

**STRATEGI PERCEPATAN PENYELENGGARAAN
PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS OLEH BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN
HAM BAGI PEJABAT PENGAWAS DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI**

Disusun oleh :

NAMA : M. IQBAL ROMZAH
NPM : 2144021044
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
JURUSAN : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2023**

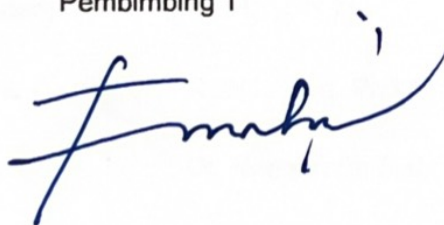
**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : M. Iqbal Romzah
NPM : 2144021044
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan
Kepemimpinan Pengawas Oleh Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum
Dan HAM Bagi Pejabat Pengawas Di Lingkungan
Kementerian Hukum Dan HAM RI
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *The Acceleration Strategy for Organising
Supervisor Leadership Training by the Agency for
Human Resources Law and Human Rights
Development for the Supervising Officers in the
Environment of the Ministry of Law and Human
Rights of the Republic of Indonesia*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan pembimbing tesis

Pembimbing 1



Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP.,M.P.A.

Pembimbing 2



Dr. Bambang Giyanto, S.H.,M.Pd.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : M. Iqbal Romzah
NPM : 2144021044
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan HAM Bagi Pejabat Pengawas Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM RI

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 03 Agustus 2023
Pukul : 08.30 WIB – 10.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Hamka, MA.
Sekretaris : Ratri Istantia, Ph.D.
Anggota : Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si.
Pembimbing 1 : Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP.,M.P.A.
Pembimbing 2 : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.



Hamka
Ratri Istantia
Neneng Sri Rahayu
Firman Hadi Rivai
Bambang Giyanto

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Iqbal Romzah
NPM : 2144021044
Program Studi : Administrasi Publik
Jurusan : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul "Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Bagi Pejabat Pengawas di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 03 Agustus 2023

Peneliti




M. Iqbal Romzah

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan HAM Bagi Pejabat Pengawas Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM RI”**. Secara umum, penulisan ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan untuk pimpinan atau pejabat yang berwenang dalam pengambilan kebijakan terkait penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang telah menduduki jabatannya sebagai pejabat pengawas. Secara khusus, penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap.) pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti menyadari bahwa, tanpa dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, peneliti tidak dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Almarhumah Ibunda tercinta Raden Dasima HN. S.Pd.I Binti Hasannudin yang telah memberikan doa, semangat, bimbingan serta kasih sayang yang tak terhingga sehingga mengantarkan peneliti untuk selalu menjadi yang terbaik dalam setiap langkah kehidupan;
2. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Romzah Mazhar yang telah memberikan dukungan penuh kepada peneliti serta doa dan juga kasih sayangnya yang terus mendorong peneliti untuk menjadi orang yang sukses dunia dan akhirat;
3. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Bapak Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP.,M.P.A., selaku pembimbing I dalam penyusunan tesis yang telah memberikan dukungan penuh sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan sebagaimana mestinya;
5. Bapak Dr. Bambang Giyanto, S.H.,M.Pd., selaku pembimbing II dalam penyusunan tesis yang tidak pernah bosan serta selalu memberi arahan dan bimbingan sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik;

6. Bapak Iwan Kurniawan, BC.I.P.,S.H.,M.Si., selaku Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM RI;
7. Bapak Eko Budianto, S.H.,M.Si., selaku Kepala Pusat Pengembangan Pelatihan Teknis dan Kepemimpinan;
8. Ibu Felucia Sengky Ratna A.Md.Im.,S.H.,M.Si., selaku Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI Jakarta Selatan;
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar pada Politeknik STIA LAN Jakarta;
10. Seluruh keluarga 8 bersaudara serta abang Riko Nugraha yang telah mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian tesis sehingga peneliti dapat menyempurnakan penulisan tesis ini;
11. Rekan-rekan seperjuangan MSDMA Angkatan 2021 Kelas A yang selalu mengingatkan dan saling mendukung satu dengan lainnya.

Akhir kata, saya berharap tulisan ini bisa memberikan manfaat bagi kita semua, dan segala upaya kita mendapatkan berkat serta anugerah dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Aamiin

Jakarta, 03 Agustus 2023

Peneliti

M Iqbal Romzah, M.Tr.Ap.

ABSTRAK

Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan HAM Bagi Pejabat Pengawas Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM RI

M.Iqbal Romzah, Firman Hadi Rivai, Bambang Giyanto

iqbalwiliansa@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Berdasarkan Surat Kepala Biro Kepegawaian Nomor SEK.2.KP.06.02-320 tanggal 23 Juni 2023, pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) mencapai 1.688 orang. Dengan kuota yang terbatas setiap tahunnya, maka jumlah tersebut merupakan kebutuhan yang mendesak dan harus segera diselesaikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengapa masih banyak pejabat di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang belum mengikuti PKP serta strategi BPSDM Hukum dan HAM dalam melakukan percepatan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas yang belum mengikuti PKP.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Peneliti memilih teori *human capital management* yang dikemukakan oleh Adeniji A. Anthonia dan Osibanjo A. Otomayo yang mengidentifikasi bahwa modal manusia adalah salah satu dari empat jenis aset yang dikelola dalam organisasi, termasuk yang lainnya antara lain: aset fisik, aset keuangan, aset manusia dan aset yang tidak berwujud. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa aset keuangan dalam hal ini terbatasnya anggaran menjadi faktor utama sehingga kebutuhan PKP sangat tinggi saat ini. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat dan menyusun strategi percepatan penyelenggaraan PKP secara rinci diperlukan empat jenis aset pendukung diatas dimulai dari aset fisik seperti tanah, bangunan dan fasilitas pendukung, kemudian aset manusia terkait dengan kepesertaan dan tenaga pelatihan, sedangkan aset keuangan yang berkaitan dengan anggaran serta aset tidak terwujud yang berkaitan dengan mekanisme perencanaan dan budaya organisasi.

Saran yang dapat diberikan adalah agar BPSDM Hukum dan HAM berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal untuk dukungan anggaran yang dibutuhkan serta berkoordinasi dengan Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi pembina.

Kata Kunci : Pelatihan; Diklat; Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The Acceleration Strategy for Organising Supervisor Leadership Training by the Agency for Human Resources Law and Human Rights Development for the Supervising Officers in the Environment of the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia

M.Iqbal Romzah, Firman Hadi Rivai, Bambang Giyanto

iqbalwiliansa@gmail.com

Polytechnic of STIA LAN Jakarta

Based on The Letter of Staffing Bureau Head Number SEK.2.KP.06.02-320 dated June 23rd, 2023, supervising officers in the environment of Ministry of Law and Human Rights of Republic of Indonesia who do not follow The Supervisor Leadership Training (PKP) yet reached 1.688 people. With the limited quota every year, then that number is an urgent need and must be solved immediately. The purpose of this research was to find out why there are still many officers in the environment of Ministry of Law and Human Rights who do not follow PKP yet and the strategy of Law and Human Rights BPSDM in carrying out the acceleration of organizing the supervisor leadership training for the supervising officers who do not follow PKP yet.

The research method used was qualitative research method. The researcher chose human capital management theory proposed by Adeniji A. Anthonia and Osibanjo A. Otomayo who identified that the human capital is one of four types of assets managed in in the organization, included the others are physical asset, the financial asset, human asset, and intangible asset. The research results showed that the financial asset in this case is the limited budget became the main factor of the high need of PKP nowadays. To identify the obstacles and arrange the acceleration strategy of PKP accomplishment in details require four types of supporting assets started from the physical asset such as the land, building, and the supporting facility, then the human asset related to the participant and the trainers, while the financial asset is related to the budget and the intangible asset is related to the mechanism of planning and the organization culture.

The suggestion which can be given is so that BPSDM of Law and Human Rights coordinate with The General Secretariat for the budget support needed and coordinate with The State Administration Institution as the guiding institution.

Keywords: *Training; Education and Training; Resources.*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	25
1. Tinjauan Kebijakan.....	25
a. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.....	25
b. PP Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS.....	27
c. Peraturan LAN RI Nomor 5 Tahun 2022 dan Peraturan LAN RI Nomor 6 Tahun 2022.....	29
d. Keputusan Kepala LAN Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.....	31
2. Tinjauan Teoritis.....	36
a. Pelatihan dan Pengembangan.....	36
b. <i>Skilling, Upskilling dan Reskilling</i>	38
c. <i>Human Capital Management</i>	45
d. Manajemen SDM.....	47
e. Kepemimpinan.....	49

f. Kompetensi Manajerial.....	53
g. Teori Pengembangan SDM.....	54
h. Teori Pengembangan Karir	56
i. Pentingnya Strategi dan Pengembangannya	57
C. Konsep Kunci.....	60
D. Kerangka Berpikir	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	64
A. Metode Penelitian	64
B. Teknik Pengumpulan Data	65
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	73
D. Instrumen Penelitian.....	76
BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	78
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	78
B. Hasil dan Analisis Penelitian	83
1. Faktor Yang Mempengaruhi Banyaknya Pejabat Pengawas di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI Yang Belum Mengikuti PKP.....	83
2. Strategi Percepatan BPSDM Hukum dan HAM dalam penyelenggaraan PKP.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	129
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Urut	Deskripsi	Halaman
1. 1	Capaian Kinerja Bidang Penyelenggara PUSTEKPIM 2021	4
1. 2	Jumlah Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	6
1. 3	Rencana Jenis Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	6
2. 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
3. 1	<i>Key informant</i> dalam penelitian	68
4. 1	Sarana dan Prasarana Pelatihan Struktural Kepemimpinan	83
4. 2	RKAKL PKP untuk PKN II tahun 2022	91
4. 3	Perkembangan Jumlah Kebutuhan PKP tahun 2023	94
4. 4	Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Program Pelatihan	99
4. 5	Jumlah Peserta PKP tahun 2019-2023	103

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA
JAKARTA

DAFTAR GAMBAR

No. Urut	Deskripsi	Halaman
2. 1	Pelatihan dan Pengembangan adalah tanggung jawab Bersama	37
2. 2	Tanggung jawab divisi pelatihan yang diadopsi dari konsep Mathis & Jackson(2006)	46
2. 3	Praktik Manajemen SDM Noe et al. dalam Suparyadi (2015:3)	48
2. 4	Peran Manajemen SDM (Noe et al 2006)	49
2. 5	Bentuk Transformasi Organisasi (Sedarmayanti, 2014 :92)	58
2. 6	Model Berpikir	63
3. 1	Syarat Pemilihan Informan	67
3. 2	Tahapan Analisis Data Menurut Iwan Hermawan	75
4. 1	Lapangan Upacara BPSDM Hukum dan HAM	78
4. 2	Struktur Organisasi BPSDM Hukum dan HAM	79
4. 3	Struktur Organisasi PUSTEKPIM	82
4. 4	RAB Pelaksanaan PKP Sesuai dengan PERKALAN RI No 2 tahun 2023	89

PL
S
J
J
A
K
A
R
T
A
L
A
N
A
R
T
A

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 491/STIA.1.1/PPS.02.3 Tanggal 13 Maret 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Awal Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Surat Kepala BPSDM Hukum dan HAM Nomor SDM.2-UM.01.01-128 Tanggal 15 Maret 2023 hal Persetujuan Ijin Penelitian;
3. Surat Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 990/STIA.1.1/PPS.02.3 Tanggal 09 Juni 2023 hal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta;
4. Surat Kepala BPSDM Hukum dan HAM Nomor SDM.2-UM.01.01-167 Tanggal 10 Juli 2023 hal Pemberitahuan Telah Melaksanakan Penelitian;
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
9. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan;
11. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rincian Anggaran Biaya Pelatihan Kepemimpinan Struktural dan Pelatihan Dasar
12. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor SEK.2.KP.06.01-82 Tanggal 06 Februari 2023 hal Penyampaian Calon Peserta PKA dan PKP Tahun 2023;
13. Surat Kepala BPSDM Hukum dan HAM RI Nomor SDM-SM.01.03-06 Tanggal 13 Februari 2023 hal Permohonan Dukungan Fasilitas Anggaran Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Tahun Anggaran 2023;

14. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor SEK.KP.06.01-179 Tanggal 24 Maret 2023 hal Penambahan Pelaksanaan Pelatihan PKA dan PKP Tahun 2023;
15. Surat Kepala BPSDM Hukum dan HAM RI Nomor SDM-SM.01.03-13 Tanggal 17 Mei 2023 hal Usul Pelaksanaan Pelatihan Struktural Kepemimpinan TA 2023;
16. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor SEK.2.KP.08.01-207 Tanggal 13 Juni 2023 hal Rekapitulasi Data Peserta PKP dan PKA TA.2023;
17. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor SEK.2.KP.06.02-320 Tanggal 23 Juni 2023 hal Penyampaian Calon Peserta PKA dan PKP Tahun 2023 a.n. Tubagus Erif Faturahman, dkk.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Salah satu agenda pembangunan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020—2024 yakni peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing dan juga berkualitas. Hal tersebut diyakini bahwa modal utama dalam pembangunan nasional adalah SDM yang mumpuni sehingga mampu mendorong pembangunan yang merata di seluruh wilayah Indonesia. Pengembangan SDM Kementerian Hukum dan HAM pada seluruh wilayah terus bersifat dinamis seiring dengan perkembangan era industri 4.0 saat ini, hal itu tidak lepas dari tantangan yang muncul di era milenial yang kini dihadapi, dimana SDM harus mampu menyikapi perubahan dan kemajuan teknologi dan informasi saat ini. Kementerian Hukum dan HAM memiliki sebelas unit utama dibawahnya yang menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Beberapa kantor wilayah atau satuan kerja dibawah unit utama juga menjalankan tugas dan fungsi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Sebelas unit utama yang dimaksud antara lain :

1. Sekretariat Jenderal;
2. Inspektorat Jenderal;
3. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
4. Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum;
5. Direktorat Jenderal Pemasarakatan;
6. Direktorat Jenderal Imigrasi
7. Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual;
8. Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia;
9. Badan Pembinaan Hukum Nasional;
10. Balitbang Hukum dan HAM;
11. BPSDM Hukum dan HAM.

BPSDM Hukum dan HAM RI adalah unit utama yang disebutkan di atas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia saat ini pada Kementerian Hukum dan HAM atau lembaga lain diluar Kementerian Hukum dan HAM di bidang Hukum dan Hak Asasi manusia. Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia maka salah satu tugas dan fungsi BPSDM Hukum dan HAM antara lain adalah program dan anggaran pengembangan SDM serta membuat kebijakan teknis untuk hukum dan hak asasi manusia dan menerapkan pengembangan sumber daya manusia untuk hukum dan hak asasi manusia. Dengan memperhatikan hal dimaksud diatas, besar peran BPSDM dalam pengembangan SDM demi mencetak sumber daya yang handal dan professional.

BPSDM Hukum dan HAM memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang terpercaya dan profesional sehingga nantinya akan terbentuk sumber daya manusia yang berAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). 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). Dengan kuota yang terbatas setiap tahunnya, BPSDM terus melakukan koordinasi bersama Sekretariat Jenderal dalam menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan struktural sehingga dapat terlaksana secara efektif dan juga efisien. Perencanaan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan struktural harus direncanakan dengan baik, penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan struktural tahun 2023 sebaiknya telah direncanakan dengan matang pada tahun sebelumnya yakni tahun 2022, sehingga nantinya akan terwujud perencanaan kebutuhan pelatihan kepemimpinan struktural serta anggaran yang dibutuhkan secara maksimal.

Salah satu pelatihan kepemimpinan struktural yang diselenggarakan BPSDM yakni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang diberikan bagi

pegawai atau pejabat yang telah atau akan menduduki jabatan pengawas setingkat eselon IV. Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan disebutkan bahwa pelatihan struktural pengawas, juga dikenal sebagai pelatihan kepemimpinan pengawas atau PKP adalah pelatihan untuk posisi jabatan pengawas. Lebih lanjut ditegaskan lagi dalam peraturan ini bahwa pelatihan kepemimpinan pengawas mengembangkan kompetensi kepemimpinan pelayanan yang merupakan kompetensi manajerial dalam rangka mewujudkan akuntabilitas seperti yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang manajemen PNS. Peran seorang pemimpin dalam merubah wajah suatu organisasi masih sangat dibutuhkan, dimana pejabat pengawas memegang posisi pengawasan yang juga merupakan salah satu peran penting dalam membantu organisasi untuk mengarahkan pegawai nya dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat serta bermanfaat untuk mencapai perubahan yang jauh lebih baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Tujuan dari adanya pelatihan kepemimpinan pengawas adalah untuk mengembangkan kemampuan peserta dalam hal pemenuhan standar kompetensi manajemen pengawas, dengan hasilnya kedepan bahwa seorang pemimpin memiliki kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta tugas dan fungsi dari suatu jabatan atau amanah yang melekat pada dirinya. Melalui pelatihan kepemimpinan pengawas, peserta akan dilatih untuk mengembangkan strategi kerja, cara berpikir inovatif, aktualisasi pelayanan publik serta pengelolaan tim atau sumber daya manusia yang lebih efektif dan juga efisien. Pelatihan kepemimpinan pengawas ini dapat diberikan baik melalui metode pembelajaran klasik maupun *blended* dalam proses menghasilkan pemimpin yang efektif, dimana peserta pelatihan nantinya akan menjalankan pada empat agenda pembelajaran penting yakni antara lain, pertama agenda kepemimpinan Bela Negara dan Pancasila, pelatihan ini memberikan bekal setiap peserta dengan kemampuan untuk memahami wawasan semenanjung, kearifan lokal dan persepsi masyarakat tentang luas dan bentuk patriotisme dalam konteks pancasila, sistem pemerintahan Indonesia dalam kerangka tujuan negara serta pelayanan publik sebagai wujud

kewaspadaan bangsa untuk menghadapi tantangan moral dan nilai inti integritas kepemimpinan dan bela negara. Kedua, agenda kepemimpinan pelayanan, yakni merupakan model atau gaya kepemimpinan yang dibuat dalam rangka mengatasi masalah kepemimpinan di masyarakat maupun bangsa. Selanjutnya, agenda pengendalian pekerjaan, pada dasarnya ada pemeriksaan hasil pelaksanaannya direalisasikan sesuai rencana, hasil pemeriksaan bila tidak sesuai rencana, segera dilakukan tindakan berupa tindak lanjut (penanggulangan) agar dapat dilaksanakan menurut rencana. Keempat, agenda aktualisasi kepemimpinan pelayanan dimana pembelajaran ini juga memberikan bekal kepada peserta dengan kemampuan untuk mengaktualisasikan kapasitas tentang suatu kepemimpinan. PKP secara klasikal dilaksanakan selama 830 JP atau setara dengan 96 hari pelatihan. Sementara PKP secara *blended learning* dilaksanakan selama 905 JP atau setara dengan 104 hari pelatihan.

Sebagai hasil dari laporan capaian kinerja bidang penyelenggara pusat pengembangan diklat teknis dan kepemimpinan tahun 2021, berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Bidang Penyelenggara
Pusat Pengembangan Diklat Teknis dan Kepemimpinan Tahun 2021

REALISASI ANGGARAN				
Pagu		Rp. 9.425.186.000		96.25%
Realisasi		Rp. 9.072.108.285		
Sisa		Rp. 353.077.715,-		
PELATIHAN	TARGET	OUTPUT	PERSENTASE	KET
PELATIHAN PJJ/BLENDED	2.630	2.622	99.9	66 Angkatan
PELATIHAN E-LEARNING	3.441	2.845	82.6	88 Angkatan
TOTAL	6.071	5.467	90.03	154 Angkatan

*Sumber: Laporan Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2021
BPSDM Hukum dan HAM*

Ditinjau dari laporan capaian kinerja tersebut diatas, telah dilaksanakan total 5.467 orang yang telah mengikuti pelatihan (90,03%) dari target sebanyak 6.071 orang, sedangkan dari sisi penyerapan anggaran telah berhasil dalam melakukan penyerapan anggaran yakni sebesar 96,25% atau Rp.9.072.108.285,- dari anggaran yang disediakan sebesar Rp.9.425.186.000,- . Hal tersebut merupakan capaian yang sangat baik dimana telah berhasil terealisasi lebih dari 90% baik dari pelatihan yang dilaksanakan termasuk dalam hal penyerapan anggaran yang disediakan. Sebagai sektor utama dalam pengembangan SDM Hukum dan HAM, untuk memenuhi kompetensi dalam berbagai kebutuhan unit kerja, BPSDM Hukum dan HAM bertanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan, sikap PNS, dan keterampilan. Di masa depan, ini akan memungkinkan PNS untuk melaksanakan fungsi pemerintah di bidang Hukum dan HAM dengan baik.

Berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM nomor SEK-KP.06.01-429 tanggal 17 Mei 2022 perihal Penyampaian Rencana Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM tahun 2023, bahwa terdapat kebutuhan pelatihan kepemimpinan pengawas tahun 2023 sejumlah 1.447 pegawai. Kemudian berdasarkan Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Nomor SEK-KP.06.01-179 tanggal 24 Maret 2023 perihal penambahan Pelaksanaan Pelatihan PKA dan PKP tahun 2023 bahwa terdapat pejabat eselon III atau pejabat administrator di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) sebanyak 170 orang dan pejabat eselon IV atau pejabat pengawas yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) sebanyak 1.984 orang. Lebih lanjut bahwa berdasarkan hasil koordinasi berkesinambungan dengan Biro Kepegawaian data terakhir tanggal 23 Juni 2023 terdapat pejabat eselon III atau pejabat administrator di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) sebanyak 158 orang dan pejabat eselon IV atau pejabat pengawas yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) sebanyak 1.688 orang. Secara garis besar maka kebutuhan pelatihan kepemimpinan struktural tahun 2023 antara lain :

Tabel 1.2
Jumlah Kebutuhan Pelatihan Kepemimpinan Struktural

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KEBUTUHAN TAHUN 2023
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II	18
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	158
3	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	1.688

Sumber: Surat dari Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemenkumham RI kepada Kepala BPSDM Hukum dan HAM RI

Dengan jumlah kuota pelatihan kepemimpinan pengawas yang terbatas setiap tahunnya, angka jumlah kebutuhan PKP tahun 2023 tersebut bukanlah angka yang sedikit. Dibutuhkan strategi percepatan dalam memberikan pelatihan bagi pejabat pengawas yang telah duduk dalam jabatannya. Berikut terlampir rencana jumlah kuota yang dilaksanakan oleh BPSDM untuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada tahun 2023 :

Tabel 1.3
Rencana Jenis Pelatihan Kepemimpinan Pengawas

No.	JENIS PELATIHAN	ANGKATAN
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	Angkatan I (40 orang)
		Angkatan II (40 orang)
		Angkatan III (40 orang)

Sumber: Surat dari Kepala BPSDM Hukum dan HAM RI kepada Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI

Jumlah kuota dalam satu tahun untuk pelatihan kepemimpinan pengawas tahun 2023 terbilang masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah kebutuhan hingga tahun ini, belum lagi jika ada pegawai baru yang akan diberikan jabatan sebagai pejabat pengawas selanjutnya, tentunya akan menyebabkan meningkatnya kebutuhan untuk pelatihan kepemimpinan pengawas dimaksud. Maka dari itu hal ini perlu direncanakan secara matang

baik dari peningkatan segi anggaran dan jumlah kuota, penambahan tenaga pengajar dan juga hal lain yang memiliki keterkaitan dengan penyelenggaraan PKP ini. BPSDM Hukum dan HAM berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM melalui program pendekatan *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)*, yakni sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang mengintegrasikan strategi sistem manajemen SDM dengan lembaga lain selain Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sistem CBHRM merupakan strategi pengembangan yang berkaitan dengan pengembangan model kompetensi, sehingga nantinya kompetensi yang telah dikembangkan juga tetap relevan dengan kebijakan dan strategi dari Kementerian Hukum dan HAM.

Sejak adanya pandemi covid-19, metode pembelajaran maupun pelatihan telah mengalami perubahan yang signifikan. Manusia dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat karena organisasi harus tetap berjalan dan mampu menjalankan fungsinya secara maksimal. Hal serupa termasuk dalam pengembangan kompetensi SDM, dimana hal ini merupakan upaya organisasi untuk tetap kompetitif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi telah mengadopsi pendekatan *holistic*, yang mencakup diantaranya pelatihan, pembinaan, pendampingan, maupun peningkatan keterampilan SDM itu sendiri dalam pengembangan kompetensi SDM di era pandemi covid-19. *Platform* pembelajaran jarak jauh menjadi suatu pilihan yang juga paling banyak dimanfaatkan dimana *platform* ini memungkinkan adanya pemanfaatan teknologi informasi secara optimal, memungkinkan adanya fleksibilitas ruang dan waktu pelaksanaan, menghemat anggaran yang dikeluarkan serta dapat dimaksimalkan dalam jangkauan orang yang lebih banyak dalam suatu kegiatan pengembangan kompetensi SDM. Tak dapat dipungkiri bahwa pandemi covid-19 menghadirkan tantangan yang unik bagi segala lini di seluruh dunia, namun di sisi lain dapat memberikan kesempatan bagi organisasi untuk menginvestasikan SDM nya untuk meningkatkan kompetensi yang kedepan memungkinkan SDM tersebut untuk berkembang secara pesat di era saat ini. Hal tersebut perlu diperhatikan, mengingat teknologi informasi yang telah berkembang secara cepat saat ini harus mampu digunakan dengan optimal

sebagaimana mestinya, maka dari itu sudah sepatutnya juga manusia mampu beradaptasi dengan perubahan secara cepat dan pesat.

Salah satu konsep pengembangan kompetensi SDM yang cukup familiar saat ini antara lain *skilling*, *upskilling* dan *re-skilling*. *Skilling* merupakan proses pengembangan keterampilan baru dalam bidang yang sama atau memiliki hubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan, dimana dalam hal ini melibatkan peningkatan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang ada. Misalnya, seorang ASN yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan harus memiliki keterampilan keuangan yang baik. Sedangkan *upskilling* yakni merupakan proses pengembangan keterampilan baru yang lebih tinggi atau lebih maju dari yang dimiliki seseorang saat ini, dimana hal ini dalam rangka memperoleh keterampilan baru yang belum dimiliki sebelumnya. Dalam konteks ASN, *upskilling* dapat berarti mempelajari keterampilan baru yang relevan dengan perubahan kebutuhan atau tuntutan tugas di tempat kerja. Misalnya, seorang ASN di departemen pemerintah yang ingin meningkatkan kemampuannya dalam analisis data dapat mengambil pelatihan tambahan tentang analisis data dan alat analisis yang canggih. Hal menarik juga perlu diketahui tentang *re-skilling* yaitu proses mengubah atau memperbarui keterampilan seseorang untuk beralih ke bidang pekerjaan yang berbeda. Ini terjadi ketika perubahan teknologi atau perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja mengharuskan seseorang mengganti pekerjaan atau beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dalam konteks ASN, *reskilling* dapat berarti memperoleh keterampilan baru yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tugas baru atau posisi yang berbeda di dalam suatu organisasi pemerintah. Perubahan yang signifikan di era saat ini serta tuntutan masyarakat yang terus berkembang menunjukkan bahwa konsep *skilling*, *upskilling* maupun *re-skilling* ini adalah hal yang penting, baik bagi organisasi maupun individu untuk tetap relevan dalam menghadapi tantangan yang terjadi. Dengan meningkatkan keterampilan secara terus menerus, maka baik organisasi maupun individu akan mampu menghadapi tantangan dan peluang baru dengan keyakinan serta adaptabilitas yang tinggi.

Sejatinya, pegawai yang inovatif adalah pegawai yang mampu menjawab tantangan dalam melayani masyarakat, ditambah lagi saat ini hal

tersebut merupakan sebuah tuntutan yang harus dipenuhi oleh penyelenggara negara untuk masyarakatnya. Selain itu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan HAM RI bertanggung jawab untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas dari unit pelaksana teknis, unit utama, maupun kantor wilayah di Kementerian Hukum dan HAM RI. Bentuk pelatihan kepemimpinan pengawas dilaksanakan dalam bentuk klasikal dan *blended learning*, pelatihan dengan metode *blended learning* juga terbagi menjadi pembelajaran mandiri (*synchronous/asynchronous*) serta klasikal/ tatap muka di BPSDM Hukum dan HAM yang memberikan beberapa manfaat bagi seluruh peserta pelatihan. Besar harapan setiap pejabat pengawas untuk dapat melewati masa PKP ini dengan baik, pasalnya hasil dari pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pengawas ini dapat memberikan kesempatan bagi pejabat pengawas untuk mengembangkan karirnya ke jenjang karir selanjutnya yang lebih tinggi seperti menuju jabatan administrator setingkat eselon III, bahkan eselon II dan seterusnya.

Hingga saat ini memang tidak ada kewajiban bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ingin menjabat sebagai pejabat struktural wajib mengikuti pelatihan kepemimpinan terlebih dahulu, namun pelaksanaan pelatihan tentunya akan memberikan banyak pembelajaran yang bisa diimplementasikan pada unit kerja pejabat tersebut. Pejabat pengawas sebagai pengarah yang mampu melakukan pendekatan awal terhadap anggotanya pada faktanya masih banyak yang belum mengikuti pelatihan, maka dari itu sudah selayaknya prioritas pelatihan diberikan kepada pejabat yang telah duduk dalam jabatan terlebih dahulu. Proses mutasi dan rotasi pada Kementerian Hukum dan HAM selalu berjalan, bahkan beberapa pejabat pengawas yang telah dilantik sebagai pejabat pengawas belum menjalankan tugas selama satu tahun telah mendapatkan mutasi lagi, ditambah lagi jika pejabat pengawas dimaksud belum juga mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas.

Merujuk pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan bahwa seluruh pejabat pengawas wajib mengikuti

pelatihan Struktural selambat-lambatnya satu tahun terhitung sejak menduduki dalam jabatan dimaksud. Meskipun dijelaskan dalam pasal selanjutnya bahwa jika ketentuan tersebut belum dapat terpenuhi maka pejabat pengawas tersebut tetap bisa selanjutnya mengikuti pelatihan dengan mendapatkan izin tertulis dari Deputi Kebijakan Bangkom ASN. Namun kemudian hal ini akan menjadi suatu dilema jika terjadi pada banyak pejabat pengawas, tentunya sangat penting untuk segera dilakukan evaluasi maupun pembahasan. Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan kepemimpinan bagi pejabat di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, maka BPSDM Hukum dan HAM akan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan pengawas pada tahun 2023 ini. Dengan adanya kesempatan yang diberikan bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas ini, maka diharapkan dapat menjawab salah satu hak ASN yakni pengembangan karir selanjutnya ke jenjang karir yang lebih tinggi. Tanpa adanya kesempatan bagi pejabat pengawas untuk mengikuti PKP ini, maka karir mereka pun akan terhambat dan tidak bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi. Lebih lanjut, kesempatan pelatihan kepemimpinan pengawas yang diberikan bagi pejabat pengawas yang telah menduduki jabatannya akan memberikan warna baru, dimana mereka mampu secara utuh mengemban tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mendukung dalam mencapai visi dan misi organisasi. Tentunya akan terbangun budaya organisasi pembelajar serta integritas seluruh pejabat pengawas, hal tersebut dengan tujuan bahwa pelatihan yang dijalankan tidak semata hanya sebagai formalitas saja, namun ada hasil yang dicapai baik bagi individu maupun organisasi.

Perencanaan diklat berkaitan erat dengan penyusunan rancangan program pelatihan kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), perencanaan diklat yang optimal akan diawali dengan suatu identifikasi kebutuhan, dimana kebutuhan diklat bisa dinilai dengan cara membandingkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang diharapkan seperti yang terlihat pada fungsi, misi serta tugas dengan kemampuan dan pengetahuan aktual yang dimiliki setiap peserta pelatihan. Untuk digunakan dalam pembuatan program diklat di tahun-tahun mendatang, sehingga program yang telah ditetapkan dapat digunakan dengan

tepat yang memiliki keterkaitan dengan strategi serta isi kurikulum untuk mencapai tujuan organisasi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI telah melaksanakan analisis kebutuhan diklat di tiga satuan kerja Kementerian Hukum dan HAM yang menjadi satuan kerja BPSDM Hukum dan HAM antara lain adalah Balai Diklat Kepulauan Riau, Balai Diklat Jawa Tengah dan Balai Diklat Sulawesi Utara. Kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan jenis pelatihan yang dibutuhkan suatu organisasi, sehingga terwujud pelatihan yang tepat sasaran, sesuai dengan muatan kurikulum serta sejalan dengan strategi pencapaian target. Melalui analisis kebutuhan diklat, maka program yang dirancang dan dijabarkan dalam bentuk kegiatan adalah suatu perwujudan dalam pemenuhan kebutuhan.

Analisis kebutuhan diklat digunakan untuk memastikan bahwa program dijelaskan dan disusun menjadi kegiatan yang memenuhi kebutuhan. Hasil yang diharapkan dari analisis kebutuhan diklat akan menjelaskan hubungan antara penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan mengoptimalkan kinerja organisasi, yang merupakan penjumlahan dari kinerja karyawan dan staf suatu organisasi. Setiap pegawai akan didorong untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka melalui pelatihan kepemimpinan. Selain melaksanakan analisa kebutuhan diklat, kegiatan ini memiliki tujuan dalam rangka memberikan sosialisasi terkait keberadaan lembaga diklat yang ada dibawah BPSDM Hukum dan HAM dengan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tatalaksana Badiklat Hukum dan HAM yang kemudian diperkuat lagi dengan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tatalaksana Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.

Pejabat pengawas mengemban tanggung jawab pada beberapa badan/lembaga/kantor wilayah/satuan kerja dimana mereka menjabat. Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa PKP ini mengembangkan kompetensi kepemimpinan pelayanan, yang merupakan kompetensi manajerial untuk memastikan bahwa jabatan pengawas setingkat eselon IV pada Kementerian Hukum dan HAM RI memiliki akuntabilitas. Pejabat pengawas setingkat eselon IV harus mampu menjadi pimpinan bagi anggotanya, dimana pejabat pengawas harus menyadari bahwa saat ini tidak ada lagi birokrasi yang

priayi, namun semua harus diubah menjadi “*hospitality*”. Disinilah tugas seorang pejabat pengawas dalam menguasai bela negara dan kepemimpinan pancasila, pengendalian pekerjaan, kepemimpinan pelayanan serta aktualisasi kepemimpinan pelayanan.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah “**Strategi Percepatan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) oleh BPSDM Hukum Dan HAM Bagi Pejabat Pengawas Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM RI**” dengan rincian sebagai berikut :

1. Berdasarkan Surat Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Nomor SEK.2.KP.06.02-320 tanggal 23 Juni 2023 hal penyampaian calon peserta PKA dan PKP tahun 2023, jumlah pejabat pengawas yang belum mengikuti PKP sebanyak 1.688 orang;
2. Besarnya anggaran yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pengawas;
3. Jumlah kuota setiap tahunnya terbatas, hal ini menyebabkan jumlah kuota tidak sebanding dengan jumlah kebutuhan;
4. Pelaksanaan PKP bagi pegawai/pejabat di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM memiliki keterkaitan yang erat dengan pengembangan karir ASN;
5. Jika tidak segera diselesaikan, maka kebutuhan PKP semakin bertambah, sementara proses rotasi dan mutase pegawai terus berjalan.

Masalah utama yang dibahas oleh peneliti adalah masih banyak pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas, sehingga dibutuhkan strategi dalam penyelesaiannya guna mewujudkan tata nilai PASTI pada seluruh unit kerja dibawah Kementerian Hukum dan HAM RI. Kebutuhan pejabat pengawas sangat tinggi dibandingkan dengan kebutuhan pejabat pimpinan tinggi pratama maupun pejabat administrator. Maka dari itu peneliti berfokus pada strategi penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas.

Tahun ini, delapan belas orang pejabat eselon II yang belum mengikuti PKN II akan diselenggarakan, kemudian 158 orang kebutuhan PKP akan diselesaikan dalam jangka waktu dekat, mengingat 158 bukan jumlah yang sangat banyak dibandingkan dengan kebutuhan PKP sebanyak 1.688 orang. Sedangkan kebutuhan PKP yang tinggi ini tidaklah mudah untuk diselesaikan dalam jangka waktu dekat, mengingat kuota rutin per/tahun sangat sedikit. Mekanisme perubahan pelaksanaan juga tidak semudah itu untuk diselesaikan karena tingginya kebutuhan pelaksanaan PKP mencapai 1.688 orang. Oleh karena itu penelitian ini akan mengupas secara mendalam bagaimana strategi yang akan dilakukan oleh BPSDM dalam penyelenggaraan PKP bagi 1.688 orang dimaksud agar segera diselesaikan dalam jangka waktu dekat. Urgensinya, jika tidak diselesaikan dalam jangka waktu dekat maka kebutuhan PKP ini akan selalu bertambah setiap tahunnya. Ditambah lagi pertimbangan terkait anggaran yang besar harus diperhatikan perencanaan dan solusi yang terbaik terkait hal dimaksud. Besar harapan bahwa kedepan Kemenkumham dapat menjadi *role model* bagi Kementerian lain dalam penyelesaian kebutuhan diklat dan dapat menghasilkan pejabat yang dididik dahulu baru kemudian duduk pada jabatan yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut pejabat pengawas yang telah diikutsertakan mampu berkontribusi bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi serta terhadap ASN kedepannya dapat melanjutkan karir yang lebih tinggi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mengapa hingga saat ini masih banyak jumlah pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ?
2. Bagaimana strategi BPSDM Hukum dan HAM dalam melakukan percepatan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah meniti strategi dalam melakukan percepatan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang telah duduk dalam jabatannya. Dalam rangka menciptakan ASN yang memiliki jiwa kepemimpinan pelayanan, maka hal ini sangat penting guna mengarahkan anggota yang ada dibawahnya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi bersama dengan seluruh jajaran pejabat struktural dan pimpinan organisasi. Penulis menguraikan tujuan yang nantinya ingin dicapai dalam penelitian kali ini diantaranya :

- a. Untuk mengetahui mengapa masih banyak pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan pengawas;
- b. Untuk mengetahui strategi BPSDM Hukum dan HAM dalam melakukan percepatan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI.

2. Manfaat Penelitian

a. Akademik

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat di kalangan akademik dan pada pihak lain yang membutuhkan informasi mengenai strategi percepatan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) oleh BPSDM Hukum Dan HAM bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM RI dan juga sebagai referensi untuk penyelesaian karya ilmiah yang lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis yakni sebagai saran atau masukan untuk pimpinan atau pejabat yang berwenang dalam pengambilan kebijakan terkait penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI yang telah menduduki jabatannya sebagai pejabat pengawas serta mampu mengoptimalkan penggunaan lembaga diklat yang ada guna mendukung BPSDM dalam penyelenggaraan PKP.