instansi diharapkan akan sesuai dengan prinsip *the right man in the right place*.

Tantangan dan Peluang Penerapan Manajemen Talenta

Tentu saja, penerapan kebijakan-kebijakan Manajemen Talenta dalam Birokrasi bukan tanpa alasan. Dengan menerapkannya, diharapkan mampu mendorong setiap pegawai untuk bersaing secara sehat dalam pengembangan karir ke depannya. Dengan demikian, berbagai jabatan strategis akan birokrasi terisi oleh pegawai-pegawai yang memang kompeten dalam menduduki jabatan tersebut.

Di lapangan, penerapan manajemen talenta bukan tanpa halangan dan hambatan. Ada beberapa tantangan yang mau tidak mau harus dihadapi dalam mengimplementasikan Manajemen Talenta di sebuah organisasi. Salah satunya ialah budaya manajemen SDM yang belum sepenuhnya berdasarkan kinerja dan kompetensi pegawai. Bahkan, mutasi dan promosi seringkali masih berdasarkan prinsip "like and dislike", senioritas, atau titip-mentitip.

Namun, dengan adanya Manajemen Talenta tersebut, diharapkan organisasi dapat menerapkan sistem merit yang adil. Untuk bisa sampai ke arah sana, banyak yang harus dilakukan. Hal ini karena jika akar budaya manajemen SDM birokrasi selama ini tidak ikut diubah, maka Manajemen Talenta hanya akan menjadi sebuah jargon kosong belaka. Manajemen dengan penerapan yang tidak berbeda dengan manajemen konvensional yang ada selama ini.

Dengan demikian, upaya sosialisasi dan implementasi yang tegas atas Manajemen Talenta rasanya mutlak dilakukan. Salah satu hal penting yang dapat diupayakan adalah dengan membuat sedemikian rupa prosesnya secara akuntabel dan transparan. Para pegawai yang talenta tinggi atau masuk ke talent pool haruslah dapat dipertanggungjawabkan nilai kinerja dan kompetensinya. Hal ini penting, sehingga pegawai lain dan/atau publik dapat mempercayai bahwa para pegawai tersebut memang layak menduduki posisi tersebut.

Selain tentang budaya Manajemen SDM, dalam kebijakan Manajemen Talenta yang telah diatur dalam PermenPAN-RB tersebut ternyata belum mengakomodir banyak hal. Salah satunya adalah bahwa Manajemen Talenta Nasional hanya mengatur secara sempit pada jabatan struktural yang bersifat strategis nasional dan jabatan fungsional yang sangat langka.

Sementara, jabatan selain yang disebutkan itu, dapat diatur oleh Manajemen Talenta di instansi masing-masing. Padahal idealnya Manajemen Talenta Nasional juga dapat menjadi mendistribusikan talent-talent ASN di berbagai instansi.

Sebab, pada dasarnya paradigma Talent Pool dalam Manajemen Talenta seharusnya tidak hanya sebatas menyasar talent pegawai yang akan disiapkan untuk menjadi pemimpin di organisasi, tetapi juga dapat mengorganisasi kompetensi atau talenta ASN secara menyeluruh. Dengan

demikian, talent pool dapat menjadi database kemampuan atau talenta ASN sehingga mereka dapat ditempatkan dengan tepat sesuai potensinya.

Sebagai contoh, jika dalam satu instansi yang memiliki jumlah fungsional pranata komputer yang berlebih, dapat mengalihkannya ke instansi lain yang kekurangan. Sementara itu, jika ada Instansi yang pada suatu waktu membutuhkan ahli pengadaan misalnya untuk kegiatan pengadaan yang spesifik dan belum pernah dilaksanakan sebelumnya, maka dapat merekrut talent ahli pengadaan dari instansi lain yang telah berpengalaman untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Hal ini berlaku pula untuk jabatan struktural, yang pada suatu masa dulu pernah sangat digencarkan dengan dilakukannya lelang jabatan (*open bidding*). Namun, saat ini jarang sekali terdengar dilaksanakan. Padahal hal itu bisa menjadi sarana yang bagus untuk pertukaran keahlian antar instansi.

Manajemen Talenta Nasional

ASN yang memiliki keahlian dan kompetensi yang tinggi, tetapi stagnan karirnya dikarenakan tingginya persaingan di instansi asal, dapat memiliki peluang dalam mengembangkan karirnya di instansi lainnya yang lebih membutuhkan kompetensi tersebut. Hal ini akan lebih menguntungkan bagi instansi yang kekurangan tersebut, dibanding jika instansi tersebut merekrut atau melatih pegawai baru. Selain biayanya lebih murah, jugadapat lebih cepat mengakusisi talenta yang sudah memiliki keahlian dari instansi lain.

Dengan demikian, Manajemen Talenta Nasional menjadi sarana distribusi keahlian ke berbagai instansi. Selain itu, ASN sendiri dapat memiliki banyak pilihan karir. Satu lagi yang patut dipertimbangkan bahwa kebijakan Manajemen Talenta juga mengakomodasi tahap akusisi dan/atau perekrutan ASN sejak dini.

Sebagaimana di awal tulisan ini, di Singapura Manajemen Talenta telah dilakukan dengan seksama sejak talent atau calon pegawai itu diberikan beasiswa ikatan dinas. Bahkan sejak awal mereka pun diberikan pemahaman tentang grooming dan pelatihan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diembannya agar setelah lulus kuliah, mereka telah siap berkontribusi bagi organisasi pemerintah.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Manajemen Talenta seharusnya menjadi sarana yang efektif dalam melaksanakan reformasi SDM Birokrasi. Harapannya,

ASN tidak lagi bekerja hanya dengan mengandalkan kemampuan sekedarnya saja, melainkan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya untuk instansi.

Dengan kompetensi mumpuni yang dimiliki para ASN, maka pelayanan yang dilakukan pemerintah menjadi lebih efektif dan efisien dengan kualitas yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan jika pemerintah melaksanakan manajemen talenta tersebut dengan konsisten di semua lini pemerintahan.

Dengan uraian di atas, maka sangat penting sekali manajemen talenta diberikan kepada calon ASN pada Pelatihan Dasar (Latsar) ASN seperti yang sudah termaktub dalam kurikulum yang disusun Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Dengan demikian, para calon ASN tersebut diajak untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi instansi dengan terus menerus meningkatkan potensi dan kompetensinya dengan melalui berbagai macam cara.

Daftar Pustaka

Permen PAN & RB no. 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur sipil negara

Kadarisman, Muh. 2018. Analisis Pengembangan Karier ASN di Pemerintah Kota Depok. *Civil Service* Vol. 12 (2), hal. 115-138.

Pella, Darmin A & Inayati, Afifah. 2011. *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai*

Pertumbuhan dan Kinerja Prima). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Rampersad, Hubert K. 2006. *Personal Balance Scorecard : The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness*. United States: McGraw-Hill Education



Keluarga Besar Pusdiklat Tenaga Administrasi, mengucapkan :

إِنَّا لِلّٰهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Telah berpulang ke Rahmatullah pada hari Selasa, 21 September 2021 Pukul 14.00 WIB

H. WUTAYA



Semoga diampuni segala dosa dan kesalahannya dan ditempatkan di tempat terbaik di sisi Allah SWT serta keluarga yang ditinggalkan diberi kesabaran dan ketabahan. Aamiin



pta.kemenag.go.id



pusdiklatadm



Pusdiklatadm



pusdiklatadm



MENCARI *INNER DRIVE* MELALUI *COACHING*

Abstrak



Nurhasanah

Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Teknik Komunikasi *Coaching* yang digunakan seorang *Coach* kepada *Coachee* nya. Bagaimana teknik atau strategi seorang *Coach* dalam mendampingi *Coachee* nya untuk mencapai tujuannya sehingga tujuan itu tercapai sesuai dengan target namun tetap dalam kapasitas yang dimiliki *coachee* itu sendiri. Tentunya dalam hal ini seorang *Coach* tidak bisa memaksakan kapasitas yang lebih pada seorang *coachee* tersebut, oleh karenanya seorang *Coach* memberikan pendampingan dengan menggali kebutuhan *coachee* dengan pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan dengan teknik *probing* (mendalam) secara intensif untuk menggali dan dapat mengetahui apa yang sebenarnya *coachee* inginkan dan butuhkan. Seorang *coach* menggali kepentingan agenda termasuk berhubungan dengan motivasi *coachee* untuk menemukan emosi yang mendorong dari dalam dirinya untuk meraih sebuah keinginan dan memisahkan limiting belief jika *coachee* mengatakannya. Setelah itu *coach* menemukan *inner drive* dibalik motivasinya mendapat *positive feeling* sesuai dengan keinginan dalam agenda *coaching*. Karena pada lingkaran terluar yaitu ada performance *coaching* atau goals. Sebelum itu, hidupkan energi kita di dalam *Inner drive*. Cara *coaching* temukan *inner drive* yang dilihat bukan IQ, saat seorang *coach* bertanya harus dengan pertanyaan yang lebih simple (seperti *what, why* dan *how*). Agar apa? Agar masuk ke emosi dan tembus ke spiritual. Karena *inner drive* yang akan diambil benar-benar dari dalam diri seorang *Coachee* itu sendiri.

Kata kunci : *Inner drive, Coaching, Coachee* dan *Coach*

PENDAHULUAN

Perkembangan istilah *coaching* kian hari bertumbuh tahun demi tahun. Semakin banyak para pemilik bisnis menyadari manfaat besar yang bisa didapat dari program *coaching*. Semakin banyak yang menginginkan dengan tujuan suatu kebutuhan, semakin banyak orang mencari sebagai suatu bagian dari kebutuhan.

Banyak orang yang mengakui dirinya adalah seorang pembisnis *coach*. Akan tetapi tidak sedikit jumlah orang yang memilih bisnis *coach* yang kecewa terhadap hasilnya. Akhirnya sebagian orang menganggap *coaching* ini suatu hal yang tidak bermanfaat. Sebagian pendapat lagi yang lebih mengkhawatirkan, menganggap *coaching* adalah suatu bisnis usaha hanya "menjual ludah". Jika benar demikian, anggapan orang tentang *Coaching* ini, mengapa seorang CEO perusahaan kelas dunia seperti Bill Gates dan Eric Schmidt mengatakan setiap orang membutuhkan *coach*? Agar proses setiap usaha atau kehidupannya dapat tertata.

Jadi dapat di jelaskan disini bahwa *Coaching* dapat diartikan dengan istilah kata menurut kamus Merriam-

Webster, arti dari *coaching* adalah "*to instruct, to direct or to train intensively*", yang artinya memberikan instruksi, bimbingan ataupun pelatihan intensif. Dan sangat perlu diperhatikan bahwa dalam "menjalankan" tidak termasuk dalam makna *coaching*.

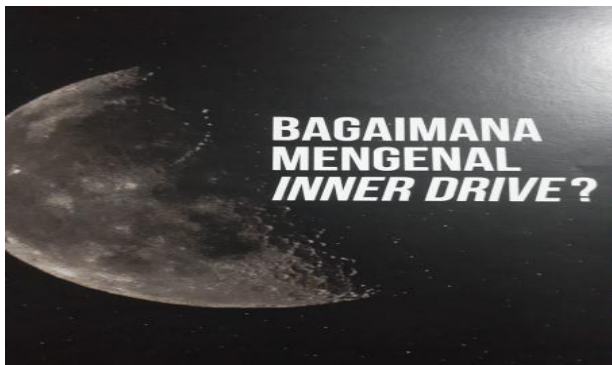
Dalam memahami *coaching* sebagian orang salah paham tentang hal ini. Karena dari sebagian mereka beranggapan bahwa proses *coaching* akan membantu dan memudahkan mereka dalam menjalankan usahanya menjadi sukses dan lancar. Padahal sebenarnya business *coaching* itu adalah proses yang membantu pelaku bisnis mencapai gol bisnis yang diinginkan melalui bimbingan, instruksi dan juga pelatihan.

Dalam melakukan suatu proses *coaching*, ada seorang pendamping yang sering disebut *coach*, dan juga ada orang yang dibimbing nya yang biasa disebut *coachee*. Pada umumnya, *coachee* adalah para pemilik usaha atau orang yang membutuhkan pendamping dalam menyelesaikan setiap masalah dalam dirinya. Namun di dalam perusahaan besar, para pemimpin besar yang sering disebut *leader* dan para eksekutif sangat membutuhkan seorang *coach*.

Banyak orang yang tidak paham, apa sebenarnya yang ia inginkan dalam hidupnya apa yang akan dicari dalam mencapai tujuan, namun *action plan* nya tidak sesuai dengan yang diharapkannya dan tidak dapat berjalan karena tidak paham dengan keinginan diri sendiri.

PEMBAHASAN

Inilah yang disebut dengan *Inner drive*. Menemukan apa yang terpaku dan terukir dalam hati. Apa yang menjadi motivasi utama untuk mencapai tujuan dan cita-cita dalam mencapai tujuan kehidupannya.



Coaching bukan hanya tentang bagaimana mencapai tujuan, namun *coaching* adalah tentang apa yang menjadi alasan, motivasi untuk menggapai sebuah misi dalam hidup.

"Cara *coaching* temukan *inner drive* yang dilihat bukan IQ, kemudian saat seorang *coach* bertanya harus dengan pertanyaan yang lebih simple (seperti what, why dan how). Agar apa? Agar masuk ke emosi dan tembus ke spiritual. Agar mencintai Allah di atas segalanya, karena manusia adalah khalifah dan Allah sangat sayang khalifah-Nya.

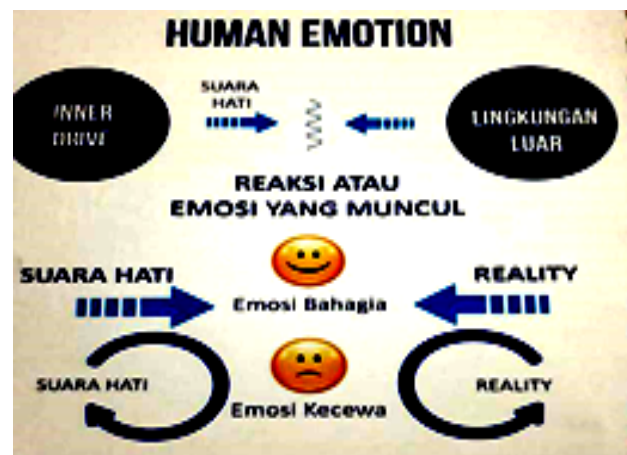
Seorang *coach* menggali kepentingan agenda termasuk berhubungan dengan motivasi *coachee* untuk menemukan emosi yang mendorong dari dalam dirinya untuk meraih sebuah keinginan dan memisahkan limiting belief jika *coachee* mengatakannya. Setelah itu *coach* menemukan *inner drive* dibalik motivasinya mendapat positive feeling sesuai dengan keinginan dalam agenda *coaching*.



Inner drive Suara Hati Fitrah adalah Spiritual Intelligence. Disinilah terjadi suatu gerakan yang berbentuk **getaran dapat diistilahkan suatu** komunikasi Ilahiah yang senantiasa memberitahu manusia **direction and guidance**"

Iner Drive tersebut didapatkan saat mendapatkan *coaching*, yang digali oleh para *Coach* melalui pertanyaan-pertanyaan yang dapat menyentuh Qolbunya (hatinya) sehingga benar-benar merasakan bahwa ini awal proses kehidupan yang akan di mulai oleh seorang *coachee*.

Iner Drive menjadi sesuatu yang sangat penuh dengan esensi makna saat kita melakukan aktifitas baik bekerja, atau dalam proses kehidupan sehingga merasakan jauh lebih bermakna dan bermanfaat. Dalam suatu rasa yang menciptakan proses keadaan dinamis dalam diri (*inner drive*) serta mendorong seseorang untuk dapat berbuat sesuatu yang bisa memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya. Dalam diri seseorang ada kekuatan yang dimilikinya dan ada juga yang lemah. Kuat dapat diartikan tidak memerlukan rangsangan (stimulus) dari luar dirinya, sebaliknya jika lemah maka memerlukan suatu rangsangan (stimulus) dari luar, supaya dapat menggerakkan suatu keadaan dalam diri manusia maka diperlukan suatu dorongan yang disebut motivasi ekstrinstik. Motivasi itu dapat membuat keadaan seseorang motif menjadi siap untuk segera memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan. Motivasi dapat dikatakan suatu proses untuk menggiatkan motifmotif menjadi suatu perbuatan atau perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, Keadaan dan kesiapan seseorang individu yang dapat mendorong tingkah lakunya untuk bisa berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Seperti Gambar tentang Reaksi atau Emosi yang Muncul.



Sebelum mengulik lebih jauh apa itu *iner drive* kita ketahui dahulu bagaimana, apa proses *coaching* itu sendiri sehingga kita menemukan makna *inner drive*.

PRINSIP *Coaching*

Dr. Albert Bandura membuat bagan stigma Human *Inner drive* dimulai dari Conscious Mind alam sadar dalam keadaan sadar sepenuhnya ada di antara 5 % - 10 %. Sementara pada Subconscious Mind berada pada alam bawah tidak sadar dengan skala 90% - 95 %. Artinya memori Bank yang tersimpan baik Positif maupun Negatif banyak tersimpan di alam bawah tidak sadar. Oleh karena itu seorang *Coachee* bertanggung jawab penuh atas kesuksesan dalam mencapai goalnya. Seorang *coach* sebagai pendamping hanya membantu agar si *coachee* bisa lebih efektif dan efisien dalam proses mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Suatu Teknik utama yang sering digunakan dalam *coaching* adalah kemampuan dalam bertanya. Melalui pertanyaan-pertanyaan, seorang *coach* akan selalu membantu *coachee* dalam menggali potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri.

1. Penentuan Goal

Setiap *coachee* pada awalnya akan selalu dibimbing untuk mengetahui apa yang "sebenarnya" ingin dicapai dari seorang *coache* dalam meraih impiannya. Agar dapat menjadi lebih yakin dan percaya diri untuk dapat meningkatkan potensi yang ada di dalam dirinya. Maka *coachee* membangun dirinya dengan mengubah pikirannya atau mindsetnya tentang masa lalunya agar tidak terulang Kembali, untuk dapat meraih harapan itu maka seorang *coache* harus bisa bertanya dalam dirinya mau seperti apa dan bagaimana serta dapat apa yang diharapkannya, sehingga keluarganya tidak perlu hidup susah seperti apa dia rasakan ketika masa lalu, ini adalah alasan "sebenarnya".

Dengan alasan yang kuat, seseorang akan lebih terpicu untuk mencapai goalnya. alasan yang kuat adalah sebuah pondasi kokoh untuk proses-proses berikutnya.

2. Perencanaan Strategi

Seorang *coach* akan selalu membantu *coachee* dalam menyusun strategi untuk mencapai golnya. Sehingga ada istilah banyak jalan menuju Roma, banyak cara untuk mencapai sebuah goal yang diharapkan.

Coach tidak akan mengajarkan strateginya untuk dapat mencapai goal yang ingin dicapai oleh seorang *coachee* begitu saja. *Coach* bertugas untuk membantu *coachee* menemukan strategi yang paling sesuai dan jitu untuk diri mereka sendiri. Jawaban sebenarnya sudah ada dalam diri *coachee* itu sendiri hanya saja masih perlu digali, dengan pertanyaan-pertanyaan yang membimbing. *Coach* akan membantu *coachee* dalam suatu proses menggali jawaban yang ada dalam diri *coachee*. Kemudian dilanjutkan dengan memvalidasi jawaban tersebut apakah masuk akal dan dapat dilaksanakan.

3. Monitoring

Tugas seorang *coach* adalah memastikan *coachee* menjalankan apa yang telah direncanakan, dan tidak keluar dari jalur. Serta memantau sejauhmana pelaksanaannya. *Coachee* diminta untuk membuat sebuah komitmen sebagai salah satu proses keberhasilan tujuannya. Salah satu teknik yang sering dipakai adalah dengan menentukan *rewards & consequences*. *Coachee* akan memberikan hadiah bagi dirinya jika berhasil, dalam mencapai *goalnya*, namun jika gagal harus menerima konsekuensi dalam menyelesaikan apa yang menjadi *goalnya*.

4. Kompeten & Mandiri

Proses *coaching* apakah banyak menggunakan teknik bertanya? kenapa tidak langsung diberitahukan saja caranya? tujuan dari program *coaching* adalah agar *coachee* dapat tumbuh dan berkembang menjadi individu yang lebih berkompeten, mandiri tanpa ada ketergantungan terhadap *coach* kedepannya dalam mencapai goalnya.

"3 STRATEGI MELAKUKAN *Coaching* YANG EFEKTIF"

Kemampuan seorang *Coach* dalam menggali pertanyaan untuk kepentingan agenda *coaching* adalah dengan memberikan motivasi *coachee* agar dapat menemukan emosi yang mendorong dari dalam dirinya untuk meraih sebuah keinginan dan memisahkan limiting belief jika *coachee* mengatakannya. Setelah itu *coach* menemukan *inner drive* dibalik motivasinya untuk mendapatkan positive feeling sesuai dengan keinginan dalam agenda *coaching*. Akhirnya *inner drive* yang didapat dari hasil *coaching* akan membuat seorang *coachee* bisa mempercayai dirinya dan menguatkan batiniahnya akan kehadiran Allah sebagai kekuatannya.

Daftar Pustaka

ESQ 3.0 *Coaching* CERTIFICATION CAMP

UNDERSTAND GUIDE – SUPPORT EMPOWER

KEBUTUHAN PENINGKATAN KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN OLEH PENGAJAR ONLINE

Abstrak



Rivana Upitasari

Balai Diklat Keagamaan
Padang

Kebutuhan pengajar online untuk meningkatkan kompetensi merupakan tuntutan di era revolusi industry 4.0 saat ini. Makalah ini mengkaji bagaimana pengajar online dapat meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk pengajaran online. Keterampilan ini dapat digunakan untuk menilai diri sendiri kebutuhan apa yang harus dimiliki untuk mengajar secara online dan menelaah bagaimana cara meningkatkannya. Keterampilan dan kompetensi ini diklasifikasikan ke dalam enam kategori: (a) keterampilan pedagogis/andragogis, (b) keterampilan konten, (c) keterampilan desain, (d) keterampilan teknologi, (e) keterampilan manajemen dan kelembagaan, dan (f) keterampilan sosial dan komunikasi.

Kata kunci: Keterampilan pengajaran online; perubahan pembelajaran;

PENDAHULUAN

Revolusi 4.0 yang terjadi di berbagai belahan dunia telah secara signifikan mengubah struktur pembelajaran dan pelatihan. Waktu, lokasi, dan kehadiran fisik bukan lagi menjadi Batasan yang berarti. Sekaran merupakan era pembelajaran kapanpun dan dimanapun. Banyak cara yang kemudian beradaptasi dengan perubahan ini, cara pengajaran baru, keterampilan belajar baru, dan metode penilaian baru telah muncul. Ditambah lagi dengan perkembangan yang pesat terhadap format pembelajaran baru. Allen et al. (2013) menyebutkan sejumlah besar pelatihan, sertifikat, dan gelar telah diperoleh dengan menghadiri universitas terbuka, pendidikan online, atau pelatihan online terbuka besar-besaran (Massive Open Online Courses/MOOCs).

Perubahan ini yang kemudian menjadi tantangan berat para pengajar di dunia pendidikan dan pelatihan yang harus mengikuti paradigma inovatif serta metode baru dalam pengajaran dan pembelajaran. Perubahan yang juga perlu menjadi perhatian termasuk menyadari siapa yang akan menjadi pesertanya, kompetensi apa yang perlu ditingkatkan, metode apa yang dapat membantu peserta, serta keterampilan apa yang harus dikuasai instruktur agar

perannya berjalan secara efektif. Tujuan dari makalah ini adalah untuk memberikan gambaran tentang keterampilan yang dapat membantu para pengajar untuk melaksanakan tugasnya di era cyberologi ini.

KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN DALAM PEMBELAJARAN ONLINE

Palloff & Pratt (2013) menyatakan bahwa pengajar online yang baik harus memahami sifat serta perbedaan pembelajaran tatap muka dan online pembelajaran agar dapat digunakan untuk memahami, menerapkan dan memfasilitasi kelas online. Pengajaran online memerlukan komitmen terhadap prinsip-prinsip pembelajaran online agar mampu menciptakan dan memelihara kehadiran pengajaran, interaksi sosial, dan perkembangan kognitif. Pengajar online yang sukses harus dapat mendorong dan memfasilitasi komunikasi aktif, interaksi, kolaborasi, dan keterlibatan peserta selama pelatihan online. Pengajar online juga harus memiliki ciri-ciri pribadi seperti motivasi yang tinggi, dukungan, keterlibatan (tidak tersembunyi), terorganisir, analitis, memiliki rasa hormat, mudah didekati, aktif, responsif, fleksibel, terbuka, jujur, penyayang, dan

mampu memimpin dengan memberi contoh (Keengwe et al., 2014).

Keterampilan yang kemudian disimpulkan oleh beberapa ahli (Abdous, 2011; Alman & Tomer, 2012; Bailey & Card, 2009; Bailie, 2011; Bawane & Spector, 2009; Muñoz Carril et al., 2013; Newby et al., 2014) untuk dimiliki para pengajar online di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan Pengelolaan Pembelajaran Pedagogis/ Andragogis: Pengajar online harus menerapkan sejumlah besar prinsip dan strategi. Prinsip dan strategi ini meliputi:

- Teori belajar, seperti gaya belajar, teori belajar orang dewasa, pendekatan yang berpusat pada peserta didik, dan pembelajaran kolaboratif;
- Merancang dan menerapkan strategi instruksional yang tepat, serta penilaian kelas dan teknik keterlibatan peserta;
- Mengorganisir dan memfasilitasi keaktifan peserta dan memberikan bimbingan dan dukungan sesuai kebutuhan;
- Menggunakan penilaian berbasis kriteria untuk mengevaluasi kinerja individu dan kelompok;
- Memotivasi peserta dan menunjukkan antusiasme dan minat;
- Mendorong konstruksi pengetahuan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman hidup peserta sebelumnya;
- Mendorong penilaian diri dan refleksi peserta; dan
- Mendorong interaksi kelompok, kolaborasi, dan kerja tim.

b. Keterampilan Konten: Pengajar online harus mampu melakukan hal-hal berikut:

- Mengekspresikan dan menguasai pengetahuan yang luas tentang konten;
- Menyatakan tujuan dan sasaran pembelajaran yang sesuai dengan tingkat dan karakteristik peserta;
- Menyusun dan mengembangkan kegiatan pembelajaran dan penilaian yang selaras dengan tujuan dan sasaran pembelajaran;
- Mengembangkan garis besar pelatihan yang mencakup semua komponen dan elemen pelatihan;
- Merancang rencana pembelajaran pada tingkat umum dan mengidentifikasi setiap tahapan atau elemennya;

- Mengembangkan dan memilih sumber belajar yang sesuai dan bervariasi yang mengakomodasi gaya dan preferensi belajar yang berbeda;
 - Menghubungkan subjek dan konten dengan sains, sosial, budaya, dan fenomena relevan lainnya; dan
 - Mengembangkan inventaris konten dan sumber daya yang ada serta konten dan sumber daya tambahan yang dibutuhkan.
- c. Keterampilan Desain: Dibutuhkan tim desain dan produksi, yang terdiri dari desainer instruksional, teknologi instruksional, desainer grafis dan media dan tim produksi, serta pustakawan. Orang-orang ini bekerja secara kolaboratif untuk menghasilkan pelatihan online berkualitas tinggi. Namun, pengajar online harus mampu melakukan hal berikut:
- Memahami dan menerapkan prinsip, model, dan teori desain instruksional;
 - Mengorganisir dan menyajikan materi pembelajaran dalam format yang berbeda;
 - Bekerja sama dengan tim produksi untuk merancang kegiatan pembelajaran dan memilih alat dan teknik yang sesuai untuk mempresentasikan kegiatan ini; dan
 - Menggunakan umpan balik peserta untuk mengembangkan dan merancang pelatihan berikutnya dan menilai kualitas desain pembelajaran dengan menggunakan alat dan instrumen penjaminan mutu.
- d. Keterampilan Teknologi: Meskipun pembelajaran online sangat bergantung pada teknologi, namun tidak ada kebutuhan penting bagi pengajar online untuk memiliki kemampuan teknologi yang berlebih. Pengajar online hanya harus memiliki keterampilan literasi teknologi yang memadai untuk dapat melakukan hal berikut:
- Mengakses berbagai sumber daya dan perangkat teknologi, seperti email, browser internet, LMS, aplikasi obrolan teks dan video, serta perangkat lunak dan aplikasi produktivitas;
 - Memahami kemampuan belajar dan mengajar serta keterbatasan penggunaan alat-alat ini;
 - Menyadari potensi teknis dan prosedur yang digunakan untuk membuat konten elektronik, seperti buku elektronik dan video instruksional; dan
 - Waspada terhadap pembaruan dan renovasi terkini dari teknologi dan perangkat lunak pendidikan.

- e. Keterampilan Manajemen dan Kelembagaan: Karena manajemen kelas merupakan aspek penting dari pendidikan tatap muka, mengelola pelatihan dan pembelajaran juga sangat penting dalam lingkungan pembelajaran online. Keterampilan dan tugas yang terkait dengan kedua aspek tersebut meliputi:
- Mampu menjelaskan peran dan harapan pengajar dan peserta;
 - Mengelola waktu pelatihan dan menerapkan teknik hemat waktu;
 - Mendemonstrasikan keterampilan kepemimpinan, manajemen, pendampingan dan pembinaan, serta pengetahuan tentang kualitas dan prosedur administrasi;
 - Melacak pelatihan dan kemajuan peserta secara teratur;
 - Menetapkan dan mendeklarasikan aturan dan regulasi untuk partisipasi, penyerahan tugas, ketepatan waktu, pengiriman dan mencari umpan balik, serta protokol komunikasi;
 - Melakukan penelitian tentang pengajaran di kelas virtual kemudian menafsirkan dan mengintegrasikan temuan dan hasil penelitian;
 - Memahami dan menunjukkan komitmen terhadap kebijakan kelembagaan;
 - Menjaga kontak dan jaringan dengan pengajaran online dan tim administrasi; dan
 - Mematuhi masalah dan standar hukum, etika, dan hak cipta.
- f. Keterampilan Sosial dan Komunikasi: Menggunakan alat komunikasi yang berbeda (seperti Email, obrolan video, pesan teks, dll.), pengajar online harus berkomunikasi secara efisien dan mendorong interaktivitas di antara peserta. Beberapa kegiatan untuk mencapai hal tersebut antara lain:
- Memfasilitasi dan memelihara diskusi interaktif dan pertukaran informasi;
 - Menggunakan bahasa yang memadai dan dapat dimengerti secara umum;
 - Menghormati dan mempertimbangkan perbedaan budaya;
 - Secara jelas meminta informasi dan mengajukan pertanyaan;
 - Memperjelas tujuan dan arti pesan dan umpan balik;
 - Menekankan poin-poin penting dengan menggunakan warna dan efek font;
 - Memastikan kualitas dan akurasi pesan tertulis dan umpan balik serta mendeteksi kesalahan ketik dan tata bahasa;
 - Mempersonalisasi pesan dan umpan balik dan membuatnya lebih hidup dengan menambahkan selera humor yang sesuai jika memungkinkan;
 - Menggunakan metode komunikasi yang berbeda untuk memastikan aksesibilitas antara pengajar dan peserta, serta peserta dengan rekannya;
 - Menjaga suasana kolegial yang hangat, ramah, dan terbuka;
 - Menciptakan dan mengembangkan hubungan yang saling menghormati dan rasa kebersamaan di antara para peserta;
 - Menunjukkan kepekaan dan empati saat berkomunikasi secara online;
 - Menyelesaikan konflik dan kesalahpahaman secara damai; dan
 - Menawarkan nasihat dan saran serta mengklarifikasi keraguan dan kecurigaan.

KESIMPULAN

Saat ini pengajaran online bukan lagi trend, tapi ini adalah tuntutan. Pengajar mungkin merasa tidak nyaman mengajar pelatihan online karena berbagai peran dan tanggung jawab dalam mengajar online. Keterampilan dan kompetensi mengajar online harus dimiliki untuk membantu merancang pengembangan profesional untuk instruktur online. Keterampilan dan kompetensi ini diklasifikasikan ke dalam enam kategori: (a) keterampilan pedagogis/andragogis, (b) keterampilan konten, (c) keterampilan desain, (d) keterampilan teknologi, (e) keterampilan manajemen dan kelembagaan, dan (f) keterampilan sosial dan komunikasi. Pengajar online dapat menggunakan rangkaian keterampilan ini untuk mengevaluasi diri sendiri tentang bagaimana kemampuan mengajar mereka secara online dan mengidentifikasi apa saja kebutuhan pelatihannya.

Daftar Pustaka

- Abdous, M. (2011). A process-oriented framework for acquiring online teaching competencies. *Journal of Computing in Higher Education*, 23(1), 60–77. <https://doi.org/10.1007/s12528-010-9040-5>
- Allen, I. E., Survey, B., & Seaman, J. (2013). Tracking Online Education in the United States. *Survey of Online Learning Report*.
- Alman, S., & Tomer, C. (2012). *Designing online learning: A primer for librarians*. ABC- CLIO.
- Bailey, C. J., & Card, K. A. (2009). Effective pedagogical practices for online teaching: Perception of experienced instructors. *The Internet and Higher Education*, 12(3), 152–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iheeduc.2009.08.002>
- Bailie, J. (2011). Effective Online Instructional Competencies as Perceived by Online University Faculty and Students: A Sequel Study. *Journal of Online Learning & Teaching*, 7, 82–89.
- Bawane, J., & Spector, J. M. (2009). Prioritization of online instructor roles: Implications for competency-based teacher education programs. *Distance Education*, 30(3), 383–397. <https://doi.org/10.1080/01587910903236536>
- Keengwe, J., Schnellert, G., & Kungu, K. (2014). *Cross-Cultural Online Learning in Higher Education and Corporate Training*. IGI Global.
- Muñoz Carril, P. C., Sanmamed, M. G., & Hernández Sellés, N. (2013). Pedagogical roles and competencies of university teachers practicing in the E-learning environment. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 14(3), 462–487. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v14i3.1477>
- Newby, J., Eagleson, L., & Pfander, J. (2014). Quality Matters: New Roles for Librarians Using Standards for Online Course Design. *Journal of Library & Information Services in Distance Learning*, 8(1–2), 32–44. <https://doi.org/10.1080/1533290X.2014.916245>
- Palloff, R. M., & Pratt, K. (2013). *Lessons from the Virtual Classroom: The Realities of Online Teaching, 2nd Edition* (2nd Editio). John Wiley & Sons.



PENTINGNYA LEMBAGA KEARSIPAN DI LINGKUNGAN PTKIN

Abstrak



Sawitri Lasti Putri
Arsiparis Ahli Pertama
UIN Raden Fatah Palembang

Jabatan fungsional arsiparis (JFA) seperti dianggap baru di lingkungan PTKIN Kementerian Agama. Hal ini dapat dilihat dari tenaga ASN sebagai JFA masih relatif sedikit, dan penempatan kerjanya banyak tidak sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. Dan bahkan pejabat struktural yang terkena penyetaraan ke JFA, masih bertugas menjalankan jabatan sesuai penempatan satuan kerjanya meski tidak sesuai dengan JFA. PTKIN yang ada tenaga kerja JFA, baik jalur penyetaraan maupun penerimaan CPNS atau mutasi PNS, hendaknya menyiapkan wadah untuk terlaksananya tugas dan fungsi kearsipan. Wadah yang dimaksud adalah lembaga kearsipan. Lembaga kearsipan ini mencakup sarana dan prasarana serta dasar regulasi kearsipan. Sehingga maksud dan tujuan pemerintah dalam program penyetaraan dan penerimaan tenaga kerja JFA dapat tercapai di bidang kearsipan.

Pendahuluan

Setiap kepemimpinan di lingkungan perguruan tinggi akan ada perubahan pada periodenya masing-masing. Perubahan dapat dilihat dari aktivitas administratif yang terlaksana, sehingga terciptalah arsip sebagai perekam memori setiap kegiatan atau kejadian. Jumlah arsip akan terus bertambah, oleh karena itu penting sekali pengelolaan arsip yang baik.

Akan tetapi kegiatan kearsipan seolah dianggap hal yang tidak begitu penting, tak jarang kita temukan di beberapa PTKIN pengelolaan arsipnya masih sangat konservatif. Lingkungan kearsipan masih banyak belum terstandar, seperti ruang penyimpanan arsip, tidak adanya unit kearsipan, hingga tidak adanya lembaga kearsipan.

Kendala sering muncul dalam sistem kearsipan berhubungan dengan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan anggaran yang tidak memadai. Umumnya arsip disimpan dalam keadaan bertumpuk-tumpuk. Keselamatan arsip menjadi sangat mengkhawatirkan. Sering kali ditemukan arsip dalam keadaan dimakan rayap, lembab hingga berjamur, dan bahkan dalam pencarian arsip kembali sulit untuk ditemukan. Tidak hanya itu, sistem penyusutan arsip masih banyak tidak sesuai dengan undang-undang. Contohnya arsip yang tidak memiliki nilai guna, akan dijual loakan. Hal ini menyalahi sistem kearsipan di pemerintahan Indonesia.

Isi

Berdasarkan Undang Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, pelaksanaan fungsi dan tugas penyelenggaraan kearsipan merupakan tanggung jawab dari lembaga kearsipan. Lembaga kearsipan itu sendiri terdiri dari JFA dan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidang kearsipan.

JFA merupakan jabatan fungsional yang bertanggung jawab dan berwenang dalam kegiatan pengelolaan dan pembinaan kearsipan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang mana mempunyai hak dan kewajiban secara penuh dari pimpinan tertinggi yang berwenang.

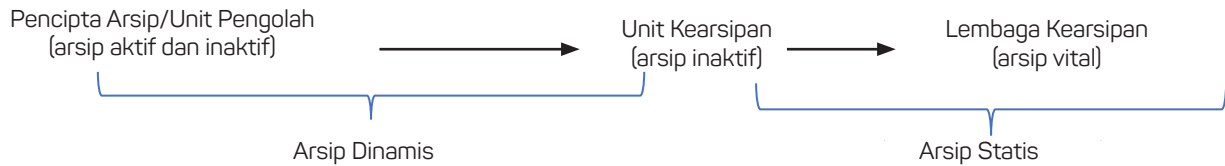
Kegiatan JFA tidak termasuk dalam kegiatan arsip aktif. Karena kegiatan arsip aktif hanya terjadi di unit pengolah, yang mana unit pengolah merupakan bagian satuan kerja pada pencipta arsip yang bertugas dan bertanggung jawab mengelola arsip berkaitan dengan kegiatan yang sedang atau baru terlaksana dengan intensitas penggunaan arsip satu sampai dua kali bahkan lebih dalam sebulan di lingkungannya.

Arsip aktif yang menurun intensitas penggunaannya akan menjadi arsip inaktif. Pihak unit pengolah akan menyerahkan arsip inaktif ke pihak unit kearsipan. Unit kearsipan merupakan bagian satuan kerja pada pencipta arsip yang bertugas dan bertanggung jawab dari arsip yang diberikan

unit pengolah. Pada unit kearsipan terjadilah pengolahan arsip dinamis, yaitu arsip inaktif. JFA bertugas mengolah arsip inaktif. Tugas dan fungsi JFA mulai diaplikasikan pada unit kearsipan hingga ke jenjang berikutnya, yaitu lembaga kearsipan.

Arsip inaktif yang semakin menurun intensitas penggunaannya, akan diseleksi kembali sesuai dengan

jadwal retensi arsip. Jika memiliki nilai guna, akan diserahkan ke pihak lembaga kearsipan. Dan jika tidak memiliki nilai guna, akan disusutkan sesuai peraturan pemerintah dan menjadi berita acara pada PTKIN tersebut. Berita acaranya diserahkan ke lembaga kearsipan. Pada lembaga kearsipan akan terjadilah pengolahan arsip statis, yaitu arsip vital dan permanen.



Kegiatan kearsipan yang dilaksanakan oleh JFA, meliputi:

- Pengelolaan arsip dinamis
- Pengelolaan arsip statis
- Pembinaan kearsipan
- Pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi

Kegiatan kearsipan ini tidak bisa dilepaskan dari unit kearsipan dan lembaga kearsipan. Mulai dari unit pengolah menuju unit kearsipan hingga lembaga kearsipan. Wadah tertinggi yang bertanggung jawab penuh di lingkungan kearsipan perguruan tinggi, yaitu lembaga kearsipan.

Setiap unit pengolah pasti ada di setiap PTKIN. Akan tetapi jarang sekali unit kearsipan ada di PTKIN, terlebih lagi lembaga kearsipan. Adanya tenaga JFA di suatu PTKIN tidak akan bermakna penting jika tidak adanya unit kearsipan dan lembaga kearsipan. Karena fungsional arsiparis tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam kegiatan kearsipan sebagaimana telah diatur dalam Permenpan No.13 Tahun 2016 tentang JFA.

Tujuan dari pengolahan arsip itu sendiri yaitu:

- Menjaga kerahasiaan arsip
- Menjaga kelestarian arsip
- Menyelamatkan arsip-arsip penting
- Menghemat ruang tempat penyimpanan arsip
- Memelihara arsip dengan baik, aman dan teratur
- Memudahkan arsip didapatkan kembali jika dibutuhkan dengan cepat dan tepat
- Menyajikan informasi arsip yang dibutuhkan dengan baik
- Serta melindungi arsip dari pihak yang tidak bertanggung jawab.

Dengan begitu pihak unit pengolah, unit kearsipan, dan lembaga kearsipan saling bersinergis sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Sistem kearsipan tersebut harus dijalankan secara terstruktur dan sistematis dengan pelaksanaan sesuai undang undang.

Penutup

PTKIN seharusnya sadar bahwa arsip merupakan harta kekayaan yang tidak tergantikan. Karena jika rusak atau hilangnya suatu arsip berarti mengancam memori organisasi, bukti kesejarahan, kekayaan intelektual, dan juga hak properti.

PTKIN sebagai perguruan tinggi yang sangat besar memerlukan dukungan arsip yang terkelola dengan baik. Karena arsip yang tercipta akan menjadi memori kolektif bangsa. Kinerja perkembangan dari setiap PTKIN akan sangat mudah terpantau dengan arsip yang tertata rapi. Mengingat pengolah arsip yang masih sangat rendah apresiasinya, maka penting diperbaiki oleh segenap jajaran PTKIN dengan terbentuknya lembaga kearsipan.

Kesuksesan dalam pengolahan arsip yang baik tidak terlepas dari kebijakan pimpinan PTKIN yang berwenang. Dan juga adanya komitmen dari seluruh jajaran akan mendukung keberhasilan dalam pengelolaan arsip yang baik. Dengan begitu pihak PTKIN sadar akan arti pentingnya lembaga kearsipan.

Di sisi lain JFA menjadi leluasa dalam mengaplikasikan tugas dan fungsi jabatannya. Kinerja semakin produktif dan peningkatan karir JFA semakin terbuka dengan mudah dan lancar, karena dalam pengumpulan nilai SKP tahunan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dengan begitu kepercayaan diri JFA bertambah, Hingga posisi jabatan arsiparis semakin menarik di kalangan PNS.

APAKAH VIRUS COVID-19 KEHENDAK TUHAN?



Anang A. Yaqin

Benarkah Pandemi Covid-19 ini adalah kehendak Tuhan? Untuk apa Tuhan menebar-nebar Virus yang kini mengancam seluruh sisi kehidupan manusia itu? Apa benar ini cobaan atau ujian belaka untuk kehidupan manusia? ah... Tuhan, tersenyumlah engkau kini dengan apa yang terjadi pada makhluk manusia di seantero jagat sekarang ini?

Sudah lama pikiran dan batin saya berusaha keras menebak-nebak apa sebenarnya yang dimaksud dengan kehendak Tuhan. Bagaimana sebenarnya tangan Tuhan menyentuh wilayah kehidupan makhluk ciptaannya. Apakah keterlibatan Tuhan dalam dunia keseharian makhluk itu bisa ditangkap secara indrawi? Bagaimana Tuhan mengabulkan doa-doa dan hal-hal yang lain bersifat duniawi belaka yang diisyaratkan dalam firman? Sejujurnya pertanyaan-pertanyaan ini muncul dari sebuah proses dialektis keimanan yang saya jalani. Proses keimanan yang dimiliki berdasarkan pewarisan juga berdasarkan proses belajar secara jalur akademis maupun non-akademis. Proses keimanan yang dihadapkan pada dunia keseharian manusia yang dipenuhi silang sengkabut antara das sein dengan das solen. Keadaan yang seringkali membuat jati diri kemanusiaan tergagap-gagap untuk menentukan sikap hidupnya. Karena itu butuh bantuan kehadiran Tuhan yang diyakini sebagai sumber yang selalu ada dan tersedia untuk makhluk ciptaannya. Namun begitu, ketersambungan antara khalik dan makhluk menjadi masalah. Betapa tidak tersambunginya kita dengan yang menciptakan alam raya ini. Padahal, Tuhan dipersepsi bersifat ghaib, tidak nampak, tapi ketidaknampakannya diyakini menentukan setiap sesuatu yang nampak dan yang tidak nampak. Bagaimana sesuatu yang tidak nampak dan tidak terbayangkan itu terlibat bahkan menentukan irama kehidupan ini.

Causa Awal

Keyakinan akan adanya Tuhan sebagai sebab awal dari sebab kehadiran lain, didapat atas dasar firman maupun penelusuran logika manusia (filsafat). Ke-ada-annya sebagai penyebab ada yang lain menjadi wajib. Keteraturan sistem makro kosmik dan keselarasan hidup di alam mikro dipercayai ada rancangan sebelumnya. Rancangan yang dilakukan oleh maha perancang yang sempurna.

Tuhan sebagai causa awal. Karena segala sesuatu yang ada di alam raya ini terjadi dan mengacu pada prinsip sebab akibat. Sesuatu ada karena ada yang lain yang menjadi penyebab ada-nya. Terus berurut sampai pada sebab awal. Sebab awal ujung dari sebab sehingga tiada sebab lain. Kebababannya merupakan wajib sebab.

Dalam menciptakan alam raya ini, Tuhan menjadi sebab yang merancang dan menyebabkan hadirnya alam raya. Saya memilih berkeyakinan Tuhan merancang alam raya ini dalam dua tahap. Tahap pertama merancang sistem utama yang disebut alam makro. (makro kosmik). Di alam makro ini, prinsip-prinsip, hukum alam, dasar keteraturan merupakan satu kesatuan sistem baku yang menjadi dasar bagi bekerjanya alam mikro (mikro kosmik). Semacam software (perangkat lunak) seluruh tatanan jagat raya. Untuk tahap kedua berupa alam raya dalam bentuk fisik tempat makhluk segala ciptaan menjalankan amanah dirinya. Alam raya berwujud fisik inilah yang disebut mikro kosmik. Mikro kosmik tidak akan keluar dari prinsip makro kosmik yang terkumpul dalam satu kesatuan sunatullah. Di alam mikro itu, sesuatu akan terjadi berdasarkan prinsip-prinsip alamiah yang menjadi wajib terjadi jika syarat-syarat

untuk terjadinya terpenuhi. Bisa menjadi separuh (cacat) bila tidak semua syarat alamiahnya tidak terpenuhi.

Untuk dapat lebih mudah dibayangkan, Tuhan menciptakan alam raya dalam dua tahap seperti manusia menciptakan mesin. Pertama "dibuat" dulu sistem prinsip-prinsip bekerjanya mesin tersebut. Setelah semua prinsip dan hukum bekerjanya mesin tersebut siap, baru dibuat mesinnya. Tentu saja akan sulit dibayangkan bagaimana bekerjanya Tuhan dalam menciptakan dua hal tersebut. Mir Damad filsuf yang sering disebut sebagai "guru ketiga" menyebut, proses ini semacam percikan api dari sumber maha energi. Percikan ini memiliki perbedaan jarak waktu proses penciptaan alam raya sebagai sistem dan penciptaan alam fisik.

Saya termasuk yang berkeyakinan Tuhan sebagai Maha Energi. Kenapa maha energi? Energi bersifat kekal tidak bisa dihancurkan. Energi membuat gerak untuk seluruh tatanan kehidupan. Dan hanya energi yang dapat tersambung secara langsung dengan sumbernya yakni maha energi. Energi juga dapat berubah bentuk dalam waktu sangat cepat. Energi tidak hanya dalam bentuk tenaga (power), tetapi satu kesatuan daya yang menggerakkan. Menggerakkan seluruh makhluk ciptaanya secara simultan dengan simpul penghubungnya adalah ruh. Darah dalam tubuh manusia yang memompa ke seluruh bagian tubuh tidak akan terjadi bila tidak ada energi di dalamnya. Bekerjanya energi dalam darah bukan peristiwa yang kasat mata. Begitu juga perputaran makhluk-makhluk Tuhan penghuni alam raya ini, seperti bumi yang berputar dan matahari yang terus menerus memancarkan sinar adalah peristiwa bagaimana energi bekerja. Energi bekerja kosntan selama sumber-sumber energi tetap terhubung.

Energi Ilahiah

Meskipun tetap mempertimbangkan firman, mengerti kehendak Tuhan sejatinya tidak bisa didekati melalui pendekatan syariat. Jalan syariat sudah selesai dan hanya membuat manusia berhenti untuk berpikir. Berhenti berpikir artinya kita menyangkal anugerah yang diberikan kepada kita yakni akal. Karena kita berakal maka kita mengerti dan meyakini adanya Tuhan sebagai causa awal. Inilah jalan yang harus kita telusuri sebagai makhluk yang dibekali peralatan lengkap untuk mengerti secara utuh secara keseluruhan apa-apa yang berada disekeliling dunianya. Dunia badag dan dunia alusnya.

Jalan filsafat dan jalan tasawuf adalah dua jalan yang tersedia sesuai dengan bekal kodrati yang ada pada manusia. Dengan jalan filsafat kita akan mengerti urutan logikanya. Dengan jalan tasawuf kita akan merasakan kehadirannya. Ada banyak tokoh filsuf yang berupaya

menggabungkan dua jalan ini. Mir Damad (1588 -1629) yang disebut juga guru dari Mulla Shadra. Dan tentu saja Mulla Shadra. Meskipun pada awalnya mereka disebut sebagai Aristotelian seperti Al Farabi dan Ibn Sina yang sering disebut kalangan Paripatetis. Tetapi, sebagai filsuf muslim, mereka berusaha mempersandingkan antara pendekatan akal positif dengan pendekatan ruhani (tasawuf) atau sering disebut juga dengan pendekatan metafisika esensial. Bisa difahami, kenapa mereka mempersandingkan dua hal tersebut, karena dua hal itu yang secara alamiah melekat pada manusia.

Dengan menggunakan dua pendekatan ini, kita menemukan Tuhan adalah sumber energi tanpa batas. Sang Maha Energi ini dapat tersambung dengan seluruh kehidupan di alam makro kosmik maupun mikro kosmik. Di alam makro, kehadiran energi ini ditunjukkan dengan kepatuhan sistem alam raya pada prinsip-prinsip tak terbantahkan. Keteraturan, ketaatan sebagai satu kesatuan sistemik alam raya adalah akibat dari ketersambungannya dengan Maha Energi. Maka sistem itu dengan sendirinya berjalan menggerakkan alam mikro.

Pada alam mikro (jagat alit) yang berwujud fisik, planet dan seluruh tata surya, energi keTuhanan adalah sumber kehidupan. Energi ini terhubung dengan simpul ruh pada masing-masing makhluk ciptaan itu. Oleh karenanya setiap makhluk hidup memiliki ruh. Ruh ini yang menangkap gelombang energi dari maha energi sehingga dia bisa hidup dan menjalani amanah kehidupan. Dalam proses ini, hukum-hukum alamiah berlaku. Ada kelahiran, ada tumbuh, ada bencana, ada kerusakan. Semua yang ada di jagat alit itu terhubung atas dasar sebab dan akibat belaka. Keterkaitan satu materi dengan materi lain menyebabkan hadirnya materi lain. Sperma yang bertemu dengan sel telur pada rahim, melahirkan makhluk baru. Biji yang mendapatkan pupuk dan air serta tumbuh menjadi tunas. Terus tumbuh menjadi batang dan daun atas causa-causa yang terpenuhi prinsip-prinsip alamiah. Daun menua dan layu sampai kering. Akhirnya luruh ke tanah menjadi pupuk baru. Perputaran kehidupan berlangsung secara alamiah. Spesies baru hadir berdasarkan bertemunya materi-materi baru pembentuk kehidupan. Tetapi semuanya terhubung dengan energi utamanya.

Singkatnya, proses keterlibatan Tuhan dengan kehidupan ciptaannya sebenarnya telah selesai ketika Tuhan menciptakan alam raya ini. Tuhan tidak berkehendak menebarkan Virus Covid-19 ini, Virus dan sejenis seperti ini adalah buah tangan persentuhan manusia dengan alam raya.

Alam raya memikul amanah kehidupan dengan prinsip causalitas. Alam raya menyajikan kehidupan secara rigid dengan tatanan yang baku. Pelanggaran atas prinsip-prinsip

alamiah itu akan menghadirkan bentukan yang sifatnya baru. Dengan sistem ini tidak heran ada perbedaan warna kulit, ada perbedaan ukuran bahkan ada yang kaya dan ada yang miskin. Semuanya berlangsung dalam kerangka sebab-akibat yang nyata. Bahwa jika seseorang bekerja keras dan efisien maka dia suatu saat akan menikmati hasil kerja kerasnya. Jadi yang ada di alam raya berada dalam hukum alamiah seperti ini sebagai kehendak awal yang diamanahkan Tuhan.

Keterhubungan makhluk dengan khaliknya sebatas hubungan gerak energi yang disambungkan oleh ruh. Ketika kita memohon, berdoa dan meminta kepada Tuhan, sesungguhnya, selama permintaan itu memiliki jalan alamiah dimana kaidah sebab akibatnya terpenuhi, maka bisa jadi yang kita mohonkan terjadi. Tetapi sejatinya bukan keterlibatan Tuhan di dunia hari-hari manusia (makhluk hidup). Hal itu semata karena tercukupinya prinsip causalitas untuk terjadi yang kita mohonkan. Tidak ada ada sesuatu yang tiba-tiba terjadi hanya karena Tuhan berkehendak

hal tersebut terjadi. Yang membuat hal tersebut terjadi karena tercukupinya syarat sebab-akibatnya atas keadaan alam raya. Termasuk di dalamnya, kelahiran, kematian dan segala dimensi kehidupan makhluk, sejatinya proses alamiah belaka yang selaras dengan hukum sebab akibat yang dinisbatkan Tuhan pada sistem alam raya. Tidak ada kelahiran atau kematian tanpa sebab, kecuali tercukupi hukum causalitasnya. Dan juga kejadian-kejadian lain seperti bencana, kecacatan, rejeki dan sebagainya. Semua pasti ada jalan sebab untuk terjadinya hal tersebut. Karena itulah kehendak sejati Tuhan yang diamanahkan.

Dengan memahami keherndak Tuhan seperti ini, maka kita mengerti dzat agung dari Tuhan sebagai causa utama sekaligus dapat menyelaraskan seluruh tatanan kehidupan yang diciptakannya tanpa ada satupun logika yang tumpang tindih. Pun juga pada aspek ruhaninya, alam metafisisnya, kita secara langsung dapat merasakan kehadiranNya baik melalui ciptaan maupun melalui ketersambungan secara energi yang memang hadir pada kehidupan ini.



Keluarga Besar Pusdiklat Tenaga Administrasi mengucapkan *Selamat atas pelantikan:*



Heny Lestari
Plt. Kasubbag Umum



Djubaidah
**Plt. Kasubbid. Diklat Teknis
dan Fungsional**



Deden Wahyudin
**Plt. Kasubbid Diklat Prajabatan
dan Kepemimpinan**



Ahmad Sulistiono
Plt. Kasubbid Evaluasi Program

**Selamat melaksanakan tugas di
Pusdiklat Tenaga Administrasi,
semoga *Sukses dan sehat selalu !!***

 pta.kemenag.go.id
 [pusdiklatadm](https://www.instagram.com/pusdiklatadm)
 [Pusdiklatadm](https://www.facebook.com/Pusdiklatadm)
 [pusdiklatadm](https://twitter.com/pusdiklatadm)

TERM-TERM MODERASI MENURUT AL QUR'AN



Siti Mukzizatin

Widyaiswara Pusklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan

Moderasi sangat luas maknanya sehingga tidak jarang menjadi bias bagi sementara kita yang kemudian disalah pahami bahwa orang yang moderat tidak teguh (*kaffah*) dalam beragama. Kesalahpahaman memaknai moderasi mengakibatkan ambiguitas makna, baik yang ekstrem ataupun yang menggampangkan sama-sama menilai diri mereka moderat, meskipun keduanya jauh dari perilaku dan sikap pertengahan dengan prinsip adil dan berimbang (*al-wazn*) yang menjadi salah satu ciri moderat.

Kata moderat atau *wasathiyah* di dalam Bahasa Arab terambil dari mufradat *wasatha* yang dapat dibaca dengan dua cara baca yang berbeda, dengan kandungan makna yang berbeda pula. Merujuk pada kitab *Lisan al-Arab* yaitu *wasthun*, huruf sin dibaca sukun yang memiliki arti "di antara". Kedua, kata tersebut dibaca dengan *wasatha*, Huruf sin dibaca dengan harakat fathah, kata ini mempunyai makna beberapa arti "sesuatu yang berada antara dua sisi". Kedua: berarti "terbalik" atau "paling mulia" dan ketiga yaitu "adil".

Ketiga arti tersebut mengungkapkan pada pemaknaan kemiripan yang saling berdekatan satu sama lainnya, karena sikap adil itu adalah "tidak condong pada salah satu sisi ketika ia berada diantara dua sisi", kemudian sikap adil selalu memihak pada kebenaran, patut dan tidak sewenang-wenang dan ini tidak akan timbul kecuali pada diri yang mulia. *Wasath* adalah apa yang ada pada kedua ujungnya dan ia merupakan bagian darinya, jika dikatakan *syaiun wasath* maksudnya sesuatu itu antara baik dan buruk.

Memahaminya dalam konteks *wasathiyah* dituntut untuk memperhatikan adanya hubungan gerak sentripetal dan

sentrifugal yang selalu tarik menarik antara "yang di tengah" dan kedua ujungnya. Hal ini dibutuhkan keluasaan ilmu dan kesabaran serta keuletan dalam menghadapinya. Pengetahuan dan pemahaman yang memadai menjadi fondasi utama agar tidak terseret oleh salah satu ujungnya, agar dari kedua ujungnya dapat ditarik apa yang dibutuhkan untuk mencapai keadilan, kebaikan dan keseimbangan.

Term-Term Makna Moderat dalam Al Qur'an

Kandungan makna *wasathiyah* (moderasi) pada aneka kosa kata sangat penting dirumuskan dan dipetakan demi memberi wawasan dan pemahaman yang benar. Pemetaan ini penting karena pembahasan moderasi menurut al Qur'an berarti merujuk kepada term-term yang memiliki keterkaitan makna dengan term moderasi dalam al Qur'an, artinya bukan dijelaskan dalam perspektif umum. Sulit merumuskan definisi *wasathiyah* karena satu definisi harus dapat menampung semua unsur yang masuk dalam substansi apa yang didefinisikan, sekaligus menyingkirkan yang tidak termasuk bagiannya/*jami' mani'*. Karena itu dalam penelusuran, banyak ditemukan pemaparan ciri-cirinya saja. (Quraish Shihab: 2019, 39).

Perspektif Islam dalam memaknai kata *wasatha* menggunakan kata yang sama yaitu adil, terbaik, moderat. Hal ini menunjukkan bahwa Islam pada dasarnya memiliki karakter yang moderat atau adil dalam menyikapi suatu hal. Sebab Islam mengajarkan keberpihakan pada kebenaran secara aktif dengan penuh hikmah. Agama Islam dikatakan *wasat* karena terpilih diantara agama-agama yang lain sebagai umat pilihan untuk membawa kemaslahatan dan keadilan.

Moderasi yang melahirkan sikap moderat dari segi kebahasaan, Bahasa Indonesia maupun Bahasa Inggris berbeda dengan makna term dari segi Bahasa Arab. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) edisi 2008 Moderasi diartikan pengurangan kekerasan dan penghindaran ekstrimisme yang mengandung pengertian perilaku atau perbuatan wajar dan tidak menyimpang.

Makna diatas sejalan meski tidak seluas makna *wasathiyah* yang digunakan oleh pakar-pakar Bahasa Arab, paling tidak terdapat 3 (tiga) term yang saling berkelindan, yaitu : *wasath*, *mizan*, dan *adl*.

Term Wasath

Term **Wasath** beserta berbagai bentuk turunan kata disebutkn lima kali dalam al Qur'an, kesemuanya mengandung makna sesuatu yang memiliki dua ujung yang ukurannya sama. Namun bisa juga diartikan berada di tengah-tengah diantara dua hal. Permisalan yang mudah dipahami dalam kehidupan keseharian profesi wasit yang mengatur dan menegahi jalannya pertandingan, dituntut untuk adil dalam memutuskan dan tidak memihak ke kanan atau ke kiri karena berada diantara dua pemain. Maka disini mengandung makna berada di tengah-tengah diantara dua hal dalam keseimbangan, sebagaimana firman Allah Surah Al Baqarah/2:38:

حَافِظُوا عَلَى الصَّلَوَاتِ وَالصَّلَاةِ الْوُسْطَىٰ وَقُومُوا لِلَّهِ قَانِتِينَ

Peliharalah semua salat (fardu) dan salat Wustā dan laksanakanlah (Shalat) karena Allah dengan khusyuk.

Terdapat banyak Riwayat tentang salat *wustha*. Beberapa kajian sejumlah tafsiran dalam menjelaskan makna kata *wasatha* yang dimaksud pada konteks ini, maka perlu kiranya sedikit menyebutkan tafsir ulama berkenaan ayat tersebut. Imam at-Thabari, dalam tafsirnya at-Thabari setelah me-rajihi dalil-dalil terkait bahwa salat *wushta* adalah salat Asar. Dikatakan demikian karena letaknya yang berada di tengah-tengah antara salah wajib lima waktu. Mengapa dikatakan ashar ? Karena ia terletak setelah dua salat, subuh dan zuhur, dan juga terletak sebelum dua salat, maghrib dan Isya. At- Thabary lebih jauh menjelaskan ada pendapat lain bahwa yang dimaksud pada ayat tersebut adalah salat maghrib, karena maksud *wustha* disini adalah adil antara dua perkara. Adil disini adalah tidak banyak dan juga tidak sedikit jumlah rakaatnya, jika dibandingkan dengan salat fardlu lainnya, salat Maghrib dengan jumlah tiga rekaat itu berada di tengah-tengah, karena yang paling sedikit adalah dua dan paling banyak adalah empat rakaat.

Dua pendapat diatas, meskipun ada perbedaan pada salat apakah yang dimaksud, namun yang menjadi titik fokus adalah perspektif pemaknaan kata *wustha*. Jika merujuk

makna dasar kata *wasath*, riwayat yang dianggap cukup kuat adalah salat asar, atas dasar ia adalah salat pertengahan dengan menjadikan salat pertama dalam sehari adalah salat subuh dan waktu asar berada di tengah kesibukan manusia dalam melaksanakan aktifitasnya. (Maktabah Syamilah: jilid 5, 168).

Wasath dalam kajian *washatiyah islam* diartikan *Justly – balanced Islam* yang berfungsi memberikan mediasi dan penyeimbang. *Wasath* juga bermakna biasa atau wajar tidak berlebihan dan mengikuti standar yang ada. Nash di bawah ini menjelaskan tentang makna wajar. Hal ini tertera dalam firman Allah dalam surah Al Maidah/5:89:

لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا عَقَدْتُمُ الْإِيمَانَ فَكَفَّارَتُهُ إِطْعَامُ عَشْرَةِ مَسْكِينٍ مِنْ أَوْسَطِ مَا تَطْعَمُونَ أَهْلِيكُمْ

Allah tidak menghukum kamu disebabkan sumpah-sumpahmu yang tidak disengaja (untuk bersumpah), tetapi Dia menghukum kamu disebabkan sumpah-sumpah yang kamu sengaja. Maka, kafaratnya (denda akibat melanggar sumpah) ialah memberi makan sepuluh orang miskin dari makanan yang (biasa) kamu berikan kepada keluargamu.

Term *wasath* digunakan pula untuk menunjukkan sesuatu yang berada diantara dua hal yang buruk, seperti sebuah permisalan susu yang murni yang berada diantara darah dan kotoran, atau tidak ke kiri dan tidak ke kanan (*baina tafrih wal ifrath*). Dengan demikian juga bisa dipahami sebagai sifat yang lurus, adil, dan bersih atau orang pilihan dan dianggap mulia dan lurus pemikirannya. Seperti dalam firman-Nya ; al Qalam/68:28:

قَالَ أَوْسَطُهُمْ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ لَوْلَا تُسَبِّحُونَ

Seorang yang paling bijak di antara mereka berkata, "Bukankah aku telah mengatakan kepadamu hendaklah kamu bertasbih (kepada Tuhanmu)?"

Dalam konteks hakekat moderasi seringkali merujuk pada makna pilihan atau terpilih (*khiyar*), bahkan orang-orang Arab jika mengatakan *wasath* berarti orang terpilih diantara kaumnya. Hal ini mengandung harapan agar umat islam tampil sebagai umat pilihan dengan selalu mempraktikkan sikap menengahi, moderat dan adil. Agama Islam dikatakan agama yang *wasath* karena Islam adalah agama yang terpilih diantara agama-agama yang lain. Sebagaimana nash ayat al Baqarah/2:143:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

Demikian pula Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) umat pertengahan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Nabi Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu.

Mengenai ayat ini, Wahbah al-Zuhailly mengatakan dalam karya tafsirnya, *at Tafsir al-Wajiz*, "Kami jadikan kalian umat yang terbaik, adil dan sebagai umat yang moderat". Syaikh az-Zamkhasyari dalam *al-Kassiyaf*, mengatakan bahwa arti *wasatha* adalah terbaik. Dikatakan juga bahwa terbaik itu adalah "berada di tengah-tengah", karenanya dalam konteks moderasi umat islam seharusnya menjadi saksi dan sekaligus disaksikan untuk menjadi teladan umat lain.

Dapat dikatakan, jika seseorang atau komunitas muslim disebut sebagai umat *wasath* kalau mereka bisa tampil menjadi umat pilihan yang selalu melakukan yang terbaik, bersikap adil, menjadi saksi dan saksi dipuji karena keadilannya. Menurut Quraish Shihab (Moderasi Islam:2017,10) term *wasath* terkait dengan umat Islam menjadi saksi dan sekaligus disaksikan, menjadi teladan bagi umat lain dan berkomitmen pada nilai-nilai kemanusiaan. Pada saat yang bersamaan menjadikan nabi Muhammad sebagai panutan yang patut diteladani sebagai saksi pembeneran dari seluruh aktivitas umatnya.

Term al-Wazn

Dalam al Qur'an terulang sebanyak 28 kali, bermakna sesuatu yang digunakan untuk mengetahui ukuran sesuatu atau mendapatkan keseimbangan, sebagaimana kata *al mizan* yang berarti timbangan sebagai alat digunakan untuk menimbang barang atau benda. Muhammad imarah (wasathiyah al Islam:1981) menyatakan menuntut pelakunya untuk cermat melihat timbangan kiri dan kanan enggan memihak melampaui batas dan pengurangannya. Keduanya dilihat untuk dipertimbangkan bahkan diambil sekian unsurnya yang baik dipertemukan di tengah secara harmonis sehingga lahir keseimbangan. Sebagaimana nash al Qur'an QS Ar Rahman/55:7:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

Langit telah Dia tinggikan dan Dia menciptakan timbangan (keadilan dan keseimbangan)"

Secara majazi (metafora) mengandung pengertian keadilan kosmos dan keseimbangan alam raya. Pada makna yang lain, mizan digunakan untuk mengukur perilaku manusia yang secara metafora bahwa kitab suci diturunkan kepada para rasul sebagai parameter untuk melihat apakah mereka berlaku adil atau tidak (QS. Al Hadid/57:25). Dalam konteks moderasi *al mizan* dipahami sikap berlaku adil dan jujur serta tidak menyimpang dari garis yang ditetapkan. Ketidakadilan dan ketidakjujuran sejatinya merusak keseimbangan yang merupakan keharusan sosial.

Menjaga keseimbangan merupakan sikap selalu mempunyai komitmen pada keadilan, kemanusiaan, dan persamaan, tetap tegas tetapi tidak keras sebab senantiasa berpihak

kepada nilai-nilai keadilan. Berkhidmat demi menjaga keserasian hubungan antar sesama manusia, lingkugan dan sang pencipta. Keseimbangan mengacu pada upaya mewujudkan ketenteraman dan kesejahteraan. Salah satu yang menjadikan Islam agama yang sempurna adalah karena keseimbangannya.

Term al-Adl

Dalam KBBI, kata adil diartikan : 1) tidak berat sebelah, tidak memihak; 2) berpihak kepada kebenaran; 3) sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Pada dasarnya seorang yang adil "berpihak kepada yang benar, ia melakukan sesuatu yang patut dan tidak sewenang-wenang".

Dua hal yang nilai sama jika dipandang terlepas dari faktor-faktor yang menyertainya belum tentu berada dalam posisi yang sama, dalam konteks moderasi ada banyak makna yang dikandung oleh term *al-adl*, antara lain istiqamah (lurus/tidak bengkok), *al-musawah* yakni orang adil adalah orang yang membalas orang lain sepadan dengan apa yang diterimanya baik ataupun buruk. Dalam al Qur'an dengan seluruh derivasinya ditemukan berulang 28 kali.

Keadilan yang dikehendaki al Qur'an tidak hanya pada proses penetapan hukum atau terhadap pihak yang berselisih melainkan tuntutan keadilan terhadap diri sendiri. Menegakkan keadilan dalam Islam mengandung makna tidak berpihak yang berat sebelah sehingga laras dalam sikap. Keadilan adalah kunci terciptanya kesempurnaan pribadi, kesejahteraan masyarakat dan jalan tercepat menuju kebahagiaan *ukhrawi*, nash menguraikan dalam QS. An Nahl/16:90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran..

Adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan diantara hak dan kewajiban. Ada empat makna tentang term *al-adl*, pertama : adil bermaksa sama, memperlakukan sama tidak membedakan seorang dengan yang lain, persamaan yang dimaksud dalam hak-hak. Kedua : adil bermakna seimbang seperti alam raya Bersama ekosistemnya yang identik dengan proporsionalitas. Ketiga : adil sebagai perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak itu kepada setiap pemiliknya atau menempatkan sesuatu pada tempatnya dan mengacu pada keadilan sosial. Keempat : adil dinisbahkan kepada Allah SWT seperti Allah

menciptakan dan mengelola alam raya ini dengan keadilan.

Dalam bingkai *wasathiyah*, adalah keseimbangan dan keserasian tidak memihak, seperti keseimbangan dunia akhirat, ruh dan jasad sebagaimana firman Allah dalam QS. Al Qashash/28:77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Abbas Mahmud (Haqaiq al Islam;1964), mengatakan rumus pertengahan tidak boleh dipahami hanya semata-mata secara matematis, karena ini menjadi potensi untuk disalahpahami. Menetapkan tolok ukur hendaknya dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis dan nilai-nilai ruhani yang tinggi. Jika seseorang diberikan dua pilihan yang keduanya buruk tidak dapat dihindari yang baik adalah menetapkan pilihan yang di tengah diantara dua keburukan.

Namun tidaklah bijaksana jika dikatakan "kedermawanan adalah kurangnya keburukan kekikiran atau tidak juga dikatakan kedermawanan bila berlebih makan ia adalah pemborosan. Sesungguhnya berlebihnya kedermawanan tetap terpuji dan tidaklah kedermawanan menjadi indikator pemborosan dan juga tidak kekikiran, harus bisa dibedakan berlebihnya kedermawanan dan berlebihnya pemberian. Dengan kata lain berlebihnya kebaikan tidak mengakibatkan berlebih menjadi pemborosan.

Dengan demikian moderasi (*wasathiyah*) yang diajarkan Islam menghimpun secara harmonis unsur yang baik dan sesuai yang diambil dari dua kutub berhadapan dan tidak harus sama kadarnya tergantung pada situasi dan kondisi merujuk pada nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, persamaan. Keseimbangan dalam segala persoalan hidup duniawi dan ukhrawi disertai upaya menyesuaikan diri berdasar petunjuk agama dan kondisi objektif.

Menjadi sebuah keniscayaan, bahwa kita umat islam dianugerahkan jalan yang tidak diperkenankan condong pada satu sisi saja, melainkan harus berlaku adil dan moderat, tidak ekstrim kanan ataupun tidak ekstrim kiri. Apabila umat islam telah condong diantara keduanya, maka pada titik itulah islam akan banyak disalahpahami dan jauh dari rahmatan lil alamin. (atin)

Daftar Pustaka

John L. Espito. Dkk. *Moderat atau Radikal*. Ed. Suaidi Asyari. Jakarta: Referensi. Cetakan ke I. 2021.

At-Tabari. *Jamiul bayan. Al-Maktabah asy Syamilah*. Jilid 4. h.168 dan al-isfahani. *Al- mufradat. Term wasatha*. h. 537.

Tim Tafsir al-Qur'an Tematik. *Moderasi Islam*. Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur'an. Cet. Ke-2. 2017.

Quraish Shihab. *Wasathiyah: Wawasan Islam Tentang Moderasi Beragama*. Tangerang: Lentera Hati: 2019.

MEMBEKALI SANTRI KEWIRAU\$AHAN MELALUI DIKLAT KEWIRAU\$AHAN PONTREN

Abstrak



Samsul Falak

Widyaiswara BDK Semarang
samsafala@gmail.com

Santri merupakan tonggak demoralisasi, namun adanya globalisasi maka santri juga perlu dibekali ilmu lain selain belajar ilmu agama. Inilah mengapa Balai Diklat Keagamaan Semarang memberikan pelatihan kewirausahaan terhadap para santri. Kewirausahaan sangat penting sebagai bekal nantinya ketika sudah terjun di masyarakat agar para santri memiliki bekal wirausaha. Kewirausahaan merupakan ilmu untuk bekerja dan berwirausaha. Kreativitas, keberanian, inovasi merupakan hasil dari belajar tentang kewirausahaan. Dengan membekali santri dengan pelatihan kewirausahaan membuka mata bagi santri untuk berwirausaha. Ada beberapa strategi dalam pembekalan santri dalam berwirausaha, yaitu pondok pesantren bekerjasama dengan balai latihan kerja, santri secara mandiri untuk mencari ketrampilan maupun pelatihan wirausaha dan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan wirausaha yang diselenggarakan oleh balai diklat keagamaan Semarang. Santri adalah sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh Indonesia. Penegakan moralitas banyak tergantung dari para santri yang telajar ilmu agama, namun pembekalan ketrampilan, wirausaha atau life skill lainnya menjadi nilai plus bagi santri.

Kata kunci. Santri, Pelatihan Kewirausahaan Pontren

Pendahuluan

Pendidikan pondok pesantren merupakan dasar kecakapan beragama yang akan sangat berguna bagi dirinya dan bisa bermanfaat untuk masyarakat. Mereka yang mencari ilmu di pondok pesantren disebut santri. Para santri dididik berbagai ilmu keagamaan. Sebutan santri adalah kekhasan dari siapa saja yang belajar di pondok pesantren. Pembaca mungkin pernah melihat anak-anak berpeci bersarung dan bersandal cepit, salah satu ciri gaya berpakaian santri memang seperti itu meski tidak selalu begitu. Namun berkembangnya zaman, pondok pesantren banyak yang melakukan perubahan. Beberapa perubahan adalah adanya sekolah umum, jadi pondok pesantren tidak hanya menggembeleng santrinya dengan ilmu keagamaan murni, namun ilmu umum seperti yang diajarkan pada sekolah umum. Bahkan tidak sedikit pondok pesantren kemudian memiliki sekolah umum dengan tidak meninggalkan pondok salafnya. Pun pondok modern saat ini cukup banyak di beberapa tempat, masyarakat saat

ini tidak hanya mengenal pondok modern gontor namun pondok modern Selamat di Kendal, pondok Pabelan di Magelang, pondok modern Assalam di Temanggung, belum yang ada di kota – kota besar seperti Yogyakarta, Solo, Jakarta. Pertanyaannya mengapa beberapa pondok salaf kemudian mendirikan sekolah umum?. Untuk menjawab pertanyaan tersebut hendaknya perlu dilakukan penelitian, dalam tulisan ini tidak meneliti tentang itu. Ada sebuah pernyataan yaitu dari Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta yang dimuat <https://republika.co.id/berita/nasional/jawa-tengah-diy-nasional/14/02/11/n0t8ln-semakin-banyak-pondok-pesantren-dirikan-sekolah-umum> diunduh 9 Juni 2021 bahwa terjadinya pendirian sekolah umum di pondok pesantren disebabkan peningkatan kualitas siswa tidak hanya pada kemampuan ilmu agama tetapi ilmu umum. Lebih lanjut adanya pola pikir masyarakat yang menginginkan anaknya agar mendapatkan bekal ilmu agama tetapi juga ilmu umum yang lebih dekat

dengan dunia kerja. Sebagai contoh, ketika seseorang ingin bekerja di bengkel motor ternama dibawah bendera perusahaan besar maka akan ditanyakan ijazah formalnya. Sebenarnya ada banyak strategi agar para santri tetap bisa meleak dunia kerja untuk membekali santrinya sebuah ketrampilan yang nantinya akan bisa bermanfaat di dunia kerja tanpa harus menambah sekolah umum atau merubah pondoknya menjadi modern. Tulisan ini akan menjawab strategi apa agar pondok pesantren bisa membekali para santrinya dengan dunia kerja. Penulis pernah menjadi pengajar kewirausahaan pondok pesantren di balai diklat keagamaan Semarang memiliki beberapa strategi bekal kewirausahaan bagi santri. Pengalaman sebagai santri menjadi tambahan ketika menyampaikan aspirasi dalam bentuk tulisan tentang kewirausahaan.

Rumusan masalah

Bagaimana strategi membekali kewirausahaan bagi para santri?

Tujuan

Untuk mengetahui strategi membekali kewirausahaan bagi para santri

Pembahasan

Pelatihan Kewirausahaan Pontren

Balai diklat keagamaan Semarang menyelenggarakan diklat kewirausahaan pondok pesantren, untuk kursil bisa dilihat pada tabel berikut ini:

STRUKTUR PROGRAM PELATIHAN

NAMA	:	PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN PONDOK PESANTREN
KODE	:	S.P.P.01
KOMPETENSI	:	Menginternalisasi nilai, sikap dan skill Kewirausahaan pada Pondok Pesantren

NO	TAHAPAN PELATIHAN	MATA PELATIHAN	JAM PELATHAN
I	In The Job Training I	A KELOMPOK DASAR	
		1. Pembangunan Bidang Agama	3
		2. Nilai-Nilai Dasar Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Agama	3
		3. Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM Kementerian Agama	3
		Jumlah	9
		B KELOMPOK INTI	
		1. Entrepreneurship Mindset	6
		2. Business Skills	4
		3. Business Plan	6
		4. Marketing Mix	6
		5. Akuntansi dan Manajemen Keuangan	6
		6. Manajemen Pelatihan	6
		Jumlah	34
		C KELOMPOK PENUNJANG	
		1. Overview	1
		2. Building Learning Commitment	3
		3. Rencana Tindak Lanjut	1
		4. Evaluasi Program	1
		5. Ujian	1
		Jumlah	7
		Total IJT – I	50
II	On The Job Training	1. Praktik merancang usaha	10
		2. Praktik pembuatan Produk dan Jasa	6
		3. Praktik Pemasaran Produk dan Jasa	8
		4. Praktik Laporan Keuangan	10
		Total OJT	34
III	In The Job Training II	1. Bimbingan Persiapan Presentasi	8
		2. Presentasi	8
		Total IJT – II	16
		TOTAL	100

Jika melihat tabel di atas maka kursil tersebut memberikan makna adanya pembekalan bagi peserta diklat yang merupakan santri agar kedepannya memiliki wawasan tentang kewirausahaan atau jiwa kewirausahaan. Penanaman jiwa kewirausahaan sangat penting karena kemauan. Motivasi untuk berusaha harus ditanamkan sejak dini dan kepada siapapun termasuk santri. Berwirausaha saat ini sarat penuh tantangan dan diklat kewirausahaan menawarkan mata diklat yang cukup lengkap. Namun alangkah baiknya ada semacam pemantauan secara langsung oleh tim bali diklat agar di lapangan betul-betul diterapkan.

Santri

Menurut CC Berg yang dikutip oleh Republika (<https://www.republika.co.id/berita/oy7dh1440/mengupas-asalusul-santri-dan-pesantren diakses 5 Maret 2021>) kata santri bersal dari bahasa sanksekerta yaitu shastri atau cantrik yang berarti orang yang mengetahui isi kitab suci atau orang yang selalu mengikuti guru. Santri adalah anak atau orang yang belajar di pondok pesantren baik masih aktif menjadi santri maupun sudah tidak aktif atau dikenal sebagai alumni. Ini artinya bahwa santri adalah sebutan khas bagi pembelajar yang berada di pondok pesantren bukan di sekolah. Santri diajarkan ilmu agama baik al quran dan kitab-kitab kuning. Mereka memiliki jadwal belajar yang telah ditentukan oleh pondok pesantren. Pada saat tuntutan kompetensi keahlian jiwa kewirausahaan dibutuhkan maka santri perlu mendapatkannya. Untuk apa? Paradigma a santri setelah lulus dari pesantren hanya bisa mengaji, saat ini perlu ada perubahan, yaitu ketika seorang santri lulus dari pondok pesantren maka dia sudah berani terjun ke masyarakat untuk mengamalkan ilmu juga memiliki kecakapan berwirausaha atau pemanfaatan skillnya dalam dunia kerja. Oleh karena itu perlu ada strategi.

Strategi Kewirausahaan untuk Santri

Kewirausahaan menurut Gogi (2001) suatu ilmu yang mempelajari tentang pengembangan dan pembangunan semangat kreatifitas dan berani mengambil dan menanggung resiko terhadap pekerjaan untuk mewujudkan hasil karya. Kewirausahaan berbeda dengan wira usaha. Menurut Edy Soeryanto Soegoto (2009) bahwa wirausaha adalah orang yang memiliki kreatifitas, keberanian dan kepemimpinan dalam meningkatkan organisasi atau perusahaannya tumbuh berkembang menjadi unggul. Sedangkan kewirausahaan merupakan ilmu untuk bekerja dan berwirausaha. Kreatifitas, keberanian, inovasi merupakan hasil dari belajar tentang kewirausahaan. Jika anda memiliki jiwa kewirausahaan maka anda pantas berwirausaha. Selama ini bekerja menjadi seorang insyur, pegawai negeri atau swasta lainnya dianggap bukan kewirausahaan padahal ketika seseorang memiliki keberanian, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, berani, inovasi itu adalah kewirausahaan.

Jelas bahwa kewirausahaan ada kaitannya dengan usaha manusia mencukupi kebutuhannya baik dengan cara menawarkan hasil produksi maupun menawarkan jasa. Dari dua pendapat di atas ada sedikit perbedaan makna dari kewirausahaan, Namun demikian penulis menggaris bawahi bahwa kewirausahaan merupakan langkah bisnis baik yang menghasilkan produksi maupun jasa dengan tekad yang kuat penuh keberanian, kreatifitas dan inovasi agar produk atau jasa tersebut menjadi daya tarik bagi masyarakat. Berbeda dengan kata wirausaha adalah orang yang berniaga atau berdagang bahkan menawarkan jasa. Pekerjaan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang menjalankan jual beli barang yang diproduksi sendiri maupun hasil karya orang lain yang dijualkan. Menyangkut ke dua istilah tersebut maka kewirausahaan menjadi lebih luas maknanya. Maka perlu dibutuhkan strategi kewirausahaan. Beberapa mata diklat memang tidak menyebut langkah atau strategi kewirausahaan bagi santri. Namun secara tersirat di beberapa mata diklat sebut saja business plan atau merancang usaha kemudian prakti merancang usaha merupakan ruh dari diklat kewirausahaan pondok pesantren. Tentu ketika berbicara dua mata diklat tersebut perlu merancang strategi berwirausaha. Ada beberapa strategi yang ditawarkan oleh penulis, namun strategi ini pada dasarnya bisa jadi sudah ada pondok pesantren yang melaksanakan.

Berikut adalah strategi yang mungkin bisa diterapkan oleh pondok pesantren untuk membekali santrinya dengan kewirausahaan.

Kerjasama dengan Balai Latihan Kerja

Beberapa kota atau kabupaten biasanya terdapat balai latihan kerja atau biasa disebut BLK. Balai latihan kerja memberikan pelatihan secara langsung tentang life skill seperti kompetensi mesin motor, las listrik maupun karbit, termasuk kemampuan menjahit dan masuk banyak lagi program yang ditawarkan. Pelatihan yang dilaksanakan balai latihan kerja tidak dipungut biaya atau gratis. Namun untuk memilih kemampuan apa yang diinginkan, peserta harus mengikuti tes kemampuan dasar sesuai jenis pelatihan yang akan diikuti. Terus bagaimana pondok pesantren bisa bekerjasama. Pondok pesantren hendaknya lebih pro aktif untuk berkomunikasi dengan BLK setempat. Hali ini pernah dilakukan pondok pesantren di sekitar pedurungan Semarang yang idberi kesempatan bekerjasama dengan balai latihan kerja Pedurungan Semarang. Beberapa santri mengikuti seleksi dan jika lulus menjadi peserta pelatihan. Ada kemudahan tersendiri bagi santri yang diberikan oleh balai latihan kerja. Penulis waktu itu masuk menjadi peserta pelatihan las. Sedangkan teman ada yang mendapatkan kesempatan di otomotif. Hasilnya adalah beberapa alumni santri yang berlatih life skill di BLK saat ini bisa bekerja sesuai dengan keahliannya, ada yang membuka bengkel dan bahkan ada yang menetap di luar negeri sebut saja Negara Jepang

menjadi tenaga ahli di perusahaan Jepang. Beberapa santri yang memiliki keahlian maka akan lebih memungkinkan mendapatkan kesempatan untuk bekerja maupun berwirausaha. Kesempatan sekarang untuk bekerjasama lebih besar karena tahun 2020 kementerian tenaga kerja meluncurkan 1000 BLK komunitas. BLK Komunitas adalah suatu unit atau fasilitas pelatihan vokasi yang didirikan di lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, dhammasekha, pasraman, dan komunitas lainnya. BLK ini berfungsi untuk menyelenggarakan pelatihan kompetensi/ keahlian guna memberikan keterampilan kerja kepada siswa dan komunitas masyarakat di sekitar lembaga, sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau mendorong untuk berwirausaha (<https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-luncurkan-1000-blk-komunitas-tahun-2020> diakses 10 Maret 2020).

Pondok Pesantren Mandiri

Sejumlah pondok pesantren memiliki usaha untuk menghidupi pondok pesantrennya. Ada yang memiliki bengkel, koperasi, minimarket, pertanian, perkebunan bahkan ada yang membuka BPR syariah dan juga yang lainnya. Kegiatan usaha yang dilakukan pondok pesantren sangat membantu para santri untuk biaya yang lebih murah serta memberikan motivasi, pengalaman berharga dalam hal wirausaha. Pada saat penulis memberikan materi ini tahun 2019, ada salah satu seorang peserta yang ikut mengelola pembuatan batik. Karena pengalamannya tersebut dia berharap pada saatnya nanti ketika sudah lulus dari pondok pesantren akan menggeluti dunia perbatikan. Dia merasa bahwa kemampuannya dibidang batik membuat bisa membekalinya untuk berwirausaha. Ada juga seorang santri yang ikut mengelola peternakan lebah untuk diambil madunya. Dia merasa bahwa berternak lebah sangat menjanjikan karena madunya sangat laris di pasaran. Dengan mempelajari bagaimana memberi makan lebah, membuat kandang lebah dan bagaimana cara memanen madu lebah maka dia yakin akan bisa mengembangkan berternak lebah selepas dari pondok pesantren. Para santri yang tidak mengelola secara langsung akan belajar juga tentang bagaimana membuat maupun berternak. Jika kegiatan ini menjadi ekstrakurikuler setelah mempelajari ilmu agama maka bisa jadi ini akan bermanfaat luar biasa pada kehidupan pribadinya kelak.

Pembekalan IT untuk Santri

Teknologi saat ini berkembang sangat pesat dan menjadi gaya hidup serta kehidupan. Kegiatan masyarakat banyak dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi. Tidak hanya kegiatan ekonomi, tapi kegiatan social maupun politik juga menggunakan teknologi. Hampir tidak ada yang lepas dari teknologi. Bahasan teknologi tentu saja sangat luas namun yang saat marak adalah adanya hand phone atau HP dan

laptop. Mengapa saat ini hand phone menjadi gaya hidup karena dengan memiliki Hp khususnya yang berbasis android maka seperti tidak ada yang mustahil untuk dilakukan. Salah satu contoh adalah kegiatan pembelajaran, dahulu tentu kegiatan belajar mengajar selalu dengan tatap muka secara langsung, jika pun tidak maka siswa belajar mandiri dengan modul yang sudah disediakan. Namun saat ini siswa bisa bertatap muka secara langsung namun secara virtual. Yaitu dengan memanfaatkan perangkat google meet, zoom, v call dan lainnya sudah tidak ada lagi jarak untuk berinteraksi secara langsung. Terlebih kegiatan ekonomi saat ini, sepanjang pengamatan penulis menjamurnya kuliner di tempat yang tidak strategis salah satunya ada go food dan grab food. Memanfaatkan layanan go/grab food dari perusahaan gojek dan grab adalah langkah maju saat ini. Tempat strategis tentu menjadi factor penting untuk menjual barang-barang dagangan namun dengan adanya media social seperti facebook, twitter, instalgram dll memiliki andil dalam penyebaran informasi dagangan yang akan dijual belikan. Seperti contoh, penulis hingga saat ini masih aktif jual beli barang melalui market place yang disediakan oleh face book. Ini adalah peluang untuk membekali para santri mandiri. Penggunaan handphone diarahkan untuk kegiatan positif yaitu bagaimana handphone android yang dipegang bisa menjadi perantara jual beli atau jasa lainnya. Manfaatkan jika ada kesempatan untuk mengikuti diklat karena kurikulum diklat untuk pondok pesantren mencakup pembekalan wirausaha bagi santri. Bagaimana membuat konten yang menarik, bagaimana memasarkan produk lewat daring.

Penutup

Simpulan

Santri menjadi sumber daya manusia yang sangat berperan dalam dunia rohani. Namun pemerintah tidak membiarkan begitu saja para santri untuk tidak mendapat pengalaman baru selain belajar agama di pondok pesantren. Tentu, mereka para santri bisa dengan sendirinya untuk belajar apa saja karena saat ini tersedia layanan teknologi yang bisa membuka cakrawala baru bagi mereka. Kepedulian pemerintah membekali santri untuk mandiri sudah tepat melalui berbagai cara baik formal maupun tidak. Salah satu contohnya adalah membuka kelas khusus balai latihan kerja bagi para santri. Lebih jauh lagi balai diklat keagamaan Semarang menjadi ujung tombak kementaerian agama dalam memberikan pelatihan tentang *entrepreneurship*. Pelatihan kewirausahaan sangat penting diberikan kepada para santri, tidak hanya life skill tetapi soft skill dalam berwirausaha. Diklat ini menawarkan tentang strategi, motivasi, dan praktek secara langsung tentang berwirausaha. Penulis sebagai widyaiswara atau pemateri pernah bersama-sama santri

membuat iklan menarik tentang produk yang dipasarkan melalui on line, dan ternyata itu sangat menarik. Beberapa santri meyakini bahwa teknologi yang berkembang saat ini bisa dimanfaatkan untuk kemaslahatan, salah satunya berdagang. Strategi meningkatkan jiwa wira usaha para santri selain belajar sendiri, melalui balai latihan kerja dan pelatihan kewirausahaan yang dilakukan Balai Diklat Semarang masih memungkinkan strategi lain yaitu adanya kerjasama dengan lain seperti Jepang, Korea Selatan dan Cina atau Amerika. Hal ini pernah dilakukan oleh Jepang

namun saat itu pelatihan terhadap guru, begitu juga Amerika juga pelatihan terhadap guru, Saya yakin arah kerjasama tersebut bisa jadi perluas untuk pelatihan life skill.

Saran

- Penambahan volume diklat yang berkaitan dengan pondok pesantren
- Penambahan diklat pontren yang berkaitan dengan kewirausahaan

Daftar Pustaka

<https://www.republika.co.id/berita/oy7dh1440/mengupas-asalusul-santri-dan-pesantren> diakses 5 Maret 2021

Soegoto, Eddy Soeryanto. 2009. Entrepreneurship Menjadi Pembisnis Ulung. Elex Media Computindo

Kurniawan, Gogi. 2001. Kewirausahaan di Era Revolusi Industri 4.0. Banyumas: Sasanti Institut

<https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-luncurkan-1000-blk-komunitas-tahun-2020> diakses 10 Maret 2021

<https://republika.co.id/berita/nasional/jawa-tengah-diy-nasional/14/02/11/n0t8ln-semakin-banyak-pondok-pesantren-dirikan-sekolah-umum>

Keluarga Besar
Pusklat Tenaga Administrasi
mengucapkan:

SELAMAT DAN SUKSES

Atas pengukuhan

Prof. Dr. I Nyoman Yoga Segara, S.Ag., M.Hum

**Guru Besar dalam bidang Ilmu Antropologi Budaya
UHN IGB SUGRIWA DENPASAR**

pada Selasa, 7 Desember 2021

-Mitra Bestari Jurnal Kompetensi-

pta.kemenag.go.id pusdiklatadm Pusdiklatadm pusdiklatadm

KUALITAS MANUSIA DALAM PANDANGAN ISLAM

Abstrak



Neneng LM
Widyaiswara Utama
Pusdiklat Teknis Pendidikan
dan Keagamaan

Tulisan tentang Kualitas Manusia dalam Pandangan Islam ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui pengertian manusia menurut Islam, bagaimana kualitas manusia menurut agama Islam dan bagaimana upaya pendidikan dalam pemberdayaan manusia berkualitas. Dari ketiga pembahasan itu diperoleh kesimpulan bahwa dalam al-Qur'an ada tiga kata yang digunakan untuk mengartikan manusia, yaitu *insan*, *basyar*, dan *bani adam*. Kualitas manusia menurut Islam yaitu manusia yang beriman, berilmu, berperilaku baik, dan bermanfaat bagi sesama dan lingkungannya. Adapun upaya pendidikan dalam pemberdayaan manusia berkualitas yaitu dengan perenungan terhadap ciptaan Allah SWT, menuntut ilmu, mengkaji dan mengolah alam serta tidak berbuat kerusakan, bertebaran di muka bumi demi ilmu, serta mencintai informasi dan pengetahuan.

Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk Ciptaan Allah SWT yang terbaik diantara makhluk-makhluk Allah yang lain. Wujud lebih baik, perasaan halus, kualitas pikiran kuat. Manusia juga dikaruniai kemampuan untuk berupaya lebih baik dari hari ke hari dalam berbagai aspek, baik dalam hal pengetahuan dan teknologi atau dalam hal kebudayaan. Dengan demikian tidak ada satu manusia pun yang hidup tanpa makna di muka bumi ini, setiap manusia memiliki keunggulan masing-masing. Penciptaan manusia sebagai makhluk terbaik ini termaktub dalam firman Allah SWT pada Q.S. at-Tiin ayat 4. Di dalam Q. S. Al-Isra' ayat 70 dinyatakan Allah memberikan berbagai keunggulan kepada manusia.

Allah menganugrahkan berbagai kelebihan kepada manusia yang tidak diberikan kepada makhluk lainnya, akan tetapi masih banyak manusia tidak pandai bersyukur dan tidak mampu berterima kasih, bahkan mengingkari nikmat yang Allah telah berikan kepada mereka. Terkait hal ini Allah SWT mengingatkan dengan tegas dalam Q. S. Ibrahim ayat 7.

Untuk menjaga martabat dan marwah manusia yang sehat, yang mulia dan sempurna, maka seseorang wajib beriman kepada Allah sepenuhnya dan senantiasa berbuat baik. Beriman dan berbuat baik itu sebuah keniscayaan, sebagai tanda syukur atas semua nikmat dan karunia yang telah diperoleh.

Pembahasan

Pengertian Manusia

Ada tiga kata yang mengandung arti manusia dalam Bahasa Arab sebagai mana termaktub al-Qur'an. (1) *insan*; (2) *basyar*; dan (3) *Bani Adam*.

Kata *insan* (bentuk tunggal), *an-naas* dan *unaasi* (bentuk jamak) yang mengandung makna manusia secara lahir dan batin.

Kata *insan* digunakan dalam al-Qur'an untuk menunjukkan kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga. Manusia yang berbeda antara seseorang dengan yang lain adalah akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasan (M.Quraish Shihab, 1996: 280).

Lafazh *insan* berasal dari kata *nasiya* yang berarti lupa. Dengan ini menunjukkan Allah menganugrahkan sifat lupa pada setiap manusia. Oleh sebab itu jika manusia tidak melakukan sesuatu hal karena lupa, maka tidaklah berdosa, karena bukanlah suatu kesengajaan sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah ayat 286.

Hal ini juga disebutkan dalam hadis Rasulullah SAW:

إِنَّ اللَّهَ وَضَعَ عَنْ أُمَّتِي الْخَطَا وَالنِّسْيَانَ وَمَا اسْتَكْرَهُوا عَلَيْهِ

"*Sesungguhnya Allah menghapuskan dari umatku dosa ketika mereka dalam keadaan keliru, lupa dan dipaksa.*" (HR. Ibnu Majah no. 2045. Syaikh Al Albani mengatakan bahwa hadits ini *shahih*_ <https://rumaysho.com/3543-melakukan-larangan-dan-meninggalkan-kewajiban-karena-lupa.html>).

Di hadis lain Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِنَّ اللَّهَ تَجَاوَزَ لِي عَنْ أُمَّتِي : الْخَطَأَ وَالنَّسْيَانَ وَمَا اسْتَكْرَهُوا عَلَيْهِ [حديث حسن رواه ابن ماجة والبيهقي وغيرهما]

Dari Ibnu Abbas *radhiyallahu anhum*a, *sesungguhnya Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam telah bersabda: "Sesungguhnya Allah telah mema'afkan kesalahan-kesalahan umat-Ku yang tidak disengaja, karena lupa dan yang dipaksa melakukannya"* (HR. Ibnu Majah, Baihaqi dll, *hadits hasan*) [Ibnu Majah no. 2405, Baihaqi (As-Sunan no. 7/356), dan yang lain]

Dengan alasan orang yang lupa itu manusiawi, *ma'fu*, bahkan terkadang tidak bisa dipersalahkan, maka banyak orang yang dengan sengaja berpura-pura lupa. Diantara hartawan lupa untuk membayar zakat dan berbagi rezeki kepada yang memerlukan. Pejabat tak ingat bahwa jabatan hanya sementara, mendorongnya berbuat korupsi sesukanya. Di antara anggota dewan melupakan janji-janji manisnya sewaktu kampanye. banyak politisi yang lupa terhadap sesuatu yang harusnya dilakukan setelah menduduki suatu posisi, bahkan menggunakan posisi dan partainya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya. Bahkan tak jarang seorang korupstor tiba-tiba "sakit ingatan" lupa dengan kasus yang telah dilakukannya. Orang dapat berpura-pura lupa akan tetapi kita tentu tak lupa bahwa Allah SWT tak pernah lupa terhadap segala sesuatu. *Sebagaimana firmanNya dalam Q. S. Maryam ayat 64.*

Manusia memiliki kemampuan beradaptasi yang baik agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi pada kehidupannya, apakah berupa perubahan sosial ataupun perubahan alamiah. Dalam kehidupan manusia terdapat tata cara perilaku berkehidupan dan sopan santun yang disepakati bersama sebagai makhluk sosial yang berbudaya. Manusia karuniai kemampuan untuk mengembangkan ilmu dan daya nalarinya dengan nazar (merenungkan, memikirkan, menganalisis dan mengamati perbuatannya) sehingga tidak liar baik dalam kehidupan sosial maupun individu sebagaimana termaktub dalam Q.S. al-Nazi'at ayat 35.

Lafazh *basyar* digunakan untuk menyebut semua manusia laki-laki dan perempuan, satu orang (tunggal) maupun banyak (jama'). lafazh *basyar* adalah bentuk jama' dari lafazh *basyarah* yang mengandung arti kulit. "Manusia dinamai *basyar* karena kulitnya tampak jelas, dan berbeda dengan kulit binatang yang lain". Kata *basyar* juga menunjukkan

manusia dari sudut lahiriyahnya sebagai makhluk biologis serta persamaannya dengan manusia seluruhnya. Lafazh *basyar* seringkali dikaitkan dengan sifat biologis manusia seperti makan dan minum, seks, berjalan dan sebagainya seperti dalam Q. S. al-Kahfi (18): 110.

Penggunaan lafazh *basyar* pada beberapa ayat al-Qur'an jika diperhatikan mengisyaratkan bahwa proses penciptaan manusia sebagai *basyar* melalui tahap demi tahap dari benih, lahir, anak-anak, remaja, sampai tahap dewasa sebagaimana Firman Allah SWT dalam Q. S. Ali Imran ayat 47 dan Q. S. al-Rum ayat 20.

Lafadh *Bani Adam* digunakan untuk makna manusia sebagaimana termaktub dalam Q. S. al-Maidah: 27, Q. S. al-A'rof: 26, 27, 31, 35, 172, Q. S. al-Isra': 70, dan Q. S. al-Yaasiin: 60.

Dari uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manusia makhluk Allah SWT yang sempurna, memiliki berbagai kelebihan dan keunggula, baik bentuk maupun sifatnya.

Manusia Berkualitas Menurut Islam

Manusia adalah makhluk yang dapat menciptakan bahasa untuk mengungkapkan pikiran serta perasaannya, dapat membuat berbagai peralatan, sebagai makhluk yang mampu berorganisasi, bergaul dengan baik antara satu dengan lainnya, dan beragama sehingga dapat memanfaatkan lingkungan demi kepentingan dan kebahagiaannya di dunia dan akhirat. Al-Qur'an menyatakan manusia diangkat derajatnya karena aktualisasi jiwanya secara positif. Al-Qur'an juga menyatakan manusia itu "*hanief*" yaitu cenderung kepada kebenaran, meng-esa-kan Allah sebagai Rabb, dan nilai-nilai luhur lainnya.

Konsep tentang manusia unggul banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain dikemukakan seorang ahli Psikologi, Karen Horney (1942) bahwa manusia unggul adalah manusia yang dapat menyeimbangkan berbagai kecenderungan dalam dirinya, sehingga mewujudkan tingkahlaku yang sesuai. Manusia mampu memanfaatkan lingkungannya, dapat menciptakan suasana nyaman dan serasi. Manusia tidak agresif, tidak suka memisahkan diri dari lingkungannya, dan tidak pula hidup ketergantungan kepada orang lain.

Senada dengan itu Gordon Allport (1964), menyatakan orang unggul terbilang sebagai manusia yang telah memperlihatkan kemampuannya dalam memperluas lingkungan kehidupannya, menghayati situasi untuk mampu bersosialisasi dengan baik, menerima dirinya seperti apa adanya, mempersepsi lingkungan secara realistik, memandang dirinya secara obyektif, dan berpegang teguh pada pandangan hidup seutuhnya. Indikasi ini adalah ciri-ciri manusia yang sudah matang (*mature*).

Adapun menurut M. D. Dahlan (1990: 2-3) Manusia unggul dinamakan sebagai manusia yang kepribadian terpadu, kepribadian sehat, kepribadian normal, dan kepribadian produktif. Manusia unggul juga disebut *insan kamil/insan kaffah* (manusia sempurna), atau manusia yang *hanief*.

Al-Qur'an banyak membahas sifat dan potensi manusia. Diantaranya Q. S. at-Tiin: 5 dengan jelas memuji dan memuliakan manusia, seperti pernyataan tentang terciptanya manusia dalam bentuk dan keadaan sebaik-baiknya, Q. S. al-Isra: 70 menegaskan tentang manusia lebih mulia dari pada makhluk Allah yang lain. Tetapi, di samping itu, sering pula manusia mendapat celaan dari Allah SWT karena kezhalimannya dan *kufur ni'mat* sebagaimana termaktub dalam Q. S. Ibrahim ayat 34 (Rif'at Syauqi Nawawi, 2000 : 8).

Bila memperhatikan al-Qur'an banyak sekali ayat yang menjelaskan mengenai kejadian manusia, kedudukan manusia, martabat manusia, kesucian manusia, fitrah manusia, sifat manusia, tugas manusia, pembinaan manusia, pengganggu manusia, kemampuan manusia, perbedaan manusia, nasib manusia, dan perjalanan hidup manusia. Pembicaraan tentang manusia unggul pun tersebar di antara ayat-ayat tersebut.

Berbagai istilah banyak digunakan al-Qur'an dalam menjelaskan manusia unggul. Antara lain penjelasan tentang manusia beriman terdapat dalam Q. S. al-Hujarat: 14, dan lain lain, penjelasan tentang beramal saleh terdapat pada Q. S. at-Tiin: 6 dan lain lain, penjelasan tentang diberi Ilmu terdapat dalam Q. S. al-Isra: 85, Mujadalah: 11, Fathir: 28, dll, penjelasan tentang alim terdapat pada Q. S. al-Ankabut: 43 dan lain lain, penjelasan tentang manusia berakal terdapat pada Q. S. al-Mulk: 10 dan lain lain, ayat tentang manusia sebagai khalifah terdapat pada Q. S. al-Baqarah: 30 dan lain lain, penjelasan tentang jiwa yang tenang terdapat pada Q. S. al-Fajr: 27-28 dan lain lain, penjelasan tentang hati yang tenteram terdapat pada Q. S. al-Ra'd: 28 dan lain lain, penjelasan tentang *insan kaffah* terdapat pada Q. S. al-Baqarah: 208 dan lain lain, penjelasan tentang *muttaqin* terdapat pada Q. S. al-Baqarah: 2 dan lain lain, penjelasan tentang taqwa terdapat pada Q. S. al-Baqarah: 183 dan lain lain, penjelasan tentang *mu'minin*, *muhsinin*, *syakirin*, *muflih*, *shalih*, yang kemudian diberi keterangan untuk mendeskripsikan ciri-cirinya. Istilah-istilah tersebut saling berkaitan dan saling menerangkan. Jadi, apabila mengambil salah satu istilah dari istilah-istilah yang digunakan al-Qur'an, maka deskripsinya akan saling melengkapi dan merupakan ciri bagi yang lainnya. Dapat dikatakan bahwa konsep dan karakteristik manusia unggul tidak independen, tetapi komprehensif dan saling melengkapi. "Jelaslah bahwa manusia unggul hendaknya menampilkan ciri sebagai hamba Allah SWT yang beriman, sehingga hanya kepada Allah ia bermunajat, serta memberikan manfaat bagi sesamanya. Sekiranya lebih dalam ditelusuri, kedua ciri utama itu kita dapatkan pada manusia taqwa, sehingga manusia unggul dapat pula diartikan sebagai manusia yang beriman dan

bertakwa" (M.D.Dahlan,1990:7). Hal ini mengandung makna manusia yang bertawakkal, memaafkan, shabar, baik (*muhsin*), dapat bersyukur, mampu dan mau berusaha untuk meningkatkan kualitas prilakunya dan mengajak orang lain untuk berperilaku baik. Oleh karena itu, kualitas manusia berawal dari keimanannya terhadap Allah SWT dan keimanannya dibuktikan dengan perilaku yang bermanfaat bagi masyarakat, berpengetahuan, serta beramal shaleh.

Dengan demikian, karakteristik yang termaktub dalam al-Qur'an, menjadi ukuran kualitas manusia, karena hal itu diturunkan dari nilai-nilai yang tercantum dalam al-Qur'an yang datang bersamaan dengan kehadiran manusia di dunia, serta menjadi sifat yang menentukan pembentukan karakter manusia, yaitu:

a. Kualitas keimanan

Keimanan merupakan keperluan hidup semua manusia, menjadi pegangan keyakinan dan mesin penggerak bagi perilaku dan amal (aktivitas kerja) manusia. Iman merupakan syarat utama dalam memperoleh kesempurnaan (*insan kamil*) dan merupakan langkah awal menuju keshalihan serta mewujudkan perbuatan baik dan pengorbanan manusia dalam pengabdian kepada Allah, sebab iman juga sangat terkait dengan perbuatan baik. Dalam pembahasan kapital spritual, Djamaludin Ancok (1998:15), menyatakan bahwa "semakin tinggi iman dan taqwa seseorang semakin tinggi pula keipital Intelektual, kapital sosial, dan kapital lembut". Manusia yang beriman hatinya akan dibimbing Allah, jiwanya menjadi tenang dalam melakukan aktivitas hidupnya, dalam QS.at-Taghaabun: 11, Allah berfirman

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ
قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: Tidak ada sesuatu musibah yang menimpa (seseorang), kecuali dengan izin Allah; dan barangsiapa beriman kepada Allah, niscaya Allah akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

b. Kualitas intelektual

Kualitas intelektual merupakan kekuatan awal manusia, sebab ketika manusia diciptakan, "Allah mengajarkan kepada Adam segala nama benda" sebagaimana tercantum dalam Q. S. al-Baqarah: 31.

Oleh karena itu, sejak lahir manusia telah mempunyai potensi intelektual, selanjutnya potensi intelektual tersebut dikembangkan. Kualitas intelektual merupakan alat yang sangat dibutuhkan untuk mengelola alam ini. Nabiyallah Muhammad SAW bersabda "barang siapa yang ingin memperoleh kebahagiaan dunia, dengan ilmu dan barang siapa yang ingin memperoleh kebahagiaan

akhirat, dengan ilmu dan barang siapa yang ingin memperoleh kebahagiaan keduanya juga dengan ilmu”.

Allah SWT meninggikan derajat manusia yang berilmu pengetahuan sebagaimana firman-Nya pada Q. S. al-Mujadalah ayat 11.

c. Kualitas perbuatan baik

Perbuatan baik adalah pembentukan mutu manusia, karena setiap pekerjaan yang dilakukan setiap waktu merupakan jalan kearah terwujudnya kepribadian manusia. Perbuatan baik merupakan pengejawantahan iman, oleh karenanya suatu pekerjaan yang dilakukan harus memiliki orientasi nilai. Hal ini mengandung arti sistem keimanan teraktualisasi melalui perbuatan baik, sebab pekerjaan seperti ini memiliki dimensi yang abadi. Q. S. at-Tiin ayat 5 dan 6 menyatakan bahwa “manusia akan dikembalikan ke kondisi yang paling rendah, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan; maka mereka akan mendapat pahala yang tidak ada putus-putusnya”.

d. Kualitas sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang bermanfaat di masyarakatnya, yang berarti memiliki kemampuan untuk berhubungan dengan manusia lainnya, sebab manusia sebagai keluarga besar yang bermula dari satu keturunan yakni Adam dan Hawa. Dalam Q. S. Al-Hujuraat ayat 13 Allah SWT menyatakan bahwasanya Dia menjadikan manusia dalam berbangsa-bangsa dan bersuku-suku, agar mereka saling interaksi untuk saling mengenal dan tolong menolong dalam berbuat kebaikan dan bertaqwa. Sifat sosial yang dimiliki manusia sesuai dengan fitrahnya, yaitu adanya kesediaan untuk melakukan interaksi dengan sesamanya. Dalam al-Qur’an, disebutkan bahwa “manusia selalu mengadakan hubungan dengan Tuhannya dan juga mengadakan hubungan dengan sesama manusia”. Selain itu dalam Q. S. al-Maidah ayat 2: bahwa manusia dalam melakukan aktivitas sosial sifat yang terbangun adalah saling “tolong menolong-menolong dalam (mengerjakan) kebaikan dan taqwa, dan dilarang tolong-menolong dalam berbuat maksiat, berbuat kejahatan”. Maka, kualitas sosial sangat terkait dengan kualitas iman, ilmu, dan amal shaleh.

Upaya Pendidikan dalam Pemberdayaan Manusia yang berkualitas

Pembahasan terkait manusia merupakan hal yang menarik dalam mewujudkan masyarakat madani menuju Indonesia Emas. Oleh karena itu konsep pendidikan Islam dan prosesnya harus mampu melihat posisi manusia sebagai subyek pendidikan yang mempunyai potensi untuk diberdayakan dan dikembangkan. Hal ini mengandung arti pendidikan

merupakan proses penumbuhan rasa perikemanusiaan dengan menghargai aneka potensi yang dipunyai manusia. Proses penumbuhan rasa perikemanusiaan dalam pendidikan, bertujuan sebagai upaya mengembangkan manusia sebagai makhluk hidup yang tumbuh dan berkembang dengan berbagai potensi (*fitrah*) yang ada padanya. Manusia dapat dibesarkan (potensi jasmaniah) dan diberdayakan (potensi rohaniah) agar dapat mandiri serta dapat memenuhi keperluan hidupnya.

Dalam proses penumbuhan rasa perikemanusiaan, berarti seseorang bukan hanya sekedar memenuhi keperluan biologisnya saja, tetapi juga ia harus bertanggungjawab kepada kesejahteraan diri sendiri dan masyarakatnya (H.A.R. Tilaar, 2002: 171). Dalam hal ini, “manusia harus belajar untuk bertanggungjawab, mengenal dan menghayati serta melaksanakan nilai-nilai moral (*knowing is doing*), sebab tanpa tanggungjawab dan melaksanakan nilai-nilai moral tidak mungkin akan tercipta suatu masyarakat yang aman dan tenteram di mana kepribadian dapat berkembang”. Firman Allah menyatakan bahwa manusia sebagai seseorang yang memiliki potensi yang tak terbatas dan sebagai makhluk Allah SWT yang paling sempurna sebagaimana Q.S. As-sajdah:7.

(Q. S. As-sajdah: 7)

Manusia juga memiliki potensi (*fitrah*) bawaan yang tak terbatas, bisa diberdayakan, dapat dididik juga mendidik (melakukan proses pembelajaran) sehingga manusia menjadi makhluk terdidik dan unggul dalam kehidupannya sebagaimana firman-Nya dalam QS. Ar-Ruum: 30.

Proses tumbuhnya rasa kemanusiaan “merupakan proses yang terbuka, di mana manusia diberdayakan dan dioptimalkan potensi (*fitrah*) bawaannya sehingga manusia dapat menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan, teknologi serta penerapannya dan penghayatan pada seni serta budaya, dan sebagainya”. Hal ini mengandung makna, peran pendidikan dan fungsinya sangat urgen dalam proses menumbuhkan rasa kemanusiaan tersebut. Oleh karena itu pendidikan Islam, harus dapat memposisikan manusia sebagai subyek dalam proses pembinaan dan pengembangan potensi bawaannya.

Dengan begitu dalam menumbuhkan rasa kemanusiaan sangat membutuhkan konsep pendidikan yang benar-benar dapat memberikan gambaran yang lengkap sebagai solusi dalam upaya memanusiakan manusia dengan cara menekankan keharmonisan hubungan baik antar manusia, lingkungan masyarakat, dan organisasi yang berdasarkan kepada nilai-nilai atau norma ketuhanan. Konsep pendidikan Islam sebenarnya telah menentukan dasar dan tujuan untuk membina manusia sebagai makhluk yang unggul, yakni manusia yang berkualitas secara lahiriyah

dan batiniah dalam membina hidup serta kehidupannya. Pendidikan Islam, menempatkan kedudukan manusia sebagai subyek pendidikan secara utuh dalam upaya membina dan mengembangkannya. Pendidikan berupaya untuk melatih kepekaan manusia dengan sebaik mungkin di segala bidang, ketentuan manusia dalam perilaku, tatacara bergaul dengan sesama dan lingkungan, langkah-langkah musyawarah dan pengambilan keputusan, begitu juga dalam belajar dan pembelajaran maupun dalam berbisnis. Dalam semua tatanan kehidupan manusia diatur dan berdasarkan syari'at dan nilai-nilai mu'amalah.

Dengan demikian manusia akan terlatih dan disiplin secara mental maupun spiritual, maka ilmu yang didapatnya bukan hanya untuk memuaskan rasa keingin tahun secara intelektual atau untuk manfaat duniawi saja, tapi juga agar dapat menumbuhkan manusia sebagai makhluk yang rasional, makhluk berbudi pekerti luhur, berakhlak mulia, dan spiritual dalam hidup dan kehidupannya secara komprehensif bagi kesejahteraan umat. Proses pendidikan senantiasa berupaya semaksimal mungkin membina manusia supaya memiliki ilmu pengetahuan, wawasan, dan keterampilan, serta sikap social dan spiritual sehingga terbinalah manusia yang berbudi pekerti luhur dan berakhlak mulia serta menjunjung tinggi etika pergaulan, mencintai keadilan dan perdamaian, hidup harmonis, stabil, dan berbudaya sebagai makhluk sosial yang dapat hidup berdampingan dengan manusia lainnya bertujuan mema'murkan, mengontrol dan mengelola alam raya berdasarkan Qudratillah. Ma'nanya proses pendidikan Islam akan membuahkan manusia-manusia yang berilmu agama, berperilaku baik, dan beramal shaleh sebagai manusia yang berkualitas. Berdasarkan hal ini, pengembangan konsep dasar pendidikan Islam seyogyanya bersumber pada konsep ketuhanan, konsep kemanusiaan dan konsep lingkungan yang bersifat menyeluruh dan berimbang.

Menurut A. Malik Fadjar, manusia adalah makhluk pengembal amanah kekhalifahan yang memiliki potensi yang sangat besar, sehingga dapat mengelola alam semesta serta sesama umat manusia dalam upaya membangun peradaban berdasarkan kepada nilai-nilai ketuhanan.

Potensi manusia meliputi potensi ketuhanan dan potensi kehidupan yang berupa nurani, pikiran, perasaan, kehendak, dan kekuatan. Selain itu, manusia memiliki kesanggupan untuk bebas dalam melakukan sesuatu sesuai dengan pilihannya (bertaqwa atau fujur) yang kelak harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT sebagai makhluk individu dan makhluk sosial, makhluk fungsional, makhluk bercirikan etika-religius, dan makhluk berbudaya, yang mana hal itu merupakan tata nilai yang terkonstruksi pada hidup dan kehidupan manusia itu sendiri.

Manusia sebagai makhluk Allah yang mempunyai potensi bawaan ini bersifat menyeluruh dan paripurna. Oleh karenanya pengembangan sistem pendidikan seyogyanya cenderung kepada potensi dimaksud, baik terkait potensi

urusan dunia saja, potensi urusan akhirat saja, atau potensi yang meliputi masalah dunia dan akhirat sekaligus. Pengembangan sistem pendidikan Islam tidak melulu cenderung kepada urusan akhirat semata, tapi harus menjadi satu kesatuan dengan permasalahan duniawi, semisal pengetahuan, wawasan, teknologi, sosial budaya, kemasyarakatan, kesenian, dan sebagainya. Jika konsep pendidikan Islam dapat menyatukan persoalan dunia dan akhirat, maka konsep pendidikan Islam akan tampil berbeda dari konsep pendidikan lainnya, sebab secara keseluruhan dapat mengembangkan pendidikan duniawi dan ukhrawi secara keseluruhan. Pendapat ini, berdasarkan pada konsep ajaran Islam, bahwasanya ajaran agama Islam "tidak menghendaki penghayatan agama yang mengarah pada pelarian diri dari kehidupan duniawi, tetapi bahkan sebaliknya, Islam mengajarkan asketisme duniawi, yaitu memakmurkan dan memajukan kehidupan dunia, tanpa tenggelam dalam kenikmatan semu".

Bahasan diatas, menjelaskan bahwa dalam sistem pendidikan Islam "manusia dipahami sebagai zat theomorfis, maksudnya, manusia berorientasi untuk menjadi pribadi yang bergerak di antara dua titik ekstrem yaitu antara taqwa dan fujur, antara Allah dan setan dan manusia juga memiliki kehendak bebas. Artinya, manusia mampu membentuk nasibnya sendiri dan bertanggungjawab, sehingga manusia mampu menerima amanah khusus dari Allah". Sebagaimana digambarkan dalam al-Qur'an bahwa malaikatullah bersujud kepada Nabi Adam karena dia mempunyai potensi yang integral, sehingga manusia memiliki kemampuan untuk menjadi *khalifah* di muka bumi. Allah SWT menciptakan manusia dan melengkapinya dengan potensi dan kekuatan pada dirinya, kemudian Allah SWT memberikan kebebasan kepada manusia untuk dapat memilih dan menentukan nasibnya sendiri. Tugas manusia yang bersangkutanlah untuk dapat memberdayakan berbagai potensinya, karena daya serta kekuatan untuk mewujudkan kehendak itu sudah ada pada diri setiap manusia sebelum adanya perbuatan. Maka dari itu, peran dan posisi pendidikan dalam sistem pendidikan Islam adalah sangat urgen untuk memberdayakan dan mengaktualisasikan potensi bawaannya melalui pendidikan sehingga mendapat ilmu, wawasan, seni budaya, keterampilan, dan teknologi berdasarkan nilai-nilai ketuhanan.

Asumsi terkait pemahaman, pengembangan dan pendayagunaan manusia terdapat pada firman Allah SWT dan hadis Rasulullah SAW, antara lain:

- (1) perenungan terhadap ciptaan Allah SWT. (Q. S. Ar Ra'd: 3) (Q. S. Saba': 9) (Q. S. Al-Ghaasyiah: 17-20)
- (2) perintah menuntut ilmu (Q.S. Al-Mujadalah: 11) dan (HR. Ibnu Abdil Bari)
- (3) perintah agar membuktikan kekuasaan Allah dengan mengkaji dan mengelola alam untuk keperluan hidup dan larangan berperilaku semena-mena, membuat

kerusakan, dan pretumpahan darah. (Q.S. Al-Baqarah: 60), (Q.S. *Shad'*: 27-28) (Q. S. Al-Maidah: 33) (Q.S. Al-A'raf: 56-58).

- (4) perintah untuk bertebaran di muka bumi demi ilmu. (Q.S. Al-Hujuraat: 56-58) (Q. S. Al-Jumu'ah: 10)
- (5) perintah mencintai informasi dan pengetahuan. (Q.S. Al-'Alaq: 1-5), (Q.S. al-Baqarah:30) (Q.S. al-Baqarah: 30) (Q.S. al-Dzariyat: 56) (Q. S. Thaha: 14) (Q. S. Maryam: 64-65) (Q.S.al- Furqan: 54).

Dari ayat-ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT menciptakan manusia disertai berbagai potensi dan keistimewaan, manusia diberikan kemampuan untuk mempelajari dan memikirkan tentang hakekat Tuhan, hakekat dirinya sebagai manusia, menelaah berbagai fenomena alam raya, serta hubungan diantara kesemua itu beserta fungsinya masing-masing secara berkelanjutan dalam rangka mewujudkan manusia serta masyarakat yang berkualitas dalam kehidupannya yang mampu memegang amanah sebagai khalifah di alam fana ini dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, semua pottensi manusia menjadi sasaran pendidikan untuk dapat dikembangkan melalui situasi dan kondisi yang dibuat melalui stimulus yang sesuai keinginan dan kebutuhan. Dengan pengembangann potensi itu, manusia dapat tumbuh kembang secara komprehensif dan selaras sesuai dengan nilai-nilai dan hakekat memanusiakan manusia. Oleh karena itu, melalui proses pendidikan, dapat "menimbulkan pertumbuhan yang seimbang dari kepribadian total manusia melalui latihan spiritual ilahiyah, intelek, rasional diri, perasaan dan kepekaan terhadap perkembangan manusia. Karena itu, proses pendidikan seharusnya menyediakan dan menciptakan jalan bagi pertumbuhan manusia dalam segala aspeknya, yaitu aspek spiritual ilahiyah, intelektual, imaginatif, fisik, ilmiah, linguistik", baik itu secara perorangan ataupun

secara kelompok dan dapat mendukung semua unsur untuk memperoleh tingkat kebaikan sebagai manusia yang berkualitas.

Seiring dengan pendapat di atas, maka pendidikan, terutama pendidikan Islam diharapkan mampu menelorkan manusia dan masyarakat yang berilmu dan berbudi pekerti, beretika, dan berwawasan luas melalui perenungan terhadap ciptaan Allah SWT, menuntut ilmu, mengkaji dan mengolah alam serta tidak berbuat kerusakan, bertebaran di muka bumi demi ilmu, serta mencintai informasi dan pengetahuan.. Dengan demikian layak dinyatakan sebagai manusia berkualitas, karena memiliki moralitas yang patut dibanggakan, berperilaku baik, sopan dalam bicara, santun dalam berperilaku, bijak dalam mengatasi masalah hidup dan kehidupannya, serta profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Penutup

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa dalam al-Qur'an ada tiga kata yang digunakan untuk mengartikan manusia, yaitu (1) *insan* yang mengandung makna manusia secara utuh lahir dan batin dan karena sifat lupa yang diberikan kepada manusia, (2) *basyar* yang mengandung makna manusia secara biologis, dan (3) *bany adam* yang mengandung makna bahwa manusia sebagai keturunan Adam bukan hasil evolusi dari kera. Kualitas manusia menurut islam dilihat dari sisi (1) beriman, (2) berilmu, (3) berperilaku baik, dan (4) bermanfaat bagi sesama dan lingkungannya. Adapun upaya pendiddikan dalam pemberdayaan manusia berkualitas yaitu dengan (1) perenungan terhadap ciptaan Allah SWT, (2) menuntut ilmu, (3) mengkaji dan mengolah alam serta tidak berbuat kerusakan, (4) bertebaran di muka bumi demi ilmu, serta (5) mencintai informasi dan pengetahuan. *wallahu a'lam* (Neng LM)

Daftar Pustaka

- Aliy As'ad, 1978, *Bimbingan Bagi Penuntut Ilmu Pengetahuan (Terjemahan Ta'limul Muta'allim)*, Yogyakarta: Menara Kudus.
- Djamaludin Ancok, 1998, *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H.A.R. Tilaar, 2002, *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kementerian Agama, 2019, *Al-Qur'an dan Terjemahannya (Qur'an Kemenag in word)*.
- M.D. Dahlan, 1990, *Model-model Mengajar*. Bandung: CV. Diponegoro.
- M.Quraish Shihab, 1996, *Wawasan al-Quran*, Bandung: Mizan.
- <https://rumaysho.com/3543-melakukan-larangan-dan-meninggalkan-kewajiban-karena-lupa.html>.

RELASI PENURUNAN TINGKAT KEMISKINAN TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI INDONESIA

Abstrak



Amik Tri Istiami
Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga Administrasi

Krisis ekonomi tahun 1997 membuat jumlah penduduk Indonesia yang hidup di bawah garis kemiskinan meningkat, akibat situasi politik dan ekonomi yang tidak pasti. Pasca krisis, perekonomian Indonesia terpuruk dalam waktu yang sangat panjang dan bergerak dengan lambat. Permasalahan kemiskinan melahirkan akibat yang bersifat kompleks dan multidimensi. Kemiskinan tidak hanya berakibat pada kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan pokok, tetapi juga bisa menjangkau terhadap akses dalam bidang Pendidikan dan Kesehatan. Salah satu indikator yang digunakan dalam melihat relasi antara kemiskinan dan peningkatan akses terhadap Pendidikan dan kesehatan adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia. Sehingga, dengan penelitian ini akan mencoba menganalisis relasi antara pertumbuhan dan penurunan kemiskinan terhadap Indeks Pembangunan Manusia yang ada di Indonesia khususnya dalam bidang Pendidikan dan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan referensi data dari UNDP dan data statistik BPS Indonesia. Metode analisis adalah content analysis terhadap data yang disajikan dari berbagai sumber data, kemudian dilakukan studi komparasi antara Indonesia dengan negara-negara di ASEAN.

Kata kunci: kemiskinan, Indeks Pembangunan Manusia, kesehatan, pendidikan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk miskin yang cukup besar yang memerlukan penanganan melalui berbagai upaya pengentasan secara terpadu. Krisis ekonomi tahun 1997 membuat jumlah penduduk Indonesia yang hidup di bawah garis kemiskinan meningkat, akibat situasi politik dan ekonomi yang tidak pasti. Pasca krisis, perekonomian Indonesia terpuruk dalam waktu yang sangat panjang dan bergerak dengan lambat. Meskipun demikian, lambat laun perekonomian Indonesia bergerak ke arah positif dan mengalami kecenderungan peningkatan, walaupun belum stabil.

World Bank menganalisis pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam satu dekade terakhir, mampu mengurangi angka kemiskinan menjadi 11,2 persen pada tahun 2015, setelah

sebelumnya berada pada angka 24 persen pada tahun 1999. Akan tetapi terjadi pelambatan penurunan angka kemiskinan dalam tiga tahun terakhir, yaitu hanya 0,7 persen. Angka ini merupakan angka penurunan kemiskinan yang terendah dalam sepuluh tahun terakhir.

Tim Nasional Percepatan dan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) menyebutkan bahwa tingkat kemiskinan di Indonesia terus menurun, dimana pada tahun 2010 mencapai 13,33 persen, sedangkan pada tahun 2014 menurun tajam menjadi 11,25 persen. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data jumlah penduduk miskin sampai dengan bulan September 2015 mencapai 28,51 juta orang. Angka ini menunjukkan kenaikan sebanyak 0,78 juta orang dari data yang dikeluarkan pada bulan September 2014.

Namun perlu digarisbawahi, dalam data BPS tersebut terdapat kelompok masyarakat yang berada sedikit di atas garis kemiskinan yang masih rentan untuk kembali masuk

ke dalam kategori miskin, dan bahkan melalui penghitungan pendekatan mikro, kelompok masyarakat rentan miskin ini juga banyak yang terkategori sebagai individu miskin. Di sisi lain, kebijakan pemerintah dapat menjadi pemicu bertambahnya jumlah penduduk miskin. Kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) bersubsidi yang diberlakukan pada 22 Juni 2013 dan kembali terjadi pada bulan November 2014 silam, menjadi salah satu contoh kebijakan yang berdampak signifikan terhadap kenaikan biaya transportasi dan harga barang. Hal ini berpotensi menambah jumlah masyarakat miskin atau mengembalikan masyarakat yang berada sedikit di atas garis kemiskinan masuk kembali ke dalam kategori miskin, karena kelompok masyarakat seperti ini memiliki pendapatan yang tidak stabil, sehingga tidak dapat memertahankan daya beli mereka.

Pemerintah Republik Indonesia telah melaksanakan penanggulangan kemiskinan melalui berbagai program dalam upaya mengakselerasi peningkatan IPM, memenuhi kebutuhan dasar warga negara secara layak, meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat miskin, penguatan kelembagaan sosial ekonomi masyarakat serta melaksanakan percepatan pembangunan daerah tertinggal dalam upaya mencapai masyarakat yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan.

Kesungguhan pemerintah dalam penanggulangan kemiskinan tercermin dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan, diantaranya Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2005 tentang Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan, Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2009 tentang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan dan Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan yang menjadi cikal bakal berdirinya Tim Nasional Percepatan dan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) dan Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD) di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Kebijakan-kebijakan tersebut kemudian memunculkan berbagai program seperti Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), Program Keluarga Harapan (PKH), Program Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas), Program Bantuan Siswa Miskin (BSM), dan program-program yang menyangkut penanggulangan kemiskinan lainnya. Program penanggulangan kemiskinan yang diluncurkan pemerintah, baik pusat dan daerah, sampai saat ini telah memberikan efek positif bagi peningkatan kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar, seperti pendidikan, jaminan kesehatan, dan lain-lain, namun program-program tersebut belum mampu mengentaskan kemiskinan secara cepat dan komprehensif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian di atas, maka penulis menyusun dua rumusan masalah yaitu: Apakah tingginya kerentanan kemiskinan, berhubungan dengan permasalahan indeks pembangunan manusia dalam dimensi kesehatan dan pendidikan?

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, paling tidak peneliti mendalilkan tujuan penelitian pada:

1. Menganalisis pengaruh dimensi kesehatan dan pendidikan terhadap kemiskinan
2. Mengidentifikasi efek tingkat kemiskinan terhadap kualitas, kuantitas, pertumbuhan, serta kapasitas pelayanan kesehatan dan pendidikan

Definisi Kemiskinan

Badan Pusat Statistik (2010) menggambarkan kemiskinan sebagai suatu kondisi kehidupan yang serba kekurangan yang dialami seseorang yang mempunyai pengeluaran per kapita selama sebulan tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup standar minimum. Kebutuhan standar minimum digambarkan dengan poverty line atau garis kemiskinan (GK) yaitu batas minimum pengeluaran per kapita per bulan untuk memenuhi kebutuhan minimum makanan dan nonmakanan. Batas pemenuhan minimum mengacu pada rekomendasi Widya Karya Nasional dan Gizi pada tahun 1978, yaitu nilai rupiah dari pengeluaran untuk makanan yang menghasilkan energi 2.100 kilo kalori per orang setiap harinya. Sedangkan kebutuhan nonpangan mencakup pengeluaran untuk perumahan, penerangan, bahan bakar, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, barang-barang tahan lama serta barang dan jasa esensial lainnya.

Sementara itu, Bappenas (2004) mendefinisikan kemiskinan sebagai kondisi dimana seseorang atau sekelompok orang, laki-laki dan perempuan, tidak mampu memenuhi hak dasarnya untuk memertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat. Hak-hak dasar masyarakat antara lain, terpenuhinya kebutuhan pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, air bersih, pertanahan, sumber daya alam dan lingkungan hidup, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan, dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial-politik, baik bagi

perempuan maupun laki-laki. Untuk mewujudkan hak dasar masyarakat miskin ini, Bappenas menggunakan beberapa pendekatan utama, antara lain pendekatan kebutuhan dasar, pendekatan pendapatan, pendekatan kemampuan dasar, dan pendekatan obyektif dan subyektif.

Asian Development Bank/ADB (1999) melihat masalah kemiskinan sebagai perampasan terhadap aset-aset dan kesempatan-kesempatan penting dimana individu pada dasarnya berhak atas haknya. ADB menilai kondisi di lapangan banyak terjadi hambatan struktural yang menyebabkan tidak terealisasinya hak-hak orang miskin. Senada dengan hal tersebut, Sen & Dreze (1999) menyatakan bahwa penyebab kemiskinan bukan saja dikarenakan tidak adanya sumber-sumber, melainkan karena tidak adanya hak (entitlement) atas sumber-sumber itu sendiri. Kelaparan terjadi bukan karena tidak cukupnya makanan di suatu wilayah, melainkan karena orang miskin tidak memiliki hak atau tidak diperbolehkan mengonsumsi makanan yang ada di wilayah tersebut (Suharto, 2009).

Klasifikasi Kemiskinan

Menurut Todaro & Smith (2008) jenis kemiskinan dapat diukur dengan melihat kepemilikan materi yang dikaitkan dengan standar kelayakan hidup individu/rumah tangga menggunakan indikator tertentu, sehingga membagi kemiskinan ke dalam dua bagian, yaitu: kemiskinan absolut dan kemiskinan relatif. Kemiskinan absolut terjadi ketika sejumlah penduduk yang tidak mampu mendapatkan sumber daya yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka hidup di bawah tingkat pendapatan riil minimum tertentu atau di bawah 'garis kemiskinan internasional. Garis tersebut tidak mengenal tapal batas antar negara, dan juga memerhitungkan perbedaan tingkat harga antar negara dengan mengukur penduduk miskin sebagai orang yang hidup kurang dari US\$1 atau \$2 per hari dalam dolar paritas daya beli/Purchasing Power Parity (PPP).

Sedangkan kemiskinan relatif adalah suatu ukuran mengenai kesenjangan di dalam distribusi pendapatan, biasanya dapat didefinisikan di dalam kaitannya dengan tingkat rata-rata dari distribusi yang dimaksud. Konsep kemiskinan absolut adalah konsep dengan jumlah masyarakat yang hidup di bawah tingkat penghasilan minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Sedangkan kemiskinan relatif adalah suatu kondisi kehidupan masyarakat yang meskipun tingkat pendapatannya sudah mampu mencapai tingkat kebutuhan dasar minimum tetapi masih tetap jauh lebih rendah

dibandingkan dengan masyarakat sekitarnya (Esmara, 1986).

Kriteria Kemiskinan menurut World Bank

Pada umumnya ada dua ukuran yang digunakan oleh World Bank, yaitu:

1. US\$1 perkapita per hari dimana diperkirakan ada sekitar 1,2 miliar penduduk dunia yang hidup di bawah ukuran tersebut;
2. US\$2 perkapita per hari dimana lebih dari dua miliar penduduk yang hidup kurang dari batas tersebut. US dollar yang digunakan adalah US\$ PPP (Purchasing Power Parity), bukan nilai tukar resmi (exchange rate).

Kedua batas ini merupakan garis kemiskinan absolut. Sedangkan, kriteria Kemiskinan menurut BKKBN Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memodelkan ukuran kemiskinan berdasar pada tingkat kesejahteraan keluarga. Guna mengejawantahkan definisi keluarga sejahtera menurut Undang-undang Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang menyebutkan bahwa keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materiil yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antaranggota dan antarkeluarga dengan masyarakat dan lingkungan, BKKBN mengkategorikan tingkat kesejahteraan keluarga menjadi lima tahapan, yaitu:

1. Keluarga Pra Sejahtera (Pra-KS), yaitu keluarga yang tidak mampu memenuhi salah satu dari enam indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator "kebutuhan dasar keluarga" (basic needs);
2. Keluarga Sejahtera I (KS I), yaitu keluarga yang mampu memenuhi enam indikator KS I, namun tidak mampu memenuhi salah satu atau semua dari delapan indikator Keluarga Sejahtera II (KS II). Enam indikator KS I yang merupakan indikator "kebutuhan dasar keluarga" (basic needs), terdiri dari: (1) anggota keluarga pada umumnya mampu untuk makan dua kali sehari atau lebih, (2) anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk digunakan di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian, (3) rumah yang ditempati keluarga mempunyai atap, lantai dan dinding yang layak, baik dari segi perlindungan maupun kesehatan, (4) jika ada anggota keluarga yang sakit, mampu dibawa ke sarana kesehatan, (5) jika

Pasangan Usia Subur (PUS) ingin menjalankan program Keluarga Berencana, mampu berkunjung/berkonsultasi ke sarana pelayanan kontrasepsi, dan (6) semua anak umur 7-15 tahun di dalam keluarga, mampu bersekolah;

3. Keluarga Sejahtera II (KS II), yaitu keluarga yang mampu memenuhi enam indikator KS I dan delapan indikator KS II, namun tidak mampu memenuhi salah satu atau semua dari lima indikator Keluarga Sejahtera III (KS III). Delapan indikator KS II yang merupakan indikator “kebutuhan psikologis” (psychological needs), terdiri dari: (1) anggota keluarga pada umumnya dapat melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing, (2) seluruh anggota keluarga paling sedikit seminggu sekali dapat mengonsumsi daging/ikan/telur (kecuali untuk kalangan vegetarian), (3) seluruh anggota keluarga memperoleh paling sedikit satu stel pakaian baru dalam setahun, (4) luas lantai rumah yang dihuni keluarga, paling kurang berukuran 8m² untuk setiap penghuni rumah, (5) keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing dalam tiga bulan terakhir, (6) keluarga mempunyai seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan, (7) seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun mampu membaca tulisan berhuruf latin, dan (8) Pasangan Usia Subur (PUS) dengan anak dua atau lebih menggunakan alat/obat kontrasepsi;
4. Keluarga Sejahtera III (KS III), yaitu keluarga yang mampu memenuhi enam indikator tahapan KS I, delapan indikator KS II, dan lima indikator KS III, namun tidak mampu memenuhi salah satu atau dua indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus). Lima indikator KS III yang merupakan indikator “kebutuhan pengembangan” (*developmental needs*), terdiri dari: (1) keluarga mampu berupaya meningkatkan pengetahuan agama, (2) keluarga mampu menyisihkan sebagian penghasilan untuk ditabung dalam bentuk uang atau barang sebagai investasi, (3) keluarga mampu meluangkan waktu dan membiasakan diri untuk berkomunikasi dan berdiskusi, paling sedikit seminggu sekali, (4) keluarga ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal, (5) keluarga memperoleh informasi dari media, seperti media cetak (surat kabar/majalah), media elektronik (radio atau televisi) atau media online (internet);
5. Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus), yaitu keluarga yang mampu memenuhi keseluruhan dari enam indikator KS I, delapan indikator KS II, lima indikator KS III, serta dua indikator KS III Plus. Dua indikator KS III Plus yang merupakan indikator “aktualisasi diri” (*self esteem*),

terdiri dari: (1) keluarga mampu memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial secara sukarela dan berkala dalam waktu tertentu, dan (2) minimal satu orang anggota keluarga, aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/institusi masyarakat.

Definisi Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

United Nations Development Programme (UNDP) memperkenalkan konsep perhitungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI), pertama kali pada tahun 1990. Saat itu, IPM dibentuk dari empat indikator yang merefleksikan dimensi umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, dan standar hidup layak. Keempat indikator tersebut adalah angka harapan hidup saat lahir, angka melek huruf, gabungan angka partisipasi kasar, dan Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita (Bappenas, 2015).

Sejak saat itu, IPM secara berkala dipublikasikan setiap tahun dalam suatu Laporan Pembangunan Manusia (*Human Development Report*). Sejak pertama kali diperkenalkan, IPM menjadi indikator penting dalam mengukur kemajuan pembangunan manusia. Indonesia pertama kali melaksanakan penghitungan IPM pada tahun 1996. Sejak saat itu, IPM dihitung secara berkala setiap tiga tahun, dan kemudian sejak 2004, IPM dihitung setiap tahun untuk memenuhi kebutuhan Kementerian Keuangan dalam menghitung Dana Alokasi Umum (DAU). Indikator yang digunakan di Indonesia dalam menghitung IPM adalah angka harapan hidup saat lahir, angka melek huruf (kemampuan baca tulis huruf latin), rata-rata lama sekolah, dan pengeluaran per kapita.

Dengan demikian, untuk mewujudkan pembangunan manusia yang lebih baik, keseluruhan indikator harus memperoleh perhatian yang sama besarnya.

Dimensi Kesehatan

Menurut WHO (2010), sehat adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental dan sosial yang tidak hanya bebas dari penyakit atau kelemahan. Maka secara analogi kesehatan jiwa pun bukan hanya sekedar bebas dari gangguan jiwa tetapi lebih kepada perasaan sehat, sejahtera dan bahagia, ada keserasian antara pikiran, perasaan, perilaku, dapat merasakan kebahagiaan dalam sebagian besar kehidupannya serta mampu mengatasi tantangan hidup sehari-hari. Kesehatan resmi diakui sebagai hak asasi manusia sejak Deklarasi Hak Asasi Manusia 10 November 1948.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Adapun tanggung jawab pemerintah di bidang kesehatan adalah:

1. Merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina, dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat;
2. Menjamin ketersediaan lingkungan, tatanan, fasilitas kesehatan baik fisik maupun sosial bagi masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya;
3. Menjamin ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya;
4. Menjamin ketersediaan akses terhadap informasi, edukasi, dan fasilitas pelayanan kesehatan untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan yang setinggi-tingginya;
5. Memberdayakan dan mendorong peran aktif masyarakat dalam segala bentuk upaya kesehatan, bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk upaya kesehatan yang bermutu, aman, efisien, dan terjangkau;
6. Menjamin pelaksanaan jaminan kesehatan masyarakat melalui sistem jaminan sosial nasional bagi upaya kesehatan perorangan.

Dimensi Pendidikan

Menurut UNESCO (2011), pendidikan adalah proses dimana masyarakat memberikan kumpulan informasi, pengetahuan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, keterampilan, kompetensi dan perilaku mereka kepada generasi selanjutnya. Pendidikan resmi diakui sebagai hak asasi manusia sejak Deklarasi Hak Asasi Manusia 10 November 1948. Perjanjian ini membentuk hak untuk pendidikan dasar wajib gratis bagi semua anak, kewajiban pengembangan pendidikan menengah, pemerataan akses pendidikan tinggi dan tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dasar bagi individu yang belum menyelesaikan pendidikan dasar.

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan

suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pemerintah pusat dan daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi, serta menjamin ketersediaan dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai lima belas tahun.

Menurut Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2015-2019, sasaran pembangunan pendidikan yang ingin dicapai pada tahun 2025 mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yaitu mendorong penguatan layanan pendidikan sehingga dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat guna menyiapkan manusia Indonesia untuk memiliki daya saing regional (Kemendikbud, 2015).

Aspek yang menjadi target utama fokus pembangunan pendidikan yaitu menjamin kepastian layanan pendidikan dengan menggunakan indikator antara lain: Angka Partisipasi Kasar (APK), Angka Partisipasi Murni (APM), Angka Masukan Murni (AMM) / Angka Melanjutkan (AM), Angka Bertahan Tingkat 5 (AB5)/Angka Bertahan (AB), dan Rata-rata Lama Belajar (RLB). (Kemendiknas, 2013).

METODE

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak didapat dari sebuah prosedur statistik. Bisa juga hitungan lainnya kemudian berusaha memahami dan menafsirkan arti dari suatu kegiatan interaksi perilaku manusia dalam kondisi tertentu atas perspektif peneliti. Penelitiannya merupakan deskriptif bahkan cenderung melakukan analisis. Proses dan makna dari perspektif yang subjektif lebih dikedepankan dalam penelitian ini. Landasan teori digunakan sebagai acuan supaya fokus penelitian sesuai dengan hal-hal yang ditemukan di lapangan.

Penelitian kualitatif mulai diperkenalkan dari tahun sekitar 1960-an dan sering juga dikatakan sebagai metode alternatif (alternative method). Metode penelitian tersebut memang tidak memberikan pertanyaan-pertanyaan yang cukup detil, tapi diawali dari tinjauan yang umum lalu mengerucut menjadi lebih detil. Metode ini juga membuat partisipan/responden merupakan subjek dan bukan sebagai objek. Menurut

Saryono (2010), Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimanfaatkan dalam hal kebutuhan untuk menyelidiki, menggambarkan, menemukan, serta menjelaskan kualitas dan kekhususan dari fenomena pengaruh sosial yang sulit untuk dijelaskan, diukur bahkan digambarkan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada postpositivisme, serta digunakan dalam meneliti dengan kondisi obyek yang bersifat alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, kemudian pengambilan sampel sumber data, dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sementara, menurut Kriyantono Riset kualitatif memiliki tujuan dalam menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya dengan melakukan pengumpulan data sedalam-dalamnya. Pada dasarnya, penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti. Maka, semakin detail data, maka diharapkan akan semakin bagus kualitas penelitian kualitatif tersebut. Menurut Creswell (2008), metode penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan dalam mengeksplorasi serta memahami suatu gejala sentral. Dalam hal ini, perlu dilakukan peneliti mewawancarai partisipan dengan mengajukan beberapa pertanyaan umum dan luas. Informasi kemudian dikumpulkan yang berupa kata. Kumpulan informasi ini kemudian dilakukan analisis. Hasilnya, peneliti kemudian membandingkannya dengan penelitian-penelitian ilmuwan lain yang dibuat sebelumnya. Tujuan penelitian kualitatif menurut Kriyantono, adalah untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Tahapan Dalam Penelitian Kualitatif.

Ada lima tahapan penelitian kualitatif, yaitu:

1. Mengangkat permasalahan.
2. Memunculkan pertanyaan penelitian.
3. Mengumpulkan data yang relevan.
4. Melakukan analisis data.
5. Menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Perspektif Ekonomi tentang Hubungan Kesehatan dan Pendidikan dengan Tingkat Kemiskinan

Todaro & Smith (2006) menyebutkan bahwa kesehatan dan pendidikan merupakan tujuan pembangunan yang mendasar. Kesehatan sangat penting artinya bagi kesejahteraan dan pendidikan bersifat esensial bagi kehidupan yang memuaskan dan berharga, keduanya sangat fundamental dalam rangka peningkatan kapabilitas manusia sebagai makna pembangunan yang sesungguhnya. Pendidikan memainkan peranan penting untuk meningkatkan kemampuan suatu negara berkembang dalam menyerap teknologi terbaru dan mengembangkan kapasitas bagi terwujudnya pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan, sedangkan kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Pendidikan yang berhasil juga bergantung pada kesehatan yang memadai. Dengan demikian, kesehatan dan pendidikan dapat dipandang sebagai komponen pertumbuhan dan pembangunan yang vital sebagai input bagi fungsi produksi agregat.

Menurut Lanjouw et.al. (2001), kesehatan dan pendidikan berkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Outcome dari faktor kesehatan dan pendidikan akan menjadi nilai intrinsik dalam rangka pemeliharaan kemampuan dan kebebasan masing-masing individu di dalam masyarakat. Faktor-faktor tersebut juga akan menjadi instrumen penting yang berkontribusi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Kesehatan dan pendidikan tidak hanya bermanfaat bagi mereka yang menerima langsung pelayanan tersebut, hal ini juga membawa efek eksternal berupa investasi yang menguntungkan terhadap wilayahnya. Misalnya peningkatan pendidikan ibu dapat membawa efek kepada anak-anaknya menjadi hidup lebih baik dalam lingkungannya. Penurunan risiko penularan penyakit menular juga akan menciptakan lingkungan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal yang sulit dalam menangani kemiskinan di negara dengan wilayah yang luas serta kondisi geografis dengan keanekaragaman yang bervariasi seperti di Indonesia, adalah mengatasi perbedaan-perbedaan spasial untuk memastikan bahwa semua masyarakat Indonesia berada dalam kondisi sejahtera setelah mendapatkan pelayanan sosial dasar, seperti kesehatan dan pendidikan dari pemerintah (Lanjouw et.al., 2001).

Tingkat kesehatan dan pendidikan di negara maju lebih tinggi dibandingkan di negara-negara berkembang (Todaro & Smith, 2006). Dengan pendapatan yang lebih tinggi, maka masyarakat dan pemerintah dapat mengeluarkan dana yang lebih besar untuk kepentingan kesehatan dan pendidikan. Produktivitas dan pendapatan yang lebih tinggi akan lebih mudah dicapai jika kualitas kesehatan dan pendidikannya baik. Dilihat dari hubungan ini, maka kebijakan pembangunan perlu pula difokuskan pada kesehatan dan pendidikan secara bersamaan dengan pendapatan. Kualitas kesehatan dan pendidikan yang baik akan menghasilkan human capital (modal manusia) yang baik dan akan berkontribusi

peningkatan kesejahteraan, namun pendekatan human capital ini lebih bersifat investasi untuk masa depan, karena memerlukan proses yang panjang guna meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

Dalam perspektif makro ekonomi, kesehatan dan pendidikan termasuk ke dalam sektor jasa. Correa (1969) mengemukakan bahwa permintaan jasa pelayanan pendidikan menggambarkan kebutuhan, dan dimanifestasikan oleh keinginan untuk mendapatkan jenis pendidikan tertentu. Ada beberapa faktor yang memengaruhi permintaan pendidikan seperti budaya, politik, dan ekonomi. Kemudian permintaan pendidikan perorangan secara agregat dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: pendapatan, pendidikan dan pekerjaan orang tua, biaya pendidikan, kebijakan pemerintah dan lembaga, dan persepsi individu terhadap jenis pendidikan. Permintaan pendidikan juga tergantung kepada cara pandangnya, yaitu apakah pendidikan itu dianggap sebagai konsumsi, investasi, atau keduanya sekaligus.

Folland et.al. (2001) menyatakan bahwa jumlah permintaan jasa pelayanan kesehatan berbanding terbalik dengan harga. Makin tinggi pendapatan keluarga, maka makin besar permintaan terhadap kesehatan. Faktor-faktor lain yang cenderung

meningkatkan permintaan kesehatan adalah usia dan banyaknya gangguan kesehatan yang diderita. Seperti konsumsi atas barang/jasa publik lainnya, konsumsi kesehatan dan pendidikan dapat menimbulkan eksternalitas. Menurut Pindyck & Rubinfeld (2013), eksternalitas terjadi bila pelaku ekonomi (konsumen atau produsen) melakukan tindakan yang memengaruhi pelaku ekonomi lainnya, namun tidak tercermin dalam harga pasar. Eksternalitas dapat terjadi secara positif maupun negatif. Eksternalitas negatif akan meningkatkan marginal cost bagi produsen, sedangkan eksternalitas positif dapat menambah marginal benefit bagi konsumen, dan keduanya dapat menghasilkan inefisiensi ekonomi yang dapat menyebabkan kegagalan pasar (*market failure*). Bertambahnya marginal benefit yang diperoleh masyarakat menyebabkan konsumsi yang lebih besar dibandingkan ketersediaan prasarana pendidikan dan kesehatan. Morrisson (2002) merekomendasikan tiga strategi untuk mengurangi atau mencegah terjadinya eksternalitas pada konsumsi kesehatan dan pendidikan, yaitu:

Pemerataan; artinya bahwa kebijakan harus disesuaikan dengan kondisi wilayah secara adil. Misalnya di wilayah dengan rata-rata pendapatan masyarakat menengah dan berada sedikit di atas garis kemiskinan (masih rentan miskin), maka kebijakan yang tepat adalah pemberian buku gratis dan program beasiswa, sementara di wilayah dengan rata-rata pendapatan masyarakat rendah serta berada pada

dan di bawah garis kemiskinan, maka kebijakan pengobatan dan sekolah gratis lebih tepat dilaksanakan.

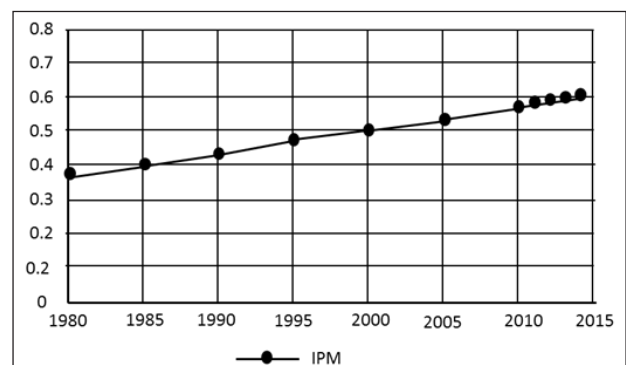
Efisiensi; artinya bahwa kebijakan harus sesuai dengan sumber daya yang tersedia, dan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat dalam suatu wilayah. Alokasi anggaran untuk program pembangunan yang tidak tepat, akan berdampak pada menurunnya kesejahteraan masyarakat, karena akan mengurangi 'jatah' anggaran untuk kebutuhan lain yang lebih tepat dan mendesak. Misalnya pendirian Posyandu yang terlalu banyak di suatu wilayah tertentu, sementara berdasarkan data, jumlah ibu hamil dan balita tidak terlalu banyak di wilayah tersebut.

Konsistensi; artinya bahwa langkah-langkah kebijakan terkait kesehatan dan pendidikan harus direncanakan dan dirancang dalam periode jangka panjang serta terkoordinasi dengan para stakeholders secara konsisten dengan memerhatikan skala prioritas.

Berdasarkan *Human Development Report* tahun 2015 yang dirilis UNDP, IPM Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun 1980 hingga 2014. Pada tahun 1980, IPM Indonesia hanya mencapai angka 0,474, sementara pada tahun 2014, IPM Indonesia berada di peringkat ke-110 dari 188 negara dengan besaran 0,684. Sebelumnya pada tahun 2013, IPM Indonesia mencapai angka 0,681, sedangkan di tahun 2010 mencapai angka 0,665. Pada gambar 2.1 ditampilkan tren IPM Indonesia sejak tahun 1980 hingga 2015.

Tabel 2.1

Tren Indeks Pembangunan Manusia Sejak Tahun 1980-2015



Perkembangan IPM yang cenderung meningkat setiap tahun, tidak terlepas dari keberhasilan Pemerintah Republik Indonesia dalam melaksanakan berbagai program pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada level internasional, pencapaian IPM Indonesia ini termasuk ke dalam kategori "sedang". Sementara itu, pada kawasan regional ASEAN, IPM Indonesia tahun 2014 berada di urutan kelima, di bawah

Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Tabel 2.2 menampilkan peringkat internasional IPM Indonesia dan negara-negara di kawasan Asia Tenggara tahun 2014, beserta tren perkembangannya sejak tahun 2010.

Tabel 2.2
Peringkat Indonesia dalam Indeks Perkembangan Manusia
di Negara ASEAN
Tahun 2010-2014

No	Negara	2010	2011	2012	2013	2014	Rangking 2014
1	Singapura	0,897	0,903	0,905	0,909	0,912	11
2	Brunei Darussalam	0,843	0,847	0,852	0,852	0,856	31
3	Malaysia	0,770	0,773	0,774	0,777	0,779	62
4	Thailand	0,716	0,721	0,724	0,724	0,726	93
5	Indonesia	0,665	0,671	0,678	0,681	0,684	110
6	Filipina	0,654	0,653	0,657	0,664	0,668	115
7	Vietnam	0,653	0,657	0,660	0,663	0,666	116
8	Timor leste	0,600	0,611	0,604	0,601	0,595	133
9	Laos	0,539	0,552	0,562	0,570	0,575	141
10	Kamboja	0,536	0,541	0,546	0,550	0,555	143
11	Myanmar	0,520	0,524	0,528	0,531	0,536	148

Sumber: UNDP (2015, dialah)

Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) memiliki empat strategi dalam penanggulangan kemiskinan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yaitu: (1) memperbaiki program perlindungan sosial; (2) meningkatkan akses terhadap pelayanan dasar; (3) memerdayakan kelompok masyarakat miskin; (4) menciptakan pembangunan yang inklusif. Akan tetapi, selama ini fokus pemerintah daerah lebih banyak kepada pemenuhan kuantitas pelayanan dasar dengan menjalankan program-program perlindungan sosial, sementara pembangunan dan pemberdayaan sumber daya manusia belum dilakukan secara optimal. Pentingnya pembangunan manusia melalui kesehatan dan pendidikan untuk mengentaskan kemiskinan, diungkapkan oleh Lanjouw et.al. (2001) yang membahas hubungan antara kemiskinan, pendidikan dan kesehatan beserta kaitannya dengan pengeluaran pemerintah untuk pelayanan publik.

Dalam analisisnya, Lanjouw et.al. (2001) menemukan bahwa penduduk miskin sangat membutuhkan pelayanan pendidikan dan kesehatan. Pendidikan dan kesehatan yang baik akan meningkatkan kapasitas dan kemerdekaan hidup yang dinamakan manfaat intrinsik. Pendidikan dan kesehatan berperan membuka peluang yang lebih besar untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi yang dinamakan manfaat instrumental.

Menurut penulis, meskipun data statistik menunjukkan Indonesia mengalami kenaikan terhadap indeks pembangunan manusia, namun jika dilihat secara cermat maka Indonesia secara IPM tidak pernah beranjak dari angka 0,6 hingga 0,7. Jika dilihat dari peringkat, Indonesia di tahun

2014 menempati 110 dari total negara yang disurvei indeks pembangunan manusia. Bandingkan dengan Malaysia, yang ditahun 2015 memiliki skor 0.779 dengan peringkat 62. Tentu ini menunjukkan bahwa perkembangan IPM negara Indonesia dalam bidang kesehatan dan Pendidikan cenderung mengalami stagnasi atau dalam posisi yang tetap jika dibandingkan dengan IPM negara tetangga Malaysia.

Apabila dibandingkan dengan IPM negara Brunei Darussalam, maka IPM Indonesia ditahun 2014 adalah 0,684 dengan peringkat 110, dibandingkan dengan Brunei yang berada IPM nya di 0,856 dengan peringkat 31 dari total negara yang di survei IPM nya. Ada selisih sebesar 79 level peringkatnya antara Brunei dengan Indonesia. Sungguh terlihat ada kesenjangan yang jauh tingkat IPM Indonesia dengan negara tetangganya Brunei Darussalam.

Sehingga, dari beberapa perbandingan tersebut, penulis melihat bahwa IPM Indonesia yang mengalami peningkatan yang tidak signifikan disebabkan adanya factor ekonomi, khususnya kemiskinan yang ada di Indonesia, sehingga daya jangkau masyarakat terhadap akses Pendidikan dan Kesehatan menjadi lemah. Kemampuan ekonomi yang rendah akan membuat masyarakat sulit untuk mengambil inisiatif memberikan Pendidikan yang baik kepada anak-anaknya. Factor kemiskinan juga akan membuat masyarakat sulit untuk memberikan fasilitas kesehatan untuk keluarganya. Rata-rata keluarga di menengah kebawah di Indonesia hanya bisa mengakses Pendidikan SD Inpres hingga SMP negeri yang ada di daerahnya. Selanjutnya orang tua mereka tidak bisa memberikan Pendidikan karena keterbatasan ekonomi keluarga. Dalam hal kesehatan, masyarakat Indonesia juga hanya bisa akses kesehatan di Puskesmas dan Posyandu, hal ini karena tidak semua daerah punya rumah sakit daerah. Dan walaupun ada, jarak tempuhnya sangat jauh, sehingga mahal di ongkos transportasinya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan di bab Pendahuluan, maka penulis akan menyampaikan dua kesimpulan yaitu:

Bahwa adanya relasi antara tingkat pertumbuhan kemiskinan dengan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) khususnya dalam bidang kesehatan dan Pendidikan. Hal ini bisa dilihat dalam statistic tren indeks pembangunan Indonesia yang ada dinegara-negara ASEAN, dimana Indonesia hanya mendapat skor 0,684 dengan peringkat 110, kalau dihitung peringkat berdasar diantara

negara-negara ASEAN Indonesia hanya menduduki peringkat lima dari sebelas negara ASEAN.

Bahkan secara makro, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia dari tahun 1980 sampai dengan 2014, tidak pernah beranjak dari angka 0,5 sampai dengan 0,7. Hal ini menunjukkan pertumbuhan IPM Indonesia dalam bidang kesehatan dan Pendidikan sangat lamban. Sehingga secara otomatis dampaknya sangat terasa sekali di masyarakat bawah. Akses masyarakat bawah terhadap Pendidikan yang murah dan bisa dijangkau dari SD sampai perguruan tinggi menjadi sangat terbatas. Kedua, akses terhadap kesehatan juga mengalami keterbatasan, hal ini ditandai banyak warga di kabupaten di Indonesia yang hanya mengandalkan Puskesmas dan Posyandu dalam memenuhi kebutuhan

kesehatan. Padahal, kesehatan masyarakat bawah tidak hanya soal pencegahan penyakit pada tingkat pertama, tetapi penanganan penyakit pada tingkat yang sedang dan berat.

Saran

Pelunya Indonesia memfokuskan pada peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), khususnya di bidang Pendidikan dan kesehatan. Hal ini bisa dilakukan dengan menjadikan sector Pendidikan dan kesehatan menjadi program utama jangka pendek dan jangka panjang pembangunan sumber daya manusia yang unggul. Melakukan control yang lebih ketat secara kualitatif kepada sistem Pendidikan Indonesia dan kesehatan yang murah dan berkualitas.

Daftar Pustaka

BUKU

- Correa, H. (1969). *Quantitative Methods of Educational Planning*. Stranton: UNESCO.
- Folland, S. et. al. (2001), *The Economics of Health and Health Care*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2015). *Rencana Strategis Kemendikbud RI 2015-2019*. Jakarta: Kemendikbud RI.
- Lanjouw, P. et. al. (2001). *Poverty, Education and Health in Indonesia: Who Benefits From Public Spending? Paper*. Washington D.C: World Bank.
- Morrison, C. (2002). *Health, Education and Poverty Reduction*. Paris: OECD.
- Pindyck, R. S. dan Rubinfeld. D. L. (2013). *Mikro Ekonomi Edisi Kedelapan (Alih Bahasa: Devri Barnadi Putera)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sen, A. and Dreze, J. (1999). *The Amartya Sen and Jean Dreze Omnibus: Comprising Poverty and Famines, Hunger and Public Action, India: Economic Development and Social Opportunity*. Oxford: Oxford University Press.
- Suharto, E. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat (Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial)*. Bandung: PT Rineka Aditama.
- Todaro, M. P. and Smith, S. C. (2006). *Economic Development (9th Edition)*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Todaro, M. P. and Smith, S. C. (2008). *Economic Development (10th Edition)*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.

STUDI KASUS AKTUALISASI PELATIHAN DASAR DALAM MEMBANGUN ORGANISASI

Abstrak



Qurrotu Aini
Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Calon pegawai negeri sipil wajib menjalani pelatihan dasar untuk menginternalisasi, menerapkan, mengaktualisasikan dan menjadikan membangun karakter dan memperkuat profesionalisme. Dalam pelatihan dasar, calon pegawai negeri sipil juga diwajibkan menyusun rancangan aktualisasi yang berisi nilai-nilai dasar PNS untuk diaktualisasikan di tempat kerja masing-masing. Melalui aktualisasi, calon pegawai negeri sipil belajar menemukan isu strategis dan menggunakan berbagai macam pisau analisis. Ketajaman pengamatan dan analisis terhadap isu akan menentukan kualitas dari aktualisasi. Gagasan kreatif untuk mengatasi isu-isu yang strategis membuat calon pegawai negeri sipil terlatih mencari solusi kreatif dalam memecahkan masalah. Hal ini akan mengembangkan pribadi calon pegawai negeri sipil dan meningkatkan kinerja organisasi.

Public Officer Candidates are required to attend basic training to internalize, practice and shape officers' profile and strengthen professionalism. They are also asked to compile practical framework which consist of public officer basic values in relation to their workplaces. Therefore, they are able to identify strategic issues and apply various problem analysis. Their ability to identify the problem and apply various problem analysis will be cross-checked with the practical framework to determine the framework quality. Creative ideas to cope with strategic issues encourage the candidates to find creative problem solving. It will improve not only their personality but also organization performance

Pendahuluan

Pegawai negeri sipil memiliki peran penting dalam pembangunan bangsa. Mulai dari merumuskan kebijakan yang bersifat strategis hingga pelaksanaannya di lapangan. Karenanya diperlukan PNS yang memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga dapat melaksanakannya tugas dan fungsinya secara profesional, efektif dan efisien. Pembentukan PNS yang profesional tersebut dilakukan diantaranya dengan pelatihan.

Pelatihan dasar merupakan pelatihan bagi calon pegawai negeri sipil. Dalam pelatihan dasar, calon pegawai negeri sipil akan diajak berpikir, melakukan refleksi tentang wawasan kebangsaan, bela negara dan menganalisis isu-isu kontemporer terkait bela negara. Setelah itu sebagai calon pegawai negeri sipil akan diajak untuk menimplementasikan nilai-nilai ANEKA akuntabilitas, nasionalisme, etika organisasi,

komitmen mutu dan anti korupsi dalam pelaksanaan pekerjaan. Calon pegawai negeri sipil juga diajak memahami bagaimana kedudukan dan peran PNS dalam negara kesatuan republik Indonesia (manajemen ASN), bagaimana pelayanan publik dijalankan serta bagaimana pemerintahan ini dijalankan (*whole of government*)

Dalam pelatihan dasar, peserta juga akan belajar untuk menemukan berbagai macam masalah (isu) dalam lingkup pekerjaannya melalui pembuatan rancangan aktualisasi. Dalam rancangan aktualisasi, keseluruhan materi pelatihan dasar mulai dari agenda orientasi sikap dan perilaku bela negara, nilai-nilai dasar ASN, Kedudukan dan peran ASN dalam NKRI akan menjadi jangkar dalam membuat rancangan aktualisasi. Dalam aktualisasi, peserta pelatihan dasar akan belajar untuk menemukan berbagai macam masalah (isu) dalam lingkup pekerjaannya. Isu-isu tersebut akan dianalisis dan dicari cara penyelesaiannya.

Tinjauan Pustaka

Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh PPK, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai. Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai Pelaksana Kebijakan Publik, Pelayan Publik, dan perekat dan pemersatu Bangsa. Aparatur sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur berdasarkan kemampuan:

- menunjukkan sikap perilaku bela negara;
- mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya
- mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan
- menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Melalui pelatihan dasar, peserta diharapkan mampu menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habitiasi), serta merasakan manfaatnya, sehingga terpatir dalam dirinya sebagai karakter Pegawai Negeri Sipil yang profesional sesuai bidang tugas. Peserta pelatihan dasar diharapkan mampu menginternalisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dengan cara melaksanakan kegiatan penerapan dan aktualisasi pada tempat tugas serta merasakan manfaatnya. Nilai-nilai dasar tersebut diantaranya adalah Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi atau sering disebut ANEKA. Setiap calon aparatur sipil negara yang mengikuti pelatihan dasar diwajibkan mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN sebagai tolak ukur peserta untuk diangkat menjadi PNS. Peserta pelatihan dasar juga diwajibkan menyusun rancangan aktualisasi yang berisi nilai-nilai dasar ASN yang selanjutnya akan

diaktualisasikan pada tempat kerja masing-masing. Peserta akan menerjemahkan teori-teori yang sudah dipelajari ke dalam praktek pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya serta bagaimana mengefektifkan gagasan-gagasan yang ada menjadi kegiatan-kegiatan. Peserta juga akan belajar melakukan analisis dengan menggunakan berbagai macam pisau analisis sederhana seperti metode USG (urgency, strength, growth), APKL (aktual, problematik, Khalayak dan layak), *Fishbone* atau SWOT.

Analisis *urgency, seriousness, growth* (USG merupakan salah satu metode skoring untuk menyusun prioritas isu yang harus diselesaikan. Metode USG merupakan salah satu cara menetapkan urutan prioritas masalah dengan metode teknik scoring. Proses untuk metode USG dilaksanakan dengan memperhatikan urgensi dari masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Urgency*, yaitu dilihat dari tersedianya waktu, mendesak atau tidak masalah tersebut diselesaikan.
- Seriousness* atau tingkat keseriusan dari masalah, yakni dengan melihat dampak masalah tersebut terhadap produktifitas kerja, pengaruh terhadap keberhasilan, membahayakan system atau tidak.
- Growth* atau tingkat perkembangan masalah yakni apakah masalah tersebut berkembang sedemikian rupa sehingga sulit untuk dicegah.

Penggunaan metode USG dalam penentuan prioritas masalah dilaksanakan apabila pihak perencana telah siap mengatasi masalah yang ada, serta hal yang sangat dipentingkan adalah aspek yang ada dimasyarakat dan aspek dari masalah itu sendiri.

Selain analisis USG, analisis yang biasa digunakan adalah APKL yang merupakan akronim dari aktual, problematik, khalayak dan layak. Aktual berarti isu tersebut benar-benar terjadi dan hangat. Problematik maksudnya memiliki dimensi masalah yang kompleks. Sedangkan kekhayalan artinya menyangkut hajat hidup orang banyak sementara layak artinya masuk akal, realistis serta relevan untuk dicarikan solusinya.

Analisis lain yang biasa digunakan juga adalah diagram *fishbone*. Diagram *fishbone* atau diagram tulang ikan adalah diagram yang menggambarkan hubungan antara karakteristik kualitas/Akibat dengan faktor-faktornya/ penyebabnya sehingga didapatkan suatu hubungan sebab akibat untuk mencari akar dari suatu pokok permasalahan ditinjau dari berbagai faktor yang ada. Dikatakan Diagram Fishbone (Tulang Ikan) karena memang berbentuk mirip dengan tulang ikan yang moncong kepalanya menghadap ke kanan. Diagram ini akan menunjukkan sebuah dampak

atau akibat dari sebuah permasalahan, dengan berbagai penyebabnya. Efek atau akibat dituliskan sebagai moncong kepala. Sedangkan tulang ikan diisi oleh sebab-sebab sesuai dengan pendekatan permasalahannya.

Teknik analisis lainnya adalah analisis SWOT. Analisa ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

- a. Kekuatan (Strength) adalah kompetensi khusus yang memberikan keunggulan komparatif bagi organisasi. Kekuatan dapat 15 terkandung dalam sumber daya keuangan, citra, kepemimpinan pasar, hubungan pembeli-pemasok dan faktor-faktor lain.
- b. Weakness (Kelemahan) Kelemahan (Weakness) adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan dan kapabilitas yang secara serius menghambat efektif organisasi/perusahaan. Fasilitas, sumber daya keuangan, kapabilitas manajemen, keterampilan, pemasaran dan citra merek dapat merupakan sumber kelemahan.
- c. Opportunity (Kesempatan) adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan organisasi.
- d. Threat (Ancaman) Ancaman (Threat) adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan organisasi. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan organisasi.

Isu-isu yang didapatkan peserta pelatihan dasar tersebut setelah dianalisis dengan metode yang dipilih akan didiskusikan dengan mentor dan coach untuk dicari solusi. Melalui aktualisasi ini peserta pelatihan dasar akan belajar menemukan isu, menganalisis dan mencari jalan keluarnya.

Pembahasan

Dalam pembuatan aktualisasi, peserta diminta untuk memetakan isu strategis. Sebagai contoh, seorang calon perencana ditempatkan di suatu kantor Kementerian Agama. Calon perencana tersebut menemukan beberapa isu terkait tugasnya sebagai perencana. Isu-isu tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode APKL (aktual, problematic, khalayak, dan layak serta analisis USG (*urgency, serious, growth*)). Diantaranya adalah calon perencana ini menemukan bahwa perencanaan di kantor tersebut cenderung *copy paste* dari perencanaan tahun sebelumnya serta tidak didukung dengan data yang kuat. Padahal data didalam perencanaan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi kualitas perencanaan. Pengumpulan data dalam perencanaan

seringkali menemui berbagai kendala seperti data yang belum tersedia, data tidak *up to date*, perbedaan data antar seksi dan lain-lain. Data yang tidak akurat ini akan menghambat pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran serta menimbulkan bermacam resiko di kemudian hari. Permasalahan tersebut dianalisis dengan menggunakan melakukan analisis tentang kesenjangan kinerja yang terjadi dengan menggunakan ilmu yang didapatkan dari mata pelatihan manajemen ASN, pelayanan publik dan *whole of government*. Dari kesenjangan yang ada tersebut kemudian peserta mencari terobosan cara mengatasinya dengan menggunakan cara baru atau melakukan inovasi.

Hasil analisis didiskusikan dengan mentor. Hasilnya kemudian akan menjadi pilihan isu yang akan dicari solusinya. Selanjutnya dibuatlah rancangan aktualisasi "optimalisasi pengintegrasian data perencanaan pada kankemenag X. Rancangan aktualisasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, inovasi serta mutu

Pengintegrasian data ini dilakukan dengan membuat kanal yang terintegrasi dan dapat diperbaharui oleh pengguna sehingga data dinamis dan selalu *update*. Sistem dan kanal yang digunakan adalah *google form*, *google excel* dan *google data studio*. *Google form* digunakan sebagai untuk memasukkan data awal dan pembaharuan data berkala, *google sheet* digunakan untuk pengolahan data dan *google data studio* untuk menampilkan data. Selain infrastruktur kanal, peserta juga menyiapkan *stakeholder* dan pengguna datanya dengan melakukan sosialisasi dan pelatihan. Dengan demikian pengguna familiar dengan aplikasi yang digunakan dan bersedia melakukan pembaharuan data secara berkala. Selain itu, untuk memperkuat sosialisasi calon PNS ini juga membuat 2 podcast untuk sosialisasi dan infografis. Infografis bagan alur dan *ayo update data sekolah* ini berisi bagan alur agar *stakeholder* memahami alur dan prosedur pembaharuan data.

Data yang disajikan dalam aktualisasi ini berupa tampilan web yang atraktif dan informatif sehingga dapat dipahami semua kalangan. Kegiatan aktualisasi ini sangat berdampak pada kinerja organisasi karena perencana dan seksi yang membutuhkan data dapat melihat data kapanpun dan dimanapun melalui handphone dan komputer yang terhubung melalui internet sehingga data yang tersedia dapat mendukung madrasah, perencana dan seksi pendidikan madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Bagi perencana, pengintegrasian data ini menyediakan data yang akurat dalam perencanaan anggaran dana BOS, gaji pegawai dan revitalisasi fisik dan non fisik pada RA/MI/MTs. Data ini juga memberikan *history* bagi madrasah dan perencana dalam melihat perkembangan Madrasah dari tahun ke tahun sehingga hal ini akan memudahkan Kepala Kantor Kementerian Agama, Perencana, seksi pendidikan

madrasah dan Madrasah dalam mengambil keputusan strategis guna mengembangkan Madrasah kedepannya.

Kedudukan dan peran pegawai negeri sipil yang berbeda akan membuat masalah yang muncul juga berbeda. Pegawai negeri sipil yang bertugas di bagian keuangan tentunya akan menemui masalah yang berbeda dengan pegawai negeri sipil yang bertugas sebagai calon auditor. Selain itu, ketajaman pengamatan akan menentukan kekuatan isu yang dihasilkan. Seringkali dijumpai calon pegawai negeri sipil yang bertugas di posisi yang sama menghasilkan isu dengan kualitas yang berbeda. Demikian juga dengan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah sangat bergantung pada kemampuan dan kapasitas individu yang bersangkutan akan mempengaruhi kualitas dari aktualisasi yang dihasilkan. Calon aparatur sipil negara yang bertugas di tata usaha menghasilkan aktualisasi dengan ragam dan kualitas yang berbeda. Ada yang hanya membuat google drive untuk penyimpanan arsip, ada yang membuat SOP dan ada juga yang berusaha meningkatkan tata kelola pengarsipan dan pengelolaan dokumen sehingga dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan kapanpun dan dimanapun.

Kebutuhan organisasi yang berbeda-beda membuat para calon ASN ini menjadi jeli dengan berbagai masalah yang ada. Dengan bimbingan dari para mentor dan coach, calon aparatur sipil negara ini berusaha menemukan isu-isu yang ada dan mencoba memecahkannya. Pemecahan masalah dengan cara yang kreatif dan inovatif dengan menggunakan teknologi yang terjangkau dan mudah digunakan. Hal ini memberikan sudut pandang baru dan menjadi daya ungkit bagi organisasi.

Simpulan

1. Mata pelatihan Aktualisasi membuat peserta menemukan masalah dan memetakan isu strategis untuk dicarikan solusinya
2. Ketajaman pengamatan dan analisis terhadap isu dibutuhkan bagi peserta pelatihan dasar yang akan menentukan mutu aktualisasinya.
3. Melalui aktualisasi, calon pegawai negeri sipil akan terlatih untuk mencari solusi yang konstruktif dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

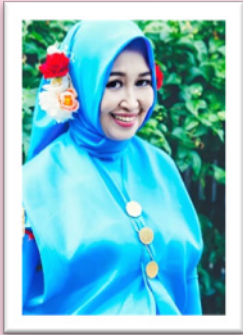
Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014
Perlan

Optimalisasi pengintegrasian data perencanaan anggaran pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong, 2021, tidak diterbitkan

ANALISIS MATRIKS USG (URGENCY, SERIOUSNESS AND GROWTH) BANTEN MANGROVE CENTER BAGI MASYARAKAT KELURAHAN SAWAH LUHUR KECAMATAN KASEMEN KOTA SERANG, Biodidaktika: Jurnal Biologi dan Pembelajarannya, Vol. 15, No. 2, Tahun 2020 p-ISSN: 1907-087X; e-ISSN: 2527-4562 Enggar Utari^{1*}, dan Indria Wahyuni¹ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

IDENTIFIKASI PESAN KEAGAMAAN PADA MOTIF KAIN TAPIS LAMPUNG

Abstrak



Ispawati Asri

Widyaiswara Ahli Madya
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Motif kain tapis Lampung dipengaruhi oleh agama yang ada di Indonesia, dan juga dipengaruhi budaya neolithikum yang dapat ditemukan pada ragam hias berupa unsur alam yang dianggap mempunyai kekuatan magis seperti fauna, flora tertentu, gunung bintang dan sebagainya. Metode penelitian yaitu studi etnografi, untuk mengungkap budaya yang diterapkan dalam suatu kelompok, berbagai makna mengenai objek yang diteliti, dalam hal ini adalah budaya lokal Tapis Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa corak-corak yang tercipta sebagai motif kain tapis banyak dipengaruhi oleh agama Hindu sebagai bentuk pemujaan pada sang pencipta. Sejak Islam masuk ke nusantara, motif yang tercipta pun mulai berkembang. Pengaruh Islam dalam tatanan kehidupan masyarakat Lampung dapat dilihat dari perubahan motif pada kain tapis yang mengandung nilai-nilai dalam pola perilaku dan sikap manusia pada Sang pencipta, dirinya sendiri, sesama manusia, dan pada alam.

Kata Kunci: Pesan Keagamaan, motif kain tapis

PENDAHULUAN

Lampung memiliki kain tradisional yang terdiri dari dua jenis, yakni kain yang biasa dikenakan kaum perempuan disebut tapis dan kain yang dikenakan kaum laki-laki disebut sarung tumpal. Kain tapis sebagai pakaian perempuan suku Lampung berbentuk kain sarung yang ditunen dengan bahan benang kapas dengan motif atau hiasan benang emas dengan cara disulam, atau dalam bahasa Lampung disebut *cucuk*. Sementara sarung tumpal yang merupakan kain yang biasa dikenakan kaum laki-laki juga melalui proses tenun dengan bahan dasar sama dengan kapin tapis dan digunakan di luar celana panjang dari pinggang hingga lutut.

Corak yang dituangkan pada kain tapis umumnya berdasarkan kondisi alam keseharian para pengrajin yang ia dapat dari berbagai macam bentuk alam. Sebagian motif juga terinspirasi dari unsur spiritual yang berkembang di tengah masyarakat, yang kemudian dijadikan sebagai identitas maupun sebagai simbol kepribadian masyarakat.

Marojahan Sitorus (1991) mengatakan "Tenun tapis merupakan kain tradisional yang memiliki makna beraneka ragam yang bersinggungan dengan kepentingan kepercayaan, perasaan sakral dan pemuasan akan cita rasa keindahan. Alam sangat mempengaruhi kehidupan manusia

dan segala karya yang diciptakannya." Kain tapis merupakan hasil dari karya seni yang mengandung unsur keindahan dan penuh makna yang mengekspresi keindahan dalam bentuk ucapan atau ungkapan, lukisan, atau tulisan.

Pengaruh agama dalam corak berbagai kerajinan tradisional kain tapis cukup kental sebagai salah satu identitas etnis masyarakat Lampung yang menghasilkan berbagai jenis tekstil. (Eko Wahyuningsih, 2018). Kain tapis mengalami berbagai penyempurnaan, baik dari sisi teknik pembuatan, bentuk motif, maupun metode penerapan motif pada kain dasar. Kain tapis Lampung memiliki motif yang merupakan pesan tersirat yang ingin disampaikan nenek moyang suku Lampung.

Marojahan Sitorus (1991) selanjutnya mengemukakan bahwa, "Motif kain tapis Lampung dipengaruhi oleh agama yang pernah ada dan masih ada di Indonesia. Juga dipengaruhi budaya neolithikum. Unsur ragam hias neolithikum antara lain unsur alam yang dianggap mempunyai kekuatan magis seperti fauna, flora tertentu, gunung bintang dan sebagainya. Selain itu juga, ragam hias manusia yang dianggap memiliki kekuatan magis. Ragam hias garis-garis geometris berbentuk kait, garis lurus, meander, segitiga atau segiempat. Unsur-unsur yang timbul dalam pengaruh Hindu yaitu juga pengaruh unsur flora dan

fauna Indonesia yang dihubungkan dengan kepercayaan pandangan Hindu terhadap alam dan isinya serta ornamen Hindu. Dalam hal ini bentuk spiral dan meander mempunyai arti sebagai perlambangan pemujaan matahari dan alam."

Ini lah yang kemudian menarik perhatian peneliti untuk mengetahui lebih jauh mengenai pesan komunikasi keagamaan yang terkandung pada motif kain tapis yang erat kaitannya dengan kehidupan sehari-hari masyarakat Lampung. Ruang lingkup penelitian berangkat dari pandangan Islam mengenai seni dapat dijadikan sebagai wadah berdakwah. Maka tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi makna yang terkandung pada motif kain tapis Lampung yang merupakan aplikasi kreativitas masyarakat Lampung yang mengandung pesan dakwah Islam. Pengamatan awal peneliti menemukan terdapat beberapa motif yang bermakna pesan-pesan komunikasi dalam berdakwah. Untuk itu penulis merumuskan masalah penelitian "Apa makna motif kain tradisional tapis Lampung sebagai pesan komunikasi keagamaan?"

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, berupaya memahami fenomena yang dialami subjek penelitian seperti persepsi, perilaku motivasi, maupun tindakan termasuk mendeskripsikan dengan tujuan memberi penginderaan secara akurat, faktual, dan sistematis tentang fakta. (Sumadi Suryabrata, 1998). Untuk itu penelitian ini termasuk deskriptif kualitatif, menggambarkan motif atau corak yang terdapat pada kain tapis Lampung secara nyata dan apa adanya. Metode penelitian yaitu studi etnografi, untuk mengkaji kebudayaan yang ada pada suatu kelompok tertentu. Pendapat tersebut sejalan dengan Saryono dan Anggraeni (2011) yang menyatakan bahwa studi etnografi berusaha mengungkap budaya yang diterapkan dalam suatu kelompok. Adapun tujuan penggunaan studi etnografi adalah untuk mengungkapkan berbagai makna dan menjelaskan pemahaman baru mengenai objek yang diteliti. Objek yang diteliti dalam hal ini adalah budaya lokal Tapis Lampung.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kajian pustaka, yaitu dengan mengumpulkan berbagai sumber referensi seperti buku, artikel, surat kabar yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang lainnya yaitu berupa foto/gambar. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model *Critical Discourse Analysis* (CDA) atau analisis wacana kritis, dengan cara kerja menurut Aminuddin yang dikutip oleh Fatchan (2009), diantaranya: Memahami untaian data sebagai teks secara analitis; Menghubungkan representasi makna kata-kata maupun kalimat sebagai unsur pembeda teks secara analitis; Menentukan pengertian atau *value* yang termuat dalam teks secara kontekstual

dan intersektual sesuai dengan pola pra-anggapan, asumsi, maupun konsep teoritik yang digunakan peneliti; dan melakukan komparasi antara kesimpulan dan justifikasi yang dibuahkan dengan konkretisasi data maupun dengan kenyataan konkret sebagai mana terdapat dalam dunia pengalaman peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Lokal Tapis Lampung

Salah satu warisan budaya Lampung yang perlu dilestarikan adalah Tapis. Menurut Lestari, dkk. (1999) "*Tapis adalah sejenis kain sarung yang digunakan oleh masyarakat Lampung terutama para gadis dan perempuan suku Lampung. Kain ini memiliki ragam hias dari setiap jenisnya. Ragam hias pada kain Tapis dibuat dengan cara menenun dan menggunakan benang emas atau perak.*" Fungsi kain tenun tapis sebagai simbol yang terkandung pada hias motifnya. Ragam hias yang dilukiskan pada pakaian tenun umumnya mempunyai arti atau bentuk abstrak dari satu objek yang umumnya bermakna dengan kepercayaan, perasaan sakral, dan pemuasan akan cita rasa keindahan.

Tapis Lampung termasuk kerajinan tradisional karena peralatan yang digunakan dalam membuat kain dasar dan motif-motif hiasnya masih sederhana. Menurut Sujadi (2012) bahwa "*Tapis merupakan kerajinan tradisional masyarakat dalam menyelaraskan antara kehidupan mereka, lingkungan, dan Sang Pencipta Alam Semesta.*" Hal senada juga diungkapkan oleh Hamy dan Sutyawan (2011), "*Tapis merupakan kerajinan tradisional masyarakat Lampung yang diajarkan secara turun temurun dan lahir sebagai "saranan" demi menyelaraskan kehidupan masyarakat dengan lingkungan sekitar maupun sang pencipta.*"

Peneliti dapat menjelaskan bahwa tapis Lampung merupakan kerajinan tradisional masyarakat Lampung dalam bentuk kain sarung, motifnya menyelaraskan antara lingkungan kehidupan masyarakat Lampung dengan penciptaan alam semesta. Kain tapis tercipta melalui proses sistem sulam dengan bahan dasar benang kapas dan benang perak atau emas serta dengan motif atau hiasan bahan sugi. Kain tapis yang biasa dipakai para perempuan suku Lampung, sebagai perlengkapan upacara adat seperti perkawinan maupun keagamaan, serta diproduksi sebagai komoditi yang mempunyai nilai ekonomi yang cukup tinggi.

Tapis Lampung sebagai salah satu budaya lokal tercipta melalui tahapan dan periodisasi waktu yang panjang. Dalam proses perjalanannya terjadi berbagai penyempurnaan, baik dari aspek metode, penetapan motif dasar, dan teknik keterampilan pembuatan menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman. Dalam sejarah perkembangan terbentuknya ragam hias, kain tapis Lampung mendapat

berbagai pengaruh kebudayaan lain seiring dengan terjalannya kontak, interaksi, dan komunikasi masyarakat adat Lampung dengan kebudayaan luar.

Motif Kain Tapis

Motif-motif yang tertuang dalam kain tapis memiliki makna dan pesan serta harapan yang ingin disampaikan orang terdahulu pada generasi selanjutnya. Motif yang terdapat pada kain tapis Lampung juga merupakan warisan antar generasi. Dengan kata lain motif kain tapis merupakan bentuk pesan komunikasi dalam terjadinya proses komunikasi lintas generasi maupun dalam menyampaikan pesa-pesan keagamaan.

Bagi masyarakat adat Lampung kain tapis dianggap sebagai kain yang memiliki makna simbolis sangat tinggi, salah satunya sebagai lambang kesucian yang dapat melindungi pemakainya dari segala kotoran dari luar. Kain tapis merupakan hasil tenunan atau sulaman gadis memasuki masa perkawinan serta ibu-ibu mereka. Kain tapis kuno sebagian merupakan karya para gadis sebelum memasuki masa perkawinan. (Anshori Jausal, *Kain Tapis Lampung* (dikutip dari Proyek Pelestarian dan Pemberdayaan Budaya lampungpada Dinas Pendidikan Propinsi Lampung : 2002)

Menurut A.N.J.Th.Van der Hoop seorang peneliti asal Belanda, sebagaimana di kutip oleh Rizani Puspawidjaja (2006), bahwa orang Lampung sudah menenun kain brokat yang disebut nampam (tampam) dan kain pelepai sajak abad ke-2 masehi. Motif kain ini ialah kait dan kunci (key and rhomboid shape), pohon hayat, dan bangunan yang berisikan roh manusia yang telah meninggal. Juga terdapat motif binatang, matahari, bulan, serta bunga melati. Dikenal juga tenun kain tapis yang bertingkat, disulam dengan benang sutra putih disebut kain tapis inuh.

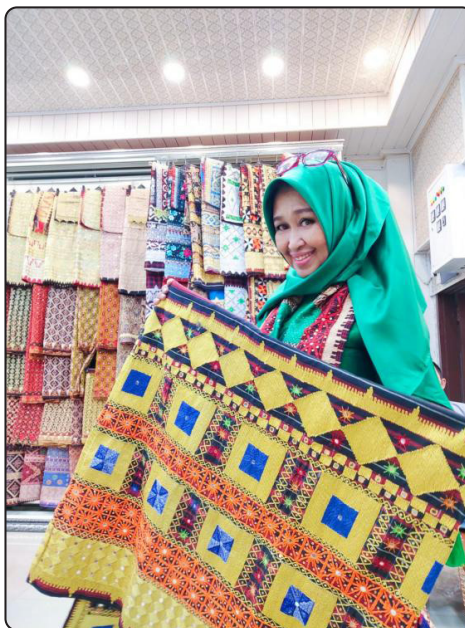
1. Masyarakat Lampung yang memproduksi, menggunakan, serta mengembangkan tapis sebagai sarana perlengkapan hidup, umumnya menjadikan tapis sebagai perangkat serupa pusaka keluarga yang hanya dipakai dalam setiap upacara adat sebagai penanda status sosial dalam masyarakatnya yang terdiri dari *Punyimbang Marga* atau paksi yang membawahi *tiyuh* (kampong)
2. *Punyimbang Tiyuh* yang membawahi beberapa suku

atau *blik*

3. *Punyimbang Suku* yang membawahi beberapa *nuwow balak* (rumah adat). *Punyimbangan* adalah konsep dalam strata sosial yang didapat dari hubungan darah (*clan*). Bagi masyarakat Lampung, kepeyimbangan seseorang dalam suatu marga, tidak berlaku bagi marga lain. *Kepunyimbangan* merupakan proses kepemimpinan geneologis patriarki (dari garis keturunan laki-laki tertua) yang berasal dari keluarga *batih-inti* (*Nuwo-Nuwa-Lamban-necluer-family*) sebagai institusi kepemimpinan di level bawah. *Kepunyimbangan* yang terbawah ini meningkat lagi ke tingkat atas secara berturut-turut yaitu *kepunyimbangan suku*, *kepunyimbangan*. *Tiyuh-Anekpekon* (kampong, desa), dan *kepunyimbangan ke-Buay-an*. *Punyimbang marga*, *punyimbang tiyuh* dan *punyimbang suku* adalah konsep strata social yang dimiliki masyarakat suku Lampung yang memiliki tujuan dan kain tapis ini sangat berkaitan erat dengan tingkat strata sosial seorang suku Lampung.

Secara umum kain tapis dapat dibedakan berdasarkan 5 rumpun masyarakat adat Lampung Pepadun sebagai berikut:

1. Tapis Abung Siwo Mego menggunakan tapis : Tapis Raja Tunggal, Tapis Raja Medak, Tapis Laut Andak, Tapis Laut Linau, Tapis Laut Silung, Tapis Jung Sarat, Tapis Nyelem di Laut Timbul di Gunung, Tapis Balak, Tapis Cucuk Andak, Tapis Pucuk Rebung, Tapis Cucuk Pinggir, Tapis Tuho, Tapis Gajah Mekhem, Tapis Akheng, Tapis Cucuk Semangko
2. Masyarakat Pubian Telu Suku menggunakan tapis : Tapis Jung Sarat, Tapis Pucuk Rebung, Tapis Rajo Medak, Tapis Balak, Tapis Laut Linau, Tapis Cucuk Handak.
3. Masyarakat Sungkai Way Kanan menggunakan tapis : Tapis Jung Sarat, Tapis Balak, Tapis Pucuk Rebung, Tapis Halom, Tapis Gabo, Tapis Kaca Tapis Kuning
4. Masyarakat Mego Pak Tulang Bawang menggunakan: Tapis Dewa Sano, Tapis Limar Sekebar, Tapis Bintang Perak, Tapis Limar Tunggal, Tapis Sasab, Tapis Kilab Turki, Tapis Jung Sarat, Tapis Kaco Mato Dilem, Tapis Ratu Tulang Bawang
5. Masyarakat Saibatin/Pesisir menggunakan tapis : Kain Inuh, Tapis Cucuk Andak, Tapis Semako, Tapis Kuning, Tapis Kecil, Tapis Jinggu



Meskipun kain yang digunakan lima rumpun masyarakat adat Lampung memiliki nama yang sama, yakni kain tapis, namun secara keseluruhan tetap ada perbedaan motifnya.

Penggunaan Kain Tapis Lampung

Tapis pada mulanya adalah kain khusus yang hanya dikenakan oleh kaum perempuan pada saat menghadiri upacara-upacara adat. Oleh karena tapis memiliki nama-nama tersendiri berdasarkan motif dan ragam hiasnya. Maka, dibuatlah suatu aturan khusus bagi pemakainya berdasarkan status sosialnya dalam masyarakat.

Sebaiknya kita lebih mengenal bagaimana kain tapis yang merupakan warisan nenek moyang ini digunakan dengan baik dan benar. Berikut fungsi kain tapis Lampung dilihat dari berbagai aspek menurut Junaidi Firmansyah dkk (2005) dalam buku Mengenal Sulaman Tapis Lampung:

- a. Sosial. Penggunaan kain tapis menunjukkan status sosial anggota masyarakat dari kelompok-kelompok dalam masyarakatnya. Kain tapis dianggap bernilai tinggi yang melambang status dan dari kelompok keluarga tertentu, menunjukkan perbedaan strata sosial pengguna. Bahkan ada stigma bahwa kain tapis yang hanya boleh dipakai keluarga pemimpin adat/pemimpin suku pada upacara perkawinan adat, pengambilan gelar (naik pepadun). Sebaliknya, kain tapis tertentu hanya dapat dipakai oleh keluarga masyarakat biasa. Terdapat juga jeniskain tapis yang hanya boleh dipakai orang tertentu pada upacara adat tertentu, misalnya kain tapis untuk pengantin wanita berbeda dengan kain tapis untuk istri pemimpin adat yang akan mendapat gelar. Seseorang anggota kelompok keluarga tertentu yang memakai kain tapis yang tidak sesuai dengan statusnya akan mendapatkan sanksi atau teguran dari anggota masyarakat lainnya. Namun pada saat ini, pola kehidupan masyarakat telah banyak berubah, fungsi-fungsi yang demikian telah mulai mengalami pegeseran.
- b. Ekonomi. Kerajinan kain tapis pada masa lampau merupakan kebutuhan sosial yang diproduksi untuk kepentingan adat kelompok keluarga sendiri. Namun saat ini kain tapis mulai dipasarkan, diperjualbelikan kepada masyarakat.
- c. Religi. Ragam hias motif kain tapis dibuat sebagai wujud kepercayaan yang melambangkan kebesaran sang pencipta.
- d. Estetika. Keterampilan, ketelitian, dan ketekunan dalam menciptakan sesuatu karya dengan waktu yang lama melahirkan suatu karya yang indah dan mempesona dengan kebanggaan akan hasil karya ini mendorong timbulnya fungsi lain yaitu sebagai barang pusaka atau barang koleksi yang bernilai budaya estetika historis maupun ilmiah masyarakat.

Lebih lanjut Junaidi Firmansyah (2005) mengategorikan pemakaian kain tapis menurut Jenisnya:

1. Tapis Jung Sarat



Gambar 1 Tapis Jung Sarat

- a. Tapis Jung sarat Belambangan, memiliki motif hias tajuk besarung (pucuk rebung) dengan motif iluk keris dan sasab dengan motif *mato kibau*. Dipakai oleh pengantin wanita pada upacara adat. Dapat dipakai juga oleh kelompok isteri kerabat yang lebih tua yang menghadiri upacara mengambil gelar, pengantin, serta *muli cangget* (gadis penari) pada upacara adat.

b. Tapis Jung Sarat Kotabumi

Memiliki motif hias pucuk rebung dan belah ketupat. Ragam hias dengan sulaman benang emas penuh. Bahan dasarnya berwarna merah hati, merah dan hitam yang membentuk lajur-lajur besar, terbuat dari benang kapas dan benang emas. Dipakai pada saat menghadiri upacara adat.

2. Tapis Raja Tunggal

a. Tapis Raja Tunggal Belambangan



Gambar 2 Tapis Raja Tunggal Belambangan

Memiliki motif hias orang *si atas rato* (kerta kerajaan) ditarik orang, kayu aro, pucuk rebung, sasab, dengan motif tajuk beketik. Dipakai oleh isteri kerabat paling tua (*tuho penyimbang*) pada upacara adat seperti mengawinkan anak, pengambilan gelar pangeran, sutan dan lain-lain.

b. Tapis Raja Tunggal Abung



Gambar 3 Kain Tapis Raja Tunggal Abung

Ragam hiasnya disulam dengan benang emas dan sutera yang membentuk motif manusia, perahu, kerbau, pilin berganda, pucuk rebung dan binatang. Bahan dasarnya berwarna putih, hitam, kuning, merah, dan hijau yang membentuk lajur basar dan kecil, terbuat dari benang kapas. Dipakai oleh gadis-gadis Abung pada saat menghadiri upacara adat.

3. Tapis Raja Medal



Gambar 4 Tapis Raja Medal

a. Tapis Raja Medal Belambangan

Memiliki motif hias orang diatas rato ditarik orang, ayam nyecak konci, pucuk rebung, motif mato egal. Dipakai kelompok isteri kerabat paling tua (tuho penimbang) pada upacara adat, seperti mengawinkan anak, pengambilan gelar pangeran, sutan dan lain-lain.

b. Tapis Raja Medal Abung

Memiliki motif hias manusia, burung, kuda, pucuk rebung, dan belah ketupat. Ragam hias disulam dengan benang emas. Bahan dasarnya berwarna hitam, cokelat dan merah hati, terbuat dari benang kapas. Dipakai oleh pengantin abung pada saat menghadiri upacara adat.

4. Tapis Laut Andak

Memiliki motif hias orang di atas rato ditarik orang dan sasab motif pucuk rebung dan tajuk beketik. Dipakai oleh muli cangget (gadis) pada upacara adat cangget. Juga dipakai anak benulung (isteri adik) sebagai pengiring pada upacara pengambilan gelar sutan dilakukan oleh saudara yang lebih tua. Dipakai pula oleh meantu perempuan pada upacara pengambilan gelar sutan tersebut.

5. Tapis Balak Belambangan

Memiliki motif hias pucuk rebung sasap motif tajuk beketik. Dipakai oleh kelompok adik perempuan dan kelompok isteri anak seseorang yang sedang mengambil gelar pangeran pada upacara pengambilan gelar atau pada upacara mengawinkan anak. Juga dapat dipakai muli cangget (gadis) pada upacara adat

6. Tapis Laut Silung Belambangan

Memiliki motif pucuk rebung dan sasab. Dipakai oleh kelompok orang tua ang tergolong kerabat dekat pada upacara adat seperti mengawinkan anak, mengambil gelar, khitanan dan lain-lain. Dan juga dapat dipakai pada pengarakan pengantin.

7. Tapis Laut Linau

a. Tapis Laut Linau Belambangan

Memiliki motif hias bunga intan dan sasap. Dipakai oleh kerabat istri yang tergolong kerabat jauh menghadiri upacara perkawinan adat. Juga dipakai oleh para gadis pengiring pengantin pada upacara turun mandi pengantin dan mengambil gelar pangeran.

b. Tapis Laut Linau Belambangan

Ragam hiasnya disulam dengan benang emas, yang membentuk motif hias pucuk rebung, belah ketupat dan kupu-kupu. Bahas dasarnya berwarna biru, hitam dan cokelat. Terbuat dari benang kapas dipakai oleh gadis-gadis pengiring pengantin untuk penari cangget.

8. Tapis Pucuk Rebung



Gambar 5 Kain Tapis Pucuk Rebung

a. Tapis Pucuk Rebung Belambangan

Memiliki motif hias pucuk rebung, sasab motif tajuk ayun. Dipakai oleh kelompok istri (ibu-ibu) menghadiri upacara adat seperti, perkawinan, pengambilan gela, khitanan, dan lain-lain.

b. Pucuk Rebung Menggala

Memiliki motif hias pucuk rebung dan meander, serta diberi tempelan mika berukuran kecil. Bahan dasarnya berwarna merah, hitam, dan kuning yang terbuat dari benang kapas. Ragam hias disulam dengan benang emas, tapis ini disebut juga tapis balak, dipakai oleh wanita pada saat menghadiri upacara adat.

c. Pucuk Rebung Belambangan

Tapis pucuk rebung ini memiliki motif hias pucuk rebung dan belah ketupat. Bahas dasarnya berwarna coklat dan hitam yang terbuat dari benang kapas. Ragam hias disulam dengan benang emas. dipakai oleh pengantin wanita pada saat menghadiri upacara adat dipakai juga untuk menari.

d. Pucuk Rebung Abung

Ragam hiasnya disulam dengan benang emas, yang membentuk pucuk rebung. Membuat motif bukan perkara mudah bagi para pembuat motif kain tapis, pada zaman dahulu setiap motif yang diciptakan melalui proses yang panjang, karena makna yang terkandung sangat dalam pada setiap goresan pola. Motif pucuk rebung bermakna hubungan kekeluargaan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya dengan menjaga silaturahmi. Menjaga silaturahmi merupakan pola perilaku manusia terhadap sesama manusia. Motif yang berbentuk segitiga ini melambangkan hubungan yang tidak dapat dipisahkan antar umat manusia.

Dari uraian di atas, peneliti menemukan gambaran bahwa motif yang tertuang pada kain tapis menyiratkan pesan-pesan keagamaan seperti keutamaan menyambung tali silaturahmi seperti, seperti pada motif pucuk rebung memiliki makna menjaga silaturahmi. Bentuk segitiga pada motif ini melambangkan hubungan manusia dengan Sang pencipta yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dapat ditemui dengan banyaknya ayat Al-Qur'an maupun Hadist yang membahas mengenai bagaimana kita dalam menjaga silaturahmi, menjaga hubungan antar manusia sebagai makhluk sosial.

Identifikasi Pesan Komunikasi Keagamaan pada Motif Kain Tapis

Tenun kain tapis mulai berkembang sejak zaman Hindu. Maka corak-corak yang tercipta pun sedikit banyak

dipengaruhi oleh agama yang orang zaman dahulu anut. Motif yang terbentuk tidak jarang memiliki makna pemujaan untuk para dewa. Yang diyakini oleh agama Hindu sebagai bentuk pemujaan pada sang pencipta. Sejak Islam masuk ke nusantara, motif yang tercipta pun mulai berkembang.

Tabel 1 Makna motif kain tapis

No.	Motif	Makna
1.	Sasab, sulam penuh	ilmu pengetahuan yang bermanfaat, baik lahir maupun bathin sesuai norma adat dan agama.
2.	Tajuk Berayun	Teguh pada pendirian namun tetap luwes dalam beradaptasi mengikuti arus perkembangan zaman, serta tidak terpengaruh pada hal-hal negatif,
3.	Belah Ketupat	Bertingkah laku baik untuk kebersamaan. Termasuk dalam menyikapi rezeki yang merupakan titipan Tuhan untuk kepentingan bersama, bukan untuk dimakan sendiri.
4.	Pucuk Rebung	Saling bekerjasama dalam kebaikan, menjaga tali silaturahmi, hubungan kekeluargaan yang tidak dapat dipisahkan antara satu.
5.	Tajuk Dipergaya	Mudah menyesuaikan diri dan tetap menjaga sikap yang baik
6.	Geometris	Lembaga akan sempurna jika mendapat dukungan banyak pihak dan berfungsi sesuai keahlian.
7.	Bunga	Dalam mengerjakan sesuatu hendaknya memperhatikan kerapian, keindahan, menarik dan menyenangkan.
8.	Bunga Sulur-Sulur	Ilmu pengetahuan, perbuatan baik, dan bermanfaat hendaknya disebar luaskan dan terpelihara.
9.	Bunga Daun	Mensyukuri rezeki yang diperoleh untuk dapat dirasakan bersama (<i>nemui nyimah</i>)
10.	Buluh Kibang	Sejauh manapun merantau suatu saat akan kembali dengan membawa hasil dan martabat yang menjadi kebanggaan masyarakat (<i>nengah nyapur</i>)
11.	Burung	Bebas memilih dan dipilih asal sesuai dengan adat istiadat yang berlaku, perilaku sopan, lemah lembut dalam ucapan untuk menyenangkan orang lain.

12.	Naga	Seorang pemimpin atau penguasa hendaklah bijaksana, sabar, menghargai orang lain dan dapat mempertimbangkan suatu masalah dengan kepala dingin.
13.	Hewan tunggangan	Seorang pemimpin menjadi panutan orang banyak, hendaknya memiliki kemampuan dan kelebihan baik moral maupun material, serta murah hati.
14.	Kapal/Bahtera	Untuk mencapai suatu tujuan memerlukan sarana dan prasarana, serta usaha semaksimal mungkin.
15.	Pohon Hayat	Susah senang, maju mundur kehidupan bergantung pada cara menempatkan diri dalam pergaulan.
16.	Manusia	Untuk mencapai sempurna atau sukses perlu akal pikiran sehat, sabar, jujur, terutama dalam menghadapi persoalan. Tingkah laku dan tutur kata disesuaikan dengan status dan kedudukan atau gelar yang disbanding (<i>bejuluk bu adok</i>).
17.	Meander	Tiap orang harus taat pada jalan Tuhan, jujur, dan tidak sombong agar hidup tentram dan damai.
18.	Ketak-Ketik	Hendaknya hidup sederhana, tidak berlebihan, berperilaku wajar, serta mensyukuri nikmat Tuhan.
19.	Gunung Umpu	Jangan mencari kesalahan orang lain, pakai dan lestarikan adat-istiadat yang ditentukan, ambil manfaat kebaikan, serta hargai orang lain.
20.	Candi Stupa	Kesibukan pekerjaan seseorang jangan sampai melupakan Tuhan dan sucikan hati sebelum memulai pekerjaan.
21.	Jung Sarat/ Dewasano	Untuk mencapai tujuan luhur dan suci harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan didukung kemampuan fisik dan rohani.
22.	Manik-manik/ Kaca	Berusahalah agar bisa menjadi teladan. Hendaknya menjadi cermin kebaikan, jangan senang mengireksi orang lain.

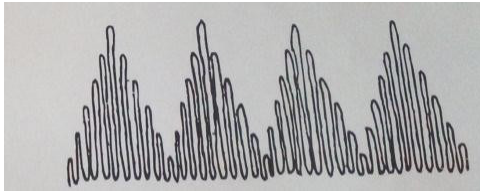
23.	Mata Kibau	Dalam kehidupan sehari-hari harus melihat dan mencontoh perilaku baik. Belajarlah pada pengalaman agar hal buruk tidak terulang lagi.
24.	Bintang	Selalu berusaha agar menjadi sumber penerang banyak orang. Bila ingin dihormati dan dimuliakan orang, maka hormati dan muliakan orang lain.
25.	Laut Linau	Suatu pekerjaan atau kegiatan hendaknya dilakukan dengan tulus dan ikhlas, hati yang jernih, dan terbuka tanpa dibalut pamrih.
26.	Pilin Berganda	Menjalin hubungan kekeluargaan hendaklah menyeluruh pada semua ahli keluarga. Tidak boleh memutuskan silaturahmi.
27.	Cucuk Andak	Orang yang sudah mencapai kesempurnaan dan berkecukupan tidak lagi pantas melakukan perbuatan tercela. Sepantasnya tinggal mengabdikan kepada Tuhan.
28.	Kembang Manggis	Sifat, watak dan perangai dapat dilihat dari tingkah laku dan gerak-geik. Oleh karena itu harus selalu mawas diri.

Diolah dari sumber *dokumentasi* Perpustakaan Daerah Lampung

Pengaruh Islam dalam tatanan kehidupan masyarakat Lampung dapat dilihat dari perubahan motif pada kain tapis sebagaimana telah disampaikan pada tabel di atas, walau untuk kondisi saat ini mengalami sedikit perubahan, termasuk perubahan makna. Makna pada setiap motif kain tapis sangat mendalam sebagai upaya para leluhur dalam menyampaikan pesan-pesan moral dan religius kepada generasi selanjutnya yang diaplikasikan dalam sebuah gambar pada kain. Kain tapis sendiri memiliki ratusan motif yang dipengaruhi berbagai faktor, mulai dari alam, peristiwa, kebiasaan, adat istiadat, kebudayaan bahkan agama mistis yang kental. Di sinilah Islam berperan dalam mengubah juga membenahi makna-makna yang telah ada.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka nilai-nilai yang terkandung dalam pola perilaku dan sikap manusia pada Sang pencipta, dirinya sendiri, sesama manusia, dan pada alam menjadi tema utama untuk diidentifikasi lebih lanjut, sebagai berikut:

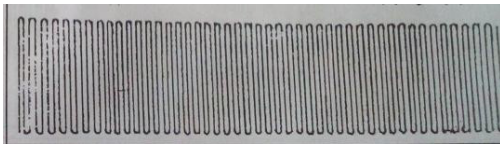
1. **Motif Pucuk Rebung**



Gambar 5 Motif Pucuk Rebung

Makna motif pucuk rebung lebih mengeksplorasi hubungan kekeluargaan dengan memperluas silaturahmi. Menjaga silaturahmi merupakan pola perilaku manusia terhadap sesama manusia. Motif berbentuk segitiga melambangkan hubungan yang tidak dapat dipisahkan antarumat manusia. Islam mengajarkan keutamaan menyambung silaturahmi. Bentuk segitiga yang melambangkan hubungan inilah yang erat kaitannya dengan pesan dakwah Islam, diperkuat dengan banyaknya ayat Al-Qur'an maupun Hadist menganjurkan manusia menjaga silaturahmi.

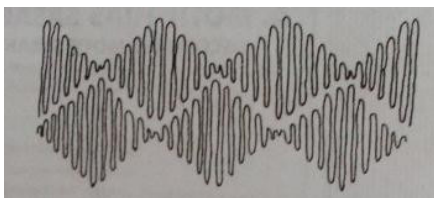
2. **Motif Sasab**



Gambar 6 Motif Sasab

Motif sasab dalam bentuk sulam padat tanpa jeda menunjukkan makna ilmu yang bermanfaat. Menurut Banon Eko Susetyo, budayawan Lampung *"Motif sasab memiliki makna yang sama dengan pesan dakwah Islam tentang pentingnya menuntut ilmu."* Dalam Islam, menuntut ilmu merupakan hal yang sangat penting. Sebagai bukti, wahyu pertama yang diturunkan pada Nabi Muhammad SAW adalah perintah membaca. Hal ini menandakan bahwa Islam sangat *concern* dalam bidang pendidikan dan ilmu pengetahuan sebagai pedoman manusia dalam melangkah menjalani kehidupan di dunia bahkan hingga akhirat.

3. **Motif Belah Ketupat**



Gambar 7 Motif Belah Ketupat

Motif belah ketupat memiliki makna rezeki adalah titipan Tuhan bagi umat manusia. Secara spesifik dapat dimaknai dalam perintah agama untuk bersedekah.

Menurut Tajjuddinnur, budayawan Lampung bahwa motif belah ketupat sangat didominasi unsur Islam, misalnya bila motif belah ketupat juga bermakna berbagi, bahwa setiap harta yang kita miliki pasti ada hak orang lain di dalamnya. Berbagi merupakan hal yang mendasarkan yang harus dimiliki sebagai umat manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, sebagaimana yang sudah sejak lama menjadi kebiasaan kehidupan masyarakat Lampung. Hal ini senada dengan firman-firman Allah SWT dalam al-Qur'an dan juga dalam Hadist disebutkan berkali-kali mengenai seperti apa dan bagaimana kita harus berbagi pada orang lain.

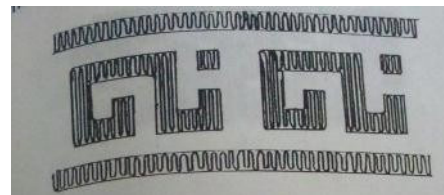
4. **Motif Bunga Sulur-sulur**



Gambar 8 Motif Bunga Sulur-sulur

Motif Bunga sulur-sulur memiliki makna setiap ilmu pengetahuan, perbuatan yang baik dan bermanfaat sudah semestinya disebarluaskan agar tetap terpelihara. Hal ini dapat tergambarkan dalam kegiatan berdakwah untuk menyampaikan ajaran Islam. Para leluhur masyarakat Lampungpun mengarahkan pentingnya menyebarkan ilmu pengetahuan yang tertuang dalam motif sulur-sulur. Fahrizal A.T, budayawan Lampung lebih jauh mengatakan bahwa motif bunga sulur-sulur memiliki makna yang dapat dijadikan pesan dakwah Islam. Menyebarkan ilmu pengetahuan adalah kewajiban, dalam Islam mendapatkan perhatian khusus pada Al-Qur'an dan Hadist.

5. **Motif Meander**

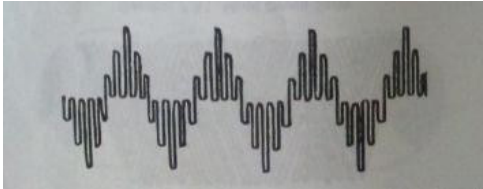


Gambar 9 Motif Meander

Motif meander memiliki makna setiap orang harus taat pada jalan Tuhan, jujur, dan tidak sombong agar hidup tentram dan damai. Menurut Syapril Yamin, budayawan Lampung bahwa motif meander banyak mengalami pergeseran makna setelah Islam masuk ke Indonesia. Telah disampaikan sebelumnya bahwa Islam memiliki pengaruh yang kuat akan budaya yang berkembang di hampir seluruh wilayah di Indonesia. Maka makna dari

ketaatan pada Tuhan yang dimaksud dalam motif ini adalah Tuhan yang menjadi sesembahan masyarakat terdahulu. Namun setelah Islam masuk, makna ini berubah menjadi taat pada Allah SWT yang merupakan satu-satunya Tuhan dalam agama Islam. Pesan yang ingin disampaikan pengrajin melalui motif di kain tapis agar kehidupan generasi penerus seimbang antara hubungan dengan sesama manusia dan hubungannya dengan Sang pencipta.

6. Motif Ketak-Ketik



Gambar 10 Motif Ketak Ketik

Makna motif ketak-ketik sangat dekat dengan Islam, yakni kesederhanaan dan bersyukur atas segala nikmat Tuhan YME. Motifnya yang berbentuk segitiga disulam secara bersambung tanpa terputus melambangkan kehidupan yang sederhana. Ini berkaitan dengan ajaran Islam yang mengajarkan penganutnya untuk hidup sederhana. Kehidupan masyarakat Lampung tidak lepas dari konsep hidup sederhana dengan mengacu pada nilai dan norma agama serta adat istiadat.

PENUTUP

Simpulan

Kain tapis Lampung adalah pakaian adat masyarakat Lampung yang banyak digunakan bagi kaum perempuan maupun pria suku Lampung yang kini mulai banyak digandrungi masyarakat Indonesia. Pemerintah setempat bersinergi dengan tokoh-tokoh adat secara terus menerus berupaya melestarikan kain tapis sebagai warisan adat istiadat dan banyak mengandung nilai keagamaan.

Setiap corak yang tercipta dan tertuang dalam rangkaian motif pada kain tapis memiliki kandungan makna relasi dalam diri manusia, relasi manusia dengan penciptanya, relasi manusia dengan alam dan lingkungannya. Pemaknaan ini menjadi metode komunikasi nenek moyang masyarakat Lampung untuk memberikan pesan pada anak cucu dari generasi satu ke generasi lain agar nilai-nilai kearifan lokal tetap dipertahankan.

Rekomendasi

Kepada dinas terkait agar meng-*update* data motif-motif kuno yang banyak memuat pesan-pesan komunikasi keagamaan, serta para budayawan Lampung agar mendapat perhatian untuk meningkatkan karya untuk kelestarian warisan budaya Lampung. Dan bagi pecinta wastra nusantara agar semakin banyak menggunakan, mengoleksi, dan memelihara kain tapis sebagai salah satu kekayaan bangsa.

Daftar Pustaka

- Eko Wahyuningsih, et. al., *Katalog Kain Tapis*, [Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung]
- Sobur, Alex. 2006. *Analisis Teks Media*. Bandung : .Remaja Rosdakarya
- Suhersono, Hery. 2005. *Desain Bordir Motif Geometris*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Susetyo, Banon Eko. 2012. *Ragam Sulaman Tapis Lampung*. Jakarta : Pelita Lestari Syukir, Asmuni. 1983. *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*. Surabaya : Al-Ikhlash
- Tasmara, Toto. 1987. *Komunikasi Dakwah*. Jakarta : Gaya Media Pratama
- _____. 1997. *Komunikasi Dakwah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, Taufik, M.Tata. 2013. *Dakwah Era Digital*. Kuningan : Pustaka Al-Ikhlash
- Wahyuningsih, Eko, dkk. *Katalog Kain Tapis*. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung : UPTD Museum negeri Provinsi Lampung "Ruwa Jurai"
- Wulan Ratnasari. 2017. *Tapis Lampung Sebagai Pakaian Adat Orang Lampung*. MAN 1 METRO. diakses pada aplikasi Scribd 2021
- Yafie, Alif. 1992. *Dakwah dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah*. Jakarta : Makalah Seminar
- Jurnal : *Inventarisasi Kain Tradisional (Sebuah Pengantar)* : (Paper presented at GKL Young Creator Indonesia (Ycifi & KOFICE) Project as the Global Fashion Mentor to encourage mutual growth and exchange of Korean & Indonesian fashion industries
- Jurnal: *Pengaruh Alam Pesekitaran Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Bidang Pakaian pada Masyarakat Nusantara di Indonesia* : Prosiding Seminar Antarbangsa Ke-4 Ekologi Habitat Manusia dan Perubahan Persekitaran di Alam Melayu
- <https://www.kamerabudaya.com> diakses pada tanggal 19 Juli 2021 pada pukul 21.40 WIB
- <https://googleweblight.com/?u=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Budayawan&hl=id-ID> diakses pada tanggal 14 Mei 2021 pada pukul 21.15 WIB

ANALISA INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA TEKNIS ADMINISTRASI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN

Abstrak



Qurrotu Aini

Widyaiswara Ahli Muda
Pusdiklat Tenaga
Administrasi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indeks kepuasan masyarakat terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan BDK Teknis Administrasi seluruh Indonesia berdasarkan beberapa aspek. Penelitian ini menilai delapan dari Sembilan aspek yang sudah ditentukan berdasarkan peraturan menteri meliputi: persyaratan pelayanan, prosedur pelayanan, waktu penyelesaian, biaya, produk spesifikasi jenis layanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana dan penanganan pengaduan, saran dan masukan. Metode kualitatif dengan kuesioner tertutup digunakan untuk menggali data. Data diambil tiap 3 bulan sekali dan dikumpulkan hingga mencapai setahun. Analisa data dengan deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa setiap aspek dalam penelitian ini mencapai nilai mean kepuasan sangat tinggi dengan total nilai keseluruhan 3.55 dengan nilai minimal 3.41. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan teknis administrasi diterima masyarakat dengan hasil yang sangat memuaskan

Kata Kunci: Balai Diklat Keagamaan, Diklat Teknis Administrasi, Indeks Kepuasan Masyarakat

This study aim to examine customer satisfaction index of Religious Affairs education and training institution for Administrative Technical all around Indonesia based on predetermined aspects. Eight of nine aspect which were regulated by ministry regulation are: prerequisites of service, procedure of service, time allotment, cost of service, product of specific service. Organizer competence, organizer attitude and handling of complaint, suggestion and recommendation. This study applies qualitative method and the data is acquired from closed questionnaire. Data are collected every three months and compiled for a year. Descriptive qualitative, used to analyze data, find that each aspects of the study get high satisfaction response with 3.55 in total and minimal score 3.41. The study shows that administrative technical education and trainings are highly regarded by public.

Keywords: Religious Affairs education and Training Institution, Administrative Technical education and training, customer satisfaction index.

PENDAHULUAN

Peningkatan pelayanan publik selain tergantung kepada sistem layanan yang baik tidak terlepas juga dari sumber daya manusia (SDM) yang memadai sebagai penyedia layanan. Aparat sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan diminta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan pelayanan publik yang baik. ASN di Kementerian Agama juga memiliki kewajiban untuk selalu meningkatkan SDM sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama nomor 19 Tahun 2020

tentang penyelenggaraan pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama yang menjelaskan tentang beberapa tujuan penyelenggaraan diklat antara lain: untuk meningkatkan kompetensi kognitif, afektif dan psikomotorik pegawai. Karena itulah peningkatan mutu kediklatan teknis administrasi tidak hanya melalui peningkatan mutu diklat secara intern tetapi juga mesti menimbang kepuasan pengguna pelayanan Diklat. Layanan publik, seperti Diklat Teknis Administratif, perlu mengetahui tingkat kepuasan masyarakat untuk mengetahui kualitas serta meningkatkan layanan (Hadiyati, 2014)

Untuk memahami apa yang mendorong kepuasan masyarakat bukanlah hal yang mudah. Pola pandang holistik dalam memahami pengalaman pengguna layanan menjadi hal yang tidak terhindarkan. Setidaknya terdapat tiga langkah dasar untuk memperoleh pola pandang holistik yaitu dengan menempatkan diri sebagai pengguna layanan, mengetahui alur dari awal hingga akhir sebuah layanan serta mengidentifikasi titik dimana pengguna layanan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

Kerangka Teori

Konsep dasar Kepuasan Masyarakat

Puas adalah perasaan senang yang timbul karena membandingkan antara performa atau hasil yang diperoleh dan harapan. Jika hasil tidak sesuai harapan, maka masyarakat akan kecewa sementara jika hasil sesuai dengan harapan masyarakat akan puas, dan jika hasil melampaui harapan maka masyarakat akan sangat puas atau senang (Kotler & Keller, 2012).

Sementara menurut Tjiptono (2008) kepuasan masyarakat adalah evaluasi setelah masyarakat menerima layanan atau produk dimana layanan atau produk sesuai atau bahkan melebihi harapan masyarakat. Sehingga jika layanan atau produk sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat, maka masyarakat akan merasa puas dan sebaliknya jika ternyata produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat maka masyarakat akan tidak puas. Semakin jauh perbedaan antara keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap realitas layanan dan produk maka semakin masyarakat merasa kecewa.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan masyarakat terwujud apabila tidak ada celah atau perbedaan antara kualitas atau tingkat layanan yang diterima dengan keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap produk atau layanan.

Kesesuaian antara keinginan, kebutuhan dan harapan masyarakat terlihat memiliki kaitan erat dengan mutu dari produk atau jasa yang diberikan. Jika mutu layanan atau produk meningkat maka masyarakat akan semakin puas. Pada kenyataannya hal ini tidak selalu terjadi (Bouckart 1955) karena perbedaan pandangan antara produsen layanan atau produk dengan masyarakat, perubahan yang terjadi tidak hanya pada mutu layanan atau produk tetapi juga perubahan pandangan masyarakat terhadapnya, serta perbedaan karakteristik layanan atau produk. Ketiga faktor ini perlu untuk diperhatikan. Satu indikator kepuasan tidak mampu untuk memberi gambaran penyebab tingkat kepuasan masyarakat. Peningkatan mutu layanan juga tidak selalu akan menghasilkan evaluasi dari masyarakat yang

baik karena perubahan persepsi dan harapan masyarakat juga berubah, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tidak ditentukan oleh perbedaan mutu layanan atau produk tetapi ditentukan oleh perbedaan tingkat harapan masyarakat (Conroy, 1998). Untuk mengetahui hal tersebut maka kepuasan masyarakat tidak hanya meneliti satu dimensi atau karakteristik dari sebuah produk atau layanan.

Model Indeks Kepuasan Masyarakat

Meskipun Survey Kepuasan Masyarakat dimulai dari sektor privat (Stipak, 1979; Zeithaml et al, 1990), survey kepuasan masyarakat dalam konteks sektor pemerintahan juga mulai menjadi perhatian. Beberapa pemerintahan memiliki sistem survey kepuasan masyarakat seperti *The American Customer Satisfaction Index* (ACSI), *the Canadian Common Measurement Tool* (Schmidt & Strickland, 1998), dan *The Swedish Customer Satisfaction Index* (SIGMA, 1998). Survey kepuasan masyarakat tentang layanan yang diberikan pemerintahan selalu memperhatikan berbagai dimensi atau karakteristik dari sebuah layanan.

Beberapa indikator atau karakteristik dari layanan atau produk untuk mengetahui kepuasan masyarakat disusun secara jelas dan terperinci. Pada umumnya bentuk survey berupa pernyataan tentang beberapa dimensi atau karakteristik barang atau layanan yang menjadi dasar bagi masyarakat untuk melakukan peninjauan kembali tentang tipe barang atau layanan yang diberikan. Goodsell (1994) menemukan bahwa persepsi masyarakat terhadap layanan atau produk yang diberikan pemerintah menjadi lebih positif apabila pernyataan yang diberikan lebih kongkrit. Karena itulah Pemerintahan Indonesia memiliki pedoman penyusunan survey kepuasan Masyarakat yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.

Berdasarkan pedoman penyusunan survey yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi Nomor 14 tahun 2017, indeks kepuasan publik mengacu pada sembilan indikator yang menjadi acuan yaitu:

1. **Persyaratan Pelayanan**, yaitu persyaratan yang diperlukan baik teknis maupun administratif untuk memperoleh pelayanan yang sesuai
2. **Prosedur pelayanan**, yaitu sistem, mekanisme dan prosedur layanan yang jelas dan mudah dipahami baik oleh pemberi layanan maupun publik yang menerima layanan.
3. **Waktu Penyelesaian**, yaitu durasi waktu yang diperlukan untuk setiap proses dan jenis layanan yang diberikan.

4. **Biaya/Tarif**, yaitu ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan baik secara umum maupun setiap tahapan layanan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan penerima layanan dengan mempertimbangkan keterjangkauan publik serta kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan
5. **Produk Spesifikasi Jenis Layanan**, yaitu produk yang dihasilkan berdasarkan spesifikasi setiap jenis layanan.
6. **Kompetensi Pelaksana**, yaitu keahlian, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki oleh pelaksana layanan
7. **Perilaku Pelaksana**, adalah sikap yang diberikan pelaksana dalam memberikan layanan.
8. **Penanganan Pengaduan, saran dan masukan**, yaitu sistem, mekanisme dan prosedur pengaduan yang terkait dengan layanan dan tindak lanjut yang diberikan.
9. **Sarana dan prasarana**, untuk mencapai maksud dan tujuan layanan diperlukan berbagai macam alat yang berupa benda yang bergerak adalah sarana contoh: laptop dan lcd proyektor. Sementara semua penunjang utama terselenggaranya proses dan tidak bergerak adalah prasarana contoh gedung dan lahan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel acak (*random sampling*) yang merupakan bentuk dasar dari sampel probabilitas (Bryman, 2016). Pemilihan metode ini dikarenakan besarnya populasi dalam Diklat tenaga administrasi. Diklat tenaga administrasi dievaluasi tiap triwulan sehingga total sampel yang digunakan 233 responden dari total peserta diklat 1429 peserta dengan rincian sebagai berikut:

- a. Januari-Maret 30 responden
- b. April-Juni 13 responden
- c. Juli-September 158 responden, dan
- d. Oktober-Nopember 32 responden

Variabel yang digunakan untuk mengukur indeks kepuasan publik mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang pedoman penyusunan Survey kepuasan masyarakat unit penyelenggara pelayanan publik. Terdapat sembilan aspek yang harus digunakan dalam mengukur kepuasan publik yaitu:

- a. Persyaratan Pelayanan;
- b. Prosedur Pelayanan;

- c. Waktu Penyelesaian;
- d. Biaya/tarif;
- e. Produk Spesifikasi jenis layanan;
- f. Kompetensi Pelaksana;
- g. Perilaku Pelaksana;
- h. Penanganan pengaduan, saran dan masukan; dan
- i. Sarana dan Prasarana

Setiap pertanyaan kuesioner masing-masing diberi nilai. Setiap indikator ditetapkan berdasarkan nilai rata-rata tertimbang masing-masing variabel. Hasil akhir dari keseluruhan dihitung berdasarkan "nilai rata-rata tertimbang" yang diperoleh dari kuesioner dengan rumus sebagai berikut :

$$SKM = \frac{\text{Total Nilai persepsi per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Diklat Tenaga Administrasi dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan se-indonesia dengan mengacu pada sembilan aspek yang disebutkan dalam PERMEN-PAN dengan mengecualikan aspek Sarana dan Prasarana. Sarana dan Prasarana dikecualikan karena terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara BDK satu dengan lainnya dengan *mean* BDK terbaik dalam skala 4 sebesar 3.75 dan terendah BDK Papua (2.88) (Aini, 2020).

Analisa data dilakukan secara deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan metode analisa data dengan melakukan penyusunan dan pengelompokan data dan selanjutnya menginterpretasikan nya sehingga diperoleh gambaran yang jelas dari setiap variabel mapun keseluruhan variabel yang diteliti (Arikunto, 2002:213).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Total peserta pelatihan yang dijadikan sampel untuk penelitian ini sejumlah 232 peserta. 68.10% diantaranya adalah pria dan 31.90% nya wanita. Tingkat pendidikan peserta pendidikan dan pelatihan mulai dari lulusan tingkat SMA hingga S3 dengan rincian peserta yang lulus SMA sebesar 2.16%, lulusan D2 sebesar 0.86% dan jenjang strata 1 hingga strata 3 secara berurutan sebesar 49.57%, 43.53% dan 3.88%. Usia peserta mulai dibawah usia 30 tahun hingga lebih dari 50 tahun dengan rentang usia terbesar 41-50 tahun sebesar 48.28%.

Kuesioner tertutup dievaluasi setiap triwulan untuk menyesuaikan dengan standard minimal evaluasi sebagaimana yang disebut dalam PERMEN-PAN. Setiap

aspek dievaluasi secara tersendiri dengan menggunakan nilai mean untuk analisa tiap aspek dengan keterangan bahwa semakin besar nilai maka semakin masyarakat puas dengan layanan yang diberikan. Untuk periode I pada bulan Januari-Maret, total aspek memiliki nilai 3.59. Rincian dari tiap aspek secara berurutan adalah sebagai berikut: Persyaratan pelayanan 3.67, Prosedur Pelayanan 3.73, Waktu Penyelesaian 3.70, Biaya/ tarif 3.69, Produk spesifikasi layanan 3.48, kompetensi pelaksana 3.48, Perilaku Pelaksana 3.83, dan Penanganan pengaduan, saran dan masukan sebesar 3.43.

Untuk Periode dua (2) yaitu April-Juni, total nilai untuk semua aspek adalah 3.53. setiap aspek secara berurutan adalah 3.77 untuk Persyaratan pelayanan, 3.81 untuk Prosedur Pelayanan, 3.69 untuk Waktu Penyelesaian, 3.69 untuk Biaya/ tarif, dan 3.29 untuk Produk spesifikasi layanan. Sementara terkait kompetensi pelaksana memiliki nilai 3.81, Perilaku Pelaksana 3.85, dan Penanganan pengaduan, saran dan masukan sebesar 3.19.

Persyaratan pelayanan untuk periode tiga sebesar 3.57, Prosedur Pelayanan 3.57, Waktu Penyelesaian 3.58, Biaya/ tarif 3.80, dan produk spesifikasi layanan sebesar 3.49. Sementara terkait kompetensi pelaksana memperoleh nilai sebesar 3.51, Perilaku Pelaksana 3.52, dan Penanganan pengaduan, saran dan masukan sebesar 3.36. Total *mean* untuk periode tiga (3) bulan Juli-September sebesar 3.54.

Untuk Persyaratan Pelayanan periode terakhir bulan Oktober-Desember sebesar 3.34, Prosedur Pelayanan 3.38, Waktu Penyelesaian 3.53, Biaya/ tarif 3.78, dan produk spesifikasi layanan sebesar 3.63. Sementara terkait kompetensi pelaksana memperoleh nilai sebesar 3.41, Perilaku Pelaksana 3.56, dan Penanganan pengaduan, saran dan masukan sebesar 3.73. Total *mean* periode 4 sebesar 3.54.

Secara total nilai mean dalam setahun adalah 3.55 dengan nilai aspek secara berturut-turut dari persyaratan pelayanan hingga penanganan pengaduan, saran dan masukan sebesar 3.56, 3.56, 3.60, 3.77, 3.51, 3.65, dan terakhir 3.41.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap Diklat Tenaga Administrasi yang dilaksanakan oleh BDK Se-Indonesia. Delapan dari sembilan aspek Indeks Kepuasan Masyarakat diteliti dalam penelitian ini. Secara umum nilai dari setiap aspek memiliki mean nilai diatas tiga (3). Persyaratan Peserta Diklat dalam kegiatan selama setahun memiliki nilai mean 3.56. hasil ini menunjukkan bahwa meskipun peserta diklat memiliki latar belakang yang berbeda tetapi setiap peserta memenuhi kriteria yang ditentukan oleh penyelenggara Diklat. Persyaratan peserta merupakan titik awal dimana kegiatan

Diklat akan bisa terlaksana dengan baik karena apabila peserta tidak memiliki prasyarat kompetensi yang sesuai maka kegiatan Diklat yang dirancang akan memiliki kendala baik selama proses maupun hasil pelaksanaan Diklat.

Aspek prosedur pelaksanaan Diklat memiliki mean nilai yang hampir sama dengan persyaratan Diklat yaitu 3.58. Kepuasan peserta Diklat menunjukkan tingkat yang cukup tinggi karena alur pendaftaran yang jelas dan mudah dipahami oleh peserta Diklat. Terlebih lagi hal ini didukung oleh kejelasan durasi waktu pelaksanaan dan alokasi waktu yang diberikan untuk setiap materi Diklat tenaga administrasi mencapai tingkat kepuasan nilai mean 3.60. Peserta diklat merasa sangat puas dengan Durasi waktu setiap Diklat serta merasa bahwa setiap materi Diklat yang disampaikan memiliki waktu yang cukup sehingga peserta dapat memahami dan menguasai waktu dengan cukup baik.

Aspek keterjangkauan biaya pelaksanaan Diklat adalah aspek dengan nilai mean tertinggi sebesar 3.77. Peserta Diklat merasa bahwa biaya yang dikeluarkan untuk setiap Diklat sangat sesuai dengan layanan yang diberikan. Mereka tidak merasa terbebani karena kewajiban biaya Diklat yang dibebankan kepada setiap peserta sesuai dengan layanan yang diberikan. Terlebih lagi, rincian biaya diberikan sejak awal proses pendaftaran dan tidak ada lagi biaya-biaya lain yang dibebankan kepada peserta Diklat.

Produk yang dihasilkan dari setiap Diklat memiliki nilai mean 3.48. Peserta Diklat merasa puas dengan mata pelatihan yang mereka ikuti karena kesesuaian Mata Diklat dengan kompetensi yang mereka butuhkan. Salah satu tujuan Diklat Tenaga Administrasi adalah untuk mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi yang unggul dalam memberikan mutu layanan yang baik dengan meningkatkan kompetensi kognitif, afektif dan psikomotorik pegawai. Terlebih lagi pelaksanaan pelatihan yang didukung dengan penggunaan media pembelajaran yang sesuai memudahkan peserta diklat dalam memahami materi yang diberikan.

Produk yang baik akan sulit dicapai apabila penyelenggara Diklat memiliki kompetensi yang rendah. Kompetensi pelaksana Diklat Teknis Administrasi menunjukkan kinerja yang baik dalam pelaksanaannya yang dibuktikan dengan kepuasan peserta diklat atas kompetensi pelaksana dengan nilai mean 3.51. Pelaksana dianggap sigap dan tanggap dalam pelaksanaan Diklat sehingga pelaksanaan Diklat dapat berjalan dengan baik. Terlebih lagi didukung dengan sikap pelaksana yang responsif dan baik dalam menyikapi setiap permasalahan selama Diklat. Meskipun begitu, Pelaksana masih diharapkan bisa memberikan pelayanan yang lebih baik terutama ketika memberi tanggapan dalam aduan, saran dan masukan peserta Diklat. Aspek pelaksana dalam menanggapi dan menindaklanjuti aduan, saran dan masukan peserta memiliki nilai paling rendah dibandingkan yang lainnya yaitu 3.41.

Secara umum, peserta Diklat Teknis Administrasi sangat puas dengan layanan mulai dari awal pendaftaran hingga selesai pelaksanaan Diklat. Semua peserta Diklat memberikan mean nilai yang cukup tinggi terhadap semua aspek pada tiap batch pelatihan. Hal ini terbukti bahwa nilai mean seluruh aspek penilaian berada diatas 3.50 pada setiap batch pelatihan dan nilai mean total semua aspek dalam setahun mencapai 3.55.

Diklat Teknis Administrasi yang dilaksanakan Balai Diklat Kementerian Agama seluruh Indonesia memperoleh apresiasi yang cukup tinggi dari peserta Diklat. Nilai total masing-masing aspek dalam setahun tidak ada nilai mean dibawah 3.40. Diklat yang dipersiapkan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, afektif dan psikomotorik ASN di lingkungan Kementerian Agama sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Diklat Teknis Administratif di lingkungan Kementerian Agama memiliki nilai yang sangat

tinggi. Untuk mengetahui indeks kepuasan masyarakat tidak bisa dengan hanya menggunakan satu aspek saja tetapi harus menggunakan beberapa aspek. Delapan aspek yang diteliti dalam penelitian ini baik berdasarkan masing-masing aspek maupun secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai *mean* 3.55 untuk seluruh aspek selama setahun menunjukkan bahwa Diklat BDK Teknis Administrasi sudah berjalan dengan sangat baik mulai dari awal pendaftaran hingga selesai pelatihan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kuesioner untuk mengukur tiap aspek maksimal dua item. Untuk penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk setiap aspek lebih terperinci sehingga mampu menggambarkan lebih detail dan partisipan lebih mudah untuk menilai setiap aspek. Kedua, penelitian ini tidak memberikan gambaran aspek apa yang menjadi prioritas dalam menentukan kepuasan masyarakat serta tidak memberi rekomendasi aspek apa yang memiliki pengaruh rendah dalam menentukan tingkat kepuasan. Ketiga, penelitian ini tidak meneliti tentang sarana dan prasarana karena terdapat perbedaan yang cukup jauh sarana dan prasarana satu BDK dengan BDK lain sehingga menyebabkan rendahnya realibilitas alat ukur untuk aspek tersebut.

Daftar Pustaka

- Aini, Qurrotu (2020) *Analisa Mutu Balai Diklat Keagamaan*. Jurnal Kompetensi (5). Balai Diklat Keagamaan
- Bouckaert, G. (1995) *Remodeling Quality and Quantity in a Management Context*, in A. Halachmi and Geert Bouckaert (eds) *Public Productivity Through Quality and Strategic*
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Conroy, D.K.I. (1998) *Client Satisfaction Measures: What Are Their Applications for Bouckaert and Van de Walle: Trust and user satisfaction indicators Public Policy in Privatisation and Contracting Out?*, Paper presented at the 1998 International Conference of the Australasian Evaluation Society, Proceedings Volume 2, pp. 955–74. Melbourne, State of Victoria, Australia. Management. Amsterdam: IOS Press
- Dwiyanto, A. (2011). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif Edisi Kedua*.
- Goodsell, C.T. (1994) *The Case for Bureaucracy: A Public Administration Polemic*, 3rd edn. Chatham, NJ: Chatham House.
- Indonesia, R. (2015). *Peraturan Menteri Agama RI Nomor 75 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama*. Jakarta: Kementerian Agama.
- Schmidt, F. and Strickland, T. (1998) *Client Satisfaction Surveying: Common Measurements Tool*. Ottawa: Canadian Centre for Management Development.
- SIGMA (1998) *Public Opinion Surveys as Input to Administrative Reform*. Paris: OECD.
- Arikunto, Suharsimi (2006) *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran Edisi 3*. Yogyakarta: Andi.
- Zeithaml, V.A., Parasuraman, A. and Berry, L.L. (1990) *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. London: The Free Press.

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR RAPAT KOORDINASI DAN INFORMASI KEDIKLATAN

Bogor (9 Juni 2021)---Kepala Badan Litbang dan Diklat Achmad Gunaryo didampingi Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori dan Plt Kabag TU Saipul Bahri membuka sekaligus memberikan materi pada kegiatan Rapat Koordinasi dan Informasi Kediklatan dengan tema Sinergisitas Program Prioritas Kementerian Agama pada Lembaga Pelatihan. Kegiatan ini akan berlangsung dari tanggal 9 – 12 Juni 2021 di Royal Hotel Bogor Jl. Ir. H. Djuanda No. 16 Bogor Tengah.

"Kegiatan ini diharapkan dapat membahas rencana kedepan untuk meningkatkan profesionalisme ASN khususnya bidang administrasi pemerintahan dalam membaca gelagat kebijakan penyetaraan jabatan, penugasan lintas kementerian/Lembaga serta mewujudkan tujuh program prioritas Kementerian Agama,"kata Kaban diawal pembukaannya.

Menurut Kaban Gunaryo grand design pengembangan ASN dalam mewujudkan world class bureaucracy merupakan proses yang terus berkesinambungan, good governance, reformasi birokrasi, SMART ASN sampai kepada human capital.

Lebih lanjut Kaban menegaskan revolusi mental dan moderasi beragama menjadi tonggak penting dalam menciptakan kekayaan intelektual dan perilaku untuk mengimplementasikan kesalahan individual ke kesalahan sosial.

"Diklat mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan orang yang mau menjadi profesional tentunya dengan melakukan kerjasama dengan seluruh pemangku kepentingan dan siap tidak siap bukan pilihan tetapi lembaga diklat harus siap mengemban amanah ini, dengan demikian harapan ASN menjadi human capital yaitu orang yang handal dalam mengelola institusi dan mengabdikan pada profesi serta mampu bersaing secara stabil dapat menjadi kenyataan,"tegas Kaban.

Pada kesempatan yang sama Kapus Buchori melaporkan peserta kegiatan ini berjumlah 29 orang yang terdiri dari Pusdiklat Tenaga Administrasi 29 orang, pegawai pusat Kementerian Agama berjumlah 9 orang, Kanwil Kementerian



Agama Provinsi 10 orang, Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) 24 orang, Balai Diklat Keagamaan berjumlah 28 orang, Kementerian Agama Kota Bogor berjumlah 1 orang dan Kementerian/Lembaga lainnya berjumlah 3 orang. Narasumber berasal dari Kepala badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama (Arah dan kebijakan program Kementerian Agama dalam Lembaga pelatihan), Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi (Arah Pengembangan Kompetensi ASN), Kementerian Komunikasi dan Informasi (Transformasi digital dalam mendukung sistem pemerintahan berbasis elektronik), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional) dan Koordinator Nasional Jaringan Gusdurian (Penguatan Moderasi Beragama). Hadir juga Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor Ramlan Rustandi./RS/Achmad Nidjam

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR KEGIATAN PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN KEDIKLATAN OPTIMALISASI PENGELOLAAN KEUANGAN

Serpong (13 Juni 2021)---Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif agar kita bekerja lebih nyaman dan semangat diperlukan kebersamaan, satu visi misi, gotong royong dan keterbukaan antara yang satu dengan yang lainnya didalam satu unit kerja sehingga target pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan cepat.

Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori saat membuka kegiatan Peningkatan Kualitas Layanan Kediklatan tentang Optimalisasi Pengelolaan Keuangan secara virtual pada hari Minggu (13/6).

"Tujuan kegiatan ini untuk mengoptimalisasikan pengelolaan keuangan negara demi terwujudnya laporan pertanggungjawaban keuangan yang akuntabel dan meningkatkan kualitas layanan administrasi keuangan dengan prinsip efektif dan efisien,"terang Kapus Buchori.

Kegiatan Peningkatan Kualitas Layanan Kediklatan (Optimalisasi Pengelolaan Keuangan) yang diselenggarakan oleh Subbag Perencanaan

Pusdiklat Tenaga Administrasi ini dilaksanakan selama tiga hari dari tanggal 13 - 15 Juni 2021 bertempat di Soll Marina Hotel Jl. Raya Serpong KM7. Serpong Utara Tangerang Selatan Banten. "Untuk memperbaiki serapan kita yang

masih rendah diperlukan inovasi-inovasi baru, apalagi saat pandemi seperti sekarang ini, yang penting tidak keluar dari aturan-aturan yang berlaku,"imbuhnya'

'Optimalkan serapan anggaran dengan sebaik-baiknya, diamati, dicermati agar serapan anggaran meningkat," tambahnya. Menurut kapus Buchori pengeluaran harus sesuai dengan kebutuhan dan penganggaran yang ada serta mengevaluasi pekerjaan-pekerjaan yang telah selesai. "Ikuti kegiatan ini dengan optimal, gali dan sharing pengetahuan

dari narasumber bagaimana caranya untuk meningkatkan serapan anggaran," pesan Kapus. "Terimakasih dan apresiasi kepada peserta dan penyelenggara semoga semuanya dapat mengikuti dengan baik seluruh proses kegiatan sebagaimana yang telah diprogramkan,"tutupnya.

Dalam kesempatan yang sama Plt. Kabag TU Saipul Bahri melaporkan peserta berjumlah 30 orang terdiri dari Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi berjumlah 21 orang, Sekretariat Balitbangdiklat Kemenag berjumlah 6 orang, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama berjumlah 2 orang dan Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikbudristek berjumlah 1 orang.

Narasumber berasal dari Kementerian Keuangan, Konsultan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa pemerintah dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK)./RS



PELATIHAN FUNGSIONAL PERENCANA AHLI PERTAMA GUNA MENJADI PERENCANA YANG MEMILIKI CONCEPTUAL SKILL, HUMAN SKILL DAN TECHNICAL SKILL

Jakarta (28 Juni 2021)--- "Diklat Fungsional ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi pejabat fungsional Perencana dan sebagai prasyarat untuk memasuki jenjang jabatan yang lebih tinggi," tutur Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori, saat membuka pelatihan secara daring, Senin (28/6/2021).

Buchori mengungkapkan, melalui PJJ Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama Tahun 2021 di Lingkungan Kementerian Agama ini, diharapkan para ASN akan memiliki Kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat tercermin dalam setiap proses perencanaan yang dilakukan oleh Perencana.

"Perencanaan yang baik sangat bergantung pada kemampuan, keahlian dan keluwesan para perencana didukung dengan teknik dan metode yang digunakan, sehingga setiap perencana diharuskan memiliki conceptual skill, human skill dan technical skill," tegas Kapus.

Kapus juga mengharapkan melalui diklat ini kompetensi ideal yang harus dimiliki oleh seorang Perencana dapat terpenuhi dan diwujudkan. "Serta dapat melahirkan perencanaan-perencana yang handal dan professional untuk memberikan solusi terhadap kompleksitas permasalahan pembangunan yang multidimensional," tambahnya.

Menurut kapus tugas pemerintah adalah melayani kepentingan masyarakat dengan meneruskan kerja birokrasi dengan tingkat daya kerja yang lebih efisien dan efektif dari waktu ke waktu menyesuaikan dengan perkembangan yang ada di masyarakat. "Karena itu, tugas birokrasi pemerintah untuk melaksanakan pembangunan

dan melayani kepentingan masyarakat harus semakin optimal, dimana salah satu paradigma yang dikembangkan di era sekarang adalah revolusi mental dan moderasi beragama yang harus mampu menjiwai implementasi tugas dan fungsi seorang perencana yang sejalan dengan semangat reformasi birokrasi," tandas kapus.

Kapus juga berpesan agar menggunakan kesempatan pelatihan ini sebaik-baiknya.

"Manfaatkan setiap waktu dan kesempatan yang tersedia untuk menyerap ilmu dan ketrampilan yang diberikan oleh para widyaiswara/instruktur dan narasumber lainnya sehingga nantinya peserta memiliki pemahaman yang mendalam dan mampu mengimplementasikan ilmu yang didapat dari diklat ini dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab jabatan," tutup Kapus.

Sementara, Kabid Penyelenggara Achmad

Nidjam dalam laporannya menyampaikan bahwa pelatihan yang terselenggara atas kerjasama Pusdiklat Tenaga Administrasi dengan RCCP FIA Unibraw dengan izin prinsip dari Pusbindiklatren Bappenas ini akan berlangsung dari tanggal 28 Juni-18 Agustus 2021 dengan menggunakan mekanisme Pembelajaran Jarak Jauh/daring dan diikuti 25 orang Fungsional Perencana Ahli Pertama yang berasal dari Kanwil Kemenag Provinsi, Balai Diklat Keagamaan dan PTKN. Metodologi pembelajaran dalam pelatihan ini terdiri dari ceramah, tanya jawab, curah pendapat, diskusi kelompok dan praktek.

Hadir juga dalam kesempatan ini Kepala Pusbindiklatren Bappenas, Ketua RCCP FIA Unibraw, Wakil Dekan FIA Unibraw./RS



KAPUSDIKLAT ADMINISTRASI: MENJAGA KESEIMBANGAN HAK BERAGAMA DAN KOMITMEN KEBANGSAAN DENGAN MODERASI BERAGAMA

Ciputat (28 Juni 2021)---Indonesia adalah negara yang bermasyarakat religius dan majemuk dimana masyarakat lekat dengan kehidupan beragama dan kemerdekaan beragama dijamin oleh konstitusi. Menjaga keseimbangan antara hak beragama dan komitmen kebangsaan menjadi tantangan bagi setiap warga negara.

Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A.Buchori yang didampingi Plt Kabag TU Saipul Bahri dan Kabid Penyelenggaraan Achmad Nidjam saat membuka Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) Moderasi Beragama secara virtual di aula KH. Saifudin Zuhri It 1 Pusdiklat Tenaga Administrasi pada hari Senin (28/6).

"Moderasi beragama merupakan perekat antara semangat beragama dan komitmen berbangsa. di Indonesia, beragama pada hakikatnya adalah ber-Indonesia dan ber-Indonesia itu pada hakikatnya adalah beragama, sehingga moderasi beragama menjadi sarana mewujudkan kemaslahatan kehidupan beragama dan berbangsa yang harmonis, damai dan toleran sehingga Indonesia maju,"terang Kapus.

Kapus juga menekankan bahwa pelatihan ini menjadi penting di tengah tantangan yang dihadapi dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat serta bernegara, yaitu: berkembangnya cara pandang, sikap dan praktik beragama yang berlebihan (ekstrem), yang mengesampingkan martabat kemanusiaan, berkembangnya klaim kebenaran subyektif dan pemaksaan kehendak atas tafsir agama serta pengaruh kepentingan ekonomi dan politik berpotensi memicu konflik dan berkembangnya semangat beragama yang tidak selaras dengan kecintaan berbangsa dalam bingkai NKRI.

Buchori juga mengimbau agar setiap ASN berkewajiban membantu masyarakat untuk mengenali ragam persoalan mereka dengan lebih banyak mendengar daripada memberikan instruksi untuk kemudian diuraikan solusi terbaiknya serta senantiasa memberikan motivasi dan inspirasi kepada masyarakat untuk mandiri sebagaimana

semangat otonomi daerah yaitu mengedepankan pembangunan yang partisipatoris.

"Oleh karena itulah, sungguh tepat kiranya bila penyelenggaraan pelatihan Moderasi Beragama ini diarahkan agar peserta memiliki kepekaan sosial yang tinggi, tanggap dan memiliki keahlian serta kecerdasan untuk berinovasi dan berkreasi dengan memperkuat esensi ajaran agama dalam kehidupan masyarakat; mengelola keragaman

tafsir keagamaan dengan mencerdaskan kehidupan keberagamaan, dan merawat Keindonesiaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya,"tandasnya.

Kapus Buchori juga berpesan agar peserta menggunakan kesempatan saat mengikuti pelatihan ini untuk mengikuti kurikulum seoptimal mungkin, dengan bersikap pro-aktif dengan penuh kedisiplinan serta ketekunan. Manfaatkan

setiap waktu dan kesempatan yang tersedia untuk menyerap ilmu dan ketrampilan yang diberikan oleh para widyaiswara/instruktur dan narasumber lainnya sehingga nantinya saudara memiliki pemahaman yang mendalam dan mampu mengimplementasikan moderasi beragama dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab jabatan.

"Ikutilah pelatihan ini dengan sebaik-baiknya sebagai sebuah proses belajar mengajar untuk membentuk mentalitas aparatur sipil negara yang inovatif dan berwawasan ke depan, toleran dan mampu mengelola keragaman dan keberagamaan,"tutup Kapus.

Sementara dalam laporannya, Achmad Nidjam menyampaikan pelatihan Moderasi Beragama ini diikuti oleh 90 orang peserta yang terbagi menjadi tiga Angkatan yang berasal dari Kanwil seluruh provinsi di Indonesia, Kementerian Agama Pusat dan PTKN. Pelatihan ini akan berlangsung dari tanggal 28 Juni-9 Juli 2021 melalui media zoom meeting dan laman <https://pjjpusdiklatadministrasi.id/>

Hadir dalam kesempatan ini para pejabat struktural eselon 4 dan para widyaiswara./RS



KAPUS : WORKSHOP LATSAR MELAHIRKAN SMART ASN MENUJU WORLD CLASS BUREAUCRACY

Jakarta (21 Juli 2021)--- Secara akademis CPNS yang baru saja direkrut melalui tes beberapa waktu lalu, merupakan orang-orang yang mempunyai kompetensi yang bagus. Namun untuk memasuki dunia birokrasi perlu mendapatkan arahan dan bimbingan melalui latihan dasar, agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dipemerintahan. Dalam meningkatkan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) ini tidak semudah yang kita bayangkan, diperlukan *good will* serta usaha terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan dan untuk meningkatkan kompetensi pegawai diantaranya melalui Workshop Pembekalan Calon Pengajar Pelatihan Dasar (Latsar) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi yang akan berlangsung dari tanggal 21 – 24 Juli 2021, awalnya dengan metode *blended learning* kemudian berubah menjadi metode *distance learning* dengan pertimbangan adanya kebijakan perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

"Workshop Latsar CPNS ini merupakan salah satu cara untuk menyiapkan tenaga pengajar pada latsar CPNS dengan pendekatan tidak hanya kepada peminatan satu mata pelatihan saja, tetapi didesain agar peserta dapat menguasai materi pada setiap agenda serta untuk memberikan pembekalan dan menambah pengetahuan bagi tenaga-tenaga pengajar dilingkungan Kementerian Agama,"kata Kapus Buchori diawal pembukaannya melalui zoom meeting pada hari Rabu (21/7).

Menurutnya, karena rasio perbandingan antara jumlah pengajar dengan jumlah penyelenggaraan latsar untuk cpns tidak berbanding lurus, maka selain melalui jalur pelatihan penerapan kebijakan, juga diperlukan terobosan lain untuk pembekalan tenaga pengajar sehingga dapat mencetak calon pengajar secara masif dengan tidak mengesampingkan kualitas calon pengajar.

"Daripada itu juga, dengan berlakunya peraturan kepala LAN nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS,

maka semua lembaga diklat harus segera melakukan penyegaran agar kurikulum dapat dijalankan secara efektif oleh Widyaiswara dan fasilitator dalam penyelenggaraan diklat,"ungkap Kapus.

Kapus juga mengatakan bahwa tantangan melalui tahapan pembelajaran *blended learning* adalah bagaimana menciptakan inovasi dan strategi pembelajaran yang tepat sehingga setiap materi disampaikan oleh pengajar dapat terinternalisasi dalam diri setiap peserta didik yaitu CPNS.

"Oleh karena itu workshop ini jangan hanya sampai di tingkat fasilitator saja, tapi sampai ke tingkat penguji dan coach sehingga bisa membentuk ASN yang berkarakter serta

mampu melaksanakan tugas dimana perannya sebagai pelayan masyarakat,"harap Buchori.

"Internalisasi dalam rangka pembentukan Wawasan Kebangsaan, Kepribadian dan Etika PNS, membangun Aparatur Negara yang handal dan tangguh, pengetahuan dasar tentang sistem

penyelenggaraan Pemerintahan Negara, penguatan bidang Tugas dan Budaya Organisasi yang akan diikuti oleh 5179 CPNS di seluruh Balai Diklat Keagamaan tentunya bukan pekerjaan yang mudah apalagi di tengah kondisi pandemi covid 19 ini,"tandasnya.

"Selamat mengikuti workshop semoga dapat menjadi sarana membentuk ASN yang mempunyai integritas dan komitmen yang tinggi serta mampu melahirkan *smart ASN* menuju Birokrasi Kelas Dunia atau *World Class Bureaucracy*,"tutup Kapus Buchori.

Sementara dalam laporannya Kabid Program dan Pengendalian Mutu Saipul Bahri melaporkan peserta kegiatan workshop berjumlah 60 orang yang berasal dari Pusdiklat Tenaga Administrasi, Sekretariat Badan Litbang dan Diklat, Seluruh Balai Diklat Keagamaan dan Pusdiklat PBS./RS/AN



BIMBINGAN TEKNIK PENILAIAN MANDIRI MATURITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) TERINTEGRASI KEMENTERIAN AGAMA TAHUN 2021



Jakarta (29 Juli 2021)---Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI dan Biro Ortala Kementerian Agama RI menggelar Bimbingan Teknis Penilaian Mandiri Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi Kementerian Agama Tahun 2021 secara virtual pada hari ini, Kamis (29/7).

Hadir sebagai narasumber pada kegiatan ini adalah Sekretaris Jenderal Kementerian Agama Nizar Ali, Inspektur Jenderal Kementerian Agama Deni Suardini, Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Achmad Gunaryo dan tim evaluator SPIP Inspektorat Jenderal Kementerian Agama.

"Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pasal 2 : "Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, Menteri/pimpinan Lembaga, gubernur dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan."kata Sekjen Kemenag Nizar Ali saat memberikan sambutan pada kegiatan bimtek ini.

Menurut Nizar tujuan SPIP adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya: efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

"Sedangkan sasaran SPIP tercapainya tujuan penyelenggaraan program dan kegiatan pada Kemenag secara efektif dan efisiensi, tersajinya Laporan Keuangan Kemenag yang andal, terwujudnya pengamanan aset negara/barang milik negara yang efektif dan terwujudnya ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan bagi seluruh ASN Kemenag yang optimal,"terang Nizar.

"Maturitas Penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam mencapai tujuan pengendalian yang meliputi kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan negara,"jelas Nizar. Nizar Ali juga menerangkan bahwa Ruang lingkup Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi terdiri atas :

A. Mekanisme Penilaian

1. Seluruh Satker pada K/L/Pemda melakukan Penilaian Mandiri (PM); 2. Penilaian Mandiri dilakukan oleh Manajemen K/L/Pemda; 3. Penjaminan Kualitas (PK) dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada K/L/Pemda; 4. Evaluasi dilakukan oleh BPKP atas hasil Penilaian Mandiri dan Penjaminan Kualitas.

B. Fokus Penilaian

Fokus penilaian adalah tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP, meliputi unsur: a) SPIP b) Manajemen Risiko Indeks (MRI) c) Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) d) Kapabilitas APIP

C. Komponen Penilaian

1. Penetapan Tujuan untuk menilai kualitas sasaran strategis dan strategi pencapaian sasaran strategis; 2. Struktur dan Proses untuk menilai kualitas struktur dan proses penyelenggaraan SPIP yang tercermin dari pemenuhan 5 (lima) unsur SPIP; 3. Pencapaian Tujuan untuk menilai pencapaian hasil penyelenggaraan SPIP, yang terdiri dari efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

D. Periode yang dinilai

1. Periode yang dinilai berdasarkan: a) Penetapan Tujuan dilakukan atas dokumen perencanaan tahun berjalan; b) Struktur dan Proses dilakukan atas pengendalian yang dilaksanakan pada tahun berjalan; c) Pencapaian Tujuan dilakukan atas kinerja tahun sebelumnya. 2. Periode

yang dinilai dilakukan dalam rentang waktu 1 Juli tahun sebelumnya sampai dengan tanggal 30 Juni tahun berjalan.

"Tingkat Maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian Agama berada pada level "Berkembang" atau level 2 dari 5 tingkat maturitas SPIP dengan nilai 2,151,"sambunganya.

Dalam kesempatan yang sama Inspektur Jenderal Kementerian Agama Deni Suardini mengatakan bahwa SPIP diterapkan karena adanya tuntutan dari masyarakat untuk melakukan upaya perubahan ke arah yang lebih baik yaitu menerapkan tata pola pemerintahan yang baik dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan ada tiga pilar utama didalamnya bahwa setiap pelayanan publik harus partisipatif, transparan dan akuntabel

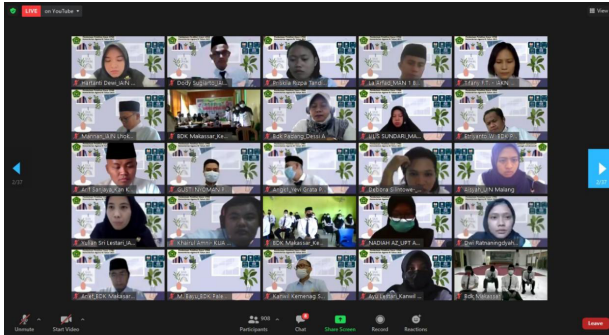
"Semoga kegiatan ini bisa memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi Kementerian Agama khususnya serta bangsa dan negara umumnya,"harapnya.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Achmad Gunaryo bahwa penerapan SPIP sesuai dengan visi Kementerian Agama yang profesional dan handal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Menurut Kaban *Professional is relating to or belonging to a profession. "young professional people" and a person engaged in a specified activity, especially a sport or branch of the performing arts, as a main paid occupation rather than as a pastime.*

"Lima ciri professional : Anda tahu siapa staf Anda, berdiri untuk sesuatu (Standing for something), bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan (*Keeping your word*), jujur dan membantu orang lain,"kata Kaban.

Kegiatan bimtek ini diikuti 468 peserta yang terdiri dari Unit Eselon 1 Pusat, Kanwil, UIN, UHN, IAIN, IAKN, IAHN, STAIN, STAKN, STAKatN, STAHN dan STABN./RS

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI DAN 14 BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SERENTAK LAKSANAKAN LATSAR



Jakarta (2 Agustus 2021)---Hari ini Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat dengan 14 Balai Diklat Keagamaan (BDK) serentak membuka pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) secara virtual. Peserta Latsar berjumlah 5179 orang yang berasal dari Kanwil dan PTKN seluruh Indonesia yang terdiri dari jabatan fungsional administrasi 1379 orang, jabatan fungsional dosen 1707 orang, jabatan fungsional guru 1813 orang, jabatan fungsional penghulu 136 orang dan jabatan fungsional penyuluh 144 orang. Penyelenggaraan Latsar melalui blended learning ini akan dilaksanakan dari bulan Agustus sd Oktober 2021 melalui aplikasi Zoom Meeting dan laman <https://asn-unggul.lan.go.id>.

"Latsar dilaksanakan agar tercapainya tujuan CPNS yaitu mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi dengan memadukan antara kompetensi social kultural dengan kompetensi bidang,"kata kapus Buchori diawal sambutannya, Senin (2/8).

"Kompetensi sosial yang perlu dikembangkan adalah kemajemukan dan keberagaman suku bangsa, bahasa, agama, pandangan politik masyarakat Indonesia menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya melaksanakan fungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah dan pelayan publik, namun harus mampu menjadi perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia,"terang Buchori.

"Sedangkan kompetensi teknis bidang, agar setiap pegawai dalam jabatannya dituntut memiliki kualitas dan Kuantitas (target Output) dalam kinerjanya untuk menunjang organisasi,"tambahnya.

Kapus mengatakan ada empat agenda dalam latsar yang harus diikuti oleh peserta yaitu Sikap Perilaku Bela Negara, Nilai Dasar PNS, Kedudukan dan Peran PNS sertalmpementasi Habituasi.

"Semoga CPNS tahun ini terbaik dari CPNS tahun sebelumnya sehingga nanti akan melahirkan generasi penerus yang bertanggung jawab,"tutupnya.

Dalam kesempatan yang sama Tenaga Ahli Menteri Agama Bidang Penelitian Hasanudin Ali mengatakan dalam berbagai pelatihan kita tidak hanya sekedar menambah pengetahuan saja tetapi juga menambah skill dalam rangka masuk ke Kementerian Agama. "Materi-materi yang disampaikan nanti tidak hanya sekedar menambah pengetahuan tetapi juga dapat menambah skill dan merubah sikap dan attitude yang lebih baik,"katanya. "Saya menyambut dengan baik pelaksanaan latsar tahun ini walaupun dengan virtual,"kata Hasanudin Ali.

"Karena pandemi kita dipaksa untuk memanfaatkan teknologi untuk dapat menjamin pelaksanaan latsar tahun ini dengan baik,"imbuhnya.

"CPNS tahun ini tidak hanya sekedar belajar kompetensi tetapi diharapkan agar melakukan perubahan nilai-nilai, cara pandang, sikap yang sesuai dengan moderasi beragama yang sedang digalakkan oleh Kementerian Agama,"tandas Hasanudin Ali.

Hasanudin Ali melihat data CPNS tahun ini kebanyakan berasal dari generasi milenial, menurutnya generasi milenial merupakan bahan bakar untuk mewujudkan Indonesia emas di tahun 2045 yang memiliki tiga ciri yaitu kreatif, percaya diri dan terhubung satu sama lain.

Di akhir sambutannya beliau berpesan bahwa abdi negara sejatinya adalah melayani masyarakat, kalau masyarakat puas artinya kinerja kita bernilai baik.

Hadir juga pada kesempatan ini Sekretaris Badan Litbang dan Diklat Muharram Marzuki, Kepala Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan, para Kepala Balai Diklat Keagamaan, pejabat struktural eselon 3 dan 4 serta para widyaiswara./RS

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR PJJ MODERASI BERAGAMA DAN NASIONALISME BAGI ASN ANGKATAN 4, 5 DAN 6

Jakarta (18 Agustus 2021)--Penyelenggaraan pelatihan ini dimaksudkan untuk mewujudkan salah satu RPJMN 2020-2024 Prioritas Nasional 4 yaitu Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan, dengan memperkuat moderasi beragama.

Pernyataan tersebut disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori yang didampingi Kabag TU Nilam Nur Azizah dan Kabid Penyelenggaraan Achmad Nidjam saat membuka Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) Moderasi Beragama dan Nasionalisme Bagi ASN Angkatan 4, 5 dan 6 secara virtual pada hari Rabu (18/8).

"Pelatihan ini menjadi penting di tengah tantangan yang dihadapi dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat serta bernegara, sejalan dengan berkembangnya cara pandang, sikap dan praktik beragama yang berlebihan (ekstrem), berkembangnya klaim kebenaran subjektif dan pemaksaan kehendak atas tafsir agama serta pengaruh kepentingan ekonomi dan politik berpotensi memicu konflik, dan berkembangnya semangat beragama yang tidak selaras dengan kecintaan berbangsa dalam bingkai NKRI," papar Buchori.

"Menjaga keseimbangan antara hak beragama dan komitmen kebangsaan menjadi tantangan bagi setiap warga negara, oleh karena itu, moderasi beragama merupakan perekat antara semangat beragama dan komitmen berbangsa di Indonesia, beragama pada hakikatnya adalah ber-Indonesia dan ber-Indonesia itu pada hakikatnya adalah beragama, sehingga moderasi beragama menjadi sarana mewujudkan kemaslahatan kehidupan beragama dan berbangsa yang harmonis, damai dan toleran sehingga Indonesia maju," tandasnya.

Kapus Buchori juga mengharapkan seluruh peserta sesudah mengikuti pelatihan ini dapat melakukan penguatan cara pandang, sikap, dan praktik beragama dalam perspektif jalan tengah; penguatan harmoni dan kerukunan umat beragama;

penyelarasan relasi agama dan budaya; peningkatan kualitas pelayanan kehidupan beragama; dan menuju ke arah pengembangan ekonomi dan sumber daya keagamaan.

"Setiap ASN berkewajiban membantu masyarakat untuk mengenali ragam persoalan mereka dengan lebih banyak mendengar daripada memberikan instruksi untuk kemudian diuraikan solusi terbaiknya," kata Buchori.

Karena menurut Buchori tugas pemerintah adalah melayani kepentingan masyarakat dengan meneruskan kerja birokrasi

dengan tingkat daya kerja yang lebih efisien dan efektif dari waktu ke waktu menyesuaikan dengan perkembangan yang ada di masyarakat.

Beliau juga mengatakan penyelenggaraan pelatihan Moderasi Beragama ini diarahkan agar peserta memiliki kepekaan sosial yang tinggi, tanggap dan

memiliki keahlian serta kecerdasan untuk berinovasi dan berkreasi dengan memperkuat esensi ajaran agama dalam kehidupan masyarakat; mengelola keragaman tafsir keagamaan dengan mencerdaskan kehidupan keberagamaan, dan merawat Keindonesiaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

"Ikuti pelatihan ini dengan sebaik-baiknya sebagai sebuah proses belajar mengajar untuk membentuk mentalitas aparatur sipil negara yang inovatif dan berwawasan ke depan, toleran dan mampu mengelola keragaman dan keberagamaan," tutupnya.

Pelatihan Moderasi Beragama ini diikuti oleh 90 orang peserta yang terbagi menjadi tiga Angkatan yang berasal dari Kanwil seluruh provinsi di Indonesia, Kementerian Agama Pusat dan PTKN. Pelatihan ini akan berlangsung dari tanggal 18 – 31 Agustus 2021 melalui media zoom meeting dan laman pjj <https://pjjpusdiklatadministrasi.id/>

Hadir dalam kesempatan ini para pejabat struktural eselon 4 dan para widyaiswara./RS



MEMPERTAHANKAN LEGALITAS AKREDITASI, PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI MENGGELAR REAKREDITASI

Bogor (18 Agustus 2021). Pusdiklat Tenaga Administrasi menyelenggarakan kegiatan Reakreditasi Pusdiklat Tenaga Administrasi pada tanggal 18-20 Agustus 2021 di The Mirah Bogor dengan menerapkan protokol kesehatan dan disiplin 5 M. Kegiatan ini dibuka secara langsung oleh Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori yang didampingi oleh Kabag TU Nilam Nur Azizah dan Kasubbid Pengendalian Mutu Ahmad Zaenal Karihin pada hari Rabu (18/8/2021).

Mengawali pembukaannya, Kapus A. Buchori mengatakan reaktreditasi merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari program Pusdiklat Tenaga Administrasi, terutama dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan.

"Legalitas akreditasi mempunyai jangka waktu dan nilai tertentu dengan kekuatan masa berlakunya tersebut. Ada yang masa berlakunya sudah habis, ada yang belum terakreditasi, ada yang kualitas masih di bawah rata-rata, dan ada pula yang sudah maksimal," ujar Kapus A. Buchori

Oleh karena itu, Kapus berharap Pusdiklat, Balai Diklat, dan lembaga sejenisnya bisa meningkatkan kualitas apalagi mempertinggi atau memperkuat, minimal bisa mempertahankan yang telah dicapai.

Menurut Kapus Buchori jika lembaga penjamin mutunya tidak berkualitas akan melahirkan tenaga-tenaga yang tidak

terjamin, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari diri sendiri.

Jangan cepat merasa puas karena berada di Pusdiklat sehingga seolah-olah mempunyai kewenangan yang luas. Padahal berbagai persyaratan yang dimiliki masih sangat minim. Maka dari itu, harus terus berinovasi untuk berusaha meningkatkan pelayanan dan kualitas yang dimiliki.



"Bagaimana bisa melayani kalau kualitas sendiri masih dipertanyakan. Bagaimana bisa memberikan lulusan-lulusan terbaik, sementara kita sendiri masih dipertanyakan kualitasnya," tandasnya.

Kapus berpesan agar mengikuti reaktreditasi ini dengan baik, seksama, cermat,

serius dan ikhlas supaya bisa meningkatkan derajat Pusdiklat dan BDK sehingga dapat melahirkan peserta pelatihan dengan lulusan terbaik yang bermanfaat bagi kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peserta kegiatan berjumlah 30 orang terdiri dari 27 orang Pusdiklat Tenaga Administrasi, 1 orang dari Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan MA, 1 orang dari Pusat Pembinaan Kebijakan Pengembangan ASN dan 1 orang dari Sekretaris Badan Litbang dan Diklat. /RS

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR PELATIHAN TEKNIS MANAJEMEN PENGELOLAAN IBADAH HAJI DAN PELATIHAN TEKNIS MANAJEMEN MADRASAH

Lembang (6 September 2021)--- Pelatihan teknis Manajemen Pengelolaan Ibadah Haji dan Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah sangat penting karena memang perubahan zaman pengaruh teknologi yang begitu cepat ini akan mempengaruhi tata Kelola manajemen madrasah dan penyelenggaraan ibadah haji sehingga kita berpacu dengan kondisi yang memang menantang kita untuk selalu melihat tantangan yang muncul di depan.

Pernyataan diatas disampaikan Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori saat memberikan pengarahan sekaligus membuka Pelatihan secara resmi di Lembang Jawa Barat pada hari Senin (6/9).

"Kegiatan manajemen ini tentunya memang sesuai dengan tantangan zaman," kata Buchori. "Jika kita mengukur manajemen penyelenggaraan haji dan madrasah

berdasarkan dari cerita masa lalu maka kita akan tertinggal karena manajemen itu selalu berubah sesuai dengan kebutuhan zamannya hanya ibadahnya yang tidak pernah berubah,"imbuhnya.

Menurut Buchori para pengelola harus dapat membedakan antara ibadah dengan manajemen pengelolaan. Oleh karena itu Kemenag pusat khususnya Pusdiklat merasa memiliki kewajiban bagaimana ke depan tantangan-tantangan ini bisa terjawab apalagi di madrasah yang sekarang sistem pembelajarannya secara daring.

"Seorang manajer yang mumpuni adalah manajer yang bisa menata tantangan-tantangan ini menjadi satu keunggulan dengan pelatihan yang diharapkan bisa

menjadi solusinya,"tandas kapus Buchori. "Begitu juga dengan ibadah haji, mudah-mudah tahun ini haji bisa diselenggarakan,"sambunganya.

Buchori juga berharap tahun depan calon jamaah haji bisa berangkat jika tidak bisa sesuai dengan kuota awal , minimal sudah ada yang dimulai. "Oleh karena itu manajemennya harus dikuasai oleh travel yang didalamnya juga ada pengurus KBIH,"tambahnya. "Misalnya salah satu

persyaratan mutlak untuk berangkat adalah sudah divaksin dan jenis vaksin apa yang diakui, mudah-mudahan Saudi Arabia tidak menargetkan satu jenis vaksin, yang penting sudah divaksin, kalau ini berlaku maka akan terjadi kemudahan-kemudahan,"jelas kapus Buchori lagi.

Beliau juga mengingatkan bahwa hal-hal semacam ini harus dikuasai oleh

para pengelola, jangan sampai ketika kita sudah menjanjikan kepada jamaah ternyata ada persyaratan tertentu yang tidak diketahui akhirnya jamaah tidak bisa berangkat mengakibatkan kekecewaan terhadap pelayanan kita.

Dalam kesempatan yang sama Kabid Penyelenggara Achmad Nidjam melaporkan peserta berjumlah 60 orang terdiri dari 30 orang Kepala Madrasah dan wakil Kepala Madrasah serta 30 orang pengelola ibadah haji. Kegiatan ini akan berlangsung dari tanggal 6-10 September 2021 di hotel Regency Gumilang Lembang Bandung Jawa Barat. Hadir dalam kesempatan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Cimahi dan Kasubbag TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung./RS



PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR PELATIHAN MODERASI BERAGAMA BAGI 30 JABATAN FUNGSIONAL PRANATA HUMAS DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA



Tangerang (10 November 2021)---Pusdiklat Tenaga Administrasi menggelar Pelatihan Moderasi Beragama bagi 30 Jabatan Fungsional Pranata Humas dari satuan kerja pada Kementerian Agama RI. Kegiatan yang berlangsung selama lima hari, mulai 10-14 November 2021 ini dilaksanakan di hotel Golden Tulip Essential Tangerang. Achmad Nidjam Kabid Penyelenggaraan diawal sambutannya mengatakan Penyelenggaraan pelatihan ini dimaksudkan untuk mewujudkan salah satu RPJMN 2020-2024 Prioritas Nasional 4 yaitu Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan, dengan memperkuat moderasi beragama di pada hari Rabu (10/11/2021).

"Dengan pelatihan ini diharapkan dapat dilakukan penguatan cara pandang, sikap, dan praktik beragama dalam perspektif jalan tengah; penguatan harmoni dan kerukunan umat beragama; penyelarasan relasi agama dan budaya; peningkatan kualitas pelayanan kehidupan beragama; dan menuju ke arah pengembangan ekonomi dan sumber daya keagamaan," katanya. Menurut Nidjam pelatihan ini menjadi penting di tengah tantangan yang dihadapi dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat serta bernegara, yaitu: berkembangnya cara pandang, sikap dan praktik beragama yang berlebihan (ekstrem), berkembangnya klaim kebenaran subyektif dan pemaksaan kehendak atas tafsir agama serta pengaruh kepentingan ekonomi dan politik berpotensi memicu konflik, dan berkembangnya semangat beragama yang tidak selaras dengan kecintaan berbangsa dalam bingkai NKRI.

"Indonesia adalah negara yang bermasyarakat religius dan majemuk dimana masyarakat lekat dengan kehidupan

beragama dan kemerdekaan beragama dijamin oleh konstitusi," jelasnya.

"Menjaga keseimbangan antara hak beragama dan komitmen kebangsaan menjadi tantangan bagi setiap warga negara. Karena itu, moderasi beragama merupakan perekat antara semangat beragama dan komitmen berbangsa. Di Indonesia, beragama pada hakikatnya adalah ber-Indonesia dan ber-Indonesia itu pada hakikatnya adalah beragama, sehingga moderasi beragama menjadi sarana mewujudkan kemaslahatan kehidupan beragama dan berbangsa yang harmonis, damai dan toleran sehingga Indonesia maju," papar Nidjam. Oleh karena itu beliau menjelaskan bahwa penyelenggaraan pelatihan Moderasi Beragama ini diarahkan agar peserta memiliki kepekaan sosial yang tinggi, tanggap dan memiliki keahlian serta kecerdasan untuk berinovasi dan berkreasi dengan memperkuat esensi ajaran agama dalam kehidupan masyarakat; mengelola keragaman tafsir keagamaan dengan mencerdaskan kehidupan keberagamaan, dan merawat Keindonesiaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

"Gunakan kesempatan saat mengikuti pelatihan ini untuk mengikutikurikulumseoptimal mungkin, dengan bersikap proaktif dengan penuh kedisiplinan serta ketekunan," pesannya. "Manfaatkan setiap waktu dan kesempatan yang tersedia untuk menyerap ilmu dan ketrampilan yang diberikan oleh para widyaiswara/instruktur dan narasumber lainnya sehingga nantinya saudara memiliki pemahaman yang mendalam dan mampu mengimplementasikan moderasi beragama dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab jabatan," tutup Nidjam. /RS



PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI GELAR MASTER TRAINING MODERASI BERAGAMA BAGI 30 REKTOR PTKN



Jakarta (16 November 2021)--- Pusdiklat Tenaga Administrasi menggelar Pelatihan Master Training Moderasi Beragama bagi 30 orang Rektor atau Ketua dari Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) Kementerian Agama Tahun 2021. Kegiatan yang berlangsung selama lima hari, mulai tanggal 15 - 19 November 2021 ini dilaksanakan di Hotel Kristal Jakarta Selatan. Kepala Balitbang Diklat Kemenag Achmad Gunaryo mengatakan kegiatan ini sesungguhnya dianggap kegiatan pemula karena sesudah ini akan ada kegiatan selanjutnya sampai ke level bawah.

"Bapak dan ibu diharapkan ke depannya akan menjadi mentor di tempatnya masing-masing sehingga konsep moderasi beragama bukan dianggap hal yang baru dan visi Kementerian Agama yang profesional dan handal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong akan dapat segera terwujud," ujar Kaban Gunaryo di awal sambutannya pada hari Selasa (16/11/2021).

"Kita mungkin memang sudah saleh dan kesalehan kita itu terlihat dari rumah ibadah yang banyak dibangun oleh masyarakat ketimbang dibangun oleh negara, memfasilitasi pelaksanaan ibadah, sebelum melakukan pekerjaan kita selalu berdoa sehingga tidak ada perilaku yang tidak ada materi keagamaan di dalamnya. Tapi kesalehan-kesalehan seperti itu tidak tercermin dalam perilaku sosial sehari-hari, masih ada saja pergolakan dan perdebatan yang dapat menghambat pembangunan di negara ini," papar Kaban.

Menurut Kaban Gunaryo ada dua hal yang bisa dijual dari negara kita ke luar negeri yaitu keberagaman dan keberagamaan.

"Tidak ingin terjebak pada polarisme sekular versus teokrasi, Indonesia memilih dan mengembangkan modelnya sendiri yaitu negara Pancasila yang di dalamnya agama tumbuh dan berkembang bersama-sama dengan demokrasi, negara memfasilitasi kehidupan agama dan beragama dan Indonesia juga tidak menolak perkembangan peradaban (modernitas)," jelas Kaban

Karena itu, lanjut Gunaryo, Penerimaan normatif terhadap agama di satu sisi dan penghargaan terhadap perkembangan peradaban manusia di sisi lain menjadikan Indonesia bukan negara agama, bukan pula negara sekular. Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi A. Buchori dalam laporannya mengatakan pelatihan ini menjadi sejarah karena sejak berdirinya Pusdiklat, inilah pertama kali Pusdiklat Tenaga Administrasi menyelenggarakan pelatihan bagi pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) secara langsung.

"Tujuan pelatihan ini adalah terlatihnya JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang mampu memformulasikan kebijakan dan program penguatan moderasi beragama, serta membangun lingkungan kerja yang menumbuhkan moderasi beragama serta terwujudnya gerakan penguatan moderasi beragama berbasis Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri yang sinergi dan terkonsolidasi," jelas Kapus Buchori. Hadir juga pada kesempatan ini Kabag TU Nilam Nur Azizah dan Kabid Penyelenggara Achmad Nidjam./RS



BUCHORI: JADIKAN PEKERJAAN DAN JABATAN SEBAGAI SARANA MEMPERERAT PERSAUDARAAN



"Semua pekerjaan atau jabatan memiliki tantangan masing-masing, namun semua akan berjalan mulus jika dikerjakan secara serius namun santai, dan bersinergi dengan *teamwork* yang solid" ungkap profil Suara Diklat kali ini, Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi, Ahmad Buchori. Ungkapan ini bukan tanpa bukti, karena

penampilan beliau memang sangat bersahaja dan santai, ini terlihat dari bahasa tubuh dan tutur kata beliau dalam obrolan ringan dan singkat dengan kru Suara Diklat di ruang kerja beliau.

Pria yang lahir di Bogor, 12 Juni 1962 ini jauh sebelum menjabat sebagai Kapusdiklat, mengawali karirnya sebagai Penyuluh Agama pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kota Bogor selama 2,5 tahun. Lalu berpindah tugas di Tanah Sareal, Bogor Barat, dan Sawangan Depok sebagai Kepala KUA. Jabatan sebagai Kepala KUA ini diemban selama 13 tahun dan ini merupakan masa kerja terlama dalam perjalanan karir, aku beliau. Setelah itu dipromosikan sebagai Kepala Seksi Mapenda di Kankemenag Kota Bogor, lalu sebagai Kepala Kankemenag Kabupaten Karawang, amanah selanjutnya dilaksanakan pada Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat, sebagai Kabid Haji, Zakat, dan Wakaf, lalu Kabid Penyelenggaraan Haji dan Umrah, dan Kepala Kanwil Provinsi Jawa Barat (2014-2020). Kemudian, beliau dipercaya menjabat Kepala Biro AUAK UIN Walisongo Semarang (2020-2021) dan pada bulan Mei 2021 menjadi Kapusdiklat sampai saat ini. Begitu panjang perjalanan

karirnya, dan tentunya banyak pengalaman jabatan yang dimiliki sebagai wujud abdi negara melalui Kementerian Agama.



Sumber: Dokumen Pribadi

Disambangi di ruang kerjanya, beliau pun bercerita tentang keluarga dan kesehariannya. Suami dari Hj. Ratu Chulailatur Roiyah yang merupakan pengasuh pondok pesantren ini, mengungkapkan memiliki 3 anak dan 2 menantu. Dukungan keluarga dirasakan sangat luar biasa oleh beliau. Pria yang memiliki motto "Hidup ini biarlah mengalir sebagaimana adanya" turut berkontribusi mengembangkan pendidikan anak bangsa dengan hadirnya 2 pondok pesantren asuhannya di daerah Cilodong dan Serang. Selain pondok pesantren, didirikan pula beberapa jenjang pendidikan sekolah dan perguruan tinggi oleh beliau dan keluarga. Sehari-hari, di jam dan hari kerja sebagai Kapusdiklat, beliau tunaikan tugas dan tanggungjawabnya. Sementara itu, di luar hari kerja, aktivitasnya diisi dengan menyambangi sawah dan kolam empangnya di daerah Bogor. Beliau sangat menikmati seluruh kesehariannya.



Sumber: Dokumen Pribadi

Sebagai Kapusdiklat saat ini, banyak tentunya harapan yang harus ditorehkan bagi unit kerjanya. Tentunya sebagai pemimpin yang juga harus mengorganisasi para bawahannya, beliau sangat berharap bahwa Pusdiklat Tenaga Administrasi harus menjadi lembaga yang berkualitas dengan hadirnya inovasi-inovasi baru yang nyata, dapat dirasakan manfaatnya bagi pegawai khususnya, dan alumni pelatihan pada umumnya. Pegawai bangga dengan unit kerjanya, dan alumni pelatihannya pun merasakan senang dan nyaman ketika berada dan menikmati pelatihan, termasuk ketika saat ini pun masih berlangsung pelatihan secara daring, peserta pelatihan pun pada akhirnya merasakan manfaatnya.



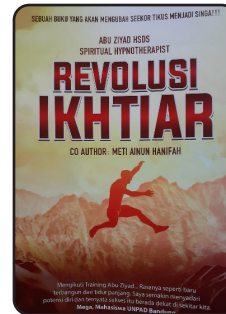
Sumber: Dokumen Pribadi

Berbicara program pelatihan, khusus tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), beliau *concern* dengan harapan di tahun 2022 nanti, akan dapat dilaksanakan sebanyak 10 angkatan dengan target alumni 400 orang pejabat administrator (setingkat pejabat eselon III). Dan beliau yakin, akan selesai dalam 2 tahun ke depan. Sementara, mengenai Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, beliau sangat berharap tersedia dan tercukupi jumlah pengampu (widyaiswara) administrasi pada Pusdiklat dan Balai Diklat sehingga kompetensi yang dibangun bagi para peserta Latsar, memenuhi standar kompetensi yang diharapkan.

Dari sisi teknologi, program Latsar saat ini menggunakan sistem *blended learning*. Menurut beliau, sistem ini cukup beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini, apalagi masih dalam kondisi pandemi, yang menuntut seluruh pembelajaran atau sebagian besar menggunakan media *online*. Sementara di sisi lain, beliau mengamati, bahwa sistem ini masih perlu kajian mendalam demi menghasilkan *output* (alumni peserta pelatihan). *Outcome* pun akan turut andil berdampak. Dengan keterbatasan secara tatap muka, penyampaian materi yang berkenaan dengan nilai moral, contoh: integritas, dapat terhambat, salah satunya dengan *noises* dalam penyampaian materi. Inilah yang beliau amati sampai saat ini. Beliau berharap kurikulum Latsar yang sudah dirancang saat ini, dapat ditingkatkan agar dapat memenuhi standar pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diharapkan bagi seorang CPNS.

Di akhir sesi obrolan santai ini beliau berpesan agar pegawai Pusdiklat menjadikan pekerjaan dan jabatan sebagai sarana untuk memperbanyak saudara dan mempererat *ukhuwah*. "Kita tidak mungkin dapat bekerja sendiri, kita memerlukan orang lain. Maka pereratlah persaudaraan di antara kita", tegas beliau. (kru Suara Diklat/Y&NMK)

Resensi Buku



REVOLUSI IKHTIAR
Oleh Abu Ziyad HSDS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Editor : Asya Ran
Desain Cover : Guntur Susiyo
Penata Letak : Renita W
Isbn : 978-602-14995-8-0
Cetakan Pertama : April 2014
Cetakan Kedua : Juli 2017

DITERBITKAN OLEH
HSDS TRAINING & CONCLTACY
Jl. Terusan Antara, Komplek Galih Pawarti
Balendah – Kab bandung
(022) 85930711 – HP 082316679093
www.abuzihpnoterapibandung.com
www.estindonesia.com

Sungguh Allah telah menciptakan setiap manusia dengan potensi yang luar biasa, yang seharusnya dengan potensi itu bisa menjadi apapun dan mendapatkan apapun yang dia mau. Tapi karena ketidaktauan dalam mengasah dan mengembangkan potensi tadilah, kita menjadi lemah, tidak mampu, dan merasa kehidupan ini serba sempit dan serba susah. Alhamdulillah Allah telah memberikan ilham lewat karya Abuzy ini, yang insya Allah dapat membantu pembacanya untuk lebih bersyukur segala nikmat yang telah Allah berikan dengan cara mengasah lebih maksimal lagi potensi yang Allah berikan itu. Buku ini sangat sederhana bahasanya hingga sangat mudah memahaminya, apa lagi dilengkapi dengan contoh dan kisah yang sebetulnya ada disekitar kita. Akhirnya sebagaimana firman Allah yang juga sudah di cantumkan dalam buku ini, harus menjadi motifasi kita “:Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah kondisi suatu kaum hingga kaum itu sendiri yang merubahnya”, dan ungkapan “Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapat”.

Setiap orang yang membacanya dan mengaplikasikannya, akan memberikan effect Therapy sekaligus untuk Mengubah Mindset yang ada dalam diri kita agar terus berpikir, berucap dan bertindak Positif dan lebih mendekatkan kepada sang Khaliq. Buku ini juga akan mengubah **SEEKOR TIKUS MENJADI SINGA!!!! (Nurhasanah)**

ABU ZIYAD HSDS SPIRITUAL HYPNOTHERAPIST.

Daftar Isi

- Bab 1** Keyakinan
- Bab 2** Mulai Dari Takdir
- Bab 3** Total Action
- Bab 4** Keluar dari Zona Nyaman
- Bab 5** Membangkitkan Raksasa di dalam diri
- Bab 6** Strategi Dahsyat Mewujudkan Apa yang kita inginkan
- Bab 7** Tawakkal

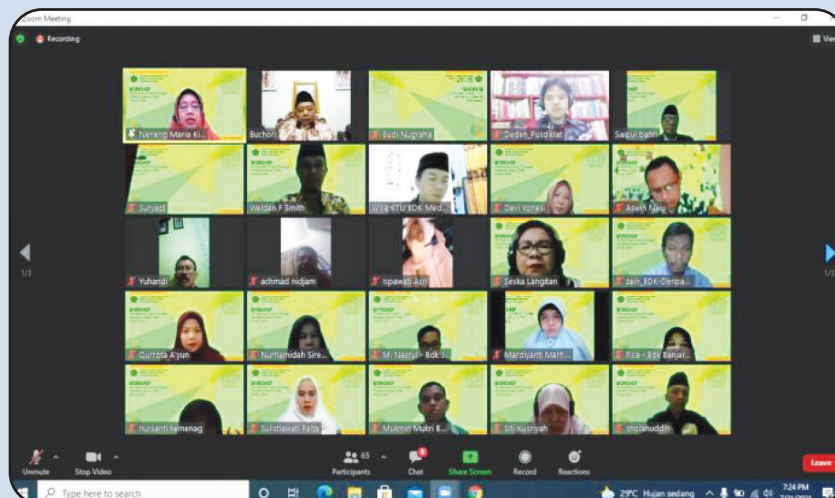
PENUTUP GAGAL ITU INDAH



Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Pelatihan Moderasi Beragama bagi 30 Jabatan Fungsional Pranata Humas di Lingkungan Kementerian Agama



Kapusdiklat Administrasi: Menjaga Keseimbangan Hak Beragama dan Komitmen Kebangsaan dengan Moderasi Beragama



Workshop Latsar Melahirkan Smart ASN Menuju World Class Bureaucracy



Pelatihan Khusus Analis Kebijakan Angkatan III



Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Rapat Koordinasi dan Informasi Kediklatan



Pusdiklat Tenaga Administrasi Gelar Kegiatan Peningkatan Kualitas Layanan Kediklatan Optimalisasi Pengelolaan Keuangan

ISSN 0197-8799



9 770197 879369