

PROGRAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA KOTA MAKASSAR

Rezky Surya Wandira^{1*}, Fatmawati², Andriana³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research is to find out how to process the stages and analyze the Basic Training Program for Civil Servant Candidates at the Center for Training and Development and Government Management Studies. The type of this research is descriptive qualitative research which is sourced from the data using purposive, sampling technique. The results showed that the implementation of basic training for CPNS at Puslatbang KMP LAN RI Makassar City from the aspect of 1) Effectiveness, namely the facilities and infrastructure that had been effectively carried out seen from the evaluation responses of the participant respondents, namely the results of the effectiveness, namely 94.55% had been effective and the next effectiveness was The material provided to the training participants provides maximum results. 2) Accuracy, namely the methods and methods used in this training there are 2, namely classical and blended learning and 3) Responsiveness, namely the facilitator's strategy to teach the results of the basic CPNS training agenda. In terms of facilities and infrastructure, materials, and methods can be said to be effective. Where all indicators are very positive and motivating during the implementation of basic CPNS training.

Keywords: *development, government employees, training*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana proses tahapan dan menganalisis Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bersumber dari data yaitu menggunakan teknik purposive, sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar dari aspek 1) Efektivitas, yakni sarana dan prasarana yang telah efektif dilakukan dilihat dari respon evaluasi penyelenggaraan responden peserta ialah hasil efektifnya yaitu 94,55% telah efektif dan efektivitas selanjutnya yakni materi yang diberikan kepeserta pelatihan memberikan hasil yang maksimal. 2) Ketepatan, yakni metode dan metode yang digunakan dalam pelatihan ini ada 2 yaitu klasikal dan blended learning dan 3) Responsivitas, yakni strategi fasilitator untuk mentutorkan hasil agenda pelatihan dasar CPNS. Pada aspek sarana dan prasarana, materi, dan metode sudah bisa dikatakan efektif. Dimana semua indikator sangat positif dan memotivasi selama terselenggaranya pelatihan dasar CPNS.

Kata kunci: program, pelatihan dan pengembangan

* rezkysuryawandira@gmail.com

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu 1. Mudah menempatkan keterampilan yang tepat ditempat yang kita butuhkan dengan mengabaikan lokasi geografisnya; 2. Diseminasi pengetahuan dan inovasi; 3. Mengenali dan mengembangkan bakat secara global dapat berfungsi secara efektif dalam sebuah organisasi global dan mengembangkan kemampuannya. Saat ini pelanggan eksternal organisasi dihadapkan pada banyaknya alternatif untuk mengambil keputusan sehingga memiliki banyak pilihan dalam menentukan produk dan jasa organisasi mana yang dikonsumsi. (P. Siagian 2002) mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut dengan bawahan. Tujuan organisasi memiliki pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik untuk perekrutan anggota dan pencapaian apa yang akan atau ingin

dilakukan dalam proses berjalannya organisasi tersebut.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan Pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan salah satu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang wajib mengikuti masa percobaan selama satu tahun sebelum ditetapkan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014 pada pasal 64 dan. Masa percobaan dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi yaitu pelatihan dasar (latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Pelatihan dasar CPNS dilakukan berdasar pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) memiliki kewajiban untuk mengikuti Pelatihan Dasar CPNS yang dilakukan secara berintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab,

memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dalam rangka penerapan agenda besar tersebut maka dibuatlah suatu rancangan aktualisasi yang sangat erat kaitannya dengan jabatan dalam mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK), Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif.

Dengan demikian program pelatihan dilaksanakan tidak hanya untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan namun juga digunakan untuk memperoleh informasi terkait dengan kekurangan yang ada sehingga nantinya program pelatihan dapat diperbaiki dan diberikan keputusan apakah dapat dilanjutkan atau tidak. Program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai.

Secara umum, kerangka analisis kebijakan menurut William N. Dunn mengandung prosedur-prosedur sebagai berikut: a) Perumusan masalah, yang menghasilkan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah kebijakan; b) Peramalan, yang menyediakan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan; c)

Rekomendasi, yang menyediakan informasi mengenai nilai atau kegunaan relatif dari konsekuensi di masa depan dari suatu pemecahan masalah; d) Pemantauan, yang menghasilkan informasi tentang konsekuensi sekarang dan masa laludari diterapkannya alternatif kebijakan; e) Evaluasi, yang menyediakan informasi mengenai nilai atau kegunaan dari konsekuensi pemecahan masalah.

Kebijakan secara sederhana dapat diartikan sebagai upaya analisis nilai dari fakta-fakta kebijakan. Tahapan kebijakan publik merupakan suatu proses untuk menilai seberapa jauh suatu kebijakan publik dapat membuahkan hasil, yaitu dengan membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan atau target kebijakan publik yang ditentukan. Tahapan kebijakan publik tidak hanya untuk melihat hasil (*outcomes*) atau dampak (*impacts*), akan tetapi dapat pula untuk melihat bagaimana proses pelaksanaan suatu kebijakan telah dilaksanakan.

Sejalan dengan hal tersebut maka ditetapkanlah Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Latsar CPNS dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi

CPNS secara terintegrasi. Sasaran Lastar adalah terwujudnya PNS yang memiliki karakter dan kompetensi sesuai kualifikasi jabatan masing-masing.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan salah satu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang wajib mengikuti masa percobaan selama satu tahun sebelum ditetapkan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014 pada pasal 64 dan. Masa percobaan dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi yaitu pelatihan dasar (latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Pendidikan dan pelatihan bagi CPNS juga ini dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana masa percobaan merupakan masa prajabatan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dasar dilakukan untuk membangun kompetensi yang diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI, dan menunjukkan

penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas.

METODE

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan wawancara secara terstruktur dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Undang-Undang Lembaga Administrasi Negara untuk meningkatkan Visi Misi yang sebagaimana dimaksud: VISI: Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan World Class Government Untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. MISI: 1. Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional; 2. Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten; 3. Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui

pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi; 4. Mewujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik. (Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS 2021) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Sementara terintegrasi berarti penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi

Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Pelatihan dasar CPNS Golongan III Angkatan I Puslatbang KMP LAN di ikuti oleh 40 orang yang berasal dari instansi Kabupaten Barru. Program Pelatihan Dasar CPNS ini dipergunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi suatu program pelatihan dan bertujuan untuk karakter ASN sebagai professional, hal ini dapat dilihat dengan menggunakan teori kebijakan dari William Dunn (2011) dalam buku “Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua”, yang menjadi ukuran dari pelatihan, yaitu sebagai berikut:

Efektivitas Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah perlengkapan dalam penyelenggaraan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa diabaikan keberadaanya sebagai salah satu pendukung keberlangsungan pelatihan. Dukungan sarana prasarana sangat krusial utamanya dalam memberikan motivasi dan reaksi positif pada peserta pelatihan. Dalam upaya menjalankan penyelenggaraan program pelatihan dasar CPNS untuk penguatan budaya yang bersih, responsif, dan melayani untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada, maka materi yang diberikan harus sesuai dengan Peraturan

Kepala LAN RI No 10 Tahun 2021 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS.

Efektivitas Materi

Dalam upaya menjalankan program pelatihan dasar CPNS untuk meningkatkan Kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku seorang PNS, maka materi yang diberikan harus sesuai dengan Peraturan Kepala LAN RI No 10 Tahun 2021 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil untuk pembentukan karakter ASN BerAkhlak. Dari hasil data tersebut menunjukkan bahwa dalam proses penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS materi yang diberikan bervariasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan dari para peserta pelatihan yang dimana struktur kurikulum pelatihan terdiri dari 4 agenda yaitu (1) agenda sikap dan perilaku bela negara, (2) agenda nilai-nilai dasar pns, (3) kedudukan dan peran pns, (4) habituasi.

Penggunaan dan pengaturan prasarana dan/atau sarana yang diperlukan untuk mendukung Kurikulum dan pembelajaran penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas dapat menyesuaikan dengan tuntutan tujuan pembelajaran Mata

Pelatihan penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas. Selanjutnya ada Materi, kualitas dari isi pelatihan adalah sesuatu yang krusial untuk diperhatikan karena semakin bagus materi yang diberikan maka akan semakin mengoptimalkan manfaat dari suatu pelatihan yang artinya semakin efektif juga pelatihan tersebut hal ini bisa dilihat dari pengembangan materi pelatihan yang bervariasi dan relevan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Waldi Ishaq (2021) dengan judul Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Secara Daring Dipuslatbang Khan Aceh 2021 yang dilihat dari indikator materi menunjukkan dalam memberikan materi disesuaikan dengan standar dan ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan LAN RI serta materi yang relevan dengan poin utama pelatihan dasar CPNS dengan melihat kondisi para peserta berdasarkan karakteristik dan latar belakang dalam menyederhanakan bahasa yang digunakan. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan juga telah disesuaikan dengan PERLAN No 10 Tahun 2021 yang kemudian dalam proses membawakan materi ada tahapan yang dilakukan untuk mengembangkan

bahan ajar yang disusun berdasarkan karakteristik para peserta, selain itu materi yang diberikan bervariasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan para peserta dengan struktur kurikulum yang terdiri dari 4 agenda yaitu 1) agenda sikap bela negara, 2) nilai-nilai dasar ASN, 3) peran dan kedudukan ASN dalam mewujudkan smart governance, 4) habituasi.

Ketepatan Metode

Metode dalam Pendidikan dan pelatihan ialah cara yang terstruktur dan teratur yang secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan untuk mengembangkan hal efektif, kognitif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya. dengan cara menggunakan 2 metode pembelajaran yaitu klasikal dan non klasikal yang biasa disebut *blended learning* yang membedakan dari kedua metode tersebut hanya klasikal yang datang langsung untuk menyelenggarakan dan non klasikal melakukan pembelajaran secara mandiri di daerah masing-masing.

Tujuan diadakannya latihan dasar CPNS yaitu untuk menjadi karakter ASN sebagai profesional dalam menanamkan kesadaran kepada para peserta bahwa mereka secara sukarela dan sadar telah menyediakan diri untuk

mengabdikan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan ikut memperjuangkan tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia dan menggunakan 2 metode dalam penyelenggaraan pelatihan yang berlangsung berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar menggunakan metode Pembelajaran Klasikal dengan menggunakan komunikasi 2 arah sehingga memberikan kesempatan pada peserta untuk berperan aktif dalam pembelajaran sehingga dapat mengembangkan pikiran serta kemampuan dalam menganalisis masalah dan metode Pembelajaran *Blended Learning* yakni memadukan pembelajaran mandiri, dan *online*.

Responsivitas

Konsep yang dimiliki seorang fasilitator adalah yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk menjalankan kegiatan Pendidikan dan pelatihan serta memiliki kualifikasi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan adanya umpan balik. Seorang fasilitator harus pandai mengelola forum dan peserta untuk memandu jalannya pelatihan dalam hal ini program pelatihan dasar CPNS di

PUSLATBANG KMP LAN RI Kota Makkasar. Kedudukan pns dalam masyarakat atau NKRI sebagai unsur aparatur negara yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. PNS melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.

Strategi fasilitator dalam menerapkan kebijakan nilai dasar, sikap perilaku, peran atau kedudukan PNS, dan habituasi. Dalam membawakan materi fasilitator harus mampu membuat hubungan kerja yang baik dengan para peserta pelatihan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang fasilitator juga melaksanakan fungsinya sebagai komunikator dengan menerapkan cara berkomunikasi yang efektif agar bagaimana para peserta pelatihan dapat mengikuti jalannya pembelajaran dengan mudah dan penuh semangat belajar seperti dalam membawakan materi dapat diselengi dengan candaan agar para peserta tidak jenuh dan dapat memberikan reaksi yang positif. Dan peran pns dalam menerapkan nilai dasar ASN ke masyarakat ialah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat menjadi contoh yg baik bagi masyarakat

baik perkataan maupun perbuatan. Tapi yg lebih dominan nilai akuntabilitas, disiplin dalam menjalankan tugas, berlaku adil dan jujur.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Admiistrasi Negara Kota Makassar sebagaimana yang telah dibahas maka dapat disimpulkan. Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negari Sipil Pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Admiistrasi Negara Kota Makassar yang didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan telah efektif dan efisien karena telah memenuhi indikator yang dapat menunaikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pada suatu pelatihan dilihat dari indikator (1) Efektivitas (2) Ketepatan (3) Responsivitas yaitu sebagai berikut. (1) Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Admiistrasi

Negara Kota Makassar sudah efektif karena sarana prasarana yang diberikan sudah mampu menunjang para peserta baik dalam proses belajar mengajar sehingga kompetensi yang dibangun bisa tercapai secara efektif dan efisien dilihat dari reaksi positif para peserta ketika proses pelatihan. (2) Materi atau isi dari pelatihan yang diberikan sudah baik yang disesuaikan dengan standar PELAN RI No. 10 Tahun 2021 dengan mengembangkan materi yang disesuaikan karakteristik tiap peserta. (3) Metode pelatihan yang diterapkan sudah baik dan sesuai dengan menerapkan metode pembelajaran *blended learning*. Dengan memadukan teknologi dan klasikal dalam penyelenggaranya serta penggunaan metode pembelajaran instruktur/fasilitator yang melibatkan aktif peserta untuk mengembangkan pikiran dengan menganalisis masalah. (4) Fasilitator Kualitas para instruktur/fasilitator dinyatakan sudah efektif hal ini bisa dilihat dari kompetensi para fasilitator yang dilengkapi dengan sertifikat *Training of Fasilitator* serta kemampuan dalam menyampaikan materi dan memberikan metode pembelajaran yang menarik sehingga menghasilkan reaksi positif dan memotivasi para peserta.

REFERENSI

- Arie. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi Indonesia*. Malang: Media Nusa Creative.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2018). "Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Tahun 2003", pp. 1–28.
- Subarsono, A. G. (2011). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priansa., & Donni, J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cet. November. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, W, I. (2021). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Secara Daring Dipuslatbang KHAN Aceh 2021. *Community Empowerment*, 6(7).
- Subarsono. (2011). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.