

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan karakter pemimpin yang baik, diperlukan sosok strategis yang dapat mewujudkan seluruh potensi pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan daya saing bangsa dan percepatan pembangunan nasional secara adil dan merata. Namun di era globalisasi ini, tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yaitu mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain yang telah lebih dahulu maju. Salah satu dari penyebab ketertinggalan tersebut adalah lemahnya kemampuan sumber daya manusia dalam menuangkan visi negara termasuk juga lemahnya kapasitas Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan diberi jabatan struktural dalam memimpin. Oleh karena itu, penting sekali bagi sumber daya manusia yang nantinya terpilih untuk menjadi pegawai negeri sipil untuk bisa melakukan perencanaan dan pelaksanaan yang sesuai dengan standar dan bersikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam memimpin suatu satuan organisasi negara, seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki jabatan struktural, yaitu suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan haknya. Jabatan struktural memiliki tingkatan jabatan dari yang terendah yaitu eselon V hingga yang paling tertinggi yaitu eselon I/a. Eselon I merupakan jabatan struktural yang tertinggi seperti contohnya Jaksa Agung, Sekretaris Jenderal dan Direktur Jenderal. Eselon II di tingkat provinsi dapat dianggap sebagai manajer dari puncak satuan kerja atau instansi. eselon II berperan penuh sebagai penanggungjawab dari seluruh kegiatan instansi yang dipimpinnya melalui keahliannya dalam perancangan dan implementasi strategi guna merealisasikan kebijakan-kebijakan pokok Provinsi. Sebagai contoh, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Timur memiliki jabatan Eselon II sekaligus jabatan tertinggi di instansi tersebut.

Seorang pejabat yang memiliki jabatan struktural eselon II berperan penting dalam merencanakan kegiatan dan mengimplementasikannya. Disamping itu, pejabat tersebut harus memimpin bawahan dan semua pemangku kepentingan untuk pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan agar kegiatan itu dapat diselenggarakan secara efektif dan efisien. Tugas ini menuntut pejabat struktural eselon II untuk memiliki kompetensi baik dalam merencanakan kegiatan unit kerja yang dipimpinnya dan dalam memotivasi serta menggerakkan bawahan dan pemangku kepentingan secara strategis.

Untuk dapat mewujudkan sosok pejabat struktural eselon II seperti di atas, BPSDM Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II dengan bertujuan melatih peserta agar memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan sebagai pemimpin operasional. Kompetensi dan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diatur oleh UUD Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan standar kompetensi khusus sebagaimana yang telah ditetapkan, masing-masing instansi perlu menyelenggarakan pelatihan kompetensi khusus yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Diklat adalah pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan seorang PNS agar tujuan suatu organisasi tercapai. Dalam pelaksanaan PKN Tingkat II, peserta diminta dapat menunjukkan kinerjanya dalam membuat rancangan untuk suatu terobosan di unit kerja yang bersangkutan dan memimpin penerapan rancangan tersebut sehingga menghasilkan perubahan yang signifikan. Kompetensi peserta sebagai pemimpin untuk mewujudkan perubahan tersebut yang akan menjadi penentu dari prestasinya dalam menumbuhkan kompetensi sebagaimana yang menjadi tujuan dari penyelenggaraan PKN Tingkat II.

Namun pada tahun 2021 prosedur pelaksanaan PKN Tingkat II Angkatan II yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur mengalami perubahan dibandingkan dengan pelaksanaan pelatihan serupa di waktu lampau. Perbedaan tersebut disebabkan oleh pandemi *COVID-19* yang mengakibatkan kegiatan yang melibatkan banyak pihak orang dilaksanakan dengan mematuhi protokol

Kesehatan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membuat Tugas Akhir dengan judul “Prosedur Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Tahun 2021 oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur” dengan tujuan penulis ingin menjabarkan perubahan yang dilakukan BPSDM Provinsi Jawa Timur dalam menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II pada masa pandemi *COVID-19*.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Laporan Tugas Akhir ini membahas tentang prosedur pelaksanaan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan II tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur khususnya mengenai prosedur yang berbeda dari biasanya dikarenakan pandemi *COVID-19*.

## **1.3 Tujuan Tugas Akhir**

Tujuan dari Laporan Tugas Akhir dengan judul “Prosedur Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Tahun 2021 oleh Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur” ini adalah untuk memaparkan tahapan pelaksanaan program pelatihan tersebut yang diselenggarakan pada masa pandemi *COVID-19*.

## **1.4 Manfaat Tugas Akhir**

Bagi penulis, Laporan Tugas Akhir ini memberikan ilmu sekaligus pengetahuan baru yang tidak pernah penulis dapatkan sebelumnya. Tugas Akhir ini juga bermanfaat bagi para pembaca dan mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, sebagai informasi dan gambaran bagaimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur mengadakan pelatihan selama pandemi *COVID-19*.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Laporan Tugas Akhir ini disusun dalam 5 (lima) bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan berisikan latar belakang yang menguraikan alasan pemilihan topik, ruang lingkup yang membahas tentang batasan pembahasan topik, tujuan tugas akhir, manfaat tugas akhir, dan sistematika penulisan.

Bab II, Tinjauan Pustaka, berisi uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan pembahasan topik Tugas Akhir ini.

Bab III merupakan gambaran umum instansi tempat PKL dan pelaksanaan kegiatan PKL. Gambaran umum instansi menjelaskan tentang bidang kerja tempat penulis menjalankan PKL, logo dan budaya instansi, dan struktur organisasi. Sedangkan pelaksanaan kegiatan PKL merupakan pemaparan singkat kegiatan yang dilakukan penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan.

Dalam Bab IV, penulis membahas dan menjelaskan hasil pengamatan Penulis selama di tempat PKL dan prosedur tambahan yang diperlukan selama pelaksanaan pelatihan di masa pandemi COVID-19.

Di Bab V, terdapat kesimpulan dan saran. Pada bab ini penulis menarik kesimpulan akhir dari pengamatan dan pembahasan Laporan Tugas Akhir serta memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi tempat penulis melaksanakan PKL.