

Pengaruh Kurikulum Diklat, Proses Rekrutmen dan Sarpras E-Learning Terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan

Muzizah¹ Resmanto² Edy Saptono³
Universitas Pertahanan Republik Indonesia
Email: zizah.muzizah64@gmail.com¹

Abstrak

Pusdiklat Kementerian Pertahanan merupakan satuan kerja kedinasan yang diharapkan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Kesimpulan hubungan variabel X1 dan Y memiliki hubungan yang kuat 0,677. Hubungan antara X2 dan Y memiliki hubungan yang cukup kuat 0,554. Hubungan antara X3 dan Y memiliki hubungan yang kuat 0,719 (Paling Berpengaruh). Hubungan antara X1, X2 dan X3 dengan Y memiliki hubungan yang kuat 0,746. Hasil penelitian Kurikulum Pendidikan perlu disusun mengikuti perkembangan teknologi 4.0. agar Widyaiswara lebih mudah menerapkan materi yang diberikan kepada murid-muridnya. Proses rekrutmen Widyaiswara perlu dilakukan dengan menjangring anggota TNI yang telah menyelesaikan Sesko TNI dan ASN Kemhan yang telah mengikuti Pendidikan Magister atau Doktor. E-Learning Sarpras khususnya dukungan internet/WIFI perlu didukung agar para Widyaiswara yang bekerja di Pusjemen Kemhan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kualitas kerja Widyaiswara perlu ditingkatkan melalui kerjasama dengan Lembaga Diklat di luar negeri selama satu tahun dan dua kali perjalanan dinas..

Kata Kunci: Kurikulum Diklat, Proses Rekrutmen, Sarpras E-Learning, Kualitas Kerja.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pertahanan negara dapat dikatakan sebagai instrumen utama sebuah negara untuk menciptakan keamanan nasional, meskipun istilah keamanan nasional telah berkembang sejak akhir tahun 1940 yang mempertimbangkan wilayah, kedaulatan serta individu warga negara. Kewajiban dan kewenangan negara untuk menciptakan pertahanan negara menjadi pertahanan sebagai salah satu elemen penting sektor publik (Vladan Holcner dan Drazen Smiljanic, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Muwiya Bamidele Afolabi mengungkapkan bahwa keamanan berkaitan dengan kehadiran kedamaian, keamanan, kebahagiaan dan perlindungan terhadap manusia yang bertujuan untuk pengembangan dan kemajuan masyarakat.

Sebagai sebuah konsep, keamanan tepat digunakan dalam psikologi, ekonomi, akses informasi, keselamatan publik, pertahanan dan masalah militer (Muwiya Bamidele Afolabi, 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukan Yohanan Eshel dan Shaul Komhi menjabarkan tentang proyeksi definisi baru dari pertahanan negara (ketahanan nasional) yang diartikan sebagai kemampuan suatu bangsa untuk berhasil mengatasi kesulitannya (kemiskinan, terorisme dan korupsi) dengan tetap menjaga keutuhan tatanan sosial. Artikel ini menjelaskan bahwa paparan teror dapat menyebabkan tingkat patriotisme yang tinggi dalam pengalaman perang yang dapat mengubah kepentingan nasional tiap bangsa. (Yohanan Eshel and Shaul Kimhi, 2016). Hal ini juga didukung melalui pendapat Flippo (2015:28) yang mengatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada

dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan perusahaan.

Brady dan Kenedy (2017) menyatakan bahwa kurikulum mencakup pengalaman berkelanjutan peserta didik yang diperolehnya selama di sekolah. Kurikulum sebagai bagian dari materi ajar (Matematika, Ilmu pengetahuan, Bahasa Inggris, Sejarah dan lain-lain). Penekanan pada sudut pandang ini adalah pada fakta, konsep dan penyeragaman beberapa subjek tertentu. Sementara itu George Beauchamp (Ornstein dan Hunkins, 2018) menegaskan bahwa hanya definisi yang mencakup rencana, sistem dan bidang studi yang dapat mewakili penggunaan kata Kurikulum Diklat, dan faktanya para praktisi menggunakan kurikulum yang seperti ini dalam keseharian, sementara para teoritis jarang menggunakannya. Secara garis besar makna kurikulum merupakan seperangkat pengalaman peserta didik yang berisi tujuan pembelajaran, materi ajar, strategi pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Kurikulum juga sebagai refleksi apa yang orang rasakan, pikirkan, dipercayai dan apa yang dilaksanakan manusia, kurikulum juga apa yang dipilihkan oleh generasi tua untuk generasi muda yang isinya bisa sejarah, politik, suku, kebudayaan, gender, fenomena, estika, etika, ketuhanan dan internasional. Kurikulum menjadikan generasi berusaha untuk mencari siapa itu dirinya.

Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Wikipedia, 2022). Sedangkan Widyaiswara yang berasal dari TNI disebut dengan Tenaga Profesional Lemhannas RI adalah tenaga yang bukan pegawai negeri baik dari dalam atau luar negeri yang diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur Lemhannas RI (Lemhannas, 2022). Tenaga profesional terdiri dari tenaga profesional tetap, tenaga profesional tidak tetap dan kehormatan.

Pengembangan Profesi widyaiswara, pasal 6 Permenpan nomor 14 tahun 2009 menyebutkan bahwa pengembangan profesi, terdiri dari: Pertama, Pembuatan Karya tulis ilmiah yang terkait lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasinya (Menpan, 2008). Kedua Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan ilmiah lainnya selain buku yang terkait lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasinya. Ketiga, Pembuatan peraturan/panduan dalam lingkup kediklatan. Keempat, pelaksanaan orasi ilmiah sesuai spesialisasinya. Pendidikan dan pelatihan bagi peserta Diklat Kemhan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Badiklat terdiri dari 4 (empat) Pusdiklat, yaitu Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan, Pusdiklat Bahasa Badiklat Kemhan, Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dan Pusdiklat Bela Negara Badiklat Kemhan, 4 (empat) lembaga pendidikan inilah yang di fasilitasi oleh Kementerian Pertahanan dalam upaya peningkatan kompetensi bagi Prajurit TNI dan PNS dalam pelaksanaan tugas di satuannya masing-masing baik berupa tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, tugas pembangunan tertentu dan tugas-tugas lainnya (Permenhan, 2019). Berdasarkan hal tersebut tentu Pendidikan dan pelatihan bagi peserta Diklat dilingkungan Badiklat Kemhan dalam hal pemberian mutu pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran di era revolusi industri 4.0 menjadikan tantangan bagi Widyaiswara Badiklat Kemhan untuk terus meningkatkan kompetensi yang berkualitas, seorang Widyaiswara harus dapat menguasai perkembangan/kemajuan zaman bukan dikuasai oleh perkembangan/kemajuan zaman, dan bukan hal yang mudah dan tentunya memerlukan banyak persiapan (Nurwijayanti, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode atau Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2021: 29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara dilakukan dengan pimpinan Balitbang Kemhan dan staf untuk mendapat keterangan data dan informasi lainnya yang diperlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang mendukung penelitian.
3. Kuesioner diberikan kepada anggota TNI/ANS untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Item-item yang ada di kuesioner merupakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kurikulum Diklat (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Menurut Priyono (2010), Kurikulum Diklat adalah segala sesuatu atau elemen yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, yang akan berdampak baik atau buruk terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara dan kepuasan kerja. Kurikulum Diklat terbagi menjadi dua dimensi yaitu fisik dan non fisik yang memberikan kesan menenangkan, menentramkan dan keharmonisan antar Widyaiswara yang berdampak terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Sebaliknya apabila Kurikulum Diklat memiliki pengaruh yang buruk terhadap Widyaiswara maka dapat berakibat fatal yang menyebabkan terjadinya penurunan Kualitas Kerja. Sehingga keberhasilan dari proses Kualitas Kerja juga dipengaruhi oleh faktor Kurikulum Diklat menurut Susilaningsih sebagaimana dikutip dalam Joyce (2015). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Kurikulum Diklat (X1) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kualitas Kerja (Y) sebesar 0.677. Hasil koefisien determinasi Kurikulum Diklat (X1) memberikan kontribusi sebesar 45.8%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum Diklat (X1) dengan Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang ditunjukkan pada hasil t -hitung = 6.500 > t -tabel = 2.008, berarti Kurikulum Diklat berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Priyono serta Susilaningsih di atas bahwa Kurikulum Diklat yang melingkupi kondisi tempat kerja yang nyaman, kelengkapan peralatan dan fasilitas kerja, ketersediaan sarana angkut, serta hubungan antar rekan kerja juga dapat berpengaruh terhadap Kualitas Kerja seorang Widyaiswara. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Yuni Andari dan Darsin (2017), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung Kurikulum Diklat terhadap Kualitas Kerja. Yang berarti apabila Kurikulum Diklat ditingkatkan maka Kualitas Kerja Widyaiswara juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang

dilaksanakan, diperoleh bahwa Kurikulum Diklat berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan.

Pengaruh Proses Rekrutmen (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Proses Rekrutmen merupakan suatu perilaku dalam bekerja sebagai bentuk usaha memenuhi kebutuhan yang ingin dituju. Perilaku ini dilakukan secara sadar. Menurut Saydam sebagaimana dikutip dalam Can dan Yasri (2016) menyatakan bahwa Proses Rekrutmen adalah keseluruhan dari proses dalam pemberian rangsangan kepada Widyaiswara yang bekerja sehingga mereka rela melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa dipaksa. Proses Rekrutmen yang dimiliki tiap individu tentu berbeda antara satu dengan yang lain, ada yang memiliki proses rekrutmen karena kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Apapun bentuk proses rekrutmen yang dimiliki penting bagi Kabadiklat Kemhan untuk memberikan perhatian kepada para Widyaiswara agar terus memiliki Proses Rekrutmen yang tinggi. Karena Proses Rekrutmen merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan Kualitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Proses Rekrutmen (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan Kualitas Kerja (Y) sebesar 0.554. Hasil koefisien determinasi Proses Rekrutmen (X2) memberikan kontribusi sebesar 30.6%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Proses Rekrutmen (X2) dengan Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang ditunjukkan pada hasil t -hitung = 6.659 > t -tabel = 2.008, berarti proses rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kerja widyaiswara. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Saydam (2015) di atas bahwa proses rekrutmen harus terus diperhatikan agar widyaiswara bekerja dengan hasrat dorongan dan kemauan yang secara sadar untuk mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Sehingga adanya proses rekrutmen yang kuat juga akan meningkatkan kualitas kerja widyaiswara. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja. Sehingga, semakin baik Proses Rekrutmen maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Berarti apabila motivasi kerja meningkat maka Kualitas Kerja Widyaiswara juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa Proses Rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan.

Pengaruh Sarpras E-Learning (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Sarpras E-Learning erat kaitannya dengan kemajuan dari suatu organisasi, sebab apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila Widyaiswara tidak memiliki disiplin dalam bekerja. Menurut Wursanto sebagaimana dikutip dalam Hidayat dan Taufiq (2012) Sarpras E-Learning adalah sesuatu dimana hal tersebut dapat menyebabkan atau memberikan dorongan untuk melakukan beberapa pekerjaan terutama bagi Widyaiswara yang berdasarkan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan, disiplin dalam mengemban tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu perlu untuk ditingkatkan terus menerus Karena Sarpras E-Learning kerap kali menjadi masalah yang berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Sehingga, dengan peningkatan Sarpras E-Learning yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap hasil Kualitas Kerja Widyaiswara. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Sarpras E-Learning (X3) memiliki hubungan yang kuat dan positif

dengan Kualitas Kerja (Y) sebesar 0.719. Hasil koefisien determinasi Sarpras E-Learning (X3) memberikan kontribusi sebesar 51.7%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Sarpras E-Learning (X3) dengan Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang ditunjukkan pada hasil $t\text{-hitung} = 7.314 > t\text{-tabel} = 2.008$, berarti Sarpras E-Learning berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Wursanto (2009) di atas bahwa Sarpras E-Learning perlu dipatuhi dan menjadi acuan serta pedoman yang harus diikuti oleh seluruh Widyaiswara. Dengan Sarpras E-Learning yang baik maka akan semakin baik pula prestasi kerja Widyaiswara yang otomatis juga akan berpengaruh terhadap Kualitas Kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sarpras E-Learning terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Sehingga, apabila Sarpras E-Learning semakin baik dan tingkat kedisiplinan dipatuhi dan diikuti oleh seluruh Widyaiswara maka Kualitas Kerja Widyaiswara juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa Sarpras E-Learning berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan.

Pengaruh Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y)

Kualitas Kerja adalah bagian yang mencakup dari segi keberhasilan atau suatu pencapaian individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi. Bagian dari keberhasilan ini terdiri dari beberapa target dimana sebelumnya telah ditetapkan dan akan dicapai. Selanjutnya, dalam suatu pelaksanaan terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi Kualitas Kerja Widyaiswara, beberapa diantaranya mencakup yaitu Kurikulum Diklat, Proses Rekrutmen dan Sarpras E-Learning. Pengaruh ketiga variabel bebas di atas juga memberikan efek terhadap hasil peningkatan atau penurunan Kualitas Kerja Widyaiswara. Dari hasil tinjauan teoritis Kualitas Kerja juga memiliki beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas dalam bekerja, pencapaian tujuan serta kesesuaian kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Kualitas Kerja (Y) sebesar 0.746. Hasil koefisien determinasi Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45.8% terhadap Kualitas Kerja (Y). Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) secara bersama-sama dengan Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang ditunjukkan pada hasil $F\text{-hitung} = 20.024 > F\text{-tabel} = 2.798$, berarti Kurikulum Diklat, Proses Rekrutmen dan Sarpras E-Learning secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Joyce Sagita Novyanti (2015) bahwa proses rekrutmen, Kurikulum Diklat dan Sarpras E-Learning secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Widyaiswara dengan berdasarkan hasil uji F yang terbukti. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jika Sarpras E-Learning dilakukan dengan sungguh-sungguh maka akan meningkatkan Kurikulum Diklat dan Proses Rekrutmen yang akan memberikan dampak peningkatan Kualitas Kerja yang signifikan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum Diklat (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang dibuktikan

dengan t -hitung = 6.500 > t -tabel = 2.008. Adapun persamaan regresi sederhana variabel X1 dengan Y adalah $20.070 + 0.564X1$. Selain itu, hubungan antara X1 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.677. Kontribusi variabel Kurikulum Diklat terhadap Kualitas Kerja sebesar 45.8% yang sisanya 54.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Proses Rekrutmen (X2) terhadap Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang dibuktikan dengan t -hitung = 6.659 > t -tabel = 2.008. Adapun persamaan regresi sederhana variabel X2 dengan Y adalah $27.191 + 0.669X2$. Hubungan antara X2 dengan Y memiliki hubungan yang cukup kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.554. Kontribusi variabel Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja sebesar 30.6% yang sisanya 69.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Sarpras E-Learning (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang dibuktikan dengan t -hitung = 7.314 > t -tabel = 2.008. Adapun persamaan regresi sederhana variabel X3 dengan Y adalah $15.234 + 0.914X3$. Hubungan antara X3 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.719. Kontribusi variabel Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja sebesar 51.7% yang sisanya 48.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersamaan antara Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y) di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang dibuktikan dengan F -hitung = 20.024 > F -tabel = 2.798. Adapun persamaan regresi berganda variabel X1, X2 dan X3 dengan Y adalah $12.614 + 0.231X1 + 0.091X2 + 0.578X3$. Hubungan antara X1, X2 dan X3 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.746. Kontribusi variabel Kurikulum Diklat (X1), Proses Rekrutmen (X2) dan Sarpras E-Learning (X3) terhadap Kualitas Kerja (Y) sebesar 55.6 % yang sisanya 44.4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Rekomendasi: Kurikulum Diklat perlu disusun mengikuti perkembangan teknologi 4.0. sehingga mempermudah bagi widyaiswara untuk mengaplikasikan materi yang diberikan kepada siswanya. Proses rekrutmen widyaiswara perlu dilakukan dengan menarik anggota TNI yang sudah Sesko Angkatan dan ASN Kemhan yang telah mengikuti Pendidikan Magister atau Doktoral (Strata Dua/S2 atau Tiga/S3). Sarpras E-Learning khususnya dukungan internet/WIFI perlu didukung agar widyaiswara yang bertugas di Pusjemen Kemhan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kualitas kerja widyaiswara perlu diperluas melalui kerjasama dengan Lembaga Diklat di luar negeri satu tahun dua kali perjalanan dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Taufiq dan Wiyono, Slamet. 2017. Rancang Bangun Sistem Informasi Kemahasiswaan (Studi Kasus: Program Studi D IV Teknik Informatika Politeknik Harapan Bersama Tegal). Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT (JPIT).2(1):30-36. <https://core.ac.uk/reader/80727626>
- Abidin, Z., Prihatin, T., dan Yanto, H. (2015). Pengaruh Variabel Determinan Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Pengawas Vol. 2 No. 1.
- Afni Can, Yasri.2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas kerja Karyawan pada Bank Nagari. Riset Manajemen Bisnis dan Publik. Vol.4 No. 1.
- Agung Widodo & M. Thariq Azis, 2018, Pengembangan Bahan Ajar Pendidikan jasmani Olahraga Kesehatan (PJOK) terintegrasi dengan Al-Islam Kemuhammadiyah Bahasa Arab (ISMUBA) di SD/MI Muhammadiyah. Jurnal Jendela Olahraga Volume 3, Nomor 1, hal 14-21.

- Allen, Michael, 2019, Michael Allen's Guide to E-Learning. Canada : John Wiley & Sons.
- Alvini, Pranoto dkk. 2019. Sains dan Teknologi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Andari, Yuni, and Darsin Darsin, 2017, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas kerja Pegawai Di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang." Journal of Management 3.3, Bandung
- Angelina & Mota, 2014, Jurnal : Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Two Stay Two Stray Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa SD. PGSD, Universitas Pendidikan Indonesia, Tasikmalaya
- Anggriana, R., N. Qomariah. dan B. Santoso. 2017. Pengaruh Harga, Promosi, Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Online "Om-Jek" Jember. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 7(2) : 137-156
- Ardiansyah, I. 2013. eksplorasi pola komunikasi dalam diskusi menggunakan moddle pada perkuliahan simulasi pembelajaran kimia. Tesis. Tidak diterbitkan : Universitas Pendidikan Indonesia
- Arikunto, 2021, Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia Astri, Syamsul Bahri Rivaí, Sri Desfita, Jasrida Yunita, & Nurlisis. (2020). Determinan Kejadian Kanker Payudara Pada Wanita Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2019. Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan,(Online), Vol.10,No.1, dikutip dari (<https://doi.org/10.37859/jp.v10i2.1631>, diakses 12 Febuari 2022)
- Aziz Abd. Hsb .2018. Kontribusi lingkungan belajar dan proses pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di Sekolah. Jurnal Tarbiyah, Vol. 25, No.2
- Bambang Pranowo, M. 2010. Multidimensi Ketahanan Nasional. Pustaka Alvabet. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Binus University, 2017, <https://psychology.binus.ac.id/2017/02/17/rendahnya-kualitas-pendidikan-di-indonesia/>, di download pada tanggal 6 Maret 2022.
- Brady, L; Kennedy, K;. 2017. Curriculum Construction. NSW: Pearson Prentice Hall.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kualitas kerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Budiman, Saerang & Sendow, 2016, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas kerja Karyawan, Jurnal EMBA.
- Casmita. 2003. Kontribusi Kualitas Kualitas kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS. UPI. Bandung.
- Cecep Kustandi dan Bambang Sutjipto, 2014, Media Pembelajaran Manual dan Digital. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Chandrawati, S. R. 2010. Pemanfaatan e-learning dalam pembelajaran. Jurnal Cakrawala Kependidikan, 2(8), 172-181.
- Christilia O. Posuma. 2019. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kualitas kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Jurnal Emba, Voll, No. 4 Desember 2013, Hal 646-656. Di download pada tanggal 8 Maret 2022.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional
- Dessler, Gary, 2012. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas kerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Faisal Tamim, 2004, Reformasi Birokrasi: Analisis Pembangunan Administrasi Negara, Cetakan I Belantika, Jakarta
- Flippo, Edwin B., 2015, Manajemen Personalialia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Gavrilova, L. . Marina. 2016. Computational Science and Its Applications -ICCSA 2006: 6th International Conference. Glasgow, UK: Springer.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran
- Habsari, Sri, 2005, Psikologi Pendidikan, Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hardjosoedarmo, Soewarso, 2004, Total Quality Management. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kualitas kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- <https://pusdiklatpemendagri.com/wp-content/uploads/2018/08/STRUKTUR-ORGANISASI-PUSDIKLAT-PEMENDAGRI.jpg>
- <https://www.kemhan.go.id/renhan/wp-content/uploads/2019/12/PERMENHAN-NO-9-THN-2019.pdf>
- Joyce Sagita Novyanti. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja Terhadap kualitas kerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, vol 3, No. 1, Hal 113.
- Juwita, S., & Priskusanti, R. D. (2020). Jurnal : Asuhan Neonatus. Pasururuan: Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=xDDwDwAAQBAJ&pg=PA2&dq=klasifikasi+bayi+menurut+berat+lahir+dan+masa+gestasi&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiXyljynrPuAhWU b30KHcu7A0kQuwUwAXoECAIQCA#v=onepage&q=klasifikasi bayi menurut berat lahir dan masagestasi&f=false>. Di download pada tanggal 8 Maret 2022.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/Y/99 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kualitas kerja Instansi Pemerintah, di download pada tanggal 8 Maret 2022.
- LAN dan BPKP. 2010. Akuntabilitas dan Good Governance. Modul 1. Akip. Jakarta.
- LAN RI, 2009. Bahan Diklat bagi Pengelola Diklat: Evaluasi Diklat. Jakarta: Lembaga administrasi Negara. Renstra PPSDMA 2019-2024.
- Leiter, M. P., dan Maslach, C., 2017, Organizational intervention to alleviate Burnout and built engagement with work.In . C. L. Cooper (Ed), Handbook of Strees medicine and health 2nd ed. (171-189). CRC Press LLc, Boca Raton, FL
- Lemhannas, “Modul Bidang Studi Geostrategi dan Ketahanan Nasional”, (Jakarta: Lemhannas, 2016), hlm. 63-64.
- Lemhannas, 2022,<https://www.lemhannas.go.id/index.php/profil/struktur/widyaiswara/tenaga-ahli>
- Majdi, Udo Yamin Efendi. “Manajemen Diri: Upaya Membangun Karakter,” Suprptoie Wordpress, 12 Mei, 2007, <https://suprptoie.wordpress.com/2007/05/12/manajemendiriupaya-membangun-karakter-character-buildingmasisir/>
- Matutina, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Menpan. 2008, Pedoman Penyusunn Karya Tulis Ilmiah bagi Widyaiswara, Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2008, Jakarta

- Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti, 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kualitas kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol.21 No.02.
- Mulyasa, 2019. Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mundiarsih, Alfiah Pra. 2018. "Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing." Civil Service 12 (1): 1-10
- Muyiwa Bamidele Afolabi, "Concept of Security", dalam <https://www.researchgate.net/publication/303899299>, 23 Juli 2016, diakses pada 29 Maret 2022.
- Muzizah, Resmanto Widodo Putro, Edy Saptono, 2022, Digital Innovation at Badiklat Kemhan Through Accessibility, Visibility, Popularity and Activism Ecosystem, Universitas Pertahanan Republik Indonesia, zizah. muzizah1964@gmail.com, araharjanto@gmail.com,edy.saptono31@gmail.com.
- Muzizah, Resmanto Widodo Putro, Edy Saptono, 2022, Pengaruh Kurikulum Diklat, Rekrutmen Widyaiswara dan Sarpras E-Learning Terhadap Sumber Daya Manusia Di Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara, Universitas Pertahanan Republik Indonesia, zizah.muzizah1964@gmail.com,araharjanto@gmail.com,edy.saptono31@gmail.com.
- Nanang., Nuryanta, 2018. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi. Jurnal Pendidikan Islam.1
- Nasution, M. F., & Panggabean, S. M. (2019). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Dan Pendapatan Orangtua Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas Xii Pemasaran Smk Negeri 7 Medan T.a 2018/2019. Niagawan, 8(1), 16. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i1.12802>
- Noe, dkk. 2016, Human Resource Management. Boston: McGraw-Hill.
- Nurmansyah. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Pekanbaru: Unilak Press
- Nursalam, 2018, Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Jakarta Selatan : Salemba Medika.
- Nurwijayanti, Djabir Hamzah, Nurdjanah Hamid. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wedu Kabupaten Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wedu Kabupaten. Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship.
- Oemar Hamalik, 2013. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ornstein, Allan C & Hunkins Francis P. 2018, Curriculum: Foundations, Principles, and Issues. England: Pearson Education Limited.
- Parlindungan, A. P. Landreform Di Indonesia, Bahan Literatur Mahasiswa API dan STIKI Ujung Pandang, 1983.
- Pendayagunaan Aparatur Negara nomor Per/14/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, kapasitas dan kompetensi widyaiswara
- Peraturan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 1 dan 2 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menpan No 14 Tahun 2019 tentang Jabatan fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor per/14/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya

- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Kepemerintahan yang baik (good governance)
- Permenpan 66 tahun 2015, Jabatan Fungsional Widyaiswara dan angka kreditnya. Di download pada tanggal 8 Maret 2022.
- PP Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 3, <https://www.regulasip.id/book/892/read>. Di download pada tanggal 6 Maret 2021.
- Prihadhi, Endra K. (2004). My Potensi. Jakarta: Elek Media Komputindo
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ratu, Megalia, 2011. Jurnal : Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia.
- Riorini, Sri Vandayuli. (2003). Quality Performance dan Komitmen Organisasi. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4 No.3.
- Rivai dan Ella, Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rosenberg, Marc. J. 2001. E-Learning : Strategies For Delivering Knowledge In The Digital Age. USA : McGraw-Hill Companies
- Rukmana, R. 2005. Rumput Unggul Hijauan Makanan Ternak. Kanisius. Yogyakarta
- Media Indonesia, 2004. https://issuu.com/media_indonesia/docs/mediaindo_20140530/4, di download pada tanggal 7 Maret 2022.
- Sayuti Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler, (Surakarta: Muhammadiyah University Press), h. 3
- Schermerhorn. 2017. Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white).
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN
- Simamora, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siregar, Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetopo, Hendyat. 2019. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sufren, dan Natanael, Yonathan. 2013. Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak. Jakarta: Kompas Gramedia
- Sugiono, 2021, Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2021, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Janti Gristinawati dan Yuyu Yulia. 2015. Perkembangan Perpustakaan di Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 2019, Competence at Work: Models for Superior Performance, (New York: John Wily & Son, Inc), h. 92, Indonesia. Bogor: IPB Press
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno & Marsudi, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas kerja Widyaiswara. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol 10, No. 1 Januari 2010:78-88, pendidikan manajemen perkantoran FPEB-UPI.
- Syardiansah, dan Melati Putri Utami. 2019. Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas kerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), Vol. 5(2) Mei 2019
- Thoyib, Muhammad. Model Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia: Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Tiara Wacana. 2015.

- Tjokro, Susanto L. 2019. *Presentasi yang Mencekam*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Trie, Haryanto. *Kurikulum Menurut para Ahli: Pengertian Kurikulum Menurut para Ahli*, diakses pada tanggal 30 Mei 2014; www.academia.edu; Internet
- UU No. 43/2019 tentang perubahan atas UU No. 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, di download pada tanggal 8 Maret 2022.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada), h. 6
- Vladan Holcner dan Drazen Smiljanic, 2018, *Sustainability of defence sector and stability of defence expenditure*, dalam *Proceedings of the 22nd International Conference Current Trends in Public Sector Research*, (Brno: Faculty of Economics and Administration Departement of Public Economic, Masaryk University, 2018), p.124-131.
- Wikipedia Indonesia, 2019, <https://id.wikipedia.org/wiki/2019>, di download pada tanggal 6 Maret 2022.
- Wikipedia, 2022, <https://id.wikipedia.org/wiki/Widyaiswara>
- World Economic Forum. (2017). "The Global Competitiveness Report 2017- 2018". <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitivenessreport-2017-2018>
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi.
- Yohanan Eshel and Shaul Kimhi, 2016, *a New Persepctive on National Resilience: Components and Demographic Predictors*", *Journal of Community Psychology*, Vol.44, No.7, p.833-844