

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kecamatan merupakan bagian penting dari sistem pemerintahan daerah karena langsung berinteraksi dengan masyarakat. Sebagai pemimpin wilayah tersebut, camat memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan jalannya fungsi pemerintahan, pembangunan, serta layanan publik secara efektif. Dalam praktiknya, camat kini dituntut untuk tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam mendorong kemajuan wilayah dan menjembatani komunikasi antara pemerintah daerah dan masyarakat (Dwiyanto, 2006). Peran strategis camat ini diperkuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, yang menyatakan bahwa camat bertugas melaksanakan sebagian kewenangan bupati/wali kota dan menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah kecamatan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tantangan yang dihadapi camat menjadi semakin luas dan dinamis. Mereka dituntut mampu mengelola berbagai persoalan sosial, membuat keputusan secara tepat, serta memimpin organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan. UU tersebut menekankan bahwa perangkat daerah, termasuk camat, harus memiliki kompetensi yang sesuai untuk menjalankan fungsi pemerintahan yang efektif dan efisien. Seperti dijelaskan oleh Mangkunegara (2005), kompetensi mencakup gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang

dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif. Oleh karena itu, kapasitas seorang camat harus terus ditingkatkan agar bisa menjawab berbagai perubahan dan tuntutan zaman. Namun dalam kenyataannya, tidak semua camat memiliki kompetensi yang memadai, baik dalam aspek kepemimpinan, teknis, maupun hubungan sosial. Hal ini menyebabkan rendahnya efektivitas pembinaan terhadap perangkat desa dan kelurahan, serta kurangnya inovasi dalam pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia camat masih menjadi persoalan yang mendesak.

Dalam pengelolaan aparatur negara, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian diperbarui sebagian melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, menegaskan pentingnya pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Kedua regulasi tersebut menekankan bahwa setiap ASN, termasuk camat sebagai pejabat struktural, wajib mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran per tahun. Hal ini menjadi dasar hukum penting dalam upaya peningkatan kapasitas camat secara sistematis dan profesional.

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri tahun 2023, dari sekitar 7.200 camat di seluruh Indonesia, hanya sekitar 45% yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) kepamongprajaan secara formal. Padahal, diklat ini merupakan salah satu instrumen strategis dalam membentuk dan meningkatkan kapasitas camat, baik dari sisi keilmuan, keterampilan teknis, maupun etika pemerintahan. Tidaknya partisipasi ini menjadi tantangan serius dalam upaya pemerataan

kompetensi kepemimpinan di tingkat kecamatan. Hal ini dapat berdampak pada ketimpangan kualitas pelayanan publik serta efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan di berbagai daerah. Oleh karena itu, perlu ada upaya intensif dan berkelanjutan dari pemerintah untuk mendorong peningkatan angka partisipasi camat dalam diklat, termasuk melalui kebijakan afirmatif dan dukungan anggaran yang memadai. Rendahnya tingkat partisipasi camat dalam diklat menunjukkan adanya tantangan struktural dalam upaya penguatan kualitas kepemimpinan di tingkat kecamatan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, Kementerian Dalam Negeri melalui BPSDM telah merancang program pelatihan kepamongprajaan yang bertujuan membentuk camat sebagai pemimpin wilayah yang profesional, tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, dan berintegritas. Menurut Sedarmayanti (2009), pelatihan aparatur merupakan sarana yang efektif untuk membentuk karakter dan meningkatkan kinerja. Namun, pelaksanaan program ini tidak lepas dari berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, pendekatan pelatihan yang kurang kontekstual, serta lemahnya tindak lanjut pasca pelatihan. Rivai (2009) menekankan bahwa dampak pelatihan akan maksimal jika hasilnya dapat diterapkan langsung di tempat kerja.

Strategi pengembangan yang dilakukan BPSDM harus dirancang secara berkelanjutan dan kontekstual. Menurut Sutrisno (2016), proses peningkatan SDM yang efektif perlu dimulai dari pemetaan kebutuhan, perencanaan pelatihan yang matang, pelaksanaan yang aplikatif, hingga evaluasi yang sistematis. Dalam hal ini, penting bagi BPSDM untuk menerapkan pendekatan pelatihan yang adaptif

terhadap karakteristik wilayah tugas camat. Pemanfaatan teknologi digital juga dapat menjadi solusi untuk memperluas jangkauan serta efisiensi program pelatihan aparatur. Adapun wewenang BPSDM antara lain:

1. Menyusun kebijakan teknis pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri.
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, termasuk diklat struktural, teknis, dan fungsional.
3. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan daerah.
4. Melaksanakan kerja sama dengan lembaga pelatihan nasional dan internasional.
5. Melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara mendalam bagaimana strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kemampuan camat melalui program Diklat Kepamongprajaan. Penelitian ini akan menggali pendekatan strategis yang diterapkan Bpsdm Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan, bagaimana pelaksanaan diklat kepamongprajaan yang diselenggarakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, serta persepsi Camat terhadap pelaksanaan

Diklat Kepamongprajaan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Hasil dari kajian ini diharapkan bisa menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan perbaikan pelatihan yang lebih tepat sasaran di masa mendatang, serta memberikan kontribusi bagi upaya pemberian manajemen pengembangan aparatur pemerintah, khususnya di tingkat kecamatan (Hasibuan, 2016).

Dengan mempertimbangkan meningkatnya tantangan dan kompleksitas peran camat, penelitian ini menjadi sangat relevan. Fokus utamanya adalah untuk menilai bagaimana strategi tersebut dirancang dan dijalankan, serta mengevaluasi sejauh mana pelatihan berhasil mencapai tujuannya. Penelitian ini juga diharapkan mampu mengungkap praktik-praktik yang efektif dan memberikan masukan strategis untuk memperbaiki kebijakan pelatihan di masa depan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh terkait strategi BPSPD Kemendagri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan, serta menghasilkan rekomendasi yang dapat memperkuat sistem peningkatan kompetensi camat secara berkelanjutan. Dengan begitu, camat dapat menjalankan peran strategisnya secara maksimal dalam mendukung pembangunan daerah yang inklusif dan berkelanjutan. Berdasarkan apa yang telah diutarakan diatas maka penulis tetarik mengangkat judul tentang **“Strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Camat Melalui Diklat Kepamongprajaan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan:

1. Bagaimana strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan?
2. Bagaimana pelaksanaan diklat kepamongprajaan yang diselenggarakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?
3. Bagaimana persepsi camat terhadap pelaksanaan Diklat Kepamongprajaan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan.
2. Menganalisis pelaksanaan diklat kepamongprajaan yang diselenggarakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?
3. Menganalisis persepsi camat terhadap pelaksanaan Diklat Kepamongprajaan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?

### **1.3 Signifikansi Penelitian**

#### **1.4.1 Signifikansi Akademis**

**Rujukan pertama** adalah jurnal yang ditulis oleh Lailatul Isnaini, Musfarita Affiani (2015) dengan judul Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. Terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, merupakan salah satu komitmen pemerintah, serta sebagai strategi organisasi dalam rangka meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah daerah. Sebelum adanya peraturan tersebut organisasi ini adalah sebuah Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jambi, yang tugasnya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan aparatur dilingkungan pemerintah provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Rancangan penelitian ini di gunakan karena mampu menggambarkan analisis lingkungan internal dan eksternal serta strategi apa yang tepat digunakan oleh BPSDM Provinsi Jambi dalam menghadapi persaingan global. Prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati. Penelitian ini akan menggambarkan atau memaparkan analisis SWOT dalam penentuan strategi pada BPSDM Provinsi Jambi. Penelitian ini didukung melalui pengumpulan data melalui dokumentasi dan pengamatan (observasi). Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan internal dan eksternal organisasi yang akan dikaji dalam variabel SWOT, yakni kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisa SWOT dapat dilihat posisi kuadran BPSDM Provinsi Jambi berada di kuadran I (positif, positif). Artinya posisi ini menandakan bahwa BPSDM Provinsi Jambi kuat dan berpeluang. Rekomendasi strategi yang diberikan adalah progresif, artinya BPSDM Provinsi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, dan memperbesar pertumbuhan, serta meraih kemajuan maksimal. Relevansi pada penelitian ini yaitu menyoroti strategi internal dan eksternal BPSDM Provinsi Jambi dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Meskipun fokusnya pada tingkat provinsi, pendekatan strategis yang dibahas dapat memberikan wawasan tambahan untuk memahami bagaimana BPSDM Kemendagri merancang dan mengimplementasikan strategi peningkatan kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan.

**Rujukan kedua** adalah jurnal yang ditulis oleh Ariq Diaz Djohar (2017) dengan judul Perencanaan Diklat Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Kita dapat melihat pendidikan dan pelatihan memiliki satu tujuan yang sama. Pengembangan kompetensi pada segi pengetahuan, keterampilan dan sikap sumberdaya manusia merupakan hal yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mengisi kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia

dengan standar kompetensi yang harus dimiliki pada posisi-posisi tertentu.

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian Kualitatif, Creswell (2008) mendefinisikannya sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Analisis kebutuhan diklat di BPSDM Kemendagri Republik Indonesia menggunakan tiga level analisis yaitu analisis organisasi, analisis jabatan/tugas, dan analisis individu. Bagian Bagian perencanaan membentuk tim analisis kebutuhan diklat yang terdiri dari bidang pelaksana diklat dan juga widyaiswara. Sasaran dari analisis kebutuhan diklat adalah komponen pemerintahan dalam negeri. (2) Penyusunan program diklat di BPSDM Kemendagri Republik Indonesia melakukan penyusunan materi, pemilihan metode, penentuan peserta, pemilihan fasilitator atau narasumber, pemilihan sarana dan prasarana, membuat evaluasi. Proses tersebut dilaksanakan oleh masing-masing pelaksana diklat yang mengikutsertakan pejabat struktural, widyaiswara, dan praktisi.

Relevansi pada penelitian ini menunjukkan aspek perencanaan diklat di BPSDM Kemendagri, termasuk analisis kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan, dan penyusunan materi pelatihan. Ini sejalan dengan fokus skripsi Anda yang membahas strategi BPSDM Kemendagri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan. Hal ini relevan untuk menilai strategi BPSDM dalam merancang diklat kepamongprajaan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi camat.

**Rujukan ketiga** adalah jurnal yang ditulis oleh Charles Suryianto (2018) dengan judul Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkup (Bpsdm) Provinsi Papua Barat. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organiasi. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berkompeten memberikan informasi sebanyak 5 orang. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan klasifikasi jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM Lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat melalui Diklat Teknis, dan Diklat Fungsional sudah efektif, karena pada dasarnya Pegawai BPSDM yang mengikuti Diklat-diklat, baik Diklat Teknis

maupun Diklat Fungsional mengalami Peningkatan kualitas SDMnya baik dari segi Pengetahuan, Keterampilan maupun Sikap hanya pada Diklat Teknis masih yang dilakukan di lingkup BPSDM Provinsi Papua Barat sejauh ini sudah profesional. Relevansi pada penelitian ini menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Ini sejalan dengan fokus skripsi saya yang meneliti strategi BPSDM Kemendagri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan.

**Rujukan keempat** adalah jurnal yang ditulis oleh Alim Muhammad Dwijaya (2024) dengan judul Strategi Peningkatan Kompetensi Dan Dedikasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Reformasi birokrasi adalah salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan clean governance dalam pelaksanaannya diharapkan ada perubahan mendasar serta pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama kaitannya dalam kelembagaan (Instansi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksana. Reformasi birokrasi adalah proses signifikan dalam mengubah paradigma, struktur, dan cara kerja pemerintahan dengan tujuan menciptakan sistem yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Tujuan utamanya adalah meningkatkan pelayanan publik, mengurangi birokrasi yang berlebihan, meminimalkan korupsi, dan meningkatkan akuntabilitas pemerintah.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis

dokumen. Upaya peningkatan kompetensi ASN di BKPPD Gunung kidul telah dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran, keterbatasan sumber daya manusia, perlu penyesuaian pejabat fungsional baru hasil penyetaraan jabatan administrasi dari sebuah kebijakan penyederhanaan birokrasi dan rendahnya motivasi sebagian ASN untuk mengikuti program pengembangan diri. Dedikasi ASN juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengatasi tantangan tersebut, penelitian ini merekomendasikan Implementasi Program Pembinaan dan Pelatihan yang Lebih Fokus, Monitoring Kinerja yang Intensif, Pemetaan Tanggung Jawab Anggaran untuk Pengembangan Kompetensi, Optimalisasi Penggunaan Aplikasi dalam Pengembangan Kompetensi, Penyesuaian Kebijakan Penempatan ASN, Penguatan Kebijakan Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan, Peningkatan Motivasi ASN untuk Mengikuti Program Pengembangan Diri. Dengan implementasi rekomendasi ini, diharapkan kompetensi dan dedikasi ASN di BKPPD Gunungkidul dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan pelayanan publik di Kabupaten Gunungkidul. Relevansi pada penelitian ini membahas strategi peningkatan kompetensi dan dedikasi aparatur, yang sejalan dengan fokus skripsi saya mengenai peningkatan kompetensi camat melalui program diklat.

**Rujukan kelima** adalah jurnal yang ditulis oleh Sri Cahaya Khoironi

(2020) dengan judul Pengaruh Analisis Kebutuhan Pelatihan Budaya Keamanan Siber Sebagai Upaya Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Sipil Negara Di Era. Seiring dengan perkembangan teknologi digital yang semakin massif, hal ini juga berdampak pada ancaman keamanan siber atau dunia maya. Perkembangan dunia siber di satu sisi banyak memberikan nilai manfaat, pada sisi yang lain memiliki sisi negatif. Hal ini disebabkan banyak risiko yang terkait di dalamnya. Sisi negatif inilah yang membawa implikasi terhadap upaya untuk penerapan keamanan siber.

Metode yang dipilih adalah studi kepustakaan dengan meninjau berbagai literatur dan kumpulan hasil-hasil penelitian sesuai dengan permasalahan. Analisis deskriptif kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data. Hasil penelitian ini adalah penting untuk merancang program pelatihan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi digital ASN yang berkelanjutan, khususnya terkait pelatihan budaya keamanan siber di lingkungan pemerintahan, terutama dalam pelayanan publiknya. Mengingat teknologi dan pengetahuan tentang upaya peretasan dalam kejahatan siber berkembang sangat cepat, perlu antisipasi investasi sumber daya manusia melalui pelatihan budaya keamanan siber.

Relevansi pada penelitian ini menekankan bahwa analisis kebutuhan pelatihan yang tepat adalah kunci dalam merancang program pelatihan yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendekatan yang dapat digunakan dalam merancang Diklat Kepamongprajaan untuk camat, memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan.

**Rujukan keenam** adalah jurnal yang ditulis oleh Andri Wahyu Prasetyo

(2019) dengan judul Telaah Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa. Salah satu organisasi pemerintah terkecil di Indonesia adalah Desa. Definisi Desa menurut Undang-undang nomor 6 tahun 2014 adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Metode penelitian yang dilakukan penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil yang diharapkan adalah sebuah dokumen analisis kebutuhan pelatihan aparatur pemerintah desa yang disesuaikan dengan kondisi terbaru organisasi dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. kompetensi ASN yang dibutuhkan saat ini bukan hanya yang piawai dalam hal teknis, tetapi yang juga memiliki kompetensi soft skill yakni kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, kreatif, manajemen manusia. Selanjutnya kemampuan berkoordinasi, kecerdasan emosional, penilaian dan membuat keputusan, orientasi pelayanan, negosiasi, dan fleksibilitas kognitif. Relevansi pada penelitian ini menekankan bahwa aparatur pemerintah desa perlu memiliki kompetensi teknis dan soft skills, seperti kemampuan berpikir kritis, manajemen manusia, dan kecerdasan emosional. Hal ini relevan dengan skripsi saya yang menilai strategi BPSDM dalam meningkatkan berbagai aspek kompetensi camat melalui diklat kepamongprajaan.

**Rujukan ketujuh** adalah jurnal yang ditulis oleh Irfan Setiawan, Nawawi, Ayu Widowati Johannes, Gradiana Tefa (2023) dengan judul Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tanggerang. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan bagian integral dari manajemen ASN, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 55 UU No. 5 Tahun 2014. Tujuan dari pengembangan keterampilan ini adalah agar pegawai dapat mempunyai kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Prasetya, 2019). Dalam pengembangan kompetensi, terutama untuk seorang pegawai, perlu didasarkan pada posisi dan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, serta tugas baru yang mungkin diberikan kepadanya (Saleh, Choirul, dkk, 2013). Untuk mewujudkan hal ini, pegawai diharapkan memiliki kometensi yang lebih baik dan menguasai kompetensi dalam pelayanan publik (Johannes, 2019). Pasal 70 UU No.5 Tahun 2014 Tentang ASN menegaskan : (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data primer yang dikumpulkan berasal dari wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini adalah pengembangan kompetensi yang dilakukan

oleh BKPSDM Kabupaten Tangerang belum berjalan efektif karena kurangnya kerjasama dengan PNS di Kabupaten Tangerang, pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat yang masih kurang optimal, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang masih kurang efektif, adanya intervensi politik dalam pelaksanaan mutasi, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada PNS Kabupaten Tangerang. Sehingga BKPSDM Kabupaten Tangerang perlu membangun kerjasama dengan melakukan sosialisasi dan peninjauan langsung ke lapangan terkait kondisi pengembangan kompetensi PNS, memaksimalkan aplikasi SIMPEG dan SIDAK untuk mengefektifkan pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat, meningkatkan pengawasan dalam penyelenggaraan diklat serta melaksanakan pengelolaan mutasi berdasarkan prinsip meletakan orang yang tepat di tempat yang tepat. Relevansi pada penelitian ini membahas secara langsung upaya BPDSM Kemendagri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui pelatihan kepemimpinan administrator. Hal ini sejalan dengan fokus skripsi saya yang meneliti strategi BPDSM dalam meningkatkan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan.

**Rujukan kedelapan** adalah jurnal yang ditulis oleh Agave gilberth manurung (2019) dengan judul Pengembangan Kompetensi ASN Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan atau tugas negara. Aparatur Sipil Negara

memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan agar tingkat kepuasan masyarakat baik terhadap kinerja ASN. Metode Penelitian ini menggunakan metode campuran dan analisis terhadap tahap partisipasi menurut Teori Yadav (1981). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (8 informan), dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu minat pegawai yang masih kurang dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan kurang memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan berdasarkan operasional konsep teoretis dan tinjauan legalistik, dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik Faktor penghambat pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, belum memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi secara optimal. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan antara lain adalah memberikan motivasi pegawai baik secara pribadi maupun melalui pertemuan, melakukan pengusulan Diklat kepada ASN, dan memberikan sosialisasi- sosialisasi terkait pentingnya pengembangan kompeten. Relevansi pada penelitian ini menguraikan strategi pengembangan kompetensi, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi hasil. Informasi ini dapat memperkaya analisis saya mengenai strategi yang diterapkan oleh BPSPD

dalam Diklat Kepamongprajaan.

**Rujukan kesembilan** adalah jurnal yang ditulis oleh Hariawan Bihamding (2024) dengan judul Stratgi Penguatan Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Konsep *Smart Training* Di Bpsdm Kementerian Dalam Negeri. Kebijakan dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional telah dicanangkan dalam *SmartASN*. Keberadaan *SmartASN* menjadi salah satu prasyarat dalam mewujudkan World Class Government yang diharapkan mampu bersaing dengan negara-negara lain, (Ateh, 2018). Dengan slogan yang bercirikan pada integritas, berjiwa nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*, maka diharapkan terwujudnya peningkatan pelayanan sebagai tugas pokok ASN bisa tercapai dengan baik (Nopriandi, 2022).

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Oleh Creswell (2015) berpendapat bahwa, “yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif, adalah penelitian terhadap suatu kejadian, fenomena, peristiwa atau perkembangan di mana data yang dikumpulkan merupakan keterangan-keterangan kualitatif”. Hasil penelitian ini adalah hasil wawancara dengan beberapa sumber di kantor BPSDM Kemendagri menyampaikan bahwa pola pengembangan kompetensi PNS atau dalam hal ini kegiatan pelatihan yang dilakukan pasca perubahan nama dari Badiklat ke BPSDM secara garis besarnya tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Hanya ada penekanan sesuai visi misi, bahwa

BPSDM saat ini selain melakukan kegiatan pelatihan (pengembangan kompetensi) juga berupaya meningkatkan standar kompetensi aparatur dengan beberapa kali melaksanakan uji kompetensi dan juga menyelenggarakan sertifikasi bagi aparatur pemerintahan dalam negeri. Relevansi pada penelitian ini Konsep *SMART* Training yang diuraikan dalam jurnal ini menekankan pada pelatihan yang efisien dan praktis, dengan mengurangi hambatan yang selama ini dihadapi dalam pengembangan kompetensi ASN. Pendekatan ini dapat memberikan perspektif tambahan dalam menganalisis efektivitas strategi pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM dalam konteks Diklat Kepamongprajaan.

**Rujukan Kesepuluh** adalah jurnal yang ditulis oleh jurnal karya Marjani Sultan (2022) dengan judul Kolaborasi *Stakeholders* Dalam Penyelenggaraan *Corporate University* Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan era digital, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta dinamika pelayanan publik. Salah satu upaya untuk menjawab tantangan ini adalah dengan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, seperti *Corporate University (CorpU)*. BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan menginisiasi penyelenggaraan *CorpU* sebagai bentuk transformasi pembelajaran bagi ASN, yang bertujuan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga mendukung pencapaian strategi organisasi. Penyelenggaraan *CorpU* ini melibatkan berbagai *stakeholder* sehingga membutuhkan kolaborasi lintas sektor agar pembelajaran berjalan efektif dan

berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan sejumlah stakeholder yang terlibat dalam penyelenggaraan *CorpU* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis data dilakukan dengan cara menggali makna dari pengalaman dan pandangan para informan mengenai kolaborasi yang terjadi selama proses implementasi program.

Hasil Penelitian ini adalah Kolaborasi *stakeholder* merupakan kunci utama dalam keberhasilan penyelenggaraan *CorpU*. Hal ini mencakup kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pelatihan, akademisi, dan sektor swasta. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan, fasilitator pembelajaran, sekaligus penggerak dalam menyelaraskan strategi *CorpU* dengan tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran menjadi bagian integral dari upaya peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan. *CorpU* mendukung transformasi pembelajaran ASN, dari yang bersifat konvensional ke arah yang lebih dinamis, fleksibel, dan terukur melalui sertifikasi kompetensi.

Relevasi dengan penelitian saya adalah Sama-sama membahas peran BPSDM dalam peningkatan kompetensi ASN, meskipun pada tingkat administratif yang berbeda (provinsi vs pusat/Kemendagri). Menunjukkan pentingnya strategi pelatihan dan pembelajaran modern, yang juga menjadi inti dalam diklat kepamongprajaan. Menekankan pentingnya kolaborasi lintas stakeholder, yang dapat Anda adopsi dalam pembahasan strategi BPSDM Kemendagri, misalnya kolaborasi dengan LAN, pemerintah daerah, atau lembaga

pendidikan. Menguatkan urgensi transformasi metode pelatihan ASN, termasuk camat, agar mampu memenuhi tuntutan pemerintahan yang profesional, adaptif, dan kompeten.

Penelitian terdahulu banyak membahas dari sisi pelaksanaan diklat saja, belum menelusuri secara menyeluruh bagaimana strategi disusun, diterapkan, hingga dievaluasi oleh BPSDM Kemendagri. Beberapa penelitian yang hanya berfokus pada tugas dan wewenang BPSDM menurut peraturan perundangan, seperti penelitian oleh Lailatul Isnaini & Musfarita Affiani (2015) yang hanya membahas strategi BPSDM Provinsi Jambi dalam meningkatkan SDM secara umum. Selanjutnya, penelitian oleh Ariq Diaz Djohar (2017) berfokus pada perencanaan diklat di lingkungan BPSDM Kemendagri. Kemudian ada juga penelitian yang membahas tentang efektivitas pengembangan SDM secara umum oleh Charles Suryianto (2018). Ada pula penelitian oleh Alim Muhammad Dwijaya (2024) yang lebih menyoroti strategi peningkatan kompetensi ASN, namun belum mengarah secara khusus pada strategi peningkatan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan.

Penelitian ini memiliki beberapa elemen yang menjadikannya berbeda dari penelitian lainnya kebanyakan penelitian sebelumnya membahas dari sisi strategi diklat saja, belum menelusuri secara menyeluruh bagaimana strategi disusun, dilaksanakan, oleh BPSDM Kemendagri.

Pertama, penelitian ini lebih fokus membahas tentang strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan. Sebagian

besar penelitian terdahulu hanya membahas tugas, wewenang, sedangkan penelitian ini mengupas secara menyeluruh mulai dari perumusan strategi diklat, pelaksanaan diklat, hingga persepsi camat terhadap pelaksanaan diklat Kepamongprajaan.

Kedua, penelitian ini juga menghadirkan gambaran strategis secara mendalam mengenai bagaimana BPSDM Kemendagri menyiapkan camat sebagai pemimpin wilayah yang adaptif, profesional, dan berintegritas melalui Diklat Kepamongprajaan. Hal ini belum banyak dikaji oleh penelitian sebelumnya yang umumnya masih bersifat umum dan deskriptif.

Ketiga, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena tidak hanya fokus pada teori atau regulasi semata, melainkan berbasis pada studi lapangan, di mana informan yang dilibatkan merupakan pengambil kebijakan langsung dan juga camat peserta diklat. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan temuan yang lebih kontekstual dan sesuai dengan realitas kebutuhan pengembangan kompetensi camat di lapangan.

#### **1.4.2 Signifikansi Praktis**

##### **1. Manfaat bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan atau wawasan tentang Strategi Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian dalam Negeri dalam meningkatkan Kompetensi Camat melalui Diklat Kepamongprajaan memberikan manfaat praktis bagi peneliti dengan lebih dalam bagaimana strategi-strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kompetensi Camat melalui

Diklat Kepamongprajaan, peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan strategi Badan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Dalam Meningkatkan Kompetensi Camat Melalui Diklat Kepamongprajaan yang lebih efektif.

### 2. Manfaat bagi BPSDM Kemendagri

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan dan mengevaluasi strategi pelatihan kepamongprajaan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi camat di lapangan.

### 3. Bagi Camat atau Calon Camat

Penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya diklat kepamongprajaan sebagai media untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan, manajerial, dan pelayanan publik camat dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam rangka memudahkan pemahaman terhadap konten penelitian ini, disusunlah suatu struktur atau pedoman penulisan yang disebut sistematika penelitian, sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, signifikan penelitian berupa relevansi hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan yang mencakup konteks permasalahan, dan sistematika penelitian.

## BAB II KERANGKA TEORI

Pada BAB II ini membahas tentang isi kerangka teori berupa jabaran teori utama

yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab problematika penelitian, dan membahas tentang kerangka penelitian serta asumsi penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada BAB III membahas tentang metodologi penelitian yang akan digunakan peneliti menyusun penelitian ini berupa Paradigma Penelitian, Desain Penelitian, Sumber dan Teknik Perolehan Data, Teknik Analisis Data, *Goodness* dan *Quality Criteria* Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Jadwal Penelitian, serta Keterbatasan Peneliti.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB IV membahas tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang sudah dianalisis data-data yang didapatkan dari hasil pengujian.

### **BAB V KESIMPULAN**

Pada BAB terakhir berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi peneliti baik berupa rekomendasi akademik maupun rekomendasi praktis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Daftar pustaka memuat informasi tentang semua sumber acuan yang digunakan dalam skripsi. Sumber acuan yang dimuat dalam Bagian Inti Skripsi seluruhnya harus terdaftar dalam daftar pustaka. Sumber acuan dalam daftar pustaka harus bisa dicek di dalam Bagian Inti. Disusun secara alfabetis. Dikelompokkan misalnya: Buku, Jurnal, Produk Hukum, Artikel Online, dll.