BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan umum maka perlu didukung dengan adanya sumber daya aparatur yang berkompeten. Persoalan kompetensi aparatur merupakan hal yang penting mengingat Aparatur Sipil Negara (ASN) selain dituntut harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan transparan, namun juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut akan dapat terealisasi dengan maksimal apabila para ASN memiliki kompetensi yang professional. Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab dalam menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap pegawai negeri sipil dan relevan dengan tuntutan organisasi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21 ayat 1 disebutkan bahwa . Kemudian pada ayat 2 disebutkan bahwa Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN terdiri atas 7 salah satunya yaitu pada huruf f pengembangan diri dan berdasarkan ayat 8 disebutkan bahwa pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf f dapat berupa pengembangan talenta dan karier, dan / atau pengembangan kompetensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing ASN memiliki hak untuk mengembangkan dirinya dengan tujuan untuk meningkatkan

pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Selanjutnya dalam pasal 49 disebutkan bahwa Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi (1) dan Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Pemerintah (4). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 membagi kompetensi menjadi tiga kategori. Pertama adalah kompetensi teknis, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kedua adalah kompetensi manajerial, yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur, dan ditingkatkan untuk memimpin atau mengelola unit organisasi. Ketiga adalah kompetensi sosial-budaya, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam hubungannya dengan pengalaman berinteraksi dengan beragam komunitas terkait agama, etnis, adat, sikap, pengetahuan nasional, etika, nilai, moral, emosi, dan prinsip. Setiap pemegang jabatan harus memenuhi nilai-nilai dan moral ini untuk mencapai hasil kegiatan yang konsisten dengan peran, tugas, dan posisi mereka.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu lembaga yang bertugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan mutu pendidikan dan pelatihan. Salah

satunya adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme pejabat pengawas. Peningkatan profesionalisme pejabat pengawas dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti berbagai jenis Pendidikan dan Pelatihan. Adapun Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) menjelaskan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disingkat PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan kepemimpinan pengawas bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan pengawas, Pejabat pengawas harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu lembaga yang telah terakreditasi dan kemudian memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) baik dalam ruang lingkup Provinsi maupun Kabupaten. Dengan demikian BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat sebagai salah satu institusi penyelenggara Diklat untuk ASN berhak memfasilitasi

penyelenggara Diklat terutama bagi Pemerintah Kabupaten Se-Sulawesi Barat yang institusi penyelenggara diklatnya belum terakreditasi. Beberapa penyelenggaraan Pelatihan di lingkup Pemerintah Kabupaten se-Sulawesi Barat telah difasilitasi oleh BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat. Status lembaga terakreditasi ini juga bahkan telah berdampak pada semakin banyaknya jumlah pihak atau mitra kerjasama dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi SDM terutama pendidikan dan pelatihan. Berikut Data kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang telah dilaksanakan BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat :

Tabel 1
Data Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2019 – 2023

No.	Pendidikan dan Pelatihan	Peserta				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	40 Orang (Diklat Pim Tk.IV)	40 Orang	-	-	-

Sumber : BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat, 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas selama lima tahun terakhir baru dilaksanakan sebanyak dua kali yaitu pada Tahun 2019 sebanyak 40 Peserta dan tahun 2020 sebanyak 40 Peserta yang menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir tidak pernah lagi diadakan pelatihan kepemimpinan pengawas pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sedangkan

masih terdapat banyak ASN dengan Jabatan Struktural Eselon IV atau Pengawas pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang belum melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Data ASN Pejabat Struktural Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang belum melakukan Pelatihan PKN 2, PKA dan PKP Tahun 2023

No.	Nama OPD	Jenis Pelatihan		
		PKN 2	PKA	PKP
1.	BPKPD	-	8	13
2.	BPMD	-	1	1
3.	Biro Hukum	-	-	-
4.	Biro Ekbang	1	-	1
5.	Biro Umum	1	3	1
6.	Dinas Lingkungan Hidup	-	2	2
7.	Biro Ortala	-	1	1
8.	Dinas Ketapang	1	2	4
9.	Dinas Dukcapil	-	4	5
10.	BKD	-	3	-
11.	Biro Tapem	-	-	2
12.	RSUD Prov Sulbar	-	1	5
13.	Pemberdayaan Perempuan	-	3	2
14.	Dinas Infokom	1	1	-
15.	Dinas Pendidikan	-	1	1
16.	Dinas PU	-	5	11
17.	Dinas Kesehatan	-	6	1
18.	Dinas Pertanian	-	8	18
19.	Dinas Pariwisata	-	2	-
20.	Diknas	-	8	12
21.	Dinas Perhubungan	-	4	2
22	Dinas Sosial	-	3	3
23.	PUPR	-	-	-
24.	Balitbangda	-	2	-
25.	BPBD	-	1	-
26.	Dinas Kehutanan	1	8	18
27.	Dinas Transmigrasi		3	
28.	Badan Penghubung	-	-	-
29.	Inspektorat	-	3	1
30.	Satpol PP Dan Damkar	-	1	2
31.	Dinas Kearsipan	-	2	1
32.	Dinas ESDM	1	3	2
33.	BAPPEDA	-	3	7
34.	Sekretariat DPRD	-	2	2
35.	DMPTSP	-	3	3

36.	Dinas Kelautan Dan Perikanan	-	3	2
37.	Dinas Perkebunan	-	5	2
38.	Dinas Tenaga Kerja	-	3	8
39.	Biro Barjas	1	1	1
40.	BPSDMD	-	1	
41.	Dinas Perdagangan	-	2	3
42.	Badan Kesabangpol	-	1	4
J U M L A H		***7***	***113***	***141***

Sumber : BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat, 2023.

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat banyak ASN Pejabat Struktural Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat khusunya yang menduduki jabatan Pengawas yang belum melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dimana Pendidikan dan Pelatihan pejabat pengawas dimaksudkan untuk mendapatkan inovasi dalam proses pembelajaran, sehingga nantinya dapat dijadikan bekal ketika kembali pada melaksanakan tugas di organisasi perangkat daerahnya masing – masing. Upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu unsur konkrit yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, mempertinggi mutu para ASN baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan maupun mentalnya. Kepada para ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dan mampu mengatasi segala kesulitan yang dihadapi baik sekarang maupun kesulitan yang akan datang sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab dalam bidang masing-masing. Hal ini karena kesungguhan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat diandalkan mutunya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian sebelumnya adalah hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam melaksanakan penellitian. Dalam hal ini peneliti mencantumkan 3 (tiga) hasil penelitian terdahulu yang topiknya dianggap relevan dan berkaitan dengan topik yang diteliti oleh peneliti. Adapun hasil penelitiaan tersebut uraikan sebagai berikut :

1. Bambang Sunaryo (2019) **"Efektivitas Pelaksanaan Benchmarking Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah".** Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptitf kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan.
2. Nuesaifullah dan Zulkifli (2019) **Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Iv Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai.** Penelitian ini menggunkan metode Kualitatif yang bertujuanb untuk mendeskripsikan dan menganalisis suatu fenomena yang ada. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah.
3. Arum Aprilia Charismi, Mochammad Djudi dan Ika Ruhana (2016) **"Analisis Efektivitas Pelatihan".** Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan

pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan yang dilaksanakan UPKK-UB Malang kurang efektif, pihak UPKK-UB Malang tidak menerapkan cara evaluasi pelatihan sesuai dengan cara pengukuran efektivitas pelatihan. Pihak UPKK-UB Malang hanya menerapkan sistem evaluasi berupa rapat internal yang disebut MONEF (Monitoring dan Evaluasi), namun rapat internal MONEF tersebut hanya membahas acara pelatihan yang telah diselenggarakan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terkait " Penilaian Peserta Pada Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan IV Tahun 2024 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Bagaimana Peserta menilai Penyelenggaraan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penilaian Peserta pada Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDMD Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat secara teoritis serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pekerjaan khususnya dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan Pendidikan dala pelatihan serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.