

**ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DASAR
CPNS TAHUN 2022
DI PPSDM KEMENTERIAN DALAM NEGERI REGIONAL
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Ghea Samara Arifin
NIM 19102040015**

Pembimbing:

**Munif Solihan, MPA
NIP 19851209 201903 1 003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-902/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DASAR CPNS TAHUN 2022 DI PPSDM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI REGIONAL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GHEA SAMARA ARIFIN
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040015
Telah diujikan pada : Rabu, 24 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

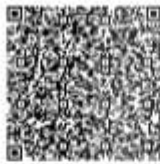
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



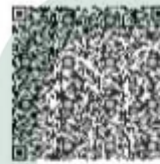
Ketua Sidang
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 647e9d556e1be



Penguji I
Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 6476b90a6d17f



Penguji II
Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6477b2053e226



Yogyakarta, 24 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64806a31613ba



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ghea Samara Arifin
NIM : 19102040015
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 19 Mei 2023

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen Dakwah

Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing

Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ghea Samara Arifin
NIM : 19102040015
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 17 Mei 2023

Yang menyatakan,



Ghea Samara Arifin

NIM. 19102040015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ
إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

“Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) seluruhnya,
kemudian Dia memperlihatkankannya kepada para malaikat, seraya berfirman,
“Sebutkan kepada-Ku nama-nama (benda) ini jika kamu benar!”¹

(QS. Al-baqarah: 31)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>, diakses pada Kamis 18 Mei 2023 pukul 14.51 WIB.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala* dengan kasih sayang-Nya yang telah melimpahkan hidayah-Nya. Tidak lupa selawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihiwasallam* yang memberikan penerangan dari zaman kegelapan jahiliyah dengan menyampaikan risalah Allah *subhanahu wa ta'ala*.

Dalam menyusun skripsi ini yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta”, penulis menyadari bahwa kepenulisan ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan, arahan, saran dan kritik, serta do'a dari pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil Al Makin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi sehingga mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. H. Muhammad Irfai Muslim, S.Pd, M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan bagi seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah.

5. Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mengarahkan serta memberikan semangat sekaligus motivasi selama awal hingga akhir perkuliahan.
6. Munif Solikhan, MPA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus memberikan arahan, bimbingan dan saran, serta senantiasa meluangkan waktunya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan ikhlas serta sabar dalam memberikan ilmu wawasan selama perkuliahan, semoga mendapatkan amal jariah dari Allah *subhanahuata'ala*.
8. Ibu Nurhidayati selaku TU Manajemen Dakwah yang telah membantu mengurus berkas-berkas yang diperlukan.
9. Segenap pegawai PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan arahan serta izin untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikannya penelitian ini.
10. Orang tua saya tercinta Bapak Agus Arifin dan Ibu Inna Hidayah yang telah mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan cintanya serta mendoakan dengan tulus setiap harinya untuk saya.
11. Kakakku Ghifari Arifin dan adikku Gheifira Raihanun Arifin yang telah mendoakan dan memberi dukungan dalam pengerjaan skripsi ini.

12. Teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang selama ini dalam menuntut ilmu dan saling memberi semangat dan dukungan.
13. Teman-teman saya Ana, Fatim, Fani, Putri, Kholis, Ari, Reza, Alya, Faiz, Dina, Mia yang selalu kebersamai, mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini sukses untuk kita semua. Aamiin.
14. Musisi Favorit saya SNSD, BTS, TREASURE dan Mashidam yang selalu menginspirasi dan memberikan kebahagiaan melalui karya dan keberadaan mereka selama proses penyelesaian skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penelitian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi peneliti selanjutnya dan bagi pembaca.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 17 Mei 2023
Yang Menyatakan,



Ghea Samara Arifin
NIM 19102040015

ABSTRAK

Penelitian ini ditulis oleh **Ghea Samara Arifin (19102040015)** dengan judul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta”. Program Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang pada penelitian berawal dari bentuk pelatihan yang digunakan oleh PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 yaitu dengan menggunakan bentuk pelatihan *blended learning* dimana pembelajaran dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran secara tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta sudah terlaksana dengan baik diantaranya mulai dari tujuan dan sasaran pelatihan yaitu untuk membentuk PNS yang profesional dan berkarakter sebagai pelayan masyarakat, para pelatih yang sudah memenuhi kualifikasi dengan telah mengikuti TOT (*Training Of Trainer*), TOF (*Training of Facilitator*) dan *workshop* serta materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang terdiri dari sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, manajemen dan *smart* ASN dan agenda aktualisasi, sedangkan untuk evaluasi selama pelaksanaan pelatihan yaitu pembentukan karakter peserta sulit dilakukan dan perlu ditingkatkannya fasilitas yang diberikan termasuk jadwal kegiatan yang saling berbenturan pada saat pembelajaran klasikal.

Kata Kunci: *Pelaksanaan, Pelatihan Dasar CPNS, PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kajian Teori	11
1. Tinjauan Tentang Pelatihan.....	11
2. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	22
F. Metode Penelitian.....	28
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Subjek dan Objek Penelitian	28
3. Sumber Data	29
4. Teknik Pengumpulan Data	29
5. Teknik Analisis Data	31
6. Uji Keabsahan Data.....	32
G. Sistematika Pembahasan	33
BAB II GAMBARAN UMUM PPSDM KEMENTERIAN DALAM NEGERI REGIONAL YOGYAKARTA.....	35

A. Sejarah Singkat PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	35
B. Letak PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	36
C. Visi dan Misi PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	36
D. Budaya Kerja, Wilayah Kerja dan Jejaring Kerja.....	37
E. Susunan Organisasi PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	38
F. Kepegawaian di PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	38
G. Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	40
H. Tugas dan Wewenang Organisasi.....	41
I. Pelayanan PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	46
J. Fasilitas.....	47
BAB III PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	48
A. Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	48
B. Analisis Pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	88
BAB IV PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Metode Sumber Data	32
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	33
Gambar 2.1 Struktur Organisasi PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta (Permendagri No. 3 Tahun 2021)	39
Gambar 3.1 Tampilan <i>Massive Open Online Course</i> (MOOC) pada Pembelajaran Mandiri	65
Gambar 3.2 Pembelajaran <i>Distance Learning</i> pada Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta	66
Gambar 3.3 Pembelajaran Klasikal pada Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta	66
Gambar 3.4 Brosur Waktu Pelaksanaan Metode <i>Blended Learning</i>	72
Gambar 3.5 Tampilan <i>Smart Bangkom</i> LAN	79
Gambar 3.6 Tampilan LMS Kolabjar LAN	79

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Mata Pelatihan dan Jumlah Pembelajaran (JP) pada Pembelajaran Mandiri melalui Massive Open Online Course.....	58
Tabel 3.2 Tabel Mata Pelatihan dan Jumlah Pembelajaran (JP) pada Pembelajaran <i>Distance Learning</i> melalui <i>E-learning</i>	59
Tabel 3.3 Tabel Mata Pelatihan dan Jumlah Pembelajaran (JP) pada Pembelajaran Klasikal	60
Tabel 3.4 Tabel Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Dasar Tahun 2022	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa sebelum ditetapkan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan salah satu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang wajib mengikuti masa percobaan selama satu tahun. Masa percobaan dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi.² Pendidikan dan pelatihan dasar CPNS ini dahulu bernama Diklat prajabatan, namun sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018, Diklat prajabatan berganti nama menjadi pelatihan dasar atau Latsar CPNS.³

Dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 pelatihan dasar CPNS merupakan 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.⁴ Tujuan pelatihan

² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 63 ayat (3) dan (4) dan Pasal 64 ayat (1).

³ Annisa Fitri, *Evaluasi Kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan III Kabupaten Ogan Ilir tahun 2019*, Skripsi (Palembang: Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, 2021), hlm. 3.

⁴ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (8).

dasar CPNS berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Terintegrasi berarti penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS memadukan antara jalur pelatihan klasikal dengan nonklasikal dan kompetensi sosial kultural dengan kompetensi bidang.⁵ Kompetensi yang dikembangkan dalam pelatihan dasar CPNS merupakan kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas yang diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.⁶ Adanya pelaksanaan Latsar bagi para CPNS diharapkan akan lahir para PNS baru yang memiliki *core values* ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).⁷

Sebagaimana tertulis dalam UU Nomor 5 tahun 2014 bahwa salah satu syarat untuk diangkat menjadi PNS yaitu dengan calon PNS wajib lulus dalam program pendidikan dan pelatihan sehingga kelulusan CPNS dalam

⁵ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 5 ayat (1) dan (2).

⁶ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (2).

⁷ <https://lan.go.id/?p=6586>, diakses pada Sabtu 13 Mei 2023 pukul 17.34 WIB.

pelatihan dasar adalah syarat mutlak untuk kemudian diangkat menjadi PNS secara resmi.⁸ Oleh karena itu, PNS yang telah lulus pelatihan dasar diharapkan sudah mempunyai bekal yang nantinya akan digunakan ketika menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik.⁹

Dalam Agama Islam konsep pendidikan telah di atur di dalam kitab suci Al-Qur'an, diantaranya adalah pada surah Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Niscaya Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadalah/58: 11).¹⁰

Tafsir Al-Misbah dalam Sholeh (2016) menjelaskan ayat tersebut bahwa orang-orang yang beriman, beramal saleh serta berpengetahuan memiliki derajat yang lebih tinggi daripada orang yang hanya sekedar

⁸ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 65 ayat (1).

⁹ Annisa Fitri, *Evaluasi Kegiatan Pelatihan Dasar*, hlm. 4.

¹⁰ Al-Qur'an, 58:11, Semua terjemah ayat Al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).

beriman dan beramal saleh.¹¹ Hal ini sejalan dengan pelatihan dasar yang diselenggarakan bagi para CPNS dimana di dalamnya terdapat pendidikan dan pelatihan guna membekali mereka ilmu pengetahuan yang nantinya akan digunakan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Para CPNS yang beriman, beramal saleh, berilmu pengetahuan serta dapat mengamalkan ilmunya juga akan ditinggikan derajatnya oleh Allah SWT.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pemerintahan dalam negeri yang memberikan para CPNS pendidikan dan pelatihan. Di sinilah para peserta CPNS akan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi serta pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.¹²

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS

¹¹ Sholeh, Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep *Ta'lim* QS. Al-Mujadalah ayat 11), *Jurnal Al-Thariqah*, vol.1:2 (Desember, 2016), hlm. 217.

¹² Resi Rosanti, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Widyaiswara*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, 2020), hlm. 2.

Tahun 2022 dalam bentuk pelatihan *blended learning*.¹³ Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 bentuk pelatihan *blended learning* merupakan bentuk pelatihan dasar CPNS yang dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring. Bentuk pelatihan tersebut dilaksanakan melalui tiga bagian pembelajaran yaitu pelatihan mandiri, *distance learning* dan pembelajaran klasikal. Pelatihan mandiri merupakan pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh peserta pelatihan dasar CPNS secara daring dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara. Selanjutnya pelatihan *distance learning* merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif antara peserta pelatihan dasar CPNS dan tenaga pelatihan dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara dan dikelola bersama dengan lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi sedangkan pembelajaran klasikal merupakan pelatihan yang strategi pembelajarannya sebagian besar dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Pelaksanaan

¹³ Dokumen dari PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, *Laporan Akhir Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Ang. III Tahun 2022*, hlm. 24.

¹⁴ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (8), (9), (10), (11) dan pasal 7 ayat (2).

Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana analisis pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Sebagai bentuk kontribusi keilmuan dalam rangka peningkatan pelaksanaan pelatihan dan kekayaan ilmu pengetahuan.

b. Secara Praktis

Sebagai masukan dan memperbaiki serta meningkatkan pelaksanaan pelatihan dasar yang dilakukan oleh PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta agar hasilnya lebih optimal dan mampu memberi kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat.

D. Kajian Pustaka

Untuk penelaahan yang lebih komprehensif maka peneliti melakukan penelusuran kajian pustaka terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

Skripsi yang disusun oleh Rezky Surya Wandira Tahun 2022 dengan judul *Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar*, diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah program pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil pada pusat pelatihan dan pengembangan dan kajian manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar yang didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan telah efektif karena telah memenuhi indikator yang dapat memenuhi kriteria program pelatihan. Indikator tersebut adalah efektivitas, ketepatan dan responsivitas.¹⁵ Kelebihan dari penelitian ini adalah hasil penelitian sudah sesuai dengan indikator yang digunakan dan hal yang dinilai pada indikator tersebut adalah sarana dan prasarana, materi, metode dan kualitas para fasilitator. Perbedaan

¹⁵ Rezky Surya Wandira, *Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar*, Skripsi (Makassar: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah, 2022).

dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dimana tidak hanya sarana dan prasarana, materi, metode dan kualitas para fasilitator yang dinilai tetapi meliputi tujuan dan sasaran pelatihan, persyaratan peserta, jenis pelatihan, waktu, media dan evaluasi.

Skripsi yang disusun oleh Nurwindayani Ahmad Tahun 2021 dengan judul *Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan*, yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori sudah baik walaupun masih adanya peserta yang merasa kurang disiplinnya metode penyelenggaraan diklat. Adapun efektifitas pelaksanaan diklat yang dihasilkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah efektif dilihat dari hasil setelah pelaksanaan diklat seperti terjadinya perubahan dari segi kemampuan berkerja.¹⁶ Kelebihan dari penelitian ini adalah pelaksanaan diklat sudah terlaksana dengan baik dan efektif berdasarkan teori yang digunakan. Kekurangan dari penelitian

¹⁶ Nurwindayani Ahmad, *Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan*, Skripsi (Makassar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, 2021).

ini adalah pada kesimpulan tidak ada pemaparan lebih lanjut mengenai kategori baik dan efektif pada pelaksanaan diklat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada teori yang digunakan dalam analisis pelaksanaan diklat dimana teori yang digunakan adalah implementasi pendidikan dan pelatihan menurut Daryanto, 2014.

Jurnal yang disusun oleh Meyke Alie, Hamzah B. Uno, Noviyanti Djafri, Aryawildanto Tahun 2021 dengan judul *Kondisi Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III* yang diterbitkan oleh Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III yang berada di Provinsi Gorontalo sangat sesuai dalam mengembangkan kompetensi ASN dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Hal yang harus diperbaiki adalah terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pasca pelatihan yaitu menjalankan tugas bagi peserta dan belajar mendisiplinkan diri. Pembahasan materi diklat dengan model pelatihan teoritik selama tiga pekan pertama memerlukan keseimbangan porsi pelatihan praktek yang pada dasarnya penting dalam hal pelaksanaan tugas PNS sebagai bagian dari ASN dalam fungsi pelayanan publik.¹⁷ Kelebihan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan yang dilakukan sudah terdapat komponen pelatihan sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah pada objek yang diteliti yaitu di provinsi Gorontalo.

¹⁷ Meyke Alie, dkk., *Kondisi Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol 9:2 (Agustus: 2021).

Jurnal yang disusun oleh Yuli Kartike Efendi Tahun 2017 dengan judul *Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur* yang diterbitkan oleh Universitas PGRI Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan program pelatihan di UTPK Pasuruan adalah dari pihak lembaga sendiri atau dapat disebut *in house*, lembaga pendidikan luar sekolah/lembaga lain diluar lembaga (ekstern) dan kerjasama antara lembaga dengan lembaga pendidikan luar sekolah/lembaga lain yang melaksanakan program pelatihan. Jenis program pelatihan yang dilaksanakan oleh UTPK Pasuruan adalah pelatihan keterampilan dengan sasaran program berlaku untuk semua masyarakat, untuk penyusunan kurikulum disesuaikan dengan jenis program yang diselenggarakan dan kebutuhan peserta. Metode yang digunakan bervariasi sesuai dengan jenis pelatihan serta media program yang dilaksanakan juga bervariasi dan untuk media pembelajaran selalu menggunakan alat praktek.¹⁸ Kelebihan dalam penelitian ini adalah sudah terdapat komponen pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan tetapi terdapat satu komponen yang belum dijelaskan pada hasil dan pembahasan berupa tujuan pelatihan sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian yaitu Dinas

¹⁸ Yuli Kartike Efendi, Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, vol. 10:2 (Maret, 2017).

Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Dari penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat kesamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel yang digunakan. Selain persamaan terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya, yang membedakan dari penelitian sebelumnya yaitu subjek penelitian, dimana dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

E. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Rivai adalah proses secara runtut untuk memperbaiki perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Menurut Andrew E. Sirkula dalam Mangkunegara (2009) pelatihan atau *training* merupakan suatu proses pendidikan dengan jangka waktu yang pendek dan menggunakan prosedur sistematis dan terstruktur, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.²⁰ Sedangkan Soekidjo Notoatmojo mengemukakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 226.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rafika Aditama, 2009), hlm. 50-51.

untuk mengembangkan perilaku dan kemampuan intelektual mereka.²¹ Umumnya pelatihan ditujukan untuk memperbaiki keahlian kerja dengan waktu yang relatif pendek.²² Kestabilan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beragam faktor secara internal salah satunya yaitu pelatihan, dimana melalui pelatihan ini diharapkan organisasi atau lembaga dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan berpotensi.²³

b. Jenis-jenis Pelatihan

Widodo mengemukakan jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam sebuah organisasi atau lembaga antara lain:²⁴

- 1.) Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- 2.) Pelatihan di luar kerja (*off the job training*)
- 3.) Magang (*apprenticeship*)
- 4.) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- 5.) Simulasi kerja (*job simulation*)

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh sebuah lembaga menurut Widodo yaitu untuk mendukung perencanaan SDM,

²¹ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm.16.

²² Nurqalbi, *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan*, hlm. 11.

²³ *Ibid.*, hlm. 10.

²⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 86.

mengembangkan kualitas dan produktivitas, meningkatkan kepribadian anggota, memberikan kompensasi secara tidak langsung, mencegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan personal, meningkatkan perkembangan keterampilan dan kemahiran personal.²⁵

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Veithzal Rivai mengutarakan bahwa dalam melakukan pelatihan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yakni instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:²⁶

1. *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

²⁵ *Ibid.*, hlm. 84.

²⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 173.

e. Penyusunan Pelatihan

Sutadji mengemukakan langkah-langkah dalam penyusunan program pelatihan sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan yaitu:²⁷

- 1) Melakukan pengumpulan tentang aspek obyek yang akan dilatih dan melakukan penelitian
- 2) Menentukan materi pelatihan
- 3) Menentukan metode pelatihan
- 4) Memilih pelatih atau instruktur sesuai kebutuhan
- 5) Mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan
- 6) Memilih peserta
- 7) Melakukan evaluasi program

f. Komponen Pelatihan

Mangkunegara mengemukakan bahwa pelatihan yang dilakukan kepada sumber daya manusia harus memiliki beberapa komponen.²⁸ Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) komponen adalah bagian dari keseluruhan, unsur.²⁹ Komponen Pelatihan merupakan unsur-unsur yang terdapat dalam setiap pelatihan³⁰. Komponen pelatihan juga merupakan faktor-faktor yang

²⁷ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hlm. 92.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 44.

²⁹ <https://kbbi.web.id/komponen>, diakses pada 13 April 2023, pukul 13.09 WIB.

³⁰ Yuli Kartike, *Pelaksanaan Program Pendidikan*, hlm. 8.

berpengaruh terhadap kualitas mutu suatu pelatihan.³¹ Menurut Mangkunegara terdapat lima komponen dalam pelatihan yaitu:³²

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- 2) Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- 5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Selain komponen-komponen di atas terdapat beberapa komponen-komponen lain diantaranya adalah:

1) Jenis/Tipe Program

Menurut Boyle dalam Ninik Sri Rejeki (1998) ada tiga tipe program dalam pembangunan, khususnya pendidikan luar sekolah. Tipe-tipe program itu yakni tipe program developmental, tipe program institusional dan tipe program informasional.³³

Menurut Supriyono dalam Tsuruyah (2003) mengemukakan program developmental atau dapat disebut juga

³¹ Dyta Fazrina Putri Sugandhi, *Pemanfaatan Hasil Belajar pada Pelatihan Keterampilan Mekanik Otomotif*, Skripsi (Bandung: Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2016), hlm. 10.

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 44.

³³ Ninik Sri Rejeki, *Perencanaan Program Penyuluhan* (Yogyakarta: Universitas ATMA, 1998), hlm. 13.

program pengembangan masyarakat, dimana tujuan utama dari program ini yaitu terpecahkannya masalah-masalah ekonomi, sosial, budaya, politik, pertahanan dan keamanan³⁴.

Program institusional atau *training* menurut Abdulkadir adalah upaya pendidikan yang diberikan kepada perseorangan yang bertujuan penguasaan kemampuan-kemampuan tertentu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu di lapangan maupun di masyarakat. Contoh dari program ini adalah:

- a) Tindak lanjut dari tipe program informasional contohnya setelah mengikuti adanya teknologi baru peserta ingin belajar untuk mempergunakannya.
- b) Pemberian keterampilan baru, contohnya keterampilan komputer, tukang kayu, las, MBO (*Management by Objectives*) dan sebagainya.³⁵

Menurut Supriyono dalam Tsuroyah mengemukakan program informasional disebut juga dengan penyuluhan atau publisitas yang memiliki tujuan tersampainya seperangkat informasi-informasi oleh khalayak sasaran yang telah terpilih.³⁶

³⁴ Tsuroyah, *Pendidikan Luar Sekolah* (Malang: Universitas Negeri Malang Press, 2003), hlm. 16.

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Pengangkutan Darat, Laut, dan Udara* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1991), hlm. 103.

³⁶ Tsuroyah, *Pendidikan Luar Sekolah*, hlm. 16.

2) Tujuan program

Pada umumnya yang dimaksud dengan tujuan ini adalah untuk meningkatkan taraf kemampuan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai sehingga dapat meningkatkan taraf hidup dan partisipasi dalam pembangunan yang diselenggarakan.³⁷ Tujuan ini merupakan titik sentral atau keadaan yang akan dicapai dari pelaksanaan program. Tujuan yang jelas membawa arah yang mudah di dalam terlaksananya program, sehingga penentuan keutuhan bagian yang ada kaitannya dengan program dan pencapaian program akan mudah diselesaikan.³⁸

Abdulkhak mengemukakan tujuan program ini dapat ditinjau dari:

a) Tujuan jangka panjang

Bertujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan secara lengkap dan utuh dari mulai tahapan awal sampai dengan tahapan akhir atau keseluruhan bahan belajar.

b) Tujuan jangka pendek

Yakni tujuan-tujuan antara yang terdapat pada program pendidikan yang mempunyai tujuan jangka

³⁷ Abdulkhak I, *Strategi Pendidikan Luar Sekolah* (Jakarta: Karunika Universitas Terbuka, 1986), hlm. 33.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 34.

panjang, sehingga tujuan jangka pendek ini adalah tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam rangka mencapai tujuan akhir.³⁹

3) Sasaran program

Sasaran atau peserta yang akan mengikuti pelatihan ialah masyarakat umum, yang terdiri dari karyawan baru, karyawan atau masyarakat umum.

a) Karyawan baru, adalah karyawan yang baru diterima bekerja pada suatu instansi. Mereka diberi pengembangan supaya memahami, terampil dan ahli dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien pada jabatannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilakukan supaya teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diterapkan dengan baik dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

b) Karyawan lama, adalah karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama pada suatu instansi yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pengembangan, seperti pada balai latihan kerja. Pengembangan karyawan lama dilakukan karena tuntutan pekerjaan, jabatan,

³⁹ *Ibid.*, hlm. 33.

persiapan untuk promosi, pembaruan metode kerja dan perluasan lembaga.⁴⁰

4) Waktu program

Kegiatan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan dan pelaksanaan program. Pelaksanaannya banyak dipengaruhi kondisi yang menuntut untuk diadakan kegiatan pendidikan tersebut, sehingga pelaksanaannya mempunyai kecenderungan untuk beragam baik dari segi program yang dilaksanakan maupun dari segi waktu pelaksanaannya.⁴¹

5) Kurikulum program

Sihombing mengemukakan kurikulum adalah seperangkat pengaturan dan rencana mengenai tujuan, bahan pelajaran, isi program dan metode yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran. Dalam penyelenggaraan suatu program akan selalu dilandasi dengan satu landasan kurikulum baik yang sudah ada maupun yang baru dikembangkan. Setiap ditemukan hal yang lebih baik dari yang sudah ada maka kurikulum yang baru dikembangkan ini akan selalu diperbarui.⁴²

⁴⁰ Yuli Kartike Efendi, *Pelaksanaan Program Pendidikan*, hlm. 10-11.

⁴¹ Abdulhak, *Strategi Pendidikan*, hlm. 38.

⁴² Sihombing Danton, *Tipografi Dalam Desain Grafis* (Jakarta: Gramedia, 2001), hlm. 99.

6) Metode

Menurut Hasibuan pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan.⁴³ Metode yang dilakukan harus berdasarkan kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, contohnya faktor jumlah peserta, tingkat pendidikan peserta, biaya, latar belakang peserta dan lain-lain. Ada beberapa alternatif metode pengembangan pendidikan dan pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses belajar yang akan dilaksanakan yaitu model komunikasi diskoverim teknik komunikasi kelompok kecil, model komunikasi eksposotis, pelatihan dalam industri, pembelajaran berprogram, teknik simulasi dan metode studi kasus.⁴⁴

7) Media

Hamalik mengemukakan media pendidikan merupakan alat, metode dan teknik yang digunakan dalam rangka lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan murid dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.⁴⁵

⁴³ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 76.

⁴⁴ Yuli Kartike, *Pelaksanaan Program Pendidikan*, hlm. 14.

⁴⁵ Hamalik, *Media Pendidikan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 12.

8) Evaluasi

Evaluasi atau dapat disebut juga penilaian pada dasarnya adalah mengukur perubahan perilaku yang telah terjadi.⁴⁶ Evaluasi dilakukan terhadap seluruh atau sebagian komponen dan pelaksanaan pelatihan otomotif.⁴⁷ Sudjana mengemukakan bahwa evaluasi dapat dilaksanakan secara sewaktu-waktu, berkala dan terus menerus pada saat sebelum, sedang atau setelah suatu program pendidikan diselenggarakan.⁴⁸

Menurut Sihombing evaluasi perlu dilakukan secara teratur dan terus menerus, bukan hanya ketika akhir pembelajaran. Apabila evaluasi hanya dilakukan ketika akhir pembelajaran (catur wulan) maka akan ada kecenderungan peserta didik yang hanya akan belajar pada waktu menjelang akhir pembelajaran tersebut, hal ini jelas akan mempengaruhi mutu hasil belajar.⁴⁹ Sejalan dengan hasil penelitian yang mengemukakan bahwa frekuensi dan bentuk evaluasi yang dilakukan mempengaruhi mutu hasil belajar dan perilaku belajar peserta didik.⁵⁰

⁴⁶ Zainudin Arif, *Andragogi* (Bandung: Angkasa, 1986), hlm. 80.

⁴⁷ Yuli Kartike, *Pelaksanaan Program Pendidikan*, hlm. 15.

⁴⁸ Sudjana, *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar* (Jakarta: Nusantara Press, 1993), hlm. 189.

⁴⁹ Sihombing, *Tipografi Dalam Desain Grafis*, hlm. 124.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 125.

2. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pelatihan Dasar CPNS

Berdasarkan Peraturan LAN No. 1 Tahun 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.⁵¹

b. Tujuan Pelatihan Dasar CPNS

Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Terintegrasi sebagaimana merupakan penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS yang memadukan antara jalur pelatihan klasikal dengan nonklasikal dan kompetensi sosial kultural dengan kompetensi bidang.

Kompetensi yang dikembangkan dalam Pelatihan Dasar CPNS merupakan kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas. Kompetensi diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam

⁵¹ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021, tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (7).

kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.⁵²

c. Jenis-Jenis Pelatihan Dasar CPNS

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan jenis-jenis pelatihan dasar CPNS yang terdiri dari:⁵³

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS III

d. Struktur Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS

Kurikulum merupakan rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran pelatihan dasar CPNS.⁵⁴

Struktur kurikulum pada pelatihan dasar CPNS terdiri dari kurikulum pembentukan karakter PNS dan kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas.

1) Kurikulum Pembentukan Karakter PNS

Kurikulum pembentukan karakter PNS terdiri atas:

- a) Agenda sikap perilaku bela negara

⁵² *Ibid.*, pasal 5 ayat (1) dan (2) dan pasal 6 ayat (1) dan (2).

⁵³ Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pasal 5 ayat (1) dan (2).

⁵⁴ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021, tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 Ayat (21).

- b) Agenda nilai–nilai dasar PNS
- c) Agenda kedudukan dan peran PNS untuk mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d) Agenda habituasi

Selain agenda tersebut, pelatihan dasar CPNS dilaksanakan melalui agenda orientasi program dalam rangka memberikan pemahaman umum terkait kebijakan penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS.⁵⁵

2) Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas

Kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas terdiri dari agenda untuk memenuhi kompetensi teknik administratif dan agenda untuk memenuhi kompetensi teknis substansif.

a) Agenda untuk memenuhi kompetensi teknik administratif

Bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.

b) Agenda untuk memenuhi kompetensi teknis substansif

Bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik, substantif dan/atau

⁵⁵ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 14 ayat (1) dan (2).

bidang yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan memfasilitasi peserta untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan pada pembentukan jabatan fungsional sesuai dengan formasi jabatannya.⁵⁶

e. Bentuk Pelatihan Dasar CPNS

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021, pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal atau *blended learning*.⁵⁷

1) Pelatihan Klasikal

Pelatihan klasikal adalah pelatihan dasar CPNS yang strategi pembelajarannya sebagian besar dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.⁵⁸

2) *Blended Learning*

Blended Learning adalah pelatihan dasar CPNS yang dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring.

Tahapan dari metode ini yaitu:⁵⁹

⁵⁶ Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kurikulum Latsar CPNS hlm. 10-11.

⁵⁷ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 7 ayat (1).

⁵⁸ *Ibid.*, pasal 1 ayat (8).

⁵⁹ *Ibid.*, pasal 1 ayat (9).

a) Pelatihan Mandiri

Pelatihan mandiri merupakan pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh peserta pelatihan dasar CPNS secara daring dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

b) *Distance Learning*

Pembelajaran *distance learning* merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif antara peserta pelatihan dasar CPNS dan tenaga pelatihan dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara dan dikelola bersama dengan lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi.

c) Klasikal

Pembelajaran klasikal merupakan pelatihan yang strategi pembelajarannya sebagian besar dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.

f. Definisi Istilah Yang Digunakan

Definisi istilah yang digunakan pada pelatihan dasar CPNS adalah:

1) Widyaiswara

Adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh Pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab,

wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga Diklat Pemerintah.⁶⁰

2) JP

Adalah singkatan dari jam pelajaran yang merupakan satuan waktu yang diperlukan dalam pembelajaran.⁶¹ 1 JP sama dengan 45 menit.⁶²

3) *Synchronous*

Adalah proses pembelajaran melalui tatap muka antara fasilitator dengan peserta secara dalam jaringan.

4) *Asynchronous*

Adalah proses pembelajaran yang berpusat pada peserta menggunakan berbagai sumber belajar secara dalam jaringan.

5) MOOC (*Massive Open Online Course*)

Adalah platform pembelajaran yang menawarkan akses terbuka sehingga peserta mendapatkan fleksibilitas dalam mengakses dan mempelajari agenda pelatihan.

⁶⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pasal 1 ayat (9).

⁶¹ Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021, pasal 1 ayat (24).

⁶² <https://lan.go.id/>, diakses pada Selasa 28 Maret 2023 pukul 10.42 WIB.

6) LMS (*Learning Management System*)

Adalah platform untuk mengatur pelatihan secara daring dan interaktif, sehingga dapat tercipta pembelajaran yang kolaboratif antara fasilitator dan peserta.⁶³

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan dan menggambarkan analisis pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini diantaranya adalah ketua penyelenggara Gelombang I dan IV, ketua penyelenggara Gelombang III, penanggung jawab sistem, widyaiswara dan dua peserta pelatihan dasar CPNS Tahun 2022.

b. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai objek penelitian adalah seluruh aktivitas-aktivitas atau agenda kegiatan yang

⁶³ Rezky, *Program Pelatihan Dasar*, hlm. 31.

berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari berbagai responden menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada ketua penyelenggara Gelombang I dan IV, ketua penyelenggara Gelombang III, penanggung jawab sistem, widyaiswara dan dua peserta pelatihan dasar CPNS Tahun 2022.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi yang didapat dari bacaan, literatur dan dokumen-dokumen yang didapat dari PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Peneliti akan menggunakan teknik observasi dalam penelitian ini untuk mengamati langsung objek penelitian dan kejadian yang ada di lapangan serta mengetahui tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

b. Wawancara (*interview*)

Menurut W. Gulo wawancara juga merupakan pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan tujuan penyelidikan.⁶⁴ Dalam penelitian ini jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur. Menurut Sugiyono wawancara terstruktur merupakan wawancara dimana peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan tertulis yang jawabannya telah disiapkan.⁶⁵ Wawancara dilakukan dengan alat bantu *interview guide* dan *handphone* untuk merekam proses wawancara agar tidak terjadi kesalahan. Pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah ketua penyelenggara Gelombang I dan IV, ketua penyelenggara Gelombang III, penanggung jawab sistem, widyaiswara dan dua peserta pelatihan dasar CPNS Tahun 2022.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data-data berupa dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

⁶⁴ W.Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm.116.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 220.

5. Teknik Analisis Data

Dikutip dari buku Metode Penelitian Manajemen karya Sugiyono ada tiga aktivitas dalam analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu:

a. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan proses pengumpulan data melalui wawancara, observasi serta dokumentasi untuk memperkuat data-data yang lain.

b. Reduksi data

Reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menyeleksi data yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

c. Penyajian Data (*data display*)

Dalam penelitian ini penyajian data bersifat naratif atau berbentuk uraian yang didukung dengan beberapa bagan atau tabel untuk menjelaskan hasil penelitian.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian yang telah dianalisa serta diverifikasi dengan uji kredibilitas data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

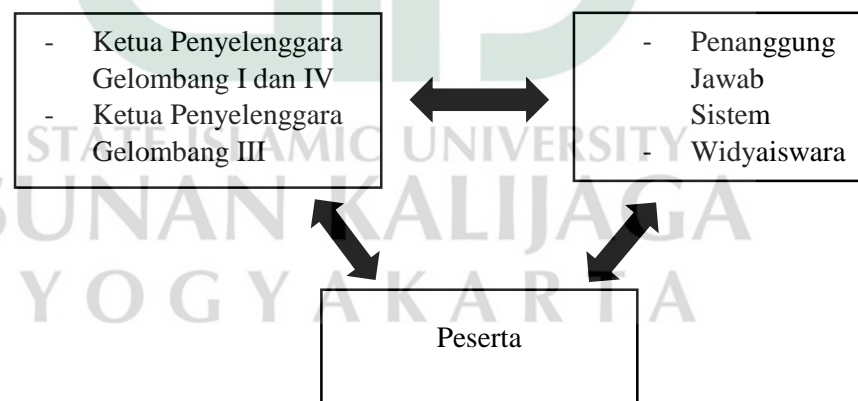
6. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode triangulasi untuk menguji kredibilitas data hasil penelitian. Menurut Sugiyono triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁶⁶ Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan teknik.

a. Triangulasi sumber.

Triangulasi sumber yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah dengan mengecek kebenaran data yaitu dengan cara memberikan pertanyaan yang sama kepada responden yang berbeda.

Gambar 1.1
Triangulasi Metode Sumber Data



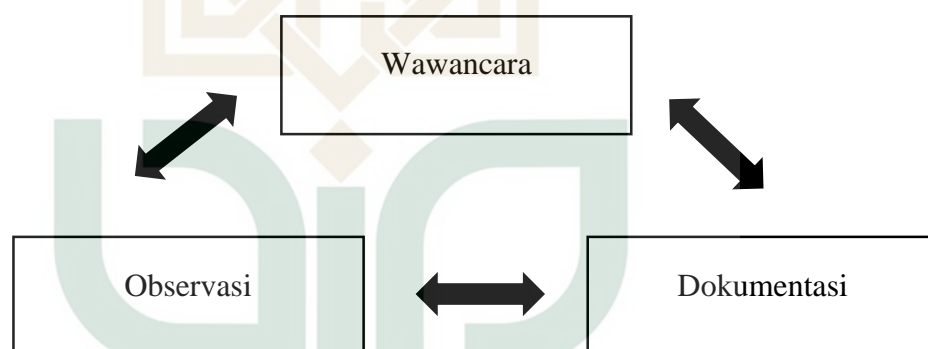
Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 2014

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 439.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan hasil observasi dan wawancara kemudian peneliti melakukan pengecekan dengan dokumentasi berupa dokumen atau semacamnya. Namun, apabila diperoleh data yang berbeda dari tiga teknik tersebut maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang diperoleh benar.

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, 2016

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini akan disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian yakni terdiri dari empat bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi judul, latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian dan sistematika

pembahasan, pada bab ini bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengenai alasan adanya penelitian dan rangkaian rencana penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB II: Gambaran Umum, yakni menguraikan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Pusat pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta. Adapun isi dalam bab ini meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan, letak dan beberapa keterangan tambahan lainnya yang diperlukan untuk mengenal tempat yang akan dijadikan objek penelitian.

BAB III: Pembahasan, pada bab ini akan memuat penjelasan secara rinci mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu tentang analisis pelaksanaan pelatihan dasar CPNS di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.

BAB IV: Penutup, berisi kesimpulan secara singkat, mencakup jawaban dari permasalahan penelitian yang diperoleh berdasarkan konsep-konsep teoritis dan berdasarkan pada hasil yang diperoleh di lapangan, serta saran-saran sebagai bahan perbaikan untuk lembaga atau organisasi yang diteliti.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta” dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Tahun 2022 di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta sudah terlaksana dengan baik dimulai dari tujuan dan sasaran pelatihan yaitu untuk membentuk PNS yang profesional dan berkarakter sebagai pelayan masyarakat, para pelatih atau pengajar yang sudah memenuhi kualifikasi dengan telah mengikuti TOT (*Training Of Trainer*), TOF (*Training Of Facilitator*) dan *workshop*, materi pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang terdiri dari empat agenda yaitu sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, manajemen dan *smart ASN* dan agenda aktualisasi, selanjutnya untuk metode yang digunakan adalah metode *blended learning* dimana pembelajaran dilakukan dengan memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan proses pembelajaran secara daring. Terkait persyaratan peserta pelatihan adalah peserta yang berhasil lulus seleksi penerimaan CPNS, telah mendapatkan SK CPNS dan SPMT serta lulus pembelajaran mandiri. Jenis pelatihan pada pelatihan dasar CPNS ini merupakan jenis program institusional atau *training* yang di dalam pelaksanaannya membutuhkan waktu selama 74 hari kerja atau kurang lebih dua setengah bulan. Untuk

menunjang keberhasilan pelatihan maka fasilitas yang diberikan diantaranya sarana berupa LMS Kolabjar, MOOC, Smart Bangkom, Zoom Cloud Meeting, Komputer, *Wi-fi* dan prasarana berupa ruang kelas, asrama, perpustakaan, ruang olahraga, kesehatan dan lapangan serta media yang digunakan yaitu Zoom Cloud Meeting, LMS Kolabjar, LCD *projector*, papan tulis, laptop atau komputer. Walaupun pelatihan sudah terlaksana dengan baik, evaluasi selama pelaksanaan pelatihan tetap harus dilakukan. Evaluasi tersebut adalah karena pelatihan menggunakan metode *blended learning* membuat pembentukan karakter peserta menjadi sulit dilakukan serta fasilitas yang diberikan oleh PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta masih perlu ditingkatkan lagi termasuk jadwal kegiatan yang saling berbenturan pada saat pembelajaran klasikal. Pada pelaksanaannya selain memberikan pengetahuan tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, pelatihan dasar juga memberikan kepada peserta pengetahuan tentang sikap spiritual melalui kegiatan kesamaptaan jasmani dan mental seperti melakukan salat bersama bagi peserta yang beragama Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, adapun saran ini ditujukan pada dua hal yaitu:

1. Kepada PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, untuk mempertahankan mekanisme implementasi dari pelatihan yang

sudah ada saat ini dikarenakan menurut penilaian dari penelitian ini sudah berada pada kondisi yang baik akan tetapi masih diperlukan pembinaan dan evaluasi yang berkesinambungan baik ketika peserta masih mengikuti pelatihan maupun setelah pelatihan selesai guna mengetahui dan memantau perkembangan karakter peserta seperti dengan menggunakan kuisioner, pemantauan secara langsung dan memberikan penghargaan terkait jenjang karir, serta alangkah lebih baiknya apabila PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki fasilitas yang diberikan selama pelaksanaan pelatihan serta membuat alternatif jadwal kegiatan selama pembelajaran klasikal berlangsung.

2. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar penelitian ini tidak hanya sampai disini saja melainkan peneliti berharap agar ada peneliti selanjutnya terkait pelaksanaan pelatihan dalam arti yang lebih luas baik dari segi kajian teoritis maupun hasil penelitian karena penelitian peneliti hanya menggunakan teori komponen pelatihan. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi lebih baik pada penelitian ilmiah terutama pada keilmuan pelaksanaan pelatihan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Nurwindayani., *Analisis Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan*, Skripsi, Makassar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, 2021.
- Alie, Meyke, dkk, “Kondisi Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil I”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9:2, 2021.
- Al-Qur’an., terj. Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji, Jakarta.
- Arif, Zainudin., *Andragogi*, Bandung: Angkasa, 1986.
- Danton, Sihombing., *Tipografi Dalam Desain Grafis*, Jakarta: Gramedia, 2001.
- Eko Widodo, Suparno., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Fitri, Annisa., *Evaluasi Kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) I Kabupaten Ogan Ilir tahun 2019*, Skripsi, Palembang: Program Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, 2021.
- Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hamalik, *Media Pendidikan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Hasibuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- IDCPNS, “SK CPNS Adalah Salah Satu Syarat Dapat THR, Cek Nominalnya di Sini”, <https://idcpns.com/blog/sk-cpns-adalah-salah-satu-syarat-dapat-thr-cek-nominalnya-di->, diakses pada 11 April 2023 pukul 14.39 WIB.
- Ishak, Abdulhak., *Strategi Pendidikan Luar Sekolah*, Jakarta: Karunika Universitas Terbuka, 1986.
- Istiqomah, Nurqalbi., *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa*, Skripsi, Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, 2021.

- Kartike Efendi, Yuli “Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur”, *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 10:2, 2017.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 14 Tahun 2022.
- LAN RI, Pelatihan Dasar (Latsar CPNS), <https://lan.go.id/>
- Laporan Akhir Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Gol. II Ang. III Tahun 2022.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Rafika Aditama, 2009.
- Muhammad, Abdulkadir., *Hukum Pengangkutan Darat, Laut, dan Udara*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1991.
- Notoatmodjo, Soekidjo., *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Profil PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.
- Profil PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Per 4 Juli 2022.

- Rejeki, Ninik Sri., *Perencanaan Program Penyuluhan*, Yogyakarta: Universitas ATMA, 1998.
- Rivai, Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Rosanti, Resi., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Widyaiswara*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, 2020.
- Sholeh., "Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep *Ta'lim* QS. Al-Mujadalah ayat 11)" *Jurnal Al-Thariqah*, vol.1:2, 2016.
- Sudjana., *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar*, Jakarta: Nusantara Press, 1993.
- Sugiani Nuni., "Peran Kualitas Pelatih dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Atlet Tenis Meja" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, vol. 2:2, 2014.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutadji., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, 2010.
- Tsuroyah., *Pendidikan Luar Sekolah*, Malang: Universitas Negeri Malang Press, 2003.
- Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.
- Wandira, Rezky Surya., *Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar*, Skripsi, Makassar: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah, 2020.