

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

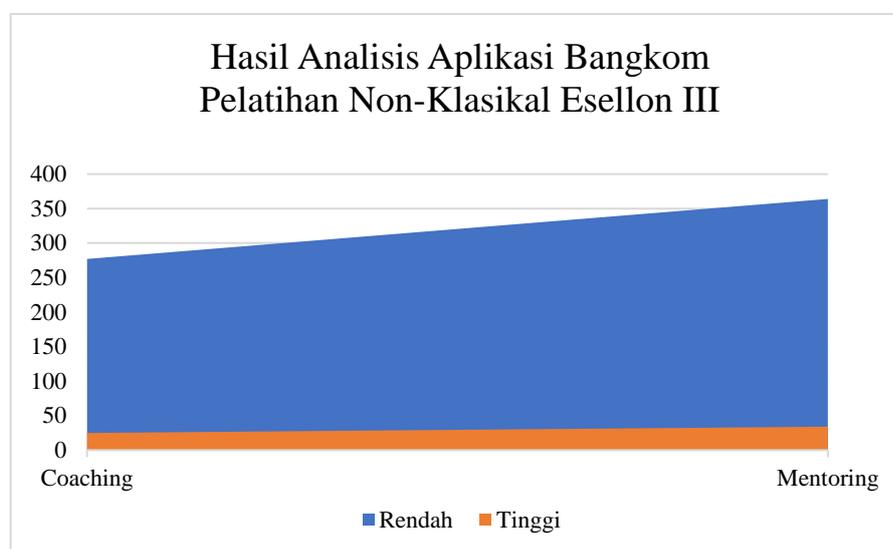
Sumber daya manusia memiliki peranan strategik didalam mengelola pembangunan yang baik, hal ini berdampak terhadap pembangunan nasional suatu bangsa atau negara. Menurut UU Republik Indonesia Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk mencapai tujuan pembangunan dan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana yang tercantum dalam UUD RI 1945 perlu membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD tahun 1945.

Salah satu upaya meningkatkan pelayanan publik, maka di perlukan adanya pengembangan kompetensi, baik dalam bentuk diklat ataupun bentuk lainnya. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Edison, Anwar dan Komariyah (dalam Setia Tjahyanti, 2020, hlm.129). Berdasarkan teori diatas dapat dipahami bahwa kompetensi sangat berpengaruh untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar, karena jika dalam melaksanakan pekerjaan tidak didasarkan oleh kemampuan/kompetensi, maka akan menghambat kepada pekerjaan yang sedang dijalani.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi PNS. Dalam aturan tersebut bentuk pengembangan kompetensi yang dikenal terdiri dari pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Salah satu jenis pelatihan klasikal yang baru dilaksanakan BKPSDM Bidang Diklat diantaranya yaitu pelatihan *coaching* dan *mentoring* bagi para pejabat struktural. Menurut Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 menjelaskan

bahwa *coaching* adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri dan *mentoring* adalah Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.

Berdasarkan hasil analisis aplikasi bangkom dan hasil wawancara dengan kasubid pengembangan sumber daya manusia yaitu Ibu Wida Rahayuningsih, S.Kom, M.M, hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk kompetensi *coaching* sekitar 25 orang pejabat Eselon III yang tinggi nilai kesenjangannya dan untuk *mentoring* sekitar 35 orang.



Gambar 1.1

Hasil Analisis Aplikasi Bangkom Kabupaten Karawang

Berdasarkan data diatas, tentu masih jauh dari yang diharapkan untuk dapat memberikan pelayan yang terbaik kepada masyarakat, dikarenakan kurangnya *coaching* dan *mentoring* atasan kepada bawahanya. Salah satu cara BKPSDM dalam hal ini yaitu membuat program pendidikan dan pelatihan yang di tujuan kepada pegawai-pegawai instansi pemerintah guna meningkatkan kemampuan atau kualitas dari SDM tersebut khususnya untuk meningkatkan kemampuan pemegang kebijakan dalam hal memberikan *coaching* dan *mentoring*.

Pemberian *Coaching* dan *Mentoring* terhadap staf atau bawahan didalam sebuah organisasi diperlukan, sebab hal ini akan mengetahui dan memperbaiki apa yang menjadi kelemahan didalam pekerjaannya sehingga dalam menjalankan pekerjaannya dapat berjalan secara efektif. Hal ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai pelatihan *coaching* dan *mentoring* yaitu dalam jurnal Jurnal Intervensi Psikologi yang ditulis oleh Rahmah dan Fahmie (2016) menunjukkan bahwa pelatihan *coaching* ini sangat berpengaruh, pelatihan yang diberikan pada supervisor di PT.X Kalimantan Timur menjadikan para anggota yang di pimpin oleh supervisor tersebut menjadi lebih terbuka dalam menyampaikan ide-ide dan masukanya, lebih baik dalam berkomunikasi dan supervisor menjadi lebih paham bagaimana mengidentifikasi permasalahan bawahan. Adapun dalam Tesis yang ditulis oleh Vicky Fitraza K (2012) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan pada skor (POS) sebelum dan setelah diberikannya pelatihan dan pendampingan dalam pemberian *coaching* pada karyawan di PT XYZ. Dengan kata lain, bahwa pelatihan *coaching skills* yang diberikan kepada atasan sudah efektif untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan atasan melalui pemberian *coaching*. Selanjutnya dalam jurnal yang ditulis oleh Zayyan Hadhari (2019) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia komunitas tangan diatas diawali dengan strategi *Coaching*, *Coaching* menjadi strategi dalam membuka potensi TDA. Dan Strategi *coaching* ini sangat efektif diterapkan diawal.

Adapun data pelatihan yang dilaksanakan oleh BPSDM tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Pelatihan yang dilaksanakan oleh Bidang Diklat tahun 2021

No.	Nama Diklat	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Pola
1	Pelatihan Dasar CPNS	Diklat Manajerial	280 Orang	Fasilitasi
2	Pelatihan ESQ Bagi Pejabat Struktural	Diklat Teknis	30 Orang	APBD

No.	Nama Diklat	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Pola
3	Pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Bagi Pejabat Struktural Esellon III			
4	Pelatihan Bahasa Inggris Bagi ASN			
5	Pelatihan Hapines At Work			
6	<i>Coaching</i> Peningkatan Kinerja		4 Orang	

Mengingat diklat teknis *coaching* dan *mentoring* merupakan diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan urgensi peserta, serta mengacu pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam salah satu diklat teknis untuk pejabat structural esellon III yaitu diklat *coaching* dan *mentoring* yang dilaksanakan oleh BPSDM Kabupaten Karawang, kemudian judul penelitian ini yaitu “*Efektivitas Penyelenggaraan Coaching dan Mentoring Dalam Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kabupaten Karawang*”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti menentukan beberapa rumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana Perencanaan Penyelenggaraan Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Efektifitas Penyelenggaraan Program Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* Dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas penyelenggaraan pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* serta memberikan sumbangsih dalam meningkatkan efektifitas pelatihan *coaching* dan *mentoring* di Kabupaten Karawang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini yaitu :

1. Terencananya Penyelenggaraan *Coaching* dan *Mentoring* yang dilakukan lembaga diklat dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Kab.Karawang.
2. Terlaksananya Penerapan Penyelenggaraan Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* yang diberikan lembaga diklat dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Kab. Karawang.
3. Teranalisisnya Efektifitas Penyelenggaraan Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Kab.Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian mengenai “Efektivitas Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur di Kab.Karawang” diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan terkait dengan efektivitas pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* dalam meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur.
2. Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam judul yang relevan

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan konsep efektivitas Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* di BKPSDM Kab. Karawang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin di lembaga BKPSDM khususnya bidang diklat yang berhubungan dengan Konsep efektivitas pelatihan *coaching* dan *mentoring* dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur Organisasi dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini dijelaskan awal dari penelitian yaitu membahas apa yang menjadi latar belakang penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian. Maksud dan tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan penjelasan tentang mengapa skripsi ini dibuat dan masalah yang harus dipecahkan.

Bab II Kajian Pustaka. Pada bab ini mengkaji dan menjelaskan teori-teori yang sesuai dan menjadi dasar dalam melakukan penelitian. Serta memuat kerangka pikir penelitian dan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini membahas metode yang digunakan dalam penelitian serta prosedur dalam melakukan penelitian, dimulai dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data dan metode yang digunakan, serta analisis data.

Bab IV Temuan Dan Pembahasan. Pada bab ini dipaparkan temuan penelitian sesuai dengan hasil pengolahan data dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian. Serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V Simpulan, Implikasi Dan Rekomendasi. Pada bab ini menjelaskan penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian. Menyajikan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian. Peneliti juga mencoba memberikan alternatif solusi dalam bentuk saran atau rekomendasi atas permasalahan penelitian berdasarkan hasil penelitian.