



Pelaksanaan Kegiatan Diklat Aparatur Provinsi di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Siti Husnari^{1*}, Abdul Gofur².

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Kota Palangka Raya

Korespondensi: husnari2111160116@iain-palangkaraya.ac.id

Abstract. *Human resource development and management activities are very important as an effort to produce employees who are agile and competent in carrying out their job duties. This is the task of the Managerial Competency Development Division at the Central Kalimantan Human Resources Development Agency (BPSDM). This research aims to find out how the Provincial Apparatus Training Activities are implemented at BPSDM Central Kalimantan by the Managerial Competency Development Sector. The method used in this research is a qualitative method with descriptive research type through observation, interviews and documentation. The results of this research are that BPSDM Central Kalimantan Province in the Managerial field offers several training courses such as PKN II, PKA, PKP, LATSAR and DPRD Member Orientation which are designed in a structured and well-organized manner to ensure that participants acquire the relevant knowledge, skills and attitudes needed to carry out their duties. effectively and efficiently. This is interpreted from the existence of a clear curriculum, varied learning methods, competent teachers, objective evaluation and certification for training participants who have completed the learning.*

Keywords: BPSDM, Training, Managerial Field

Abstrak. Kegiatan pengembangan dan pengelolaan SDM sangat penting sebagai upaya menghasilkan seorang pegawai yang cekatan dan kompeten dalam melaksanakan tugas jabatannya. Ini merupakan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pelaksanaan Kegiatan Diklat Aparatur Provinsi di BPSDM Kalimantan Tengah oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah bidang Manajerial menawarkan beberapa Diklat seperti PKN II, PKA, PKP, LATSAR dan Orientasi Anggota DPRD yang dirancang secara terstruktur dan tertata baik untuk memastikan para peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien. Hal ini diinterpretasikan dari adanya kurikulum yang jelas, metode pembelajaran yang variatif, pengajar yang kompeten, evaluasi yang objektif serta sertifikasi bagi peserta Diklat yang telah menyelesaikan pembelajaran.

Kata kunci: BPSDM, Diklat, Bidang Manajerial

1. LATAR BELAKANG

Setiap lembaga atau organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Ansori dkk., 2024). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Fokaaya dkk., 2022). Maka dari pada itu sumber daya manusia yang menjadi faktor sentral dalam menjalankan serta mengelola seluruh kebijakan suatu instansi. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, aset manusia adalah

komponen penting dari program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan(Kawalo dkk., 2022). Aset manusia seperti tenaga pelatihan dan fasilitator diperlukan untuk merancang dan menyampaikan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, kemudian yang tak kalah penting aset manusia seperti pegawai itu sendiri merupakan penerima manfaat utama dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), dimana pegawai yang terlibat untuk berpartisipasi akan mengimplementasikan apa yang mereka pelajari di tempat kerja sehingga nantinya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi(Romzah dkk., 2023).

Berbicara tentang berhasil tidaknya pendidikan dan pelatihan, tidak hanya dilihat dari out put peserta diklat dengan seperangkat pengetahuan dan ketrampilan yang telah diperolehnya, akan tetapi tidak bisa lepas dari faktor peserta sebagai raw input serta bagaimana proses penyelenggaraan diklat yang didalamnya melibatkan kinerja penyelenggara, widyaiswara serta sarana dan prasarana pendukungnya(Purwanto, 2020). Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan output seorang pegawai yang cekatan dan berkompeten dalam menghasapi setiap tuntutan tugas yang dijalankan pada jabatannya. Sumber daya manusia tersebut, yang kemudian dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) didalam peraturan terbaru Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku seorang aparatur sipil negara yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai bagian dari Aparatur Negara yang berorinetasi pada pelayanan terhadap masyarakat (*public service*) secara jujur, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintah, dan Pembangunan dengan berpegang kepada prinsip kesetiaan dan ketaatan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila(Zamzami dkk., 2024).

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan fungsi pemerintahannya memegang peranan kunci untuk mengimplementasikan kebijakan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta mendukung pembangunan(Karmiasih, 2024). Demikian kebijakan otonomi daerah bahwa pemerintah daerah melalui apartur/SDM nya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada publik yaitu pelayanan cepat, tepat, transparan, disiplin responsive, akuntabel, dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya(Muarsarsar, 2022). Untuk menjalankan peran tersebut dengan baik,

ASN perlu memiliki kompetensi teknis yang memadai. Perubahan cepat dalam teknologi menuntut perubahan regulasi pemerintahan yang juga menuntut ASN untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi teknis. Terkait pentingnya pengembangan kompetensi teknis ASN tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga kemampuan pemerintah provinsi untuk menghadapi perubahan untuk mencapai tujuan pembangunan. Peningkatan kualitas ASN tidak dapat dicapai secara spontan, melainkan memerlukan proses dalam pengembangan kompetensi mereka. Namun, untuk mencapai sasaran pengembangan kompetensi ASN yang optimal, diperlukan dukungan yang komprehensif dari pemerintah daerah melalui program Pendidikan dan Pelatihan. Hal ini mencakup perencanaan program pengembangan kompetensi yang matang, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta alokasi anggaran yang cukup. Dalam konteks ini, pemerintah daerah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa ASN memiliki akses ke pelatihan, sumber daya, dan dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan berkembang (Karmiasih, 2024).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa diperlukan suatu kegiatan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga akan menghasilkan seorang pegawai yang cekatan dan berkompeten dalam melaksanakan setiap tuntutan tugas yang dijalankan pada jabatannya. Hal ini merupakan tugas dari bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial pada BPSDM Kalimantan Tengah sebagai wadah diklat untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya para ASN, Sehingga perlu untuk diketahui bagaimana pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan diklat yang dilaksanakan disini. Maka dari itu, peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pelaksanaan Kegiatan Diklat Aparatur Provinsi di BPSDM kalimantan Tengah oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial”.

2. KAJIAN TEORITIS

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai salah satu unsur penunjang dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) aparatur, sudah seharusnya dapat memposisikan diri sebagai salah satu perangkat daerah yang menjadi barometer kinerja dan bertugas mengembangkan kompetensi para pegawai negeri sipil (ASN), salah satu fungsi utama BPSDM adalah menyelenggarakan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat). Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam

pengembangannya terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan semangat aparatur sesungguhnya. Adapun tujuannya antara lain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian aparatur sipil negara sehingga memiliki kompetensi yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas kedinasannya. Kompetensi yang hendak dicapai dalam pelatihan dan pengembangan aparatur (Fasha dkk., 2023). Lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) salah satu kunci pembangunan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Diklat yang baik akan membentuk sumber daya manusia yang siap bersaing dan pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi organisasi itu sendiri (Sinamo, 2020).

Pengertian pendidikan dan pelatihan kepemimpinan adalah upaya mengubah pengetahuan ketrampilan dan sikap perilaku peserta pelatihan (pemimpin sesuai tingkat eselonering-nya) agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diembanya. Jadi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan dominan hanya kepada kompetensi manajerial yang dalam kurikulum dan proses pendidikan dan pelatihanya ada 4 agenda pembelajaran dan 5 tahapan pembelajaran. Setelah dilaksanakan nampaknya *output* serta *out come* dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Romzah dkk., 2023). Dalam pelaksanaan kegiatan Diklat ini diikuti oleh pemimpin tinggi, pegawai dan peserta lainnya yang berada dalam lingkup Pemerintah daerah. Terkait bahwa pejabat pengawas/administrator dan jabatan pimpinan tinggi harus menjamin akuntabilitas jabatannya dalam memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan masing masing secara kolaboratif, strategik, taktikal dan operasional sehingga pelayanan kepada masyarakat meningkat. Dengan menjadikan dirinya sebagai contoh menjadi pemimpin kompeten nasionalis yang optimis, professional mampu melakukan perubahan sesuai bidang tugasnya merakyat dan sederhana. Tindakan ini perlu didukung oleh terlaksananya kurikulum pelatihan kepemimpinan pola baru terintegrasi yang menjamin terwujudnya kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan (Riani, 2021).

Rencana pembelajaran pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dirancang dan dituangkan mengenai jenis kegiatan pembelajaran ditentukan oleh model pembelajaran. Kontekstualisasi pada model pembelajaran dimana lembaga pendidikan perlu ketersediaan dukungan untuk melaksanakan pengajaran. Pengajar memfasilitasi

kerja kelompok harus diterapkan model pembelajaran konstruktivisme untuk meningkatkan peran aktif dalam pembelajaran, sehingga lembaga dapat menciptakan alat bantu seperti perangkat diskusi atau platform online. Sehingga perlunya mempertimbangkan dukungan dari pihak manajemen lembaga (Wijaya & Yuniawan, 2022). Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor : 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Kegiatan pelatihan ini diselenggarakan secara *blended learning* menggunakan metode pembelajaran mandiri (*self learning*), pembelajaran berbasis teknologi (*E-Learning; synchronus dan asyncrounus*) dan pembelajaran berbasis klasikal yang didesain untuk membantu perangkat daerah menumbuh kembangkan pembelajaran individu dan organisasi, pengetahuan dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan kerja di era reformasi birokrasi 4.0 saat ini (Zamzami dkk., 2024).

E-learning merupakan sistem pembelajaran secara elektronik dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam proses mengajar secara cepat, efisien dan efektif melalui media Internet, jaringan komputer dan komputer (Sudihartono, 2020). Salah satu metode pembelajaran yang berkembang adalah menggunakan metode *Blended Learning* adalah konsep pengajaran modern, sangat fleksibel, dikembangkan dengan tujuan menawarkan kepada setiap peserta pengetahuan teknis tingkat lanjut. Sistem ini didasarkan pada konsep dan metode pengajaran baru, berpusat pada peserta. Ini mempromosikan kedua studi yang dibantu oleh pengajar dan studi online individu. Di sini terlihat bagaimana kemandirian peserta pelatihan ataupun siswa menjadi sangat dominan. *Blended learning* sebagai model pembelajaran yang memiliki beberapa kelebihan yang relevan dengan keadaan pendidikan yang ada di Indonesia saat ini. Pembelajaran ini dianggap lebih menghemat sumber daya, waktu dan biaya yang harus dikeluarkan. Peserta dapat mengakses pembelajaran di manapun serta kapan saja tanpa adanya batasan ruang dan waktu. Selain itu, pembelajaran ini dapat dikembangkan secara fleksibel sesuai kreativitas pengajar seperti penyampaian materi menggunakan video konferensi, video tutorial, dan lain sebagainya serta peserta didik dapat mengakses modul pembelajaran secara mudah karena menggunakan sistem online (Farhat dkk., 2024).

Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat pengawas harus memiliki kompetensi untuk menjamin akuntabilitas jabatan untuk pengendalian seluruh kegiatan

pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur. Selain harus memenuhi kompetensi manajerial tersebut, bagi pegawai aparatur sipil negara yang menduduki jabatan kepala pada perangkat daerah harus memenuhi kompetensi pemerintahan sebagaimana diatur berdasarkan ketentuan Pasal 233 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Maka untuk menjawab tuntutan akan kompetensi kepemimpinan sebagaimana dimaksudkan diatas kurikulum pelatihan kepemimpinan harus diubah agar menunjang visi misi Presiden Jokowi pada periode ke 2 yang memberikan prioritas utama pada pengembangan SDM. Perubahan yang dilakukan harus dapat menjamin terlaksananya akuntabilitas kinerja dalam standar kompetensi jabatan pimpinan struktural sebagaimana ditetapkan dalam Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 dan Permendagri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dan Kompetensi Pemerintahan. Agar memiliki kualifikasi pendidikan, kompetensi, track record dan rekam jejak, integritas dan talenta global Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan disesuaikan dengan ditetapkannya PerLAN Nomor 15, 16 dan 2 Tahun 2019 masing masing tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II(Riani, 2021).

Hal ini menyesuaikan dengan PP 11 Tahun 2017 yang disempurnakan dengan PP 17 tahun 2020 bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat IV untuk eselon IV diubah dengan pelatihan kepemimpinan Pengawas (PKP), pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat III untuk eselon III diubah dengan pelatihan kepemimpinan administrator (PKA Tk II). Dalam kebijakan pelatihan kepemimpinan yang baru ini jelas terlihat keterkaitan antara program latsar, PKP, PKA, PKN Tk II dan Tk I sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan untuk mewujudkan birokrasi mendunia (*world class bureaucracy*) 2025. Dengan catatan harus terlihat secara jelas indikator keberhasilan dari masing masing materi pelatihan dan hubungannya antar level pelatihan kepemimpinan(Riani, 2021). Pengembangan kompetensi yang diselenggarakan BPSDM salah satunya adalah pelatihan yang diberikan kepada pejabat atau pegawai dari eselon I, II, III, IV, dan V. Pelatihan kepemimpinan struktural yang dimaksud adalah pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II (PKN II), Pelatihan Kepemimpinan Administrator

(PKA) serta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Selain itu ada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (LATSAR)(Romzah dkk., 2023).

Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) merupakan pelatihan struktural kepemimpinan madya bagi pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi Peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial JPT Madya. Standar kompetensi tersebut merupakan kompetensi kepemimpinan strategis yang bertujuan untuk menjamin akuntabilitas jabatan. Kompetensi tersebut meliputi mampu menyusun rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi, tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi, terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi. Adapun mengenai Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan pelatihan struktural bagi pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator. Kompetensi ini merupakan kompetensi kepemimpinan manajemen kinerja untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan berupa kemampuan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai dengan standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan Pelatihan kepemimpinan Administrator (PKA) dianggap penting karena memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan suatu organisasi atau institusi pemerintah(Wijaya & Yuniawan, 2022).

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) merupakan pelatihan struktural bagi pegawai negeri sipil yang bertujuan memenuhi standar kompetensi kepemimpinan melayani sebagai kompetensi manajerial untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas yang merupakan kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana sesuai dengan standar operasional prosedur. Selain itu Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (LATSAR) merupakan pelatihan struktural bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) setelah dinyatakan lulus seleksi, yang bertujuan untuk memenuhi standar Kompetensi pembentukan karakter ASN yang profesional dan berintegritas sesuai bidang tugas. Kompetensi tersebut meliputi sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran ASN dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan

penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas(Wijaya & Yuniawan, 2022)

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penilaian dan penelitian dilakukan untuk mengakomodasi dengan fakta di lapangan. Selain itu, teori landasan juga berguna untuk memberikan informasi umum tentang penelitian latar belakang dan untuk menganalisis hasil penelitian(Suwendra, 2018). Melalui jenis penelitian ini peneliti akan menghimpun data kegiatan-kegiatan diklat terkait pelaksanaan yang diselenggarakan pada bidang manajerial di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah, yang bertempat di Jalan A.I.S Nasution Nomor 02 Palangka Raya. Dari data tersebut akan diperoleh makna mengenai pemahaman tentang bagaimana pelaksanaan kegiatan-kegiatan diklat yang ada di bidang pengembangan kompetensi manajerial.

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi(Sugiyono, 2017). Subjek penelitian ini adalah pelaksana bidang manajerial dan 2 (dua) anggota pengelola penyelenggara Diklat di bidang manajerial. Observasi mencakup pengamatan langsung terhadap keadaan kegiatan Diklat yang dilaksanakan oleh bidang manajerial. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan subjek penelitian menggunakan sejumlah pertanyaan terkait pelaksanaan Diklat mengenai hal yang perlu disiapkan dalam mengelola Diklat. Terakhir, dalam pengumpulan data melalui dokumentasi, peneliti mengacu pada dokumen-dokumen tertulis maupun digital yang berkaitan sebagai data pendukung pada bidang pengembangan kompetensi manajerial di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah

BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) adalah sebuah lembaga atau institusi yang bertugas mengembangkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, khususnya para pegawai negeri sipil (ASN).

BPSDM hadir di berbagai kementerian dan lembaga pemerintah, masing-masing dengan fokus pada bidang keahlian tertentu. BPSDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas pemerintah menjadi semakin penting. Dengan SDM yang kompeten dan profesional serta berintegritas. Selain itu, BPSDM juga berkontribusi dalam mewujudkan visi Indonesia sebagai negara yang maju dan berdaya saing bangsa.

Hadirnya BPSDM sebagai pengembangan kompetensi ASN, peningkatan kinerja organisasi, adaptasi terhadap perubahan dan standarisasi kompetensi yang dimiliki oleh ASN pada setiap level jabatan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah berkiblat kepada Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Tengah terpilih periode Tahun 2021-2026 adalah: “Kalimantan Tengah Makin Berkah Bermartabat, Elok, Religius, Kuat, Amanah Dan Harmonis”. Visi dimaksud dijabarkan dalam 5 (Lima) Misi Utama sebagai berikut : (“Visi Dan Misi · BPSDM PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,” t.t.)

- 1) Mempercepat Pembangunan Ekonomi yang Produktif, Kreatif dan Berwawasan Lingkungan
- 2) Memperkuat ketahanan Daerah dalam Mengantisipasi Perubahan Global
- 3) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi
- 4) Mempercepat Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Sehat dan Berdaya Saing
- 5) Meneguhkan Kalteng yang Beriman, Berbudaya, dan Berkesetaraan Gender.

Mengacu pada Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Tengah terpilih periode Tahun 2021-2026, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah menetapkan tujuan utama sebagai berikut: “ Meningkatkan Profesionalisme ASN dan Kualitas Pengelolaan Pengembangan Kompetensi ASN “. Tujuan utama ini sejalan dengan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan tengah periode 2021-2026 yaitu

pada point ke-Tiga “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi” yang dimana menyangkut kegiatan pengembangan SDM Aparatur Pelaksana Pemerintahan yang Profesional, Kompeten dan Antikorupsi melalui BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah:(“Visi Dan Misi · BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah,” t.t.)

- 1) Meningkatkan Profesionalisme dan Kompetensi ASN;
- 2) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Pengembangan Kompetensi ASN.

b. Pelaksanaan Kegiatan Diklat Aparatur Provinsi Di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah Yang Diselenggarakan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Berdasarkan Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi pada tanggal 23 Oktober dan 25 Oktober 2024 yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa kegiatan diklat aparatur provinsi di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah yang diselenggarakan bidang pengembangan kompetensi manajerial terdiri atas :

- 1) Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN II). Proses kegiatan dari pelatihan ini yaitu :
 - Pembelajaran Luring/Klasikal Tahap I (3 hari)
 - Pembelajaran Mandiri (9 hari)
 - *E-Learning*/Kelas Virtual (21 hari)
 - Pembangunan Komitmen Bersama (3 hari)
 - Klasikal Tahap II (7 hari)
 - Aktualisasi Kepemimpinan Strategis (60 hari)
 - Klasikal Tahap III (4 hari)
- 2) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Proses kegiatan dari pelatihan ini yaitu :
 - Pembelajaran Mandiri (11 hari)
 - *E-Learning*/Kelas Virtual (13 hari)
 - Pembangunan Komitmen Bersama (3 hari)
 - Pembelajaran Luring/Klasikal Tahap I (15 hari)
 - Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja (60 hari)

- Klasikal Tahap II (3 hari)
- 3) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Proses kegiatan dari pelatihan ini yaitu :
- Pembelajaran Mandiri (11 hari)
 - *E-Learning*/Kelas Virtual (12 hari)
 - Pembangunan Komitmen Bersama (3 hari)
 - Pembelajaran Luring/Klasikal Tahap I (15 hari)
 - Aktualisasi Kepemimpinan Pelayanan (60 hari)
 - Klasikal Tahap II (3 hari)
- 4) Pelatihan Dasar CPNS. Proses kegiatan dari pelatihan ini yaitu :
- Pembelajaran Mandiri (16 hari)
 - *E-Learning*/Kelas Virtual (22 hari)
 - Off Kampus (30 hari)
 - Pembelajaran Luring/Klasikal (6 hari)
- 5) Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota. Proses kegiatan dari pelatihan ini yaitu :
- Klasikal/Pembelajaran Luring 4 hari

Dasar Penyelenggaraan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan yaitu :

- PKN II, PKA, PKP (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan)
- Latsar CPNS (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil)
- Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota (Permendagri Nomor 6 Tahun 2024 tentang Orientasi dan Pendalaman Tugas bagi Anggota DPRD Provinsi dan Anggota DPRD Kabupaten/Kota)

Peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berasal dari 14 Kabupaten/Kota yang ada di Kalimantan Tengah, untuk jumlahnya setiap tahun pasti ada perubahan sehingga tidak bisa di tetapkan kepastiannya, pada tahun 2024 ini di bidang manajerial terdapat 2 gelombang, gelombang pertama terdiri 3 angkatan yaitu angkatan (I, II dan III) selanjutnya pada gelombang kedua terdiri 4 angkatan

yaitu angkatan (IV, V, VI dan VII). Berikut ini rincian jumlah peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah pada tahun 2024 yaitu :

- PKN II = 60 orang
- PKA = 289 orang
- PKP = 280 orang
- Latsar CPNS = 112 orang
- Orientasi Anggota DPRD = 385 orang

Kurikulum dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh bidang pengembangan kompetensi manajerial berpedoman pada LAN RI – Makarti Bhakti Nagari dapat diakses pada web <https://lan.go.id/> dengan berfokus pada bagian Pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial ASN berikut ini struktur dari kurikulum setiap Diklatnya: (*Pelatihan Kepemimpinan Dan Manajerial ASN – LAN RI*, t.t.)

a. PKN II

Struktur Kurikulum meliputi: (1) *Self Mastery*/Mengelola Diri (Dinamika Energi Perubahan dan Integritas Kepemimpinan), (2)Kepemimpinan Strategis (Organisasi Adaptif, Kepemimpinan Entrepreneur dan Organisasi Pembelajaran (LO), (3)Manajemen Strategis, (4)Visitasi Agenda Pembelajaran, (5)Visitasi Kepemimpinan Nasional, (6)Proyek Perubahan, (7)Aktualisasi Kepemimpinan, (8)Dialog Strategis, (9)Isu Strategis dan (10)Marketing Sektor Publik

b. PKA

Struktur dari kurikulum Agenda pembelajaran PKA, yang meliputi: (1)Agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme, (2)Agenda kepemimpinan kinerja, (3)Agenda manajemen kinerja dan (4)Agenda aktualisasi kepemimpinan.

c. PKP

Struktur kurikulum dari Agenda pembelajaran PKP, yang meliputi: (1)Agenda kepemimpinan Pancasila dan bela negara, (2)Agenda kepemimpinan pelayanan, (3)Agenda pengendalian pekerjaan dan (4)Agenda aktualisasi kepemimpinan.

Sistem Pembelajaran yang diterapkan pada BPSDM bidang pengembangan kompetensi manajerial terdapat beberapa cara yaitu secara tatap muka/langsung di tempat ruang kelas BPSDM, secara online/E-learning melalui zoom serta pembelajaran secara mandiri pada tempat masing-masing peserta dengan tahapan masing-masing yang telah dijadwalkan. Selain itu, para peserta akan melakukan kegiatan studi lapangan pada instansi luar Provinsi Kalimantan Tengah dengan berbagai Lokus yang telah ditentukan. Untuk pemateri yang ada berasal dari BPSDM Kalimantan Tengah serta bekerja sama dengan beberapa instansi di Luar Kalimantan Tengah dalam mendukung proses pembelajaran yang dijalankan seperti BKPSDM Tasik Malaya, BKPSDM Batam PPSDM Kemendagri Regional Bandung, BPSDM Kemendagri, BPSDM Kalimantan Selatan, BPSDM Sumatera Selatan, BPSDM Lampung, BPSDM Jawa Timur, LAN Jakarta, Puslatbang KDOD LAN Samarinda dan Puslatbang KHAN LAN Aceh.

Pendaftaran peserta pelatihan dan pelatihan (Diklat) yang ada di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah dilakukan dengan terlebih dahulu peserta diberikan link tersendiri untuk registrasi ulang berdasarkan surat pemanggilan yang dibuat oleh BPSDM kepada peserta tersebut. Berkas yang dipersiapkan berdasarkan kegiatan masing-masing. Untuk pembiayaan tidak diperkenankan menggunakan biaya pribadi, jadi harus teranggarkan oleh Pemerintah Daerah masing-masing yang disetorkan ke Kasda BPSDM. Berikut ini tata cara pendaftaran Diklat BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah terdiri dari:

- 1) Cek Jadwal Diklat:
 - a) Kunjungi situs resmi BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah (<https://bpsdm.kalteng.go.id/>) atau hubungi kantor BPSDM setempat untuk melihat jadwal Diklat yang tersedia dan kriteria peserta yang dibutuhkan.
 - b) BPSDM seringkali merilis kalender tahunan yang mencantumkan berbagai jenis pelatihan yang ditawarkan.
- 2) Pendaftaran Online:
 - a) Banyak pelatihan yang mengharuskan pendaftaran dilakukan secara online melalui website resmi BPSDM. Beberapa BPSDM daerah

mungkin juga menyediakan sistem pendaftaran manual di kantor mereka.

- b) Isi formulir pendaftaran dengan data pribadi dan jabatan sesuai yang diminta.
- 3) Surat Pengantar atau Rekomendasi:
 - a) Peserta pelatihan memerlukan surat pengantar atau rekomendasi dari instansi tempat peserta bekerja. Surat ini menegaskan bahwa peserta mendapatkan izin dari instansi dan diutus untuk mengikuti pelatihan tersebut.
- 4) Kelengkapan Berkas untuk mendaftar:
 - a) Fotokopi KTP
 - b) Fotokopi SK Pengangkatan Terbaru (untuk ASN)
 - c) Daftar Riwayat Hidup (CV)
 - d) Pas Foto (biasanya 3x4 atau 4x6, tergantung permintaan)
 - e) Surat Izin dari Pimpinan (untuk yang sedang bekerja)
 - f) Formulir Pendaftaran (bisa diunduh dari website atau diisi di kantor pendaftaran)
- 5) Verifikasi dan Pengumuman:
 - a) Setelah mengirimkan berkas dan melakukan pendaftaran, akan ada proses verifikasi dari pihak BPSDM.
 - b) Pengumuman peserta yang lolos seleksi biasanya dilakukan melalui email, telepon, atau diumumkan di website resmi BPSDM.
- 6) Pembayaran:
 - a) Beberapa pelatihan memerlukan pembayaran, terutama yang berhubungan dengan sertifikasi tertentu. Pastikan mengikuti instruksi pembayaran jika ada, dan simpan bukti pembayarannya.

Seminar yang dilakukan peserta Diklat di BPSDM Kalimantan Tengah meliputi; PKN II, PKA, PKP, LATSAR CPNS yaitu Seminar Rancangan Proyek Perubahan/Aksi Perubahan/Aktualisasi dan Seminar Proyek Perubahan/Aksi Perubahan/Aktualisasi. Namun, untuk orientasi anggota DPRD hanya post test dengan mengisi melalui google form. Setelah diadakannya seminar maka akan ada acara penutupan setiap Diklat. Kemudian, setiap Diklat yang telah

dilaksanakan maka akan dibuatkan laporan kegiatan dan peserta akan diberikan sertifikat sebagai tanda tamat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diperoleh dari BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini juga sebagai tanda telah menyelesaikan keseluruhan rangkaian pelatihan program dengan baik dan telah berhasil mengimplementasikan proyek perubahan sehingga dapat dinyatakan telah memiliki kompetensi dan dinyatakan lulus sesuai ketentuan yang berlaku akan diberikan Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP).

Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pendidikan (Diklat) yang dilaksanakan di BPSDM Kalimantan Tengah tentunya terdapat kendala. Hal ini disampaikan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kendala yang biasa alami selama kegiatan adalah seperti kekurangan SDM dalam pelaksanaan kegiatan. Namun, disampaikan pula bahwa pihak pelaksana kegiatan dalam hal ini Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial BPSDM Kalimantan Tengah cukup terbantu dengan adanya anak magang dari IAIN Palangka Raya. Kendala lain yang seringkali dialami dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) ini yaitu terkendala sinyal ketika pembelajaran *online* yang terkadang mengalami gangguan sehingga proses belajar menjadi terhambat dan kurang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Povinsi Kalimantan Tengah khususnya pada bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial menawarkan beberapa Diklat seperti PKN II, PKA, PKP, LATSAR dan Orientasi Anggota DPRD dengan dirancang secara terstruktur dan tertata baik untuk memastikan para peserta memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relavan diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien dengan diinterpretasikan dari kurikulum yang jelas, metode pembelajaran yang variatif, pengajar yang kompeten, evaluasi yang objektif dan adanya sertifikasi bagi para peserta Diklat yang telah selesai melalui segala proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Saran dari peneliti dari adanya kendala dilihat dari kurangnya SDM dalam pelaksanaan kegiatan maka dapat mencoba perekrutan anggota tambahan serta menerima mahasiswa/siswa magang untuk membantu kegiatan berlangsung. Selain itu, terkait kendala sinyal saat pembelajaran

online maka dapat menggunakan tambahan perangkat serta adanya kerjasama dengan penyedia layanan internet (ISP) dengan akses internet yang lebih stabil dan lancar dalam melaksanakan pembelajaran Diklat secara online di BSDM Provinsi Kalimantan Tengah.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ansori, A., Ansori, K., & Pratiwi, B. (2024). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dasar pengelolaan perpustakaan terhadap kualitas kerja pustakawan di SMPN 13 Batang Hari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 17523–17530. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.14896>
- Farhat, M., Novaria, E., Sutalhis, S., & Yusuf, A. (2024). Blended learning: Suatu tinjauan perspektif dunia pendidikan dan pelatihan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v4i3.3108>
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitri, S. (2023). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.8637>
- Fokaaya, A., Marwan, M., & Milwan, M. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap pengembangan pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1116>
- Karmiasih, N. M. (2024). Strategi akselerasi pengembangan kompetensi teknis ASN di Provinsi Papua. *Suluh Pendidikan: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.46444/suluh-pendidikan.v22i1.688>
- Kawalo, L. G. B., Winerungan, R., & Suot, H. (2022). Pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 39–50. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3801>
- Muarsarsar, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 8(1), 47–63. [https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8\(1\).9447](https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447)
- Pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial ASN – LAN RI. (n.d.). Diambil 10 November 2024, dari https://lan.go.id/?page_id=2147

- Purwanto, J. H. (2020). Analisis budaya kerja aparatur sipil negara: Studi kasus pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.32834/jpap.v2i2.237>
- Riani, N. K. (2021). Integrasi kompetensi dalam pelatihan kepemimpinan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.598>
- Romzah, M. I., Rivai, F. H., & Giyanto, B. (2023). Strategi percepatan BPSDM hukum dan HAM dalam penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 1071–1091. <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.2011>
- Sinamo, H. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja widyaswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 66–76. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i1.688>
- Sudihartono, Y. (2020). Penerapan Quizizz dalam pelaksanaan penilaian pengetahuan peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.24127/jlpp.v5i1.1249>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Suwendra, W. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif dalam ilmu sosial, pendidikan, kebudayaan dan keagamaan*. Nilacakra.
- Visi dan Misi • BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. (n.d.). BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Diambil 8 November 2024, dari <https://bpsdm.kalteng.go.id/visi-dan-misi/>
- Wijaya, N., & Yuniawan, A. (2022). Efektivitas pembelajaran online pada pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Grobogan. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.24246/j.js.2022.v12.i2.p168-181>
- Zamzami, M. F. R., Sagita, N. I., & Fa, J. Q. A. (2024). Efektivitas pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat tahun 2023. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1901>