

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal merupakan investasi berharga bagi instansi pemerintah pusat maupun daerah sehingga kemampuan dan profesionalitas ASN perlu ditingkatkan supaya dapat mencapai visi dan misi

pemerintah. Peningkatan kemampuan dan profesionalitas ASN dapat dilakukan dengan pengembangan sumber daya aparatur. Pengembangan sumber daya aparatur di kalangan birokrasi telah disadari sebagai sesuatu hal yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya kondisi pemerintah yang profesional dalam *good governance*. Dalam rangka peningkatan dan pengembangan kualitas aparatur pemerintah, maka salah satu upaya penting yang harus dilakukan adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Upaya pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kegiatan yang harus dilakukan dan difasilitasi oleh pemerintah agar pengetahuan, kemampuan, dan sikap ASN meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan ASN adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat). Upaya pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kegiatan yang harus dilakukan dan difasilitasi oleh pemerintah agar pengetahuan, kemampuan, dan sikap ASN meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan ASN adalah melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana dimaklumi bahwa Diklat ASN/PNS yang berlaku hingga sekarang ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Jabatan PNS.

Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara, namun demikian penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) yang bertujuan sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin teknis dan operasional dirasakan tidak cukup.

Oleh karena itu dibutuhkan sebuah diklat kepemimpinan yang inovatif yang mampu menghasilkan peserta diklat yang mampu menerapkan kompetensi yang didapatkannya selama diklat. Pada tahun 2014, pemerintah mengeluarkan kebijakan baru terkait pelaksanaan diklat kepemimpinan yang diatur dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2013 tentang Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 tentang Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV yang menyatakan pola baru penyelenggaraan diklatpim merupakan reformasi sistem diklat dalam hal tujuan, syarat dan media pembelajaran.

Diklat kepemimpinan pola baru ini menekankan pada kompetensi kepemimpinan yang dibutuhkan pejabat struktural yang berperan sebagai pemimpin teknis dan operasional. Perubahan pola ini didasari karena diklat pola lama hanya menekankan aspek manajerial bukan kepemimpinannya. Diklat kepemimpinan (Diklatpim) merupakan suatu sarana bagi para pimpinan atau calon pimpinan pada tingkatan tertentu dalam pemerintahan, agar lebih mengetahui dan

memahami kondisi organisasi. Peran pimpinan sangat substansial dalam melakukan manuver-manuver perubahan guna memenuhi harapan pegawai maupun mewujudkan misi yang telah menjadi orientasi organisasi. Untuk mencapai misi tersebut, diklat kepemimpinan dalam organisasi menjadi sangat penting direalisasikan dalam rangka proses peningkatan kompetensi para pegawainya.

Sebagaimana dipahami secara umum bahwa pendidikan dan pelatihan PNS bertujuan untuk meningkatkan kompetensi PNS sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini sesuai dengan konsepsi yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, bahwa orientasi pendidikan dan pelatihan PNS adalah pada pengembangan kompetensi (*competence-based training*). Konsepsi ini menuntut bahwa yang menjadi ultimate goal dari pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan kompetensi PNS, baik kompetensi manajerial, kompetensi teknis maupun kompetensi sosial kulturalnya. Salah satu jenis diklat yang menjadi fokus pengembangan ASN adalah Diklat Kepemimpinan.

Berdasarkan Pedoman pelaksanaan Diklat kepemimpinan Tingkat IV yang diatur dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 13 Tahun 2013 bahwa, Kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut, yang diindikasikan dengan kemampuan :

1. Membangun karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan untuk menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya;
2. Membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi;
3. Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi ke arah efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan instansi;
4. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien;
5. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam implementasi kegiatan unit instansinya.

Diklat Kepemimpinan diharapkan mampu meningkatkan kinerja individu dan instansi sehingga dengan adanya Diklatpim diharapkan pegawai mampu menunjukkan peningkatan kinerja dengan mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama diklat dan disesuaikan dengan kondisi lembaga. Selain itu, kompetensi lain yang diharapkan adalah munculnya kompetensi *adaptive leadership*. Pemimpin diharapkan mampu memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pemimpin untuk membangun dan mendorong inovasi di instansinya.

Kompetensi-kompetensi di atas merupakan target (*output*) dari penyelenggaraan instansi. Akan tetapi, pencapaian tersebut tidak mudah untuk direalisasikan mengingat adanya tantangan dan hambatan, baik internal maupun eksternal. Contohnya kinerja pegawai, sangat dipengaruhi oleh motivasi individu dan kondisi lembaga. Kondisi *leadership* pimpinan juga dapat mempengaruhi langsung kinerja pegawai. Ketersediaan anggaran juga menjadi kendala yang sering ditemui dalam pencapaian kinerja individu maupun lembaga.

Selain kinerja, output lain dalam penyelenggaraan diklat adalah munculnya proyek perubahan yang berbentuk inovasi. Sedangkan pada level *outcome*, pegawai diharapkan mampu mendorong budaya inovatif di lembaga dengan mampu membangun inovasi-inovasi sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas lembaga. Selain itu, inovasi tersebut juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan baik dari kualitas maupun kuantitas pelayanan. Akan tetapi, inovasi yang dibangun sering menghadapi hambatan. Beberapa inovasi tidak mampu mencapai target jangka menengah dan panjang. Bahkan, beberapa inovasi yang tidak lagi digunakan atau terhenti.

Oleh sebab itu, berdasarkan kondisi di atas, perlu dilakukan sebuah penelitian yang mengukur kinerja aparatur sipil negara pasca mengikuti kegiatan diklat kepemimpinan. Selain itu, perlu juga dipetakan tantangan dan hambatan dalam pencapaian kinerja. Sebuah penelitian yang mampu menjadi faktor pendorong dan penghambat keberlanjutan inovasi yang dibangun selama diklat kepemimpinan.

Dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) melalui program pendidikan dan pelatihan, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah sebuah proses belajar mengajar yang bertujuan meningkatkan kemampuan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Selain itu, Undang-Undang No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan bahwa setiap ASN berhak mendapatkan pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi. Jenis kompetensi yang disebutkan dalam undang-undang tersebut berupa kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dibidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Ciamis melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Ciamis.

Sumber daya manusia di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia merupakan aspek dinamis yang berpengaruh dalam rangka optimalisasi tugas pokok dan fungsi untuk menciptakan dokumen rencana, evaluasi, dan laporan implementasi rencana secara tepat dan cepat sesuai perkembangan wilayah. Sumber daya manusia pada

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terutama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis yang tangguh dan berkualitas.

Terdapat berbagai isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan sumber daya manusia karena dampaknya yang signifikan di masa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Hasil pemetaan permasalahan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

**TABEL 1.1**  
**PEMETAAN PERMASALAHAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
**KABUPATEN CIAMIS**

<b>Masalah Pokok</b>	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
Kualitas SDM aparatur yang belum memadai.	Kompetensi Aparatur rendah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan.</li> <li>2. Penempatan/mutasi pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi.</li> <li>3. Pola karir pegawai yang belum tersedia.</li> <li>4. Beban kerja tidak sesuai dengan jumlah pegawai.</li> </ol>

		5. Kualifikasi pendidikan yang belum memadai.
	Disiplin dan kerja pegawai rendah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penegakan <i>punishment</i> pegawai yang belum optimal.</li> <li>2. Sistem <i>reward</i> pegawai yang belum optimal.</li> <li>3. Distribusi tugas pegawai yang belum optimal.</li> <li>4. Kode etik pegawai yang belum tersedia.</li> </ol>

Sumber : Renstra Bakesbangpol Tahun 2019-2024

Berdasarkan permasalahan dan isu strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis yang telah dituangkan sebelumnya, serta Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis maka perlu dirumuskan kebijakan teknis dalam meningkatkan tata kelola perangkat daerah yang baik, efektif dan efisien salah satunya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Namun berdasarkan data yang diperoleh hingga saat ini keikutsertaan pegawai dalam diklat kepemimpinan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis masih kurang hal ini dibuktikan dengan data sebagai berikut :

**TABEL 1.2**  
**PEGAWAI YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN LATIHAN**  
**(DIKLAT) PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
**KABUPATEN CIAMIS**

No	Jenis Diklat	Pegawai yang mengikuti	Target	Capaian
1	Diklatpim Tingkat IV	7	10	70,00
2	Diklatpim Tingkat III	1	5	20,00
3	Diklatpim Tingkat II	1	5	20,00
4	Diklatpim Tingkat I	-	23	-
	<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>20,93</b>

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. 2023.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa keikutsertaan pegawai dalam diklat kepemimpinan masih rendah hal ini dibuktikan dengan dari 18 pegawai hanya 9 orang pegawai yang telah mengikuti diklatpim pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai masih rendah karena pegawai kurang memiliki persyaratan kompetensi yang ditentukan.

Begitupula berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan belum dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis hal ini dibuktikan dengan masih adanya permasalahan-permasalahan sebagai berikut : Sumber daya aparatur pemerintahan khususnya pejabat struktural saat ini masih banyak yang kurang memiliki kompetensi dan integritas pada jabatannya sehingga belum menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan seorang pejabat dituntut untuk memiliki kompetensi yang mampu membawa perubahan dalam instansinya, sehingga perlu adanya diklat kepemimpinan untuk memenuhi kompetensi tersebut. Selain hal tersebut penyelenggaraan diklatpim masih menggunakan sistem pembelajaran yang klasikal dengan struktur kurikulum yang kurang aktualisasi dan lebih banyak menggunakan kognitif perspektif, dan outputnya peserta hanya merancang kertas kerja perorangan, sehingga pegawai diklat kepemimpinan belum memberikan kontribusi besar pada perbaikan dan pembangunan pemerintahan. Permasalahan lainnya terkait dengan metode pembelajaran yang digunakan tidak berbasis pengalaman. Metode pembelajaran

kurang menekankan pada aspek pengalaman lapangan atau di tempat kerja. Dengan kata lain, model pembelajaran masih lebih menekankan pada model klasikal. Selain hal tersebut pelaksanaan diklatpim ini belum ada evaluasi pasca diklat yang seharusnya dilakukan untuk memantau kinerja pegawai yang telah melakukan diklat. Akan tetapi monitoring evaluasi tersebut tidak dilakukan sehingga menimbulkan pertanyaan tentang konsekuensi yang harus dilakukan oleh peserta pada saat mereka kembali pada instansi masing-masing sedangkan monitoring evaluasi tidak ada sehingga menyebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa masih belum optimalnya kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis, hal tersebut penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

**TABEL 1.3**  
**KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN**  
**POLITIK KABUPATEN CIAMIS**

No	Kinerja Pegawai	Capaian kinerja %
1	Penyelesaian pekerjaan sesuai target	79%
2	Ketepatan waktu penyerahan hasil pekerjaan	82%
3	Kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan	70%
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak	65%
5	Kerjasama dalam bekerja	65%
6	Penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	70%
7	Inisiatif dalam bekerja	65%

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis. 2024.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan capaian kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis masih rendah sehingga hal ini perlu adanya peningkatan diklatpim IV Pola Baru di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis sehingga diharapkan pegawai memiliki kemampuan dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Penyelenggaraan Diklatpim IV Pola Baru di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis mulai dilaksanakan pada tahun 2014, Meskipun sudah beberapa kali melaksanakan diklat kepemimpinan pola baru ini, namun Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis belum mempunyai data hasil evaluasi pasca diklat. Sehingga belum diketahui bahwa diklat yang dilaksanakan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis itu efektif atau tidak. Seharusnya evaluasi diklat dilaksanakan secara komprehensif sehingga dapat diketahui bahwa diklat yang dilaksanakan itu efektif atau tidak dan dapat dijadikan tolak ukur untuk pelaksanaan diklat selanjutnya.

Kompetensi ASN adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga ASN tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas kompetensi manajerial, kompetensi teknis fungsional, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan.

Setiap Aparatur Sipil Negara wajib mengembangkan diri melalui keikutsertaannya dalam seminar, bimtek, workshop, diklat, internshif, sekurang-kurangnya 40 jam pelajaran setiap tahunnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan baik eselon II, III dan IV wajib mengikuti diklat penjeangan yaitu diklat kepemimpinan. Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatannya. Diklat kepemimpinan terdiri atas diklat pim tingkat II untuk eselon II, diklat pim tingkat III untuk eselon III, dan diklat pim tingkat IV untuk eselon IV.

Keikutsertaan ASN dalam diklatpim selama ini mengikuti pola DUKDIK, artinya duduk dulu dalam jabatan kemudian mengikuti Diklatpim. Fenomena tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengisyaratkan bahwa setiap aparatur yang akan menduduki jabatan harus mengikuti dan lulus Diklatpim terlebih dahulu, artinya aparatur yang menduduki suatu jabatan telah memenuhi kompetensi jabatannya. Selain itu, peserta yang sudah melaksanakan diklat kepemimpinan juga belum tentu bisa dikatakan kompetensinya meningkat. Karena dalam diklat kepemimpinan mengukur kompetensi dilihat dari keberlanjutan proyek perubahan yang dibuatnya selama diklat sampai jangka panjang atau 2 tahun terhitung dari setelah menyelesaikan diklat. Penilaian dari penerapan proyek perubahan sendiri dibagi menjadi jangka pendek yaitu dalam laboratorium kepemimpinan selama 2

bulan ketika peserta melaksanakan diklat, kemudian jangka menengah selama 1 tahun, dan jangka panjang selama 2 tahun.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian : **“Efektivitas Diklat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis”**.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Sumber daya aparatur pemerintahan khususnya pejabat struktural saat ini masih banyak yang kurang memiliki kompetensi dan integritas pada jabatannya sehingga belum menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan seorang pejabat dituntut untuk memiliki kompetensi yang mampu membawa perubahan dalam instansinya, sehingga perlu adanya diklat kepemimpinan untuk memenuhi kompetensi tersebut.
2. Penyelenggaraan diklatpim masih menggunakan sistem pembelajaran yang klasikal dengan struktur kurikulum yang kurang aktualisasi dan lebih banyak menggunakan kognitif perspektif, dan outputnya peserta hanya merancang kertas kerja perorangan, sehingga pegawai diklat kepemimpinan belum memberikan kontribusi besar pada perbaikan dan pembangunan pemerintahan.
3. Metode pembelajaran yang digunakan tidak berbasis pengalaman. Metode pembelajaran kurang menekankan pada aspek pengalaman lapangan atau di

tempat kerja. Dengan kata lain, model pembelajaran masih lebih menekankan pada model klasikal.

4. Pelaksanaan diklatpim belum ada evaluasi pasca diklat yang seharusnya dilakukan untuk memantau kinerja pegawai yang telah melakukan diklat. Akan tetapi monitoring evaluasi tersebut tidak dilakukan sehingga menimbulkan pertanyaan tentang konsekuensi yang harus dilakukan oleh peserta pada saat mereka kembali pada instansi masing-masing sedangkan monitoring evaluasi tidak ada sehingga menyebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Bagaimana efektivitas pelaksanaan Diklat Kepemimpinan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
- 2 Bagaimana Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
- 3 Bagaimana efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan diklat kepemimpinan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis.
- 2 Untuk mengetahui peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis.
- 3 Untuk mengetahui efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk meningkatkan kemampuan dalam menganalisa masalah, khususnya yang berkaitan dengan strategi untuk meningkatkan efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
- b. Menambah khasanah ilmu pengetahuan pada ruang lingkup manajemen ilmu pemerintahan khususnya mengenai strategi untuk meningkatkan efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

- c. Menambah kepustakaan dalam bidang disiplin ilmu Manajemen Ilmu Pemerintahan di Program pascasarjana Universitas Galuh.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a) Diharapkan dapat memberikan salah satu sumbangan pemikiran khususnya bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sehubungan dengan strategi untuk meningkatkan efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.
- b) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui kegiatan diklat kepemimpinan.
- c) Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan strategi untuk meningkatkan efektivitas diklat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.