

**MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN  
PENGAWAS DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA**

**Zaini Najih Karimi<sup>1</sup>, Iim Wasliman<sup>2</sup> dan Eva Dianawati<sup>3</sup>**

Universitas Islam Nusantara Bandung

[dj.soreng@gmail.com](mailto:dj.soreng@gmail.com), [iim-wasliman@yahoo.com](mailto:iim-wasliman@yahoo.com)<sup>2</sup>, [evarief@gmail.com](mailto:evarief@gmail.com)<sup>3</sup>

Sejarah Artikel Submit: 03 Janurai 2023 Revision: 20 Januari 2023 Tersedia

Daring: 26 Februari 2023

**Abstrak**

*Manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan merupakan representasi dari berbagai sumber yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan diharapkan mempunyai arah dan kebijakan yang akan menopang keberhasilan lembaga yang menjadi kelompok dasar untuk pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode data statistik deskriptif untuk mengetahui manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kinerja aparatur sipil negara. Hasil penelitian menemukan bahwa pelatihan pengawas dan melakukan koordinasi awal dengan lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi. Hasil penelitian memberikan rekomendasi model pendidikan dan pelatihan yang cocok pada era sekarang untuk aparatur sipil Negara yang memiliki jabatan pengawas.*

**Kata Kunci:** *Management, Pelatihan, Kepemimpinan.*

**SUPERVISOR LEADERSHIP TRAINING MANAGEMENT IN  
DEVELOPING THE PERFORMANCE QUALITY OF STATE CIVIL  
APPARATUS**

**Abstract**

*Leadership training management is a representation of various sources that are responsible for improving the quality of human resources. Leadership training management is expected to have directions and policies that will sustain the success of the institution which is the basic group for human resource development. This study uses descriptive statistical data methods to determine the leadership training management of the performance of state civil servants. The results of the study found that supervisor training and initial coordination were carried out with accredited training providers.*

**Keywords:** *Management, Training, Leadership.*

## **A. PENDAHULUAN**

Program pelatihan kepemimpinan secara periodik, dilakukan sesuai dengan bidang masing- masing. Kondisi ini dilakukan dalam rangka memberikan dukungan dan peningkatan performance atau kinerja organisasi atau lembaga, manajemen ASN terkait pelatihan kepemimpinan adalah menjadi salah satu reward dan persyaratan dalam pengangkatan jabatan, termasuk kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi melalui hasil penilaian kinerja ASN yang dijamin objektivitasnya dalam pengembangan ASN (Rusmulyani, 2020).

Rendahnya kompetensi aparatur pemerintah terutama pejabat pemerintah sangat dipengaruhi oleh sistem rekrutmen yang didominasi oleh pemerintah pusat dan terbatasnya anggaran pemerintah daerah (Sartika & Kusumaningrum, 2017). Semua ini menyebabkan beberapa kelemahan pada kedua sisi (Bernia et al., 2017). Bagi masyarakat akan pelayanan yang kurang berkualitas, bagi pemerintah tidak bisa mengemban amanat rakyat dengan optimal (Nazara, 2019). Berbagai faktor penyebab kinerja PNS menurun secara umum diantaranya bermula pada manajemen kepegawaian mulai dari perekrutan, pengelolaan, sampai pada pengawasan dan sanksi hukuman yang belum dilaksanakan secara maksimal (Mulyono, 2015).

Bagian pengawasan ini menjadi bagian yang strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misinya lembaga (Fauzi, 2019). Dalam rangka mendukung terwujudnya world class bureaucracy, pada setiap instansi pemerintah diperlukan sosok pejabat pengawas yang memainkan peran awal bagi keberlangsungan unit organisasi (Ibrahim, 2021)

Mengingat sumber daya aparatur merupakan faktor utama penentu keberhasilan bagi setiap organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan, maka untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan berkinerja optimal maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dan dapat menghasilkan output yang dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Mongilong et al., 2018).

Masalah yang kemudian timbul adalah seberapa jauh kesiapan ASN (SDM) yang ada yang menyesuaikan diri dengan modernisasi manajemen ASN (Ramadoan et al., 2022). kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan masyarakat sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan memanfaatkan segala kecanggihan peralatan yang ada (Sahambangung et al., 2019).

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dan beberapa penelitian yang telah dilakukan, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen pelatihan kepemimpinan pengawas dalam mengembangkan kualitas kinerja aparatur sipil negara Di Kabupaten Hulu Sungai Utara Dan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan berbagai studi kasus. Itu permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan mengelola kejadian langsung di lapangan dengan memahami interaksi sosial dengan wawancara dan pengamatan Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat, yang digunakan untuk mengkaji kondisi ilmiah (eksperimen) di mana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dalam analisis kualitatif lebih menekankan pada makna (Wahyuni, 2020).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN adalah filsafat Rekonstruksionisme. Filsafat Rekonstruksionisme dipelopori oleh George, C. dan Harold, R. pada tahun (1930), ingin membangun masyarakat baru, masyarakat yang pantas dan adil. Beberapa tokoh dalam aliran ini yaitu Caroline P., George, C., dan Harold R.

Ide gagasannya selanjutnya didukung oleh pemikiran progresif Dewey, dan menjelaskan bahwa aliran rekonstruksionisme berlandaskan filsafat pragmatisme.

Aliran Rekonstruksionisme berkeyakinan juga bahwa tugas penyelamatan dunia merupakan tugas semua umat manusia dan bangsa. Rekonstruksionisme ingin merombak tata susunan lama dan membangun tata susunan hidup kebudayaan yang sama sekali baru. Rekontruksi pendidikan menuntut individu menjadi lebih baik dan dapat berkompromi terhadap perubahan dan berperan aktif dalam menciptakan perubahan (Rosyadi, 2014).

Rekonstruksionisme adalah mazhab filsafat pendidikan yang menempatkan sekolah/lembaga pendidikan sebagai pelopor perubahan masyarakat. Sebagai lembaga yang berwenang menyelenggarakan kegiatan pelatihan ASN baik struktural maupun fungsional, BPSDM berfungsi sebagai pelopor dalam mencetak ASN-ASN yang berpengetahuan, berpengalaman dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya dalam memberikan pelayan terbaik kepada masyarakat.

Berpedoman pada Trilogi Juran, kualitas ASN melalui manajemen Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dapat ditingkatkan dengan melakukan pembenahan pada aspek perencanaan mutu/kualitas, pengendalian mutu/kualitas, dan peningkatan mutu/kualitas.

Tahap quality planing, meliputi pengembangan produk, sistem dan proses yang di butuhkan untuk memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Adapun langkah yang di butuhkan adalah : (a) menentukan siapa yang menjadi pelanggan, (b) mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, (c) mengembangkan produk dengan ke istimewaan yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, (d) mengembangkan sistem proses yang memungkinkan organisasi untuk menghasilkan keistimewaan tersebut, (e) menyebarkan rencana kepada level operasional.

Selain itu Juran memberikan langkah-langkah untuk memperbaiki kualitas dengan menggunakan sepuluh langkah (ten step to quality improvement) yaitu:

- Membentuk
- Kesadaran akan kebutuhan akan perbaikan dan peluang dan peluang untuk melakukan perbaikan.
- Menetapkan tujuan perbaikan

- Mengorganisasikan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan
- Menyediakan pelatihan
- Melaksanakan proyek proyek yang bertujuan untuk memecahkan masalah
- Melaporkan perkembangan
- Memberikan penghargaan
- Mengkomonisasikan hasil hasil yang di capai
- Menyimpan dan mempertahankan hasil yang di capai
- Memelihara momentum dengan melakukan perbaikan dalam sistem reguler perusahaan

Dalam dunia pendidikan perencanaan, pengendalian dan perbaikan atau peningkatan kualitas sangat penting untuk menjamin mutu pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu baik internal maupun eksternal sangat bermanfaat bagi dunia pendidikan secara umum.

Proses Pengembangan SDM khususnya ASN kembali mengalami perubahan, hal ini tentunya tidak terlepas dari tantangan yang muncul di abad milenial saat ini, keluarnya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, sebelumnya jabatan pengawas dalam ASN dan birokrasi disebut sebagai jabatan Eselon IV. BKPSDMD Kabupaten Hulu Sungai Utara dan BKPSDMD Kabupaten Tabalong, juga mengacu pada PerKa LAN Nomor 15 tahun 2019 Tentang pelatihan Kepemimpinan Pengawas disebutkan pada pasal 1 ayat 1 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.

Dengan diterbitkan PerKa LAN terbaru ini, maka akan menjadi dasar semua Lembaga pelatihan ASN dalam menyelenggarakan pelatihan Kepemimpinan Pengawas, tak bisa dipungkiri peranan leader dalam mengubah wajah sebuah organisasi masih sangat dibutuhkan saat ini dan ASN yang menjabat jabatan pengawas bisa menjadi salah satu ujung tombak dalam membenahi organisasi

demikian tercapainya pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta mencapai perubahan yang diinginkan (Devi & Tarigan, 2022).

Sasaran Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah terwujudnya pejabat pengawas yang berkompentensi pemimpin yang melayani, kompetensi dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas Yaitu kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana sesuai dengan standar operasional prosedur (Fakhriani, 2022).

PKP ini dilakukan melalui proses Blended Learning yaitu campuran pembelajaran klasikal dan non klasikal, pembelajaran klasikal biasanya dilakukan secara langsung dan tatap muka sedangkan non klasikal bisa dalam bentuk e-learning maupun mentoring atau bimbingan ditempat kerja. Untuk mencapai kompetensi kepemimpinan Melayani maka peserta pelatihan akan dihadapkan pada agenda pembelajaran yakni 4 (empat) agenda penting, yaitu : Agenda kepemimpinan Pancasila, Agenda kepemimpinan pelayanan, Agenda pengendalian pekerjaan, Agenda aktualisasi Kepemimpinan (Lengkong et al., 2018).

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial pengawas, bahwa hasil akhir dari proses pelatihan ini yakni bagaimana seorang leader memiliki Kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati diukur, dan dibebankan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi ini biasa disebut sebagai Kompetensi kepemimpinan melayani, jadi bukan untuk dilayani sehingga melahirkan sebuah akuntabilitas jabatan, kesadaran akuntabilitas jabatan merupakan salah satu akuntabilitas yang wajib dimiliki setiap leader selain Nation accountability dan Public accountability.

#### **D. SIMPULAN**

**Adapun Persyaratan Administratif**

- 1 PNS dengan pangkat dan golongan ruang terakhir paling rendah penata muda tingkat I dan golongan ruang III/b atau JF yang setara dengan pangkat penata muda tingkat I dan golongan ruang III/b;
- 2 PNS dengan Jabatan Pelaksana atau Jabatan Pengawas atau JF yang setara dengan Jabatan Pelaksana atau Jabatan Pengawas
- 3 PNS dengan pangkat dan golongan ruang Penata Muda Tingkat I dan golongan ruang III/b dengan Jabatan Pelaksana memiliki masa kerja sebagai PNS paling rendah 2 (dua) tahun
- 4 Diusulkan secara tertulis oleh PPK atau PyB sesuai ketentuan yang berlaku / mendapat persetujuan dari PPK

#### **Persyaratan Dokumen**

1. Surat keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan terakhir
2. Surat tugas PPK atau PyB bagi Peserta yang berstatus Pegawai ASN
3. Keterangan sehat dari dokter pemerintah
4. Keterangan bebas narkoba dan obat terlarang dari lembaga yang berwenang
5. Pernyataan kesediaan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam penyelenggaraan PKP yang dituangkan dalam bentuk pakta integritas

#### **Batas Usia**

10 (sepuluh) tahun sebelum batas usia pensiun bagi calon Peserta yang masih menduduki Jabatan Pelaksana atau JF yang setara dengan Jabatan Pelaksana; dan 8 (delapan) tahun sebelum batas usia pensiun bagi calon Peserta yang telah menduduki Jabatan Pengawas atau JF yang setara dengan Jabatan Pengawas.

#### **Sistem, Mekanisme dan Prosedur**

1. Menerima informasi / penawaran pelatihan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan melakukan koordinasi awal dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi
2. Memverifikasi database pejabat struktural yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan Pengawas

3. Menyelenggarakan rapat tim seleksi peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
4. Mengusulkan calon peserta pelatihan kepada Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi
5. Membuat Nota Kesepakatan Bersama antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dan Kepala lembaga Pelatihan Terakreditasi tentang Pelatihan dengan Pola Biaya Instansi Pengirim (BIP)
6. Menerima surat panggilan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
7. Menyiapkan persyaratan administratif mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
8. Peserta mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
9. Menerima surat pengembalian peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
10. Mendokumentasikan laporan Aktualisasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan STTP

#### **Waktu Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah 96 Hari**

1. Mekanisme waktu pelayanan sesuai SOP Pelatihan Kepemimpinan
2. Agenda PKP dilaksanakan selama 830 (delapan ratus tiga puluh) JP atau setara dengan 96 (sembilan puluh enam) hari dengan rincian:
3. Selama 290 (dua ratus sembilan puluh) JP yang dapat dilaksanakan selama 36 (tiga puluh enam) Hari Pelatihan bertempat di tempat penyelenggaraan PKP; dan
4. Selama 540 (lima ratus empat puluh) JP yang dilaksanakan paling singkat 60 (enam puluh) Hari Kalender bertempat di Instansi Pemerintah asal Peserta.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Di Kabupaten Hulu Sungai Utara Dan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan yang telah memfasilitasi dalam penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti yang berasal dari Sekolah Pascasarjana S3 Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Bernia, E. S., Supriyadi, E., & Tabroni. (2017). Pengaruh Pengawasan Internal, Reformasi Birokrasi, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pelaksanaan Good Governance. *Ekobisman : Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 2(1).
- Devi, R. S., & Tarigan, P. (2022). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kabupaten Nias Selatan (Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014). *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1).
- Fakhriani, S. M. (2022). Peran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Kota Surakarta. *Solidaritas*, 6(2).
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Peserta Diklat Pim Iv Propinsi Riau Tahun 2019). *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(3).
- Ibrahim, I. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Pejabat Pengawas Dan Implementasinya Di Lembaga Diklat. *Jurnal Siap Bpsdm Provinsi Gorontalo*, 3(2).
- Lengkong, A. I., Lopian, M., & Singkoh, F. (2018). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kawangkoan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Mongilong, A., Singkoh, F., & Kairupan, J. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Mulyono, A. (2015). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Daerah: *Jkmp (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 3(1).
- Nazara, D. K. (2019). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 224–233.
- Ramadoan, S., Sahrul, S., Harnani, R., Firman, F., & Tauhid, T. (2022). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

- Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pusat Statistik Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 4(6).
- Rosyadi, S. (2014). Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).
- Rusmulyani, K. (2020). Study Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model Addie. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2).
- Sahambangung, O., Pioh, N., & Waworundeng, W. (2019). Manajemen Sistem Aparatur Sipil Negara (Studi Tentang Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Pimpinan Tertinggi Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2).
- Wahyuni, S. (2020). Strategi Penguatan Kapasitas Lembaga Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sdm Aparatur Untuk Mewujudkan Learning Organization. *Bestari*, 1(1).