



IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN JABATAN PENGAWAS APARATUR SIPIL NEGARA

Ade Suhendar^{1*}, Mohammad Fakry Gaffar², Tjutju Yuniarsih³, Asep Suryana⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Administrasi Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia

*Email: ade.suhendar@upi.edu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan pejabat pengawas aparatur sipil negara yang dilaksanakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pelatihan, Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara Bandung. Hasil penelitian menggambarkan dua sub bahasan, yaitu kebijakan program pelatihan dan pelaksanaan program pelatihan. Implementasi program pelatihan pejabat pengawas sudah sesuai dengan aturan, namun masih ada yang perlu diperbaiki terutama dalam efektivitas pelaksanaan dan output yang dihasilkan. Sehingga program pelatihan ini dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di instansi masing-masing.

Kata Kunci : Fasilitas Pendidikan, Komite Sekolah, Ruang Kelas Baru (RKB).

ABSTRACT

The purpose of this research is to deeply extrapolate community participation in the fulfillment of educational facilities in elementary schools. The research method used is qualitative method with case study approach. Data collection is done with interviews and documentation studies. This research was conducted at SDN Cicalengka 4 Bandung. The results describe five categories of community participation in the fulfillment of educational facilities, namely facility providers, development supervisors, the role of school committees, labor participation, fund participation. Of the five roles, the role of the school committee will certainly have a big impact in the fulfillment of educational facilities if functioned to the maximum.

Keyword: Educational Facilities, School committees, New classroom.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan cepatnya perubahan pada hampir seluruh sektor kehidupan. Skil dan pengetahuan, perilaku bahkan emosional seseorang juga harus ikut beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Hal ini menjadi sebab seseorang dapat bersaing atau tidak didalam perhelatan tentang eksistensinya di dunia kerja atau produktivitasnya pada Lembaga. Salah satunya yang dituntut untuk beradaptasi dalam perubahan ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah setiap warga negeri RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat berwenang

dan diberikan tugas dalam jabatan negeri berdasarkan aturan, perundang-undangan dan gaji menurut aturan yang berlaku (UU No. 43 tahun 1999). Sebagai unsur penting dalam pemerintahan, terutama menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dalam rangka berfungsi guna sebagai pelayan masyarakat dan menjadi abdi negara dan abdi masyarakat.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk menyiapkan ASN agar berfungsi duna dalam sebagai pelayan masyarakat dan menjadi abdi negara adalah Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan langkah untuk mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi dan skil yang dibutuhkan berdasarkan penugasannya. Hal ini juga menjadi strategi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang siap bekerja dan menciptakan SDM yang mampu menghadapi berbagai tantangan masa depan serta mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, berwibawa sehingga mampu menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara sesuai dengan harapan.

Berbagai penelitian menyatakan bahwa kegiatan Pendidikan dan pelatihan bagi ASN itu sangat penting, terutama dalam kaitannya dengan kinerja. Memiliki peran sektoral utama dalam pemerintah, tentu itu sangat membantu. Hasil penelitian Dartha (2010) misalnya, menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh sangat signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai sekretaris daerah. Sedangkan hasil penelitian Boe (2014) menambahkan motivasi kerja menjadi bagian lain yang berpengaruh terhadap kinerja ASN, selain dari program pelatihan. Adapun Sakti dan Mulyadi (2015) memiliki pendapat pentingnya Pendidikan dan pelatihan pada instansi pemerintahan, karena akan menjadi poin penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Begitu pentingnya program Pendidikan dan pelatihan bagi ASN, tentu menjadi perhatian utama bagi pelaksananya. Dalam hal ini adalah Lembaga Administrasi Negara (LAN), sebagaimana berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja LAN, salah satu tugas dan fungsinya adalah sebagai pelaksana pelatihan dan pengembangan ASN. Bagaimana penyelenggaraan program pelatihan, apa hasilnya dan bahkan seperti apa dampaknya terhadap kinerja ASN. Menjadi perhatian utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan jabatan pegawai ASN. Sebagai studi yang berusaha mengskpolari dari berbagai sumber data baik primer maupun sekunder sehingga menemukan titik celah kekurangan yang harus diperbaiki di kemudian hari, atau dapat merumuskan pengembangan bagi unsur-unsur yang sudah baik dalam pelaksanaannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berusaha mengskpolari dan memahami makna yang diperoleh dari data lapangan berhubungan dengan fenomena seosial atau kemanusiaan (Creswell, 2009). Adapun pendekatan penelitian ini berupa penelitian fenomenologi yang mengarah pada pemaknaan secara natural pada kejadian atau fenomena yang menjadi objek penelitian tanpa adanya manipulasi. Penelitian ini dilakukan di Pusat Pelatihan, Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara. Alamat Jl. Kiara Payung KM. 4,7 Jatinangor Sumedang Jawa Barat.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan studi dokumentasi dan wawancara terstruktur terkait dengan topik penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah lima orang, yakni Kepala Puslatbang PKASN LAN, Widyaiswara (2 orang) dan penyelenggaraan (2 orang). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kebijakan penyelenggaraan pelatihan, pelaksanaan dan hasil pelatihan. Secara terarah pengumpulan data ini dilakukan dengan tiga tahapan yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pengecekan (Bungin, 2012).

Analisis data dilakukan dengan tiga langkah utama yaitu reduksi data, display data dan verifikasi data (Miles & Huberman, 1994). Sedangkan untuk uji keterpercayaan data dilakukan teknik Triangulasi sumber yaitu pemaknaan data yang berasal dari berbagai sumber (Sugiyono, (2015), Patton, (2009)).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan penelitian dikelompokkan kedalam dua sub bahasan utama yaitu kebijakan program pelatihan dan pelaksanaan program pelatihan.

Kebijakan Program Pelatihan

Temuan penelitian pada sub bahasan pertama yaitu kebijakan program pelatihan didasari oleh tuntutan pada Aparatur Sipil negara (ASN) untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di instansi masing-masing sesuai dengan Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Setidaknya ASN memiliki tiga kompetensi dasar, yaitu kompetensi teknis, manajerial dan social kultural.

Upaya dalam mewujudkan ASN yang berkualitas dan kompeten, maka ASN diberikan program pelatihan dalam rangka adaptasi dan kompetitif dalam perubahan yang terjadi setiap saat. Upaya membentuk kompetensi diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatus Sipil Negara sehingga mengarah pada pembentukan kompetensi manajerial sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan dan tantangan kemajuan di lapangan. Hal ini berdampak adanya perubahan paradigma pejabat pengawas sehingga muncullah kebijakan perubahan kurikulum pelatihan dalam rangka menciptakan pemimpin perubahan sesuai dengan tingkat jabatannya. Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam hal ini sebagai penyelenggara pelatihan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 79 tahun 2018, bertugas untuk membina dan menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kompetensi, menyusun standar dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian Nurhajati & Bachri (2017) dan Ngindana & Hermawan (2019) juga menekankan bahwa program pelatihan bagi ASN dilakukan sesuai dengan karakteristik tugas dan fungsinya, hal ini yang menjadi landasan dalam pengembangan kurikulum pada setiap jenjang dan levelnya.

Pada tahun 2008-2011, terjadi perubahan arah kebijakan tentang Pendidikan dan pelatihan. Perubahan system Pendidikan dan pelatihan aparatur dengan pendekatan konsep "*Leadership Competency Model*", kemudian ditindaklanjuti pada tahun 2012 hingga saat ini dengan melakukan review pembaharuan system Pendidikan dan pelatihan aparatur dengan pendekatan "*Adaptive Leadership*". Untuk mengoptimalkan konsep tersebut, Peraturan LAN No. 6 tahun 2018 tentang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I, Peraturan LAN no. 2 tahun 2019 tentang Pelatihan kepemimpinan Administrator, dan Peraturan LAN No. 15 tahun

2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, yang dalam pelaksanaan kurikulum pelatihan saat ini ditujukan pada fungsi dan peranan setiap tingkat jabatan. Hal ini diharapkan dapat lebih cepat memberikan dapat pada peningkatan kompetensi manajerial sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan Program Pelatihan

Temuan penelitian pada sub bahasan pelaksanaan program pelatihan mengarah pada Peraturan Kepala LAN No. 13 tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan DIKLAT Kepemimpinan tingkat IV. Kemudian DIKLAT Kepemimpinan tingkat IV dengan pola yang baru diubah sesuai dengan peraturan Kepala LAN no. 20 tahun 2015 tentang pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV dan Peraturan LAN no. 15 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

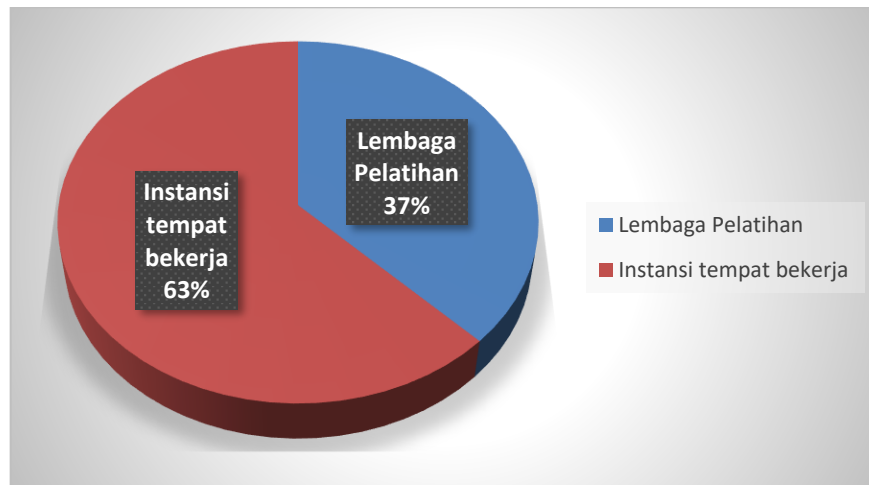
Pada tahun 2018-2020 Pelatihan Pengawas di Puslatbang PKASN diikuti oleh 199 orang dari berbagai unsur dan daerah yang berbeda berdasarkan tingkatnya. Peserta yang berasal dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Secara persentase peserta pelatihan masih didominasi oleh pemerintah daerah yaitu sebesar 88,4%, sedangkan peserta yang berasal dari pemerintah pusat hanya 11,6% saja. Peserta pelatihan ini dibagi ke dalam 5 angkatan berdasarkan tahun pelaksanaannya. Adapun secara terperinci data tersebut dapat dilihat pada table 1 di bawah ini.

Tabel 1.
Peserta Pelatihan Jabatan Pengawas Tahun 2018-2020

Tahun	Instansi Pengirim	Angkatan		Jumlah Peserta	%
		Ke-1	Ke-2		
2018	Pusat	5	7	12	6
	Daerah	35	33	68	34
2019	Pusat	5	6	11	6
	Daerah	35	33	68	34
2020	Pusat	0		0	0
	Daerah	40		40	20
Total				199	100

Sumber: Dokumentasi Puslatbang PKASN (2019)

Pelaksanaan program pelatihan merujuk pada Peraturan LAN no. 15 tahun 2019, pelatihan jabatan pengawas ASN dilaksanakan 830 Jam Pelatihan (JP). Secara terperinci pembagian jam pelatihan ini adalah 290 JP dilaksanakan di tempat penyelenggaraan pelatihan dan 540 JP dilaksanakan di instansi pemerintah tempat bekerja. Atau setara dengan 36 hari di tempat pelatihan dan 60 hari kalender di tempat bekerja. Artinya sebanyak 37,5% dilaksanakan di tempat pelatihan sedangkan 62,5% dilaksanakan di tempat kerja sebagai bentuk penerapan secara nyata. Gambar 1 di bawah ini menggambarkan persentase pembagian jam pelatihan (JP) antara di tempat pelatihan dan instansi tempat bekerja sebagai bentuk penerapan secara langsung.



Gambar 1. Persentase Jam Pelatihan (JP)

Program pelatihan pegawai ini merupakan bentuk *human investment* dengan tujuan terbentuknya SDM unggul, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik. Pemerintah tidak tanggung-tanggung untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan ini telah berinvestasi sebesar 4 milyar rupiah (Rp. 4.025.770.000,-) yaitu untuk penyelenggaraan pelatihan tahun 2018-2020. Tentu itu bukan investasi yang sedikit, dan harapannya benar-benar menghasilkan SDM yang berkualitas yang dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan.

Namun ada pertanyaan besar, tentang hasil pelatihan yang didanai oleh pemerintah dengan dana yang tidak sedikit tersebut. Yaitu data indeks profesionalisme (IP) ASN tahun 2019 yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Paratur Negara dan Reformasi Birokrasi menunjukkan rata-rata IP yang masih rendah. Baik pada tingkat kota/kabupaten, provinsi, bahkan pada tingkat nasional yaitu pada Lembaga dan kementerian. Nilai IP nasional sebesar 63,83 berada pada kategori rendah.

Tabel 2.
Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2019

No	Instansi	Jumlah IP	Indeks Rata-rata	Total	Kategori
1	Kementerian	4	72,76	291,04	Rendah
2	Lembaga	4	62,85	251,38	Rendah
3	Provinsi	3	67,24	201,72	Rendah
4	Kota	15	65,97	989,51	Rendah
5	Kabupaten	42	62,07	2.606,84	Rendah
Jumlah		68		4.340,50	
Indeks Profesionalisme ASN Nasional				63,83	Rendah

Sumber: Dokumen Kemenpan RB (2019)

Selain itu juga hal lain yang belum sesuai dengan harapan, dimana berbagai aspek program pelatihan masih belum memenuhi target pada tahun 2019. Seperti efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi yang ditargetkan mencapai 96,41%, baru mencapai 93,74% meski sudah mendekati, akan tetapi target yang ditetapkan belum tercapai. Hal ini senada

dengan penelitian Handayani, dkk yang pelaksanaan Diklat PIM Tingkat III PNS Angkatan 226 di BKD Kabupaten Probolinggo tidak efektif. Kemudian kompetensi ASN Aparatur dari target 93,11%, baru dapat mencapai 85,66% dan akuntabilitas kinerja ASN dari target 96,11%, baru mencapai 88,56%. Dari ketiga unsur tersebut belum ada satu pun yang dapat mencapai target.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan pejabat pengawas yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan, Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi ASN (Puslatbang PKASN) Lembaga Administrasi Negara sudah sesuai dengan aturan, namun masih ada yang perlu diperbaiki terutama dalam efektivitas pelaksanaan dan output yang dihasilkan. Sehingga program pelatihan ini dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di instansi masing-masing.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Boe, I. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 10 (2014). Hal. 559-580.
- Bungin, Burhan. (2012). *Analisis Data penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Third Edition*. California: SAGE Publication Inc.
- Darta, I. K. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. MODERNISASI, Volume 6, Nomor 2, Juni 2010. Hal. 140-160
- Handayani, W. T., Suryono, A. & Said, Abdullah, (2015). *Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3 No. 5, Hal. 824-828.
- Ngindana, R. & Hermawan, R. (2019). *Analisis Kebutuhan DIKLAT Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto*. Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik. Vol. 1, No. 1 (2019). Hal. 1-11.
- Nurhajati, W.A., & Bachri, B. S., (2017). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme PNS*. Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik) Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis, Second Edition*. London: Sage Publication.
- Patton, M. (2009). *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sakti, R. T. & Mulyadi. (2015). *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu*. Mimbar, Jurnal Penelitian Sosial dan Politik. Vol. 4 No. 2 (2015). Hal. 37-48.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.