

BAB II

GAMBARAN UMUM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PADA BPSDMD PROVINSI JAWA TENGAH

2.1 Gambaran Umum Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

2.1.1 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang berada di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh seorang gubernur yang berkedudukan di bawah Presiden Republik Indonesia. Ibukota Provinsi Jawa Tengah terletak di Kota Semarang dan memiliki 29 Kabupaten dan 6 Kota. Wilayahnya memiliki 69 pulau yang masuk dalam bagian Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah sementara jumlah kecamataannya, yaitu 576 kecamatan.

Pemerintah Provinsi Jawa tengah memiliki visi, yaitu “Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari” *Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi*. Visi tersebut berarti bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Tengah akan berkomitmen untuk membuat Provinsi Jawa Tengah sejahtera dan mampu berdiri di kaki sendiri serta menghapuskan segala bentuk korupsi dan jujur dalam menjalankan tugasnya. Sejahtera dalam hal ini tidak saja dalam hal ekonomi, sosial, pendidikan, namun juga dalam segala hal seperti kesehatan dan sebagainya. Sementara berdikari berarti bahwa Provinsi Jawa Tengah berusaha untuk berdiri di kaki sendiri dalam segala hal. Terlebih lagi banyak kekayaan alam yang dapat dimanfaatkan dan memiliki banyak penduduk yang berpotensi. Selain itu dalam hal birokrasi juga menerapkan pemerintahan yang bersih dari korupsi dan selalu mengedepankan kejujuran.

Dimana korupsi merupakan salah satu kejahatan dalam birokrasi yang harus diberantas salah satu caranya, yaitu dengan birokrasi yang jujur atau tidak bohong.

Untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah memiliki misi diantaranya :

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran, dan guyup untuk menjaga NKRI.

Misi tersebut erat kaitannya dengan Sila Pertama, yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa”. Sehingga aspek yang diangkat, yaitu mengenai sikap-sikap yang religius terhadap agama dan kepercayaan masing-masing, toleransi antara umat beragama, serta guyup rukun untuk menjaga persatuan dan kesatuan NKRI. Untuk mewujudkannya, yaitu dengan diakuinya agama-agama maupun kepercayaan di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga memberikan fasilitas keagamaan dan peribadatan bagi agama-agama yang telah diakui baik dalam skala provinsi maupun di Kabupaten/Kota.

2. Mempercepat reformasi birokrasi serta memperluas sasaran ke Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pada misi kedua, yaitu tertuju pada reformasi birokrasi. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tidak hanya melakukan reformasi birokrasi di dalam lingkungan OPD Pemerintah Provinsi saja tetapi juga pada OPD Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian maka pelayanan kepada masyarakat, kepuasan masyarakat, kesejahteraan masyarakat, dan menghapuskan korupsi menjadi prioritas utama atau

agenda reformasi birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah maupun Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan tentu juga akan mempercepat reformasi birokrasi apabila para ASN/PNS memiliki bekal yang cukup.

3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan memperluas lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Pada misi ketiganya berlandaskan pada aspek ekonomi rakyat untuk mensejahterakan rakyat. Hal ini dilakukan dengan memperkuat ekonomi rakyat serta membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya. Dengan demikian maka angka kemiskinan dan pengangguran di Jawa Tengah akan menurun. Banyak upaya yang telah dilakukan untuk memperluas lapangan kerja, tidak hanya di sektor industri yang sudah menjamur di daerah perkotaan bahkan di daerah lainnya. Selain itu ekonomi kreatif dan UMKM bahkan banyak tempat wisata baru yang menjadi salah satu cara untuk meningkatkan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

4. Menjadikan masyarakat Jawa Tengah, lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya, dan mencintai lingkungan.

Pada misi terakhir adalah kesehatan, pendidikan, budaya, dan lingkungan. Keempat aspek tersebut merupakan aspek yang penting. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berkomitmen dalam mewujudkan masyarakat Provinsi Jawa Tengah yang sehat yang berarti juga memberikan fasilitas, sarana, dan prasarana yang memadai dalam hal kesehatan.

Selanjutnya, yaitu aspek pendidikan dimana pemerintah Provinsi Jawa Tengah ingin mewujudkan masyarakat yang pintar, angka melek huruf tinggi, dan semakin baiknya fasilitas, sarana, dan prasarana yang diberikan. Kemudian aspek budaya berarti bahwa melestarikan budaya turun temurun yang telah terbentuk di Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu kewajiban terlebih lagi Provinsi Jawa Tengah memiliki budaya yang beragam di Kabupaten/Kotanya. Terakhir adalah lingkungan. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berkomitmen dalam menjaga lingkungan. Dengan demikian alam tetap lestari dan kehidupan masyarakat akan dipenuhi dengan kekayaan alam yang melimpah.

Jumlah PNS pada tahun 2019 di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah 19.612 perempuan dan 41.752 laki-laki yang terdiri atas 41 dinas atau pemerintahan.⁵⁵ Jumlah tersebut menunjukkan bahwa PNS yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak menduduki jabatan di instansi di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Sementara Jumlah PNS menurut jabatannya di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah PNS Menurut Jabatan di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Fungsi Tertentu	28.568
2.	Fungsional Umum	11.416
3.	Struktural	-

⁵⁵ Website Resmi BPS Provinsi Jawa Tengah, “Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Desember 2018 dan Desember 2019”, Dalam <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/06/09/1789/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-jabatan-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-tengah-desember-2018-dan-desember-2019.html> (1 November 2020 Pukul 12.31 WIB).

4.	Eselon 5	-
5.	Eselon 4	1.332
6.	Eselon 3	391
7.	Eselon 2	45
8.	Eselon 1	0
Total		41.752

Sumber : BPS Jawa Tengah (BKD Jateng)⁵⁶

Sementara jumlah PNS yang berada di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Jumlah PNS di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah PNS
1.	Cilacap	11.043
2.	Banyumas	12.532
3.	Purbalingga	7.549
4.	Banjarnegara	8.135
5.	Kebumen	11.262
6.	Purworejo	8.068
7.	Wonosobo	6.724
8.	Magelang	8.284
9.	Boyolali	8.457
10.	Klaten	9.929
11.	Sukoharjo	7.773
12.	Wonogiri	9.677
13.	Karanganyar	9.009
14.	Sragen	8.958
15.	Grobogan	8.510
16.	Blora	7.729
17.	Rembang	6.666
18.	Pati	10.496
19.	Kudus	7.156
20.	Jepara	7.999
21.	Demak	7.075
22.	Semarang	8.158
23.	Temanggung	6.673
24.	Kendal	8.363
25.	Batang	6.658
26.	Pekalongan	8.620

⁵⁶ *Ibid*

27.	Pemalang	10.167
28.	Tegal	9.510
29.	Brebes	9.827
30.	Kota Magelang	2.870
31.	Kota Surakarta	6.277
32.	Kota Salatiga	3.462
33.	Kota Semarang	10.649
34.	Kota Pekalongan	3.155
35.	Kota Tegal	3.602
Total		281.022

Sumber : BPS Jawa Tengah (BKD Jateng)⁵⁷

Jumlah PNS yang berada di Kabupaten/Kota di Jawa Tengah maupun di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah banyak. Hal tersebut juga memberikan pengaruh kepada badan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para PNS tersebut dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya. Sehingga akan mewujudkan Jawa Tengah sesuai dengan visi dan tujuan yang ingin dicapai. Artinya PNS tersebut baik di Kabupaten/Kota maupun di jajaran Pemerintah Provinsi Jawa Tengah merupakan sasaran menjadi peserta diklat.

2.1.2 BPSDMD Provinsi Jawa Tengah

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah atau kepanjangan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Tengah yang berkedudukan dibawah

⁵⁷ Website Resmi BPS Provinsi Jawa Tengah, “Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Jawa Tengah, Desember 2018 dan Desember 2019”, Dalam <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/06/09/1788/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-tengah-desember-2018-dan-desember-2019.html> (1 November 2020 Pukul 12.31 WIB).

Gubernur Jawa Tengah serta bertanggungjawab kepada Gubernur Jawa Tengah melalui Sekretaris Badan. OPD ini melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pengelolaan SDM ASN yang menjadi Kewenangan Daerah. Badan ini terletak di kawasan Kota Semarang, Jawa Tengah .

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah merupakan badan yang memiliki fungsi dalam menunjang urusan pemerintah yang berkaitan dengan Pengelolaan SDM ASN. Sebagai OPD yang berkedudukan dibawah Gubernur Provinsi Jawa Tengah maka Kepala Bidang bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Provinsi Jawa Tengah. Sementara tugasnya, yaitu membantu Gubernur Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan kewenangannya yang berkaitan dengan Pengelolaan SDM ASN.

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki fungsi, seperti menyusun sebuah kebijakan teknis terkait dengan pendidikan dan pelatihan manajemen ASN di lingkungan Provinsi Jawa Tengah. Mereka menyusun berbagai kebijakan terkait penyelenggaraan diklat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain menyusun kebijakan, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga melaksanakan atau menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan kompetensi para ASN. Setelah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, fungsi yang dilakukan, yaitu monitoring keberlangsungan pendidikan dan pelatihan, melakukan evaluasi dari berbagai kebijakan yang telah dilaksanakan, serta melaporkan kepada pejabat yang lebih tinggi dalam pelaksanaannya.

Sementara fungsi internal yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga, yaitu melaksanakan dan melakukan pembinaan baik administrasi maupun kesekretariatan. Sehingga dengan demikian manajemen di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah lebih sistematis. Selain melaksanakan fungsi tersebut, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah juga melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh gubernur.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah memiliki struktur organisasi, yaitu kepala badan, sekretariat, kepala subbagian, dan kepala subbidang. Sekretaris Badan membawahi 3 bidang, yaitu Kepala Subbagian Program, Kepala Subbagian Keuangan, dan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Kepala badan memiliki tugas, yaitu membantu Gubernur Jawa Tengah dalam melaksanakan fungsinya sebagai penunjang urusan pemerintah dalam bidang pengembangan SDM ASN. Sekretaris memiliki fungsi sebagai pembantu pemimpin dan secara langsung bertanggung jawab kepada kepala badan. Sementara Kepala Subbagian Program memiliki tugas dalam menyiapkan berbagai perumusan kebijakan teknis, melakukan koordinasi dengan pelaksana kebijakan atau bidang-bidang terkait, serta melakukan evaluasi dan pelaporan dalam bidang perencanaan. Kepala Subbagian Keuangan juga memiliki tugas yang sama, yaitu melakukan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, dan evaluasi serta pelaporan yang berkaitan dengan keuangan dan aset. Selanjutnya, yaitu Kepala Subbagian Umum dan

Kepegawaian yang memiliki tugas yang sama dengan Kepala Subbagian lain tetapi berada dalam Umum dan Kepegawaian.

Sementara kepala bidang membawahi bidang-bidang sebagai berikut :

1. Bidang I (Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu)

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjaminan Mutu memiliki tugas dalam penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sertifikasi Kompetensi, Pengembangan Perangkat Pembelajaran, dan Tenaga Pengembang Kompetensi dan Pengendalian Mutu dan Kerjasama. Bidang ini membawahi tiga subbidang, yaitu Subbidang Sertifikasi Kompetensi, Subbidang Pengembangan Perangkat Pembelajaran dan Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Subbidang Pengendalian Mutu dan Kerjasama.

2. Bidang II (Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis)

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis yang memiliki tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang dan Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan. Tiga subbidang yang berada dibawah bidang ini, yaitu Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum, Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti, dan Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan.

3. Bidang III (Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional)

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional memiliki tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional dan Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional. Subbidang yang berada di bawah bidang ini, yaitu Subbidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional, Subbidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional, Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional.

4. Bidang IV (Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial)

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial memiliki tugas penyusunan kebijakan teknis, pengoordinasian dan pelaksanaan tugas, pembinaan teknis, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator, dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan. Subbidang dibawah bidang IV, yaitu Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Perangkat Daerah, Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator, dan Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Jabatan Pengawas dan Pelatihan Prajabatan. Pada bidang ini dilaksanakan diklat kepemimpinan atau diklat struktural yang memiliki

tujuan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan jenjang jabatannya. Bidang ini juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan prajabatan untuk mengasah ketrampilan para CPNS. Selain itu juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pemerintah daerah seperti camat. Dengan demikian maka Diklat Kepemimpinan IV atau PKP diselenggarakan di bidang ini.

2.2 Gambaran Umum Diklat Kepemimpinan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan kompetensi, kemampuan, dan ketrampilan seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan peserta diklat. Diklat dilaksanakan tidak hanya di tingkat pusat tetapi juga ditingkat daerah baik daerah provinsi maupun daerah kabupaten atau kota. Sasaran dari diklat sendiri adalah untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan prasyarat jabatan masing-masing.

Diklat menurut PP No 1 Tahun 2000 tentang diklat jabatan Pegawai Negeri Sipil, yaitu proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Sehingga diklat merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi seseorang. Diklat dilaksanakan untuk mewujudkan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan sikap, ketrampilan, dan kinerja dari peserta diklat. Diklat dilaksanakan dalam jenjang jabatan struktural, fungsional, maupun teknis.

Dalam diklat PNS terdapat 4 jenis diklat, yaitu :

1. Diklat Kepemimpinan atau struktural adalah diklat yang dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk mencapai kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
2. Diklat Fungsional adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai jenjang jabatan fungsional masing-masing.
3. Diklat Teknis adalah diklat yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi teknis PNS.
4. Diklat Prajabatan adalah diklat yang dilaksanakan oleh calon pegawai negeri sipil untuk mengasah ketrampilan CPNS. Pada diklat ini lebih banyak partisipannya.

Dalam PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil terdapat empat jenjang, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat 1 untuk jabatan struktural Eselon 1.
2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat 2 untuk jabatan struktural Eselon II.
3. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat 3 untuk jabatan struktural Eselon III.
4. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat 4 untuk jabatan struktural Eselon IV.

Dalam Pasal 2 PP No. 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS disebutkan bahwa, tujuan diklat PNS, yaitu :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan nilai dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; dan
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan pelatihan PNS adalah suatu pengembangan kompetensi dan ketrampilan PNS baik secara teknis, fungsional, maupun struktural. Dengan adanya sebuah pendidikan dan pelatihan bagi PNS, maka PNS dapat mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di jabatannya masing-masing. Dengan pengetahuan dan ketrampilan maka pekerjaan akan lebih mudah sehingga pelayanan kepada masyarakat atau tata kelola pemerintahan akan efektif dan efisien dalam implementasinya. Sehingga kepuasan masyarakat akan meningkat kepada para birokrat.

2.2.1 Diklat Kepemimpinan IV/Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Diklat Kepemimpinan atau yang disebut dengan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas adalah pelatihan struktural

kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS yang mengikuti Diklat Pim IV atau PKP adalah PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga setiap PNS yang telah memenuhi persyaratan akan ditunjuk atau diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang Bersangkutan (PyB) untuk melakukan pembinaan ASN. Sesuai dengan namanya, PKP dikhususkan untuk pejabat pengawas di instansi pemerintah atau pejabat yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan. Output dari kegiatan ini adalah aksi perubahan yang berarti bahwa hasilnya dalam bentuk laporan dari peserta yang menunjukkan kompetensi kepemimpinannya dalam bentuk inovasi yang mampu meningkatkan pelayananan di instansinya masing-masing.

Instansi yang menyelenggarakan kegiatan Diklat PIM IV atau PKP adalah lembaga yang telah teakreditasi dibawah pembinaan LAN atau Lembaga Administrasi Negara. Dengan minimal akreditasi yang ditentukan adalah B. Sementara apabila tidak terakreditasi maka harus memenuhi ketentuan yang berlaku seperti memperoleh ijin dari Kepala LAN serta Lembaga Pelatihan terakreditasi minimal B (memuaskan).

PKP ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi Peserta untuk memenuhi standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pengawas. Kompetensi yang dibutuhkan, yaitu kompetensi untuk melayani termasuk dalam pelayanan publik. artinya para pejabat yang mengikuti Diklat Pim IV atau PKP ini memiliki kompetensi manajerial yang menjamin terlaksanakanya akuntabilitas dalam jabatannya. Mereka mampu mengendalikan kegiatan pelaksanaan dalam pelayanan

publik sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) singkatnya, mereka mampu melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan SOP yang berlaku.

Dalam pelaksanaannya, Diklat Pim IV atau PKP dilaksanakan dalam bentuk pelatihan baik secara klasikal (tatap muka) maupun nonklasikal (jarak jauh). Pelatihan secara klasikal akan dilakukan di lembaga penyelenggara yang terakreditasi dan peserta akan diasramakan bahkan akan diberikan kegiatan yang mampu menunjang kebugaran jasmani. Pembelajaran dilakukan secara tatap muka dan ada saatnya kembali ke instansi masing-masing bersama mentor untuk merumuskan dan mengimplementasikan proyek perubahan serta pejabat tersebut melaksanakan tugas jabatannya secara penuh.

Dalam penyelenggaraan Diklat Pim IV atau PKP terdapat agenda pembelajaran. Selain agenda pembelajaran juga diberikan agenda orientasi. Agenda orientasi merupakan pembelajaran yang memberikan pemahaman seputar kebijakan penyelenggaraan Diklat Pim IV atau PKP. Sehingga disamping agenda pembelajaran yang merupakan agenda wajib juga diberikan agenda orientasi untuk memperkenalkan Diklat Pim IV atau PKP. Agenda pembelajaran Diklat Pim IV atau PKP yang dimaksud, yaitu :

1. Agenda kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara,
2. Agenda kepemimpinan pelayanan,
3. Agenda pengendalian pekerjaan, dan
4. Agenda aktualisasi kepemimpinan.

Dalam memberikan pelajaran dibutuhkan waktu selama 830 Jam Pelajaran (JP) atau jika dalam hari selama 96 hari. Selama 290 JP dapat dilakukan dalam 36 hari berada ditempat penyelenggara. Sementara 540 JP atau 60 hari dilakukan di instansi masing-masing.

Jumlah peserta dalam satu kelas atau angkatan berjumlah sekitar 30 hingga 40 orang. Namun jika terdapat sisa peserta dapat melebihi 40 orang dengan persetujuan secara tertulis dari Kepala LAN. Sedangkan batas usia mengikuti PKP adalah 10 tahun sebelum batas usia pensiun bagi peserta yang masih menduduki jabatan pelaksana atau setara jabatan pelaksana. Serta memiliki batas usia 8 tahun sebelum batas usia pensiun bagi calon peserta yang telah menduduki jabatan pengawas atau setara dengan pengawas.

Dalam menentukan calon peserta terdapat persyaratan golongan ruang PNS. PNS yang dapat mengikuti Diklat Pim IV atau PKP adalah mereka yang memiliki pangkat dan golongan ruang terakhir paling rendah yaitu penata tingkat I dan Golongan ruang III/b atau pejabat yang setara dengan yaitu penata tingkat I dan Golongan ruang III/b. Syarat selanjutnya adalah mereka yang memiliki jabatan pelaksanaan dan jabatan pengawas atau setara dengan jabatan pelaksana atau pengawas.

Dalam penilaian kelulusan peserta dilakukan evaluasi. Evaluasi Diklat Pim IV atau PKP terdiri atas :

1. Evaluasi peserta adalah menilai pencapaian kompetensi kepemimpinan melayani. Evaluasi peserta terdiri dari evaluasi substansi, studi lapangan, aksi perubahan, dan sikap perilaku. Peserta dinyatakan lulus dengan skor

minimal, yaitu 70.01 atau baik diakhir. Sementara bagi yang ditunda kelulusannya adalah peserta yang memiliki predikat kurang baik (60,01-70,00) pada satu aspek penilaian. Jika tidak memenuhi kualifikasi (dibawah 60) dinyatakan tidak lulus. Bagi peserta yang memiliki nilai kurang dari 70,01 maka diberikan kesempatan untuk remedial sebelum Diklat Pim IV atau PKP berakhir atau paling lambat 14 hari kerja setelah Diklat Pim atau PKP berakhir.

2. Evaluasi tenaga pelatihan adalah menilai kemampuan tenaga pelatihan. Kemampuan yang dinilai adalah widyaiswara dalam memberikan pelatihan.
3. Evaluasi penyelenggaraan adalah menilai kualitas pelayanan penyelenggara. Dengan menilai apakah penyelenggaraan baik atau masih terdapat kekurangan. Dengan demikian akan dapat diperbaiki selanjutnya.
4. Evaluasi pasca pelatihan adalah mengetahui dan menilai kesinambungan aksi perubahan di tempat kerja. Evaluasi ini dilaksanakan oleh instansi penyelenggara diklat. Keberlanjutan dari aksi perubahan merupakan salah satu bentuk penilaian dari kinerja Alumni (peserta yang dinyatakan lulus).

2.3 Gambaran Umum Inovasi Diklat Pim IV/PKP Angkatan 1 (2019)

Diklat Pim IV atau PKP diselenggarakan dari tanggal 15 Januari-17 Mei 2019 dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang dengan hasil kelulusan sebesar 100%. Tahapannya sebagai berikut :

1. Tahap 1 dari tanggal 15 hingga tanggal 30.
2. Tahap 2 dari tanggal 31 Januari hingga tanggal 10 Februari.

3. Tahap 3 dari tanggal 18 Februari hingga tanggal 12 Maret.
4. Tahap 4 dari tanggal 13 Maret hingga tanggal 12 Mei.
5. Tahap 5 dari tanggal 13 Mei hingga tanggal 17 Mei.

Secara keseluruhan peserta akan meminta dukungan kepada para stakeholder yang dibuktikan dengan surat pernyataan dukungan. Dalam kegiatan mereka kembali ke instansi masing-masing untuk menyelesaikan proyek perubahan atau aksi perubahan sembari menjalankan tugas jabatannya masing-masing. Dalam kegiatan *off class* mereka juga melakukan bimbingan dengan mentor atau atasannya langsung guna berkonsultasi terkait inovasi yang akan diciptakan hingga diimplementasikan. Dengan demikian akan sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing. Sehingga ketika mereka *off class* mereka akan melakukan bimbingan, merumuskan, dan mengimplementasikan di instansi masing-masing sementara saat *on class* mereka akan kembali ke kampus untuk bimbingan, diberi masukan, melaporkan dari awal perkembangan hingga pelaporan akhir atau seminar.

Dalam perumusan proyek perubahan atau inovasi bagi instansi dalam meningkatkan pelayanan publik tersebut mereka juga membuat milestone dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Masing-masing peserta juga membuat suatu kerangka pihak-pihak yang memiliki kepentingan di dalamnya atau stakeholder. Dalam hal ini berarti mereka merancang dari ide, milestone, stakeholder, implementasi, evaluasi, dan pelaporan. Dalam *launching* inovasi tentu mereka juga mengundang stakeholder dan sebagainya untuk dipaparkan mengenai

inovasinya dan sekaligus sebagai pengenalan inovasi tersebut sebelum akhirnya dipaparkan dalam seminar aksi perubahan di kampus.

Dalam membuat proyek perubahan tersebut setiap peserta mendapat bimbingan dari mentor atau atasan langsung di instansi peserta diklat. Mentor dapat memberikan masukan dan pendapat terhadap inovasi yang dibuat oleh peserta. Sehingga mentor atas atasannya akan memberikan dukungan terhadap inovasi tersebut dan tertuang dalam “Surat Keputusan Pembentukan Tim Efektif” maupun dalam surat pernyataan dukungan. Surat pernyataan dukungan tidak hanya didapatkan dari atasan tetapi sekaligus juga dari berbagai stakeholder. Setiap inovasi memiliki bukti surat dukungan namun tidak seluruhnya terdapat “Surat Keputusan Pembentukan Tim Efektif”.

Atasan atau mentor sangat andil dalam penciptaan inovasi tersebut. Dalam membuat dan menciptakan sebuah inovasi, inovator atau alumni peserta diklat tersebut melakukan bimbingan langsung dengan mentor atau atasan. Sehingga inovasi yang diciptakan tidak serta merta hanya untuk kepentingan peserta diklat tetapi disesuaikan dengan kebutuhan ASN, instansi, dan kebutuhan masyarakat dalam pelayanan publik.

Inovasi tersebut merupakan output dari adanya pelatihan. Dengan demikian berarti bahwa salah satu standar kompetensi yang dimiliki adalah bahwa peserta dapat menciptakan sebuah pelayanan yang mampu memberikan perubahan dalam instansi masing-masing. Inovasi tersebut atau proyek perubahan akan dilaporkan dalam bentuk kertas kerja. Kemudian mereka juga akan memaparkan dalam

seminar aksi perubahan. Selain itu mereka juga akan menampilkan video atau dokumentasi dari inovasi atau proyek perubahan tersebut.

2.3.1 Inovasi Diklat Pim IV/PKP Angkatan 1 Tahun 2019

1. Pembinaan Kelompok Pengolah Dan Pemasar (POKLAHSAR) di Kota Tegal Menuju Pra Sertifikasi Kelayakan Pengolahan (SKP).

Di Kota Tegal banyak terdapat Kelompok Pengolah dan Pemasar (Poklahsar) namun banyak yang belum memiliki Sertifikat Kelayakan Pengolahan (SKP) karena rendahnya SDM Poklahsar. Sehingga akses pemasaran sulit dicapai. Dengan demikian dilakukan pembinaan kepada Poklahsar yang akan mendapatkan Sertifikasi untuk sesuai dengan standar jaminan mutu. Tujuan dari inovasi ini, yaitu terwujudnya kegiatan Pra SKP (Sertifikasi Kelayakan Pengolahan), pendampingan rutin, monitoring usaha, produksi dan pemasaran serta terwujudnya SKP.

2. Mewujudkan Kota Tegal “Laka Jalan Bolong” Melalui Sistem Informasi Kondisi Jalan (SIKOJA).

Sikoja merupakan Sistem Informasi Kondisi Jalan dimana dalam proses implementasinya mengikutsertakan masyarakat sebagai pihak yang dapat melaporkan kondisi jalan karena masyarakat yang berada dilapangan langsung dengan cara mengirimkan foto ke <http://sikoja.tegalkota.go.id>. Laporan yang masuk ke Sikoja akan dilakukan pengecekan, diverifikasi, dan tindak lanjut perbaikan jalan yang telah dilakukan. Alasan yang mendasari dibentuknya Sikoja, yaitu kurangnya personil yang dapat memonitoring

kondisi jalan sehingga membutuhkan masyarakat yang berada di lapangan. Tujuan secara umum dari diciptakannya inovasi “Sikoja” adalah mewujudkan Kota Tegal “Laka Jalan Bolong” dengan melibatkan masyarakat untuk memberikan informasi kerusakan jalan melalui Sikoja tersebut.

3. Kebugaran dan *Screening* Kesehatan Bagi Petugas dalam Mendukung Pelayanan Prima di Puskesmas Jaken Kabupaten Pati.

Inovasi pelayanan kesehatan bagi petugas dilakukan untuk meningkatkan kesehatan dari petugas terutama di Puskesmas Jaken, Pati dengan kebugaran dan *screening*. Sehingga petugas kesehatan akan memiliki kondisi yang prima dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara luas. Inovasi ini dilakukan dengan cara kebugaran dan *screening* kesehatan bagi petugas kesehatan. Penciptaan inovasi ini didasari oleh adanya keluhan dari masyarakat yang tidak puas dengan petugas yang tidak ramah dan pelayanan yang mengalami penundaan. Sementara disisi petugas, mereka merasa lelah dan tegang dalam melayani pasien yang banyak sementara terdapat petugas yang ijin sakit. Tujuan dari dibuatnya inovasi ini, yaitu terlaksananya kesehatan bagi petugas untuk mewujudkan petugas kesehatan yang sehat, bugar, dan produktif guna meningkatkan kinerja dalam mendukung pelayanan prima di puskesmas Jaken, Pati.

4. Mewujudkan Kelurahan Ramah Warga Melalui Pencanangan Gerai Perpustakaan Digital di Kelurahan Dampyak Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal.

Latar belakangnya adalah UU NO 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan yang disebutkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menggalakan gemar membaca dan memanfaatkan perpustakaan seluas-luasnya. Dalam hal ini berarti memberikan fasilitas di perpustakaan. Namun keterbatasan pendidikan sarana formal di Kelurahan Dampyak membuat rendahnya tingkat kebiasaan membaca. Selain itu dengan adanya teknologi yang canggih juga turut mempengaruhi. Termasuk fasilitas untuk menunjang kebiasaan membaca yang belum ada seperti perpustakaan di Kelurahan Dampyak. Tujuan dari inovasi ini adalah untuk meningkatkan minat baca masyarakat dan mengembangkan budaya membaca. Selain itu juga masyarakat akan merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan.

5. "SERABI" dalam Percepatan Reformasi Birokrasi Berbasis Kinerja di Kabupaten Pemalang.

Serabi merupakan salah satu inovasi dari peserta Diklat Pim IV/ PKP Angkatan yang berbasis teknologi informasi dengan mengukur dan mengevaluasi reformasi birokrasi di Pemerintah Kabupaten Pemalang. Latar belakang inovasi ini adalah tantangan *good governance* untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dari KKN. Terlebih lagi pelayanan pemerintah masih kurang memuaskan masyarakat. Tujuan dari adanya inovasi ini adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari reformasi birokrasi melalui

teknologi informasi dan peran aktif seluruh perangkat daerah di Kabupaten Pemalang.

6. Transparansi Akuntabilitas dalam Pengelolaan Pendapatan Retribusi Pasar Menuju Pelaksanaan E-Retribusi di Kabupaten Pemalang.

Latar belakang adanya proyek perubahan ini, yaitu UU Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (PDRD) Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa setiap Kabupaten/Kota mempunyai hak dan kewajiban dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintah yang berkaitan dengan kewenangan dalam menetapkan jenis retribusi. Namun masih terdapat permasalahan dalam pemungutan retribusi tersebut yang disebabkan karena kurang optimalnya pemungutan sehingga membuat PAD tidak maksimal. Petugas pemungutan retribusi juga belum memberikan data secara transparan mengenai besaran yang harus dibayarkan pedagang sehingga tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disisi lain pertanggungjawaban keuangan belum secara rinci disebutkan nama dan besarnya.