

Tatalaksana Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)

JUNAIIDI

Widya Iswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau
Jl. Ronggowarsito No 14 Kec. Sail, Pekanbaru Provinsi Riau
E-mail : junjoen011@yahoo.co.id

Abstract: In order to support the realization of world class bureaucracy, each government agency requires a supervisory official who plays an initial role in the sustainability of the organizational unit, namely in controlling the implementation of activities carried out by implementing officials in providing public services. To develop the competence of supervisory officers in order to meet the managerial competency standards of the supervisory position, this can be realized through supervisory leadership training which is a form of structural supervisory leadership training. The implementation of PKP is guided by the Regulation of the Head of LAN Number 15 of 2019 concerning the implementation of Supervision Leadership Training, Decree of the Head of LAN Number 1006 of 2019 concerning the PKP Curriculum Guidelines and the Decree of the Head of LAN Number 1005 of 2019 concerning Guidelines for the Implementation of PKP. There are 4 (four) learning agendas in PKP consisting of the Pancasila leadership and State Defense Agenda, the Service leadership Agenda, the Work Control Agenda and the Leadership Actualization Agenda which are carried out for 290 (two hundred and ninety) lesson hours which can be carried out for 36 (thirty six) days of training at the Kediklatan Campus and for 540 (five hundred and forty) lesson hours which will be held for at least 60 (sixty) calendar days located in the participant's original work unit.

Keywords: *Bureaucracy, Competence, Leadership*

Proses Pengembangan SDM khususnya ASN kembali mengalami perubahan, hal ini tentunya tiak terlepas dari tantangan yang muncul di abad milenial saat ini, keluarnya Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, sebelumnya jabatan pengawas dalam ASN dan birokrasi disebut sebagai jabatan Eselon TV.

Peraturan LAN Nornor 15 tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas disebutkan pada pasal 1 ayat 1 bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disingkat PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Keluarnya Peraturan LAN terbaru ini, maka akan menjadi dasar semua lembaga pelatihan ASN dalam

menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan pengawas, tak bisa dipungkiri peranan leader dalam mengubah wajah sebuah organisasi masih sangat dibutuhkan saat ini dan ASN yang menjabat jabatan pengawas bisa menjadi salah satu ujung tombak dalam membenahi organisasi demi tercapainya pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta mencapai perubahan yang diinginkan.

Pelatihan kepemimpinan pengawas ini memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial. Hasil akhir dari proses pelatihan ini adalah membentuk seorang leader yang memiliki Kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati diukur, dan dibebankan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi ini biasa disebut sebagai Kompetensi

kepemimpinan melayani, sehingga melahirkan sebuah Akuntabilitas Jabatan yakni kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh pejabat pelaksanaan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Dalam proses mencetak pemimpin yang mampu melayani maka pelatihan kepemimpinan pengawas ini dilakukan melalui proses pembelajaran klasikal dan non klasikal, pembelajaran klasikal biasanya dilakukan secara langsung dan tatap muka sedangkan non klasikal bisa dalam bentuk *e learning* maupun mentoring atau bimbingan ditempat kerja

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengajakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai, sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha memperkembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Zais (1986:317) dalam <http://www.scribd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat> mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya.

Dari uraian tentang pengertian pendidikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa, dan karsa) serta jasmani (panca indra dan keterampilan); b). Pendidikan di dalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia; c). Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang diinginkan; d). Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan

manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan.

Nadler dan Wiggs dalam <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf> mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang 4 ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:17) dalam <http://www.scribd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat> konsep sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan baik berupa diklat berjenjang, diklat kursus, diklat fungsional, dan diklat operasional yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menghadapi aktivitasnya, yang diupayakan dapat meningkatkan pelayanan masyarakatnya.

Menurut Syamsuddin yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:18) diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja karyawan, mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

METODE

Kajian dalam tulisan ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan cara membaca, mengumpulkan berbagai sumber literatur dan disajikan secara sistematis untuk mengetahui tata cara pelaksanaan Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), mulai dari dasar hukum, tujuan dan sasaran pelatihan, penyelenggaraan, kurikulum, anggaran, tata tertip dan sanksi peserta, evaluasi, pembinaan alumni, hingga pemberhentian peserta PKP.

HASIL

Dasar Hukum Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

Adapun dasar hukum pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan

Pengawas adalah sebagai berikut :

- a. Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. PP Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
- c. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- d. 5. Peraturan Kepala LAN Nomor 15 tahun 2019 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan.
- e. 6. Keputusan Kepala LAN Nomor 1006 Tahun 2019 Tentang Pedoman Kurikulum PKP
- f. 7. Keputusan Kepala LAN Nomor 1005/K.1/PDP.07/2019 Tentang Pedoman Penyelenggaraan PKP

Tujuan, Sasaran dan Kopetensi Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

- a. Tujuan. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) adalah untuk mengembangkan kompetensi manajerial pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi jabatan.
- b. Sasaran. Sasaran pelatihan ini adalah terwujudnya pejabat pengawas yang memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku untuk melaksanakan tugas jabatannya.
- c. Kompetensi. Kompetensi yang dikembangkan dalam PKP merupakan Kompetensi kepemimpinan melayani yakni merupakan Kompetensi manajerial Peserta untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas. Akuntabilitas Jabatan Pengawas merupakan kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana

sesuai dengan standar operasional prosedur.

Penyelenggaraan Pelatihan

Pelaksanaan Pelatihan

Pola Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) ditempuh melalui jalur Klasikal dan Non Klasikal.

- a. Pola Klasikal, pola Klasikal merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas. Pola klasikal dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut : Peserta diasramakan; Peserta diberikan kegiatan penunjang berupa kegiatan peningkatan kesegaran jasmani.
- b. Pola Non Klasikal, Pola Non Klasikal merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui e- learning, bimbingan di tempat kerja, dan/atau metode lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Agenda Pembelajaran

Untuk mencapai Kompetensi kepemimpinan yang melayani dilaksanakan melalui 4 (empat) agenda pembelajaran, yang meliputi:

- a. Agenda kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara;
- b. Agenda kepemimpinan Pelayanan;
- c. Agenda Pengendalian Pekerjaan;
- d. Agenda Aktualisasi Kepemimpinan dan ditambah Agenda Orientasi Program untuk memberikan pemahaman umum terkait kebijakan penyelenggaraan PKP. Agenda pelatihan dilaksanakan selama 830 (delapan ratus tigapuluh) JP atau setara dengan 96 (sembilan puluh enam) hari dengan rincian sebagai berikut: a). Selama 290 (dua ratus sembilan puluh) jp yang dapat dilaksanakan selama 36 (tiga puluh enam) hari pelatihan bertempat di Kampus Kediklatan; b). Selama 540 (lima ratus empat puluh) jp yang

dilaksanakan paling singkat 60 (enam puluh) hari kalender bertempat di satuan kerja asal peserta.

Penyelenggara Pelatihan

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dapat diselenggarakan oleh :

- a. Lembaga Administrasi Negara (LAN);
- b. Lembaga Pelatihan Terakreditasi;
- c. Bagi lembaga pelatihan yang belum terakreditasi dapat menyelenggarakan PKP dengan ketentuan sebagai berikut : a). Memperoleh ijin tertulis dari Kepala LAN; b). Dilakukan penjaminan mutu oleh LAN dan/atau Lembaga Pelatihan Terakreditasi dengan perolehan akreditasi paling rendah B.

Kurikulum dan Agenda Pelatihan

Kurikulum dan Agenda Pelatihan Kepemimpinan Pengawas bisa dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1: Kurikulum dan Agenda Pelatihan

No	Agenda	JP
1	Agenda kenemimpinan Pancasila dan Bela Negara	
	1.1 Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila	12
	1.2 Bela Negara Kepemimpinan Pancasila	18
2	Agenda kepemimpinan Pelayanan	
	1.1 Diagnosa Organisasi	18
	1.2 Berpikir Kreatif dalam Pelayanan	18
	1.3 Membangun Tim Efektif	18
	1.4 Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Pekerjaan	9
3	Agenda Pengendalian Pekerjaan	
	1.1 Teknik komunikasi Publik	9
	1.2 Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik	9
	1.3 Penyusunan RKA Pelayanan Publik	9
	1.4 Pelayanan Publik Digital	9
	1.5 Manajemen Mutu	18
	1.6 Manajemen Pengawasan	12
	1.7 Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan	9
4	Agenda Aktualisasi Kepemimpinan	
	1.1 Studi Lapangan Pelayanan Publik	33
	1.2 Rencana Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik	74
5	Agenda Orientasi	12
6	Evaluasi Substansi	3

Kepesertaan

Jumlah Peserta

- a. Jumlah Peserta dalam 1 (satu) angkatan paling rendah 30 orang dan paling banyak 40 orang

Peserta.

- b. Apabila tidak memenuhi, tetap dapat diselenggarakan dengan persetujuan tertulis KepalaLAN;

Syarat Peserta

- a. Batas usia paling tinggi: 10 tahun sebelum BUP bagi yang masih menduduki Jabatan Pelaksana atau JF yang setara dengan Jabatan Pelaksana; atau 8 tahun sebelum BUP bagi yang telah menduduki Jabatan Pengawas atau JF yang setara dengan Jabatan Pengawas.
- b. Syarat Administrasi, PNS paling rendah III/b atau JF yang setara dengan III/b; PNS dengan Jabatan Pelaksana atau Jabatan Pengawas atau JF yang setara dengan Jabatan Pelaksana atau Jabatan Pengawas;
- c. bagi PNS golongan ruang III/b Jabatan Pelaksana memiliki masa kerja sebagai PNS paling rendah 2 tahun dan
- d. diusulkan secara tertulis oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang.

Syarat Dokumen

- a. Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan terakhir;
- b. Surat tugas dari PyB atau PPK Instansi Pemerintah asal peserta;
- c. Keterangan sehat dari dokter pemerintah;
- d. Keterangan bebas narkoba dan obat terlarang dari lembaga yang berwenang;
- e. Pernyataan kesediaan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam penyelenggaraan PKP yang dituangkan dalam bentuk pakta integritas.

Status Peserta

- a. Di tempat pelatihan (*On Campus*) Pada saat pelatihan *on campus* peserta berstatus ditugaskan.
- b. Di tempat kerja (*Off Campus*) Pada saat *off campus* peserta menjalankan tugas jabatan secara penuh.
- c. menghormati pengajar, penyelenggara, dan sesama Peserta

lainnya;

- d. menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh penceramah, pengajar, dan penyelenggara pelatihan;
- e. berpakaian sopan selama mengikuti kegiatan pelatihan;
- f. berperilaku peduli dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan di lingkungan pelatihan;
- g. tidak merokok selama pembelajaran berlangsung;
- h. tidak membawa senjata ke dalam tempat pelatihan;
- i. tidak melakukan plagiarisme dalam bentuk apapun selama mengikuti pelatihan;
- j. tidak memberi gratifikasi kepada Tenaga Pelatihan;
- k. tidak melakukan pelanggaran norma hukum, moral dan susila selama mengikuti pelatihan; dan
- l. tidak membawa dan mengkonsumsi minuman keras, narkoba, dan zat-zat adiktif lainnya di dalam tempat pelatihan.

Tata Tertib dan Sanksi Peserta

Tata Tertib

Tata tertib peserta pelatihan dijabarkan dalam Kode Sikap Perilaku. Kode sikap perilaku ini meliputi kewajiban dan larangan bagi Peserta selama mengikuti pelatihan. Rincian Kode Sikap Perilaku antara lain sebagai berikut :

- a. hadir tepat waktu mengikuti kegiatan pembelajaran tidak kurang dari 90% dari jumlah total sesi pembelajaran di tempat pelatihan setara dengan 8 sesi;
- b. menghormati pengajar, penyelenggara, dan sesama Peserta lainnya;
- c. menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh penceramah, pengajar, dan penyelenggara pelatihan;
- d. berpakaian sopan selama mengikuti kegiatan pelatihan;
- e. berperilaku peduli dalam menjaga

- kebersihan dan kenyamanan di lingkungan pelatihan;
- f. tidak merokok selama pembelajaran berlangsung;
 - g. tidak membawa senjata ke dalam tempat pelatihan;
 - h. tidak melakukan plagiarisme dalam bentuk apapun selama mengikuti pelatihan;
 - i. tidak memberi gratifikasi kepada Tenaga Pelatihan;
 - j. tidak melakukan pelanggaran norma hukum, moral dan susila selama mengikuti pelatihan; dan
 - k. tidak membawa dan mengonsumsi minuman keras, narkoba, dan zat-zat adiktif lainnya di dalam tempat pelatihan.
- 3) pelanggaran ketiga Peserta dihentikan status kepesertaannya dan dikembalikan kepada instansi asalnya serta diberikan surat pengantar dari Pimpinan Lembaga Pelatihan Terakreditasi;
- c. jika Peserta terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran terhadap Kode Sikap Perilaku Peserta sebagaimana dimaksud pada huruf h s.d. k, Peserta dihentikan status kepesertaannya dan dikembalikan kepada instansi asalnya serta diberikan surat pengantar dari Pimpinan Lembaga Pelatihan Terakreditasi.

Sanksi

Sanksi terhadap kode sikap perilaku adalah sebagai berikut :

- a. jika Peserta terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran terhadap Kode Sikap Perilaku Peserta (tidak hadir selama 8 sesi) diberikan sanksi sebagai berikut:
 - 1) pada rentang 4 (empat) sesi pertama diberikan peringatan lisan;
 - 2) pada rentang 3 (tiga) sesi berikutnya diberi surat teguran; dan
 - 3) pada sesi berikutnya Peserta dihentikan status kepesertaannya dalam pelatihan dan dikembalikan kepada instansi asalnya serta diberikan surat pengantar dari Pimpinan Lembaga Pelatihan Terakreditasi.
- b. jika Peserta terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran terhadap Kode Sikap Perilaku Peserta sebagaimana dimaksud pada huruf b s.d. g, diberikan sanksi sebagai berikut:
 - 1) pelanggaran pertama diberikan peringatan secara lisan;
 - 2) pelanggaran kedua diberi surat teguran; dan

Evaluasi

Evaluasi Peserta

Evaluasi peserta meliputi evaluasi : substansi, studi lapangan, aksi perubahan dan sikap perilaku yang dilakukan dengan menggunakan sistem scoring dalam skala nilai 100 (seratus). Apabila peserta memperoleh nilai kurang dari 70,01 untuk aspek evaluasi diberi 1 kali kesempatan untuk remedial sebelum pelatihan berakhir yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara pelatihan. Kualifikasi penilaian akhir peserta

Pembinaan Alumni

- a. Pembinaan Alumni secara nasional oleh LAN secara terintegrasi bekerjasama dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang Berwenang asal Peserta;
- b. Melibatkan alumni pada kegiatan akademik membahas isu-isu strategis nasional, perumusan kebijakan pengembangan kompetensi, dan/atau membuka ruang konsultasi dan koordinasi sinergis antar alumni;
- c. Mendorong keberlanjutan aksi perubahan dijadikan sebagai salah

- satu unsur penilaian kinerja;
- d. Pengembangan sistem informasi Pembinaan alumni.

Surat Keterangan Pelatihan

- a. Kualifikasi penilaian evaluasi akhir Peserta ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) Sangat Memuaskan (skor 90,01-100);
 - 2) Memuaskan (skor 80,01 - 90,0);
 - 3) Baik (skor 70,01 - 80,0);
 - 4) Kurang Baik (skor 60,01- 70,0); dan
 - 5) tidak memenuhi kualifikasi (skor :...;60).
- b. Peserta dinyatakan lulus dan akan memperoleh Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) jika memperoleh kualifikasi paling rendah BAIK (skor 70,01 - 80,0);
- c. Peserta dinyatakan ditunda kelulusannya jika memperoleh kualifikasi Kurang Baik (skor 60,01 - 70,0); dan diberi 1 (satu) kali kesempatan remedial yang dilaksanakan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah PKP berakhir dan akan dinyatakan Lulus jika memperoleh kualifikasi Baik.
- d. Peserta dinyatakan tidak lulus jika memperoleh kualifikasi Tidak Memenuhi Kualifikasi (skor = :60).

Tenaga Pelatihan

- a. Jenis Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan adalah:
- 1) Penceramah adalah orang yang memberikan wawasan pengetahuan dan/atau sharing experience sesuai dengan keahliannya kepada peserta Pelatihan pada kegiatan pendidikan dan pelatihan.
 - 2) Pengajar adalah orang yang memberikan informasi dan pengetahuan kepada peserta dalam suatu kegiatan pembelajaran yang terdiri dari

pengampu materi (widyaiswara atau pegawai lainnya), penguji, pembimbing (coach dan mentor) dan konselor.

- 3) Pengelola dan Penyelenggara Lembaga Pelatihan Pernerintah yaitu Pejabat struktural dan Pejabat Fungsional Umum yang bertugas pada Lembaga Pelatihan.
- b. Persyaratan Tenaga Pelatihan
- 1) Penceramah. Penceramah merupakan Pejabat Negara, Praktisi dan Pegawai Aparatur Sipil Negara/TNIIPOLRI yang menduduki jabatan eselon III ke atas/setara dan memiliki keahlian/kepakaran pada bidang tertentu. Pengajar. Pengampu Materi Widyaiswara harus memiliki sertifikat kompetensi untuk mengajar pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan, sedangkan pegawai lainnya memiliki: kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran yang diindikasikan dengan kualifikasi, pengalaman dan keahlian yang sesuai program Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan; dan kemampuan dalam penguasaan substansi mata Pelatihan yang diajarkan yang diindikasikan dengan kualifikasi, pengalaman dan keahlian untuk mengajar pada jenjang Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan.
 - 2) Penguji. Penguji adalah pengajar yang memiliki kompetensi untuk memberikan penilaian terhadap hasil rancangan dan implementasi proyek perubahan peserta Pelatihan.

Pemberhentian Peserta PKP

- a. Peserta diberhentikan tidak dengan hormat dari PKP apabila melanggar

- Kode Sikap Perilaku.
- b. Selain berdasarkan pelanggaran Kode Sikap Perilaku sebagaimana dimaksud pada point (1), Peserta dapat diberhentikan dan dikembalikan kepada instansi asalnya apabila jumlah ketidakhadiran Peserta dimaksud secara akumulatif paling rendah: a. 27 (dua puluh tujuh) JP; atau b. 3 (tiga) Hari Pelatihan.
 - c. Atas pertimbangan yang dapat dibenarkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Lembaga Pelatihan Terakreditasi berdasarkan atas persetujuan tertulis dari LAN dapat memberikan jumlah ketidakhadiran Peserta melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud pada point (2).
 - d. Kode Sikap Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala LAN. Pasal 25 Bagi Peserta yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), dilarang mengikuti PKP selama 1 (satu) tahun.

Pendanaan PKP

- a. Pendanaan PKP dibebankan pada anggaran Instansi Pemerintah.
- b. Rincian anggaran PKP ditetapkan oleh Kepala LAN.
- c. Rincian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan acuan dalam penyelenggaraan PKP

PEMBAHASAN

Demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, maka di setiap instansi pemerintah diperlukan sosok pejabat pengawas yang memainkan peran penting bagi keberlangsungan unit organisasi, yaitu dalam pengendalian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana dalam memberikan pelayanan publik. Pelayanan publik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik, merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas kinerja pelayanan. Sosok pejabat pengawas yang dapat

memainkan peran tersebut telah memenuhi kriteria pemimpin yang melayani, sehingga cepat atau lambatnya peningkatan kinerja organisasi akan ditentukan oleh langkah-langkah pengendalian yang dilakukan oleh pejabat pengawas. 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.

Untuk mengembangkan kompetensi pejabat pengawas dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial Jabatan pengawas, dapat diwujudkan melalui pelatihan kepemimpinan pengawas yang merupakan bentuk pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pejabat struktural, pejabat pengawas harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam rangka penyesuaian dengan kebutuhan dan dinamika kebijakan, maka melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 ditetapkan tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

SIMPULAN

Untuk memenuhi standar kompetensi manajerial dan mengembangkan kompetensi kepemimpinan bagi pejabat Pengawas maka perlu didukung adanya pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan Pengawas.

DAFTAR RUJUKAN

- Irwandi Hutbah. 2013. Pendidikan dan Pelatihan. Dalam <http://www.scribd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat> diakses pada tanggal 29 Mei 2013
- Muchlisin Riadi. 2012. *Jenis dan Metode Pendidikan dan Pelatihan*. dalam <http://www.kajianpustaka.com/2012/11/jenis-dan-metode-pendidikan-dan.html> diakses pada tanggal 4 Juni 2013
- Muhammad Alwan. 2012. *Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan SDM*. dalam <http://tekpenfip.wordpress.com/2012/12/08/peranan-pendidikan-dan-pelatihan-dalam-pengembangan-sdm/> diakses pada tanggal 4 Juni 2013
- Pujirahayu, Rostanti. 2008. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat pada Aparatur Sekretariat Daerah*. Tesis. PP U MI Makassar.
- Zakarija Achmat. 2010. *Pendidikan dan Pelatihan*. dalam <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf> diakses pada tanggal 29 Mei 2013.