

## Pendampingan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Papua

Stevanus Thane\*, Musa Yan Jouwe\* dan Rivo Manansang\*

\*Dosen Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Alamat Email : [stevthane62@gmail.com](mailto:stevthane62@gmail.com), [musajouwe.mmstiepn@gmail.com](mailto:musajouwe.mmstiepn@gmail.com), [rivomanansang@stie-portnumbay.ac.id](mailto:rivomanansang@stie-portnumbay.ac.id)

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 1 Maret 2024

Disetujui 31 Maret 2024

#### Keywords:

Pendampingan Pelatihan,  
Kepemimpinan Administrator,  
Aparatur Sipil Negara,  
ASN.

### ABSTRAK

**Abstract** : Based on Article 25 paragraph (2) letter c of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus that to exercise power, the president delegates some of his powers to the State Administration Agency (LAN) relating to the authority to research, study State Civil Apparatus management policies, coaching, and organizing State Civil Apparatus education and training. The human dimension in administrative reform plays an important role in the perfection of government bureaucracy. In the human dimension, there are three components that must be reformed so as to produce a collaborative and human skills-oriented bureaucracy. Develop a comprehensive curriculum, including modules on leadership skills, change management, effective communication, and other aspects relevant to the duties and responsibilities of administrators. As a follow-up result, the application of the concepts taught during the training can be seen in the improvement of the quality of public services provided by administrators. More efficient administration and responsiveness to community needs are concrete evidence of the success of this training. Moreover, evaluation results showed that participants were able to better cope with organizational change and drive positive change within their work units. The post-training openness and collaboration forums established strong networks among participants, supporting the exchange of experiences and continuous learning. The training activities successfully improved participants' leadership skills, as evidenced by their ability to manage teams, make strategic decisions, and communicate effectively. The mentorship approach also added significant value, allowing participants to learn from the practical experience of more experienced leaders. In addition to the improvement of individual skills, the impact of this training permeates the organizational culture.

**Abstrak** : Berdasarkan Pasal 25 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk menyelenggarakan kekuasaan, presiden mendelegasikan Sebagian kekuasaannya kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara, pembinaan, serta penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara. Dimensi manusia dalam reformasi administrasi menjadi peran penting dalam kesempurnaan birokrasi pemerintahan. Dalam dimensi manusia terdapat tiga komponen yang harus dilakukan suatu pembaharuan sehingga menghasilkan birokrasi yang kolaboratif dan berorientasi pada human skill. Mengembangkan kurikulum yang komprehensif, mencakup modul-modul mengenai keterampilan kepemimpinan, manajemen perubahan, komunikasi efektif, dan aspek-aspek lain yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab administrator. Sebagai hasil lanjutan, penerapan konsep-konsep yang diajarkan selama pelatihan tampak dalam perbaikan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh para administrator. Administrasi yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat menjadi bukti konkrit dari kesuksesan pelatihan ini. Tidak hanya itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mampu menghadapi perubahan organisasional dengan lebih baik dan mendorong perubahan positif dalam unit kerja mereka. Forum keterbukaan dan kolaborasi setelah pelatihan membentuk jejaring yang kuat di antara peserta, mendukung pertukaran pengalaman dan pembelajaran berkelanjutan. Kegiatan Pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan kepemimpinan peserta, terlihat dari kemampuan peserta dalam mengelola tim, mengambil keputusan strategis, dan berkomunikasi secara efektif. Adanya

pendekatan mentorship juga memberikan nilai tambah signifikan, memungkinkan peserta untuk belajar dari pengalaman praktis para pemimpin yang lebih berpengalaman. Selain peningkatan keterampilan individu, dampak pelatihan ini merembes ke dalam budaya organisasi.

*Open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



## **Pendahuluan**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis. Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya.

Berdasarkan Pasal 25 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk menyelenggarakan kekuasaan, presiden mendelegasikan Sebagian kekuasaannya kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara, pembinaan, serta penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara. Dimensi manusia dalam reformasi administrasi menjadi peran penting dalam kesempurnaan birokrasi pemerintahan. Dalam dimensi manusia terdapat tiga komponen yang harus dilakukan suatu pembaharuan sehingga menghasilkan birokrasi yang kolaboratif dan berorientasi pada human skill, Provinsi Papua, sebagai entitas yang kaya akan keberagaman budaya dan sumber daya alam, menghadapi dinamika dan kompleksitas yang semakin tinggi dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pendampingan pelatihan kepemimpinan administrator menjadi instrumen yang tidak hanya membangun kapasitas individu, tetapi juga memperkuat fondasi birokrasi yang berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui pendampingan pelatihan administrator diharapkan ASN Provinsi Papua dapat mengasah keterampilan kepemimpinan mereka, memahami dinamika perubahan, dan meningkatkan kapasitas adaptif dalam menghadapi tantangan masa depan.

## **Rumusan Masalah**

Bagaimana efektivitas pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan sikap kepemimpinan administrator ASN Provinsi Papua?

## **Pemecahan Masalah**

Melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi gap keterampilan dan pengetahuan kepemimpinan yang diperlukan oleh administrator ASN Provinsi Papua.

1. Menyusun kurikulum pelatihan yang mencakup aspek-aspek kunci kepemimpinan, termasuk manajemen perubahan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan keterampilan interpersonal.
2. Menerapkan pendekatan pelatihan yang interaktif, termasuk studi kasus, simulasi, dan permainan peran, untuk memaksimalkan keterlibatan peserta dan penerapan konsep dalam situasi nyata.
3. Mengundang narasumber ahli dalam bidang kepemimpinan, baik dari sektor publik maupun swasta, untuk memberikan wawasan dan perspektif tambahan kepada peserta.

## **Tujuan**

1. Meningkatkan keterampilan dasar kepemimpinan, termasuk kemampuan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah bagi administrator.

2. Memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan praktik manajemen perubahan agar administrator mampu mengelola perubahan organisasional dengan efektif.
3. Meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal dan efektivitas komunikasi dalam memimpin tim dan berinteraksi dengan berbagai pihak terkait.
4. Mengembangkan pemahaman akan prinsip-prinsip etika kepemimpinan untuk memastikan administrator bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang tinggi.

### **Metode**

Metode dari kegiatan ini adalah :

- a. Mengembangkan kurikulum yang komprehensif, mencakup modul-modul mengenai keterampilan kepemimpinan, manajemen perubahan, komunikasi efektif, dan aspek-aspek lain yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab administrator.
- b. Menerapkan metode pembelajaran interaktif, termasuk diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, dan permainan peran, untuk meningkatkan partisipasi peserta dan penerapan konsep dalam konteks praktis.
- c. Menyelenggarakan sesi pelatihan praktis dan latihan lapangan untuk memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi situasi kepemimpinan dan manajemen perubahan
- d. Menyelenggarakan sesi pendampingan dan mentorship, di mana peserta dapat berinteraksi langsung dengan pemimpin yang berpengalaman untuk mendapatkan pandangan praktis dan pemahaman yang lebih dalam.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan e-learning untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja.
- f. Menyelenggarakan sesi evaluasi berkala untuk memonitor kemajuan peserta, mendeteksi area perbaikan, dan menyesuaikan materi pelatihan sesuai kebutuhan yang berkembang.
- g. Bersama peserta, mengembangkan rencana tindak lanjut setelah pelatihan untuk menerapkan konsep dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Pelayanan publik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas kinerja unit organisasi. Sosok pejabat administrator yang dapat memainkan peran tersebut adalah pejabat yang telah memenuhi kriteria kepemimpinan manajemen kinerja sehingga cepat atau lambatnya peningkatan kinerja organisasi akan ditentukan oleh kualitas manajemen kinerja yang dilakukan oleh pejabat administrator.

Pelaksanaan kegiatan Pendampingan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan dari bulan April – Juni 2021 di AULA Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Papua. Tujuan utama dari kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator "Membangun Pemimpin Unggul untuk ASN Provinsi Papua" adalah memperkuat kapasitas kepemimpinan para administrator di tingkat Provinsi Papua. Dengan fokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, pelatihan ini bertujuan untuk memberikan dampak positif pada kinerja individu, budaya organisasi, dan pelayanan publik.

Sebagai hasil lanjutan, penerapan konsep-konsep yang diajarkan selama pelatihan tampak dalam perbaikan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh para administrator. Administrasi yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat menjadi bukti konkrit dari kesuksesan pelatihan ini. Tidak hanya itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peserta mampu menghadapi perubahan organisasional dengan lebih baik dan mendorong perubahan positif dalam unit kerja mereka. Forum keterbukaan dan kolaborasi setelah pelatihan membentuk jejaring yang kuat di antara peserta, mendukung pertukaran pengalaman dan pembelajaran berkelanjutan.

### Foto Kegiatan



### Kesimpulan

Kegiatan Pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan kepemimpinan peserta, terlihat dari kemampuan peserta dalam mengelola tim, mengambil keputusan strategis, dan berkomunikasi secara efektif. Adanya pendekatan mentorship juga memberikan nilai tambah signifikan, memungkinkan peserta untuk belajar dari pengalaman praktis para pemimpin yang lebih berpengalaman. Selain peningkatan keterampilan individu, dampak pelatihan ini merembes ke dalam budaya organisasi. Kolaborasi yang lebih baik, semangat inovasi, dan sikap inklusif menjadi bagian integral dari lingkungan kerja, menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan bersama.

### Saran

Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator sudah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas SDM Aparatur Sipil Negara Provinsi Papua. Untuk itu merekomendasikan :

- a. Mendukung program pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa administrator terus memperbaharui dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka seiring dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan lingkungan kerja.
- b. Menyelenggarakan workshop lanjutan atau sesi tematik untuk mendalami topik tertentu yang dianggap relevan dan penting oleh administrator. Ini akan memberikan kesempatan untuk pemahaman yang lebih mendalam dan penerapan praktik lanjutan

### Daftar Pustaka

- Widi Asih Nurhajati dan Bachtiar Sjaiful Bachri. Pengembangan Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Berbasis Kompetensi Dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS), Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik) Vol. 2 No. 2, 2017, hlm. 156.
- Juanda Nawawi. Membangun Kepercayaan Dalam Mewujudkan Good Governance, jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol. 1 No. 3, Juni 2012, hlm. 20.
- Muhammad Ryaas Rasyid. Makna Pemerintahan Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan, Cet. 6, PT. Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 2007, hlm. 49.