

## **Implementasi Prinsip Partisipasi, Repetisi Dan Relevan Dalam Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Balai Diklat Keagamaan (BDK) Provinsi Aceh**

Azmul Akhyar <sup>1</sup>, Lizayana <sup>2</sup> Eri Julianda <sup>3</sup>

Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh, Aceh <sup>1, 2 3</sup>

Azmulakhyar1986@gmail.com <sup>1</sup>, Lizayana.kemenag@gmail.com <sup>2</sup> erijulianda07@gmail.com <sup>3</sup>

Submitted	Reviewed	Revision	Published
Maret 2023	Mei 2023	Juni 2023	Desember 2023

### **ABSTRAK**

Prinsip penyelenggaraan pelatihan yang baik adalah adanya partisipasi, repetisi dan relevan. Penelitian ini mendeskripsikan temuan dan upaya implementasi prinsip penyelenggaraan pelatihan dalam kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS di BDK Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, telah dilaksanakan pada tahun 2022. Sumber data pelatihan terdiri dari kepala BDK Aceh, Kepala Subagian Tata Usaha, Kepala Seksi Teknis Administrasi, peserta pelatihan dan panitia penyelenggara, dan Widyaiswara. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian, terdapat enam temuan dalam penyelenggaraan pelatihan yang berkaitan dengan; (1) kemampuan memberikan motivasi dan semangat, (2) keterampilan dan kecakapan dalam bertugas, (3) tanggungjawab penyelesaian tugas kepanitiaan, (4) analisa penyelenggaraan kegiatan pelatihan, (5) kesiapan mendampingi kegiatan apel bagi perta Latsar, (6) upaya pemantaun hasil dan penilaian kepada peserta Latsar. Maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS di BDK Provinsi Aceh belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip partisipasi, repetisi dan relevan. Oleh karena itu, beberapa solusi dalam penyelenggara agar kegiatan Latsar CPNS tahun berikutnya adalah: (1) Sebelum penyelenggaraan; (a) melaksanakan Bimbingan Teknis bagi panitia tentang peran, tugas, prinsip dan Petunjuk Teknis penyelenggara pelatihan Latsar CPNS, (b) menyusun rubrik penerapan prinsip penyelenggaraan pelatihan dan menyusun tim yang melakukan pemantauan proses pelatihan, (c) menginformasikan standar penjaminan mutu pelatihan kepada seluruh tim panitia, (d) wajib melaksanakan rapat persiapan dengan seluruh panitia dan unsur lain yang terlibat seperti widyaiswara dan narasumber. (2) Pada saat penyelenggaraan; (a) tim pemantau proses pelatihan melakukan tugasnya mencatat temuan dan mengidentifikasi masalah yang menjadi penyebabnya, (b) jika memungkinkan, temuan yang terjadi segera ditindaklanjuti dengan solusi yang tepat dan dilakukan dengan segera, (c) menyiapkan kotak saran agar dapat menerima masukan dan keluhan dari seluruh unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS. (3) Setelah selesai penyelenggaraan kegiatan pelatihan; (a) melakukan evaluasi penyelenggaraan dan melaporkan kendala yang dihadapi kepada koordinator tim, (b) memberikan penghargaan kepada tim panitia yang telah berhasil dengan baik, (c) mempublikasikan temuan dan solusi sebagai upaya refleksi diri.

Kata Kunci: partisipasi, repetisi, relevan, Pelatihan Dasar, CPNS

## ABSTRACT

The principles of good training management are participation, repetition and relevance. This research describes the findings and efforts to implement the principles of training management in CPNS Basic Training (Latsar) activities at Aceh Religious Training Center (BDK Aceh). This research was conducted using a qualitative approach, and was carried out in 2022. As a result of the research, there were six findings in the implementation of training related to; (1) ability to provide motivation and enthusiasm, (2) skills and abilities in carrying out duties, (3) responsibility for completing committee tasks, (4) analysis of the implementation of training activities, (5) readiness to accompany roll call activities for Latsar, (6) monitoring efforts results and assessments for Latsar participants. It can be concluded that the implementation of CPNS Latsar training at BDK Aceh did not fully follow the principles of participation, repetition and relevance. Therefore, there are several solutions to be taken for next year CPNS Latsar activities, which are: (1) Pre-training; (a) carrying out Technical Guidance for the committee regarding the roles, duties, principles and Technical Instructions for implementing CPNS Latsar training, (b) preparing a rubric for implementing the principles of training management and forming a team that will monitor the training process, (c) informing the training quality assurance standards to all committees, (d) holding a preparatory meeting (which is mandatory) with the entire committee and other elements involved such as trainers and speakers. (2) During training; (a) the training monitoring team record findings and identify problems that cause them, (b) if possible, those problems are immediately followed up with appropriate solutions and carried out immediately, (c) preparing a suggestion box to receive input and complaints from all elements involved in organizing CPNS Latsar training. (3) Post-training; (a) evaluating the implementation and reporting the obstacles to the team coordinator, (b) giving awards to the committee team who have succeeded, (c) publishing findings and solutions as an effort to self-reflect.

Keywords: participation, repetition, relevance, Basic Training, CPNS

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan pasal 1 nomor 1 menetapkan bahwa “Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan yang selanjutnya disebut Balai Diklat Keagamaan (BDK) adalah Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Badan Litbang dan Diklat”. Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Provinsi Aceh Pasal 2 disebutkan bahwa Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan seksi tenaga administrasi berhubungan dengan kegiatan administrasi perkantoran, pengelolaan keuangan, kebijakan, dan kepemimpinan organisasi lainnya. Salah satu pelatihan yang wajib diselenggarakan oleh Seksi Diklat administrasi adalah Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

Penyelenggaraan Latsar CPNS pada Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh merupakan kegiatan yang rutin diselenggarakan pada setiap tahunnya, sesuai dengan formasi penerimaan CPNS Kementerian Agama. Tujuan pelatihan Latsar CPNS yang diharapkan adalah CPNS akan memiliki keterampilan dan kecakapan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai CPNS dalam jabatan tertentu.

Adapun tahapan penyelenggaraan pelatihan terdiri dari; (1) tahapan penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), penyelenggara harus dapat melakukan analisis organisasional dan analisis individu terhadap para peserta pelatihan, (2) tahapan pengembangan program pelatihan (*development*), penyelenggara mampu menguasai *informational method* yaitu memberikan informasi kepada peserta pelatihan, dan mampu menguasai *experimental method* yaitu melakukan komunikasi kepada peserta pelatihan untuk dapat saling memberikan masukan terkait Latsar CPNS Kementerian Agama, (3) tahapan evaluasi program pelatihan (*evaluation*, penyelenggaran pelatihan mampu menilai keberhasilan proses dan kecakapan output yang dihasilkan dari penyelenggaraan pelatihan.

Namun demikian, kenyataannya penyelenggaraan Latsar CPNS pada BDK Aceh belum sepenuhnya sesuai harapan, diantaranya prinsip pelatihan meliputi partisipasi, repetisi dan relevan belum diterapkan dengan maksimal. Realitas menunjukkan bahwa partisipasi penyelenggara pelatihan belum sepenuhnya mampu memberikan motivasi dalam kegiatan kerjasama tim dengan maksimal. Secara prinsip repetisi, penyelenggara pelatihan juga belum seluruhnya maksimal memiliki keterampilan dan kecakapan yang maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai panitia penyelenggara. Adapun dari aspek prinsip relevan, penyelenggaraan belum sepenuhnya mampu menguasai komponen program pelatihan. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan juga belum sepenuhnya melaksanakan seluruh tahapan pelatihan dengan sempurna, terutama pada aspek evaluasi dan penyusunan laporan akhir yang tidak selesai tepat waktu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menemukan langkah solutif dalam penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS di masa yang akan datang. Rumusan masalah yang diteliti adalah; (1) apasaja temuan dalam penyelenggaraan Latsar CPNS di BDK Provinsi Aceh? (2) sejauhmana upaya mengimplementasi prinsip penyelenggaraan pelatihan dalam kegiatan Latsar CPNS pada BDK Provinsi Aceh? Adapun fokus penelitian dapat dilihat pada dimensi dan indikator berikut ini:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Prinsip Pelatihan

No.	Dimensi	Indikator
1.	Partisipasi	Memotivasi Peserta Kerjasama Tim
2.	Repetisi	Keterampilan Kecakapan
3.	Relevan	Komponen Program Pelatihan Materi Pelatihan

Sumber : Rozalena (2017: 21)

Tabel 2 Dimensi dan Indikator Tahapan Pelatihan

No	Dimensi	Indikator
1.	Penilaian Kebutuhan Pelatihan ( <i>need assesment</i> )	Analisis organisasional Analisis individu
2.	Pengembangan Program Pelatihan ( <i>development</i> )	<i>Informational method</i> <i>Experimental method</i>
3.	Evaluasi Program Pelatihan ( <i>evaluation</i> )	Reaksi Hasil-Hasil

Sumber: Bernardin dan Russel dalam Hamali (2016: 149)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan telah selesai dilaksanakan pada tahun 2022 di BDK Aceh. Adapun sumber data pelatihan terdiri dari: (1) sumber data primer yang terdiri dari kepala BDK Aceh, Kepala Subagian tata Usaha, Kepala Seksi teknis Administrasi, peserta pelatihan dan panitia penyelenggara. (2) sumber data sekunder terdiri staf BDK Provinsi Aceh, Widyaiswara dan data-data yang berasal dari dokumentasi kegiatan pelatihan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Analisa data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu; (1) kondensasi data (*data condensation*), proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan data atau mentransportasikan data dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi empiris lainnya; (2) penyajian data (*data Display*), pengorganisasian, penyatuan informasi yang memungkinkan penyimpulan yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman; (3) penarikan kesimpulan (*conclution drawing*), kegiatan menarik kesimpulan dan verifikasi. Selanjutnya untuk pemeriksaan keabsahan dilakukan dengan cara perpanjangan keikutsertaan dalam lapangan penelitian, ketekunan pengamatan dan triangulasi. Perpanjangan keikutsertaan adalah melakukan kunjungan dan wawancara secara mendalam dengan informan yang telah dipilih sesuai dengan teknik pengumpulan data. Ketekunan pengamatan mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dimanfaatkan sesuatu di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi dengan berbagai sumber data yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

## DASAR TEORETIS

### Konsep Pendidikan dan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Menurut Sofyandi (2013) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam

pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Manfaat yang diperoleh dari penyelenggaraan pelatihan adalah; (1) meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, (2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, (3) menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, (4) memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, (5) mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, (6) membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka (Simamora, 2014).

Penyelenggaraan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kompetensi, sehingga pegawai dapat menjalankan tugas profesinya dengan baik. Penyelenggaraan pelatihan juga harus memperhatikan prinsip-prinsip yang terdiri dari partisipasi, repetisi, relevan, umpan balik dan transparan (Rozalena, 2017). Pelatihan dapat memotivasi peserta dapat mengikuti pelatihan secara fokus dan serius. Partisipasi aktif juga berlaku bagi peserta ataupun pematery sehingga terbangun kerjasama tim. Dalam kegiatan pelatihan peserta mampu memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran, dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian, mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan.

Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, semua komponen program pelatihan harus senantiasa konsisten dengan materi pelatihan. Selanjutnya dalam evaluasi program pelatihan dapat memberikan umpan balik yang positif bagi peserta dan pengelola, apabila program didesain dengan biaya seefektif mungkin dan transparan tanpa kehilangan esensi dari pelatihan itu sendiri. Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan ditentukan oleh sistem yang telah disiapkan berupa jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, secara bersama-sama melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang tertentu.

### **Tahapan Aktivasi pelatihan**

Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivasi, yaitu *need assesment*, *development*, dan *evaluation*. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (*need assesment*) bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam menentukan hal-hal yang dalam penyelenggaraan pelatihan. Penilaian kebutuhan merupakan proses penentuan kebutuhan yang dilakukan secara sistematis dan objektif dengan melakukan tiga tipe analisis, yaitu analisis organisasional, analisis kekaryawanan dan analisis individual (Hamali, 2016).

Kegiatan analisis organisasional bertujuan untuk mencoba menjawab permasalahan mengenai penekanan pelatihan yang seharusnya dilakukan dan faktor-faktor yang seharusnya dilakukan dan faktor yang mempengaruhi. Analisis kekaryawanan, berupaya untuk memecahkan permasalahan mengenai apa yang seharusnya dipelajari dalam pelatihan sehingga para peserta pelatihan dapat menjalankan tugasnya dengan

memuaskan. Adapun analisis individual berusaha menjawab permasalahan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dalam perusahaan dan tipe-tipe khusus pelatihan yang dibutuhkan.

Pengembangan Program Pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode- metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan. Metode pelatihan diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu :

1. *Informational method*, yaitu metode yang menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi disampaikan kepada peserta pelatihan oleh para pelatih. Metode ini cocok untuk mengajarkan materi faktual, keterampilan dan sikap.
2. *Experimental method*, yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, lebih dinamis baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia. Metode ini digunakan untuk mengajarkan kemampuan kognitif dan fisik serta kecakapan

Adapun efektivitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Reaksi, seberapa baik peserta menyenangi pelatihan.
2. Belajar (*learning*), seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip, dan pendekatan-pendekatan dalam sebuah latihan.
3. Hasil-hasil, seberapa jauh perilaku karyawan berubah karena pelatihan.
4. Efektiviats biaya, untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

### **Penyelenggaraan Pelatihan Latsar CPNS Pada BDK Provinsi Aceh**

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (BDK) Provinsi Aceh terbentuk pada tahun 2013, Kehadirannya didasari atas kebutuhan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Aceh. Berdasarkan kedudukannya BDK Provinsi Aceh mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan.

Pelatihan latsar yang dilaksanakan di BDK Aceh bertujuan untuk melaksanakan amanat yang dituangkan dalam peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2022 pasal 1, bahwa BDK Provinsi Aceh adalah unit pelaksana teknis yang berada dibawah naungan dan bertanggung jawab kepada badan penelitian dan pengembangan Agama serta pendidikan dan Pelatihan Keagamaan. Dalam hal ini, BDK provinsi Aceh mempunyai tugas untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis Pendidikan dan Keagamaan. Dalam melaksanakan tugasnya, BDK Provinsi Aceh berfungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana dan program pelatihan.
2. Penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis Pendidikan dan keagamaan.

3. Pelaksanaan kordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama, pemerintah daerah, dan Lembaga terkait lainnya.
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas Balai Diklat Kaagamaan.
5. Pelaksanaan urusan administrasi dan rumah tangga Balai Diklat Keagamaan.

Pada tahun 2022 BDK Provinsi Aceh memiliki 70 (tujuh puluh) orang pegawai, dengan berbagai latar belakang pendidikan. Distribusi pegawai pada BDK Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Distribusi pegawai BDK Provinsi Aceh

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Doktoral (S3)	2	1	3
2	PascaSarjana (S2)	12	6	18
3	Sarjana (S1)	21	14	35
4	Diploma (DIII)	2	1	3
5	SMA	8	2	10
6	SMP	1	-	1
7	SD			
<b>Jumlah</b>		46	24	70

Sumber: Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh Tahun 2022

Para pegawai inilah yang berkontribusi dalam penyelenggaraan berbagai diklat yang dilaksanakan. Selain sumber daya manusia, penyelenggaraan pelatihan juga membutuhkan fasilitas berupa sarana dan prasarana pendukung yang terdiri dari ruangan, alat dan media pelatihan yang dibutuhkan. Adapun ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan pada BDK Provinsi Aceh terdiri dari aula utama, ruang pelatihan, kamar penginapan peserta, pendingin ruangan, ruang makan, ruang ibadah, perpustakaan, ruang pertemuan dan lapangan terbuka. Di dalam ruang pelatihan terdapat meja, kursi, papan tulis, infokus, dan *sound system*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Temuan dalam Penyelenggaraan Latsar CPNS

BDK Aceh telah melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS tahun 2022, sebanyak 2 (dua) angkatan, dengan jumlah peserta 81 orang. Kegiatan pelatihan dilaksanakan mulai tanggal 02 Agustus 2022 sampai tanggal 05 November 2022. Formasi jabatan peserta Latsar terdiri dari:

1. Tenaga Administrasi di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, UPT Asrama Haji Embarkasi Banda Aceh dan Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh, berjumlah 29 peserta.
2. Dosen pada Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, berjumlah 20 peserta.

3. Penghulu Ahli Pertama di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, berjumlah 16 peserta.
4. Penyuluh Agama Islam di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh, berjumlah 16 peserta.

Penyelenggaraan Latsar CPNS oleh BDK Aceh sudah mengikuti ketentuan yang di atur dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil studi dokumen dari jadwal kegiatan dan laporan hasil pelatihan Latsar CPNS di BDK Aceh, kurikulum yang digunakan sudah sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 14/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Kurikulum Latsar CPNS terdiri dari kurikulum pembentukan karakter CPNS dan Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas. Kurikulum pembentukan karakter PNS terdiri dari:

1. Agenda sikap perilaku bela negara, membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan nilai-nilai bela negara. Peserta pelatihan Latsar diharapkan mampu menunjukkan kemampuan peserta menghadapi isu-isu kontemporer dalam menjalankan tugasnya menjadi pelayan publik.
2. Agenda nilai-nilai dasar PNS, membekali peserta untuk menginternalisasi nilai-nilai positif dalam menjalankan tugasnya meliputi kemampuan memberikan pelayanan prima bagi masyarakat yang membutuhkan layanan, bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepadanya, mengembangkan kapasitas diri dengan terus belajar menjadi semakin baik, memiliki sikap peduli, menghargai perbedaan, berdedikasi mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, memiliki inovasi, kreatif dan siap menghadapi perubahan serta mampu bekerjasama dan bersinergi dalam melaksanakan tugasnya.
3. Agenda kedudukan dan peran PNS, membekali peserta untuk mewujudkan *smart governance* sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
4. Agenda habituasi, membekali peserta melakukan proses aktualisasi substansi mata pelatihan agenda 2 dan agenda 3 di tempat kerja.

Selain keempat agenda pembelajaran di atas, peserta latsar juga diberikan Agenda Orientasi Program untuk membekali peserta dengan kemampuan memahami esensi program pelatihan, membangun komitmen kelompok pembelajaran, dan memahami pengembangan kompetensi hasil Latsar CPNS agar menjadi profesional. Adapun Kurikulum Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas terdiri dari:

1. Agenda untuk memenuhi Kompetensi Teknis Administrasi, membekali peserta untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat umum dan diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
2. Agenda memenuhi Kompetensi Teknis Substantif, membekali peserta untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat spesifik, substantif yang

mendukung kemampuan pelaksanaan tugas. Selain itu juga untuk membekali peserta memiliki pengetahuan dan keahlian dalam pembentukan jabatan fungsionalnya sesuai dengan formasi jabatan.

Materi pelatihan yang harus dikuasai peserta disusun dalam modul yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Peserta Latsar umumnya sudah *download* modul yang disediakan tersebut sebelum mengikuti keseluruhan komponen program pelatihan. Penggunaan modul sangat membantu efektivitas pembelajaran karena peserta Latsar CPNS dapat belajar di rumah secara berkelompok atau mandiri, sebelum dilanjutkan dalam pertemuan secara *synchronous*, *asynchronous* maupun tatap muka. Setelah mengikuti serangkaian kegiatan pelatihan yang dimaksud peserta mendapatkan sertifikat pelatihan selama 647 Jam Pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan panitia dan peserta pelatihan, terdapat enam temuan dalam penyelenggaraan Latsar CPNS di BDK Provinsi Aceh tahun 2022 yaitu:

Tabel 4. Temuan dalam penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS tahun 2022

Temuan 1	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan yang belum mampu memberikan motivasi dan semangat dalam bertugas kepada timnya dan/atau kepada peserta latsar
Temuan 2	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan yang belum memiliki keterampilan dan kecakapan optimal dalam bertugas baik pada tahap persiapan pelatihan, pelaksanaan maupun evaluasi atau menyusun pelaporan hasil pelatihan.
Temuan 3	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan yang hanya bertugas sebagai pendamping ketika memperkenalkan biodata Widyaiswara, pemateri, namun tidak memberikan informasi yang detail mengenai materi pelatihan. Keseluruhan proses pembelajaran dianggap tanggungjawab dari Widyaiswara atau pemateri.
Temuan 4	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan bersama-sama dengan pemateri melaksanakan analisa kepada setiap individu dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan dasar bagi CPNS.
Temuan 5	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan yang melaksanakan kegiatan apel secara rutin, dan diikuti oleh peserta Latsar CPNS sebelum memasuki dan memulai kegiatan.
Temuan 6	Terdapat panitia penyelenggara pelatihan akan memantau hasil berupa penilaian yang diberikan oleh pemateri kepada para peserta pelatihan dasar bagi CPNS di balai diklat Provinsi Aceh.

Sumber Data: hasil observasi dan wawancara dengan sumber data

Dengan demikian, terdapat enam temuan dalam penyelenggaraan pelatihan yang berkaitan dengan:

1. Kemampuan memberikan motivasi dan semangat.
2. Keterampilan dan kecakapan dalam bertugas.
3. Tanggungjawab penyelesaian tugas kepanitiaan.
4. Analisa penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
5. Kesiapan mendampingi kegiatan apel rutin sesuai jadwal bagi peserta Latsar.
6. Upaya pemantauan hasil dan penilaian kepada peserta Latsar.

Enam temuan di atas akan dibahas kembali, agar dapat digambarkan keberhasilan implementasi prinsip penyelenggaraan pelatihan dalam kegiatan Latsar CPNS tahun 2022.

### **Implementasi Prinsip Penyelenggaraan Pelatihan**

Latsar CPNS pada BDK Aceh pada tahun 2022 dilaksanakan melalui tiga tahap yaitu pelatihan mandiri, *distance learning*, dan pembelajaran klasikal. Penyelenggaraan Latsar CPNS diselenggarakan dengan menerapkan prinsip partisipasi, repetisi, dan relevan. Adapun hasil interpretasi data secara lebih rinci sebagai berikut:

### **Implementasi Prinsip Partisipasi**

Partisipasi dalam penyelenggaraan pelatihan dasar bagi CPNS pada BDK Aceh masih kurang baik, dengan indikator motivasi peserta dan kerjasama tim belum maksimal. Upaya memotivasi peserta belum dilakukan dengan baik oleh seluruh panitia penyelenggara dan narasumber. Peserta Latsar CPNS mendapatkan motivasi dari panitia penyelenggara dalam bentuk ajakan untuk bersemangat, namun demikian tidak seluruh peserta menunjukkan dan mengakui bersemangat mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal terdapat peserta latsar yang sakit, hamil, menyusui, keluarga sedang sakit, atau memiliki masalah pribadi lainnya. Secara eksternal motivasi mengikuti latsar berkurang dipengaruhi oleh lingkungan belajar seperti cara pengaturan kelas, penyediaan media dan alat pembelajaran yang dibutuhkan, pelayanan konsumsi dan akomodasi yang kadangkala kurang memuaskan, kerjasama tim yang kurang maksimal, serta pengelolaan pelatihan yang kurang menarik. Pelatihan yang diharapkan oleh peserta adalah lebih berorientasi pada pengalaman dan solusi masalah. Penyampaian konsep-konsep teoretis cenderung mengakibatkan situasi yang pasif selama mengikuti kegiatan pelatihan.

Menurut Kepala Seksi Tenaga Teknis Keagamaan BDK Provinsi kerjasama dalam pelatihan Latsar CPNS terbagi tiga, yaitu kerjasama antar panitia penyelenggara, Kerjasama panitia penyelenggara dengan peserta Latsar dan kerjasama antar peserta latsar sendiri. Kerjasama antar panitia dimulai dari persiapan pelatihan, pelaksanaan, pendampingan kegiatan pelatihan, evaluasi sampai pelaporan hasil pelatihan. Pernyataan dari beberapa peserta Latsar CPNS yang diwawancarai dapat disimpulkan bahwa kerjasama panitia penyelenggara yang kurang maksimal berdampak pada kedisiplinan peserta. Dalam kegiatan pembelajaran, kerjasama antar peserta teramati ketika pelaksanaan kegiatan tugas kelompok. Pembelajaran yang difasilitasi dengan baik, menarik dan menyenangkan akan mempengaruhi kerjasama peserta dalam kegiatan pelatihan tersebut.

Berdasarkan prinsip partisipasi, pelatihan yang baik, seharusnya didukung dengan adanya motivasi peserta dan kerjasama tim yang maksimal dalam segala aspek yang dibutuhkan. Hal ini mengidentifikasi perlunya persiapan pelatihan yang matang, terutama dalam hal memahami dan menjalankan tujuan, peran, tugas bagi penyelenggara. Demikian juga halnya bagi peserta, perlu menyiapkan diri dengan baik, memahami tujuan dan target yang diharapkan dari pelatihan. Hal lain yang terpenting adalah kondisi fisik yang sehat, dan tanpa beban mental yang dapat mengganggu konsentrasi dan semangat.

### **Implementasi Prinsip Repetisi**

Prinsip repetisi dalam pelatihan terdiri dari indikator ketrampilan dan kecakapan. Keterampilan, kecakapan atau keahlian serta kemampuan mengimplementasi pengetahuan baru adalah hasil yang diharapkan dalam penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS. Kepala Seksi Diklat Tenaga Administrasi BDK Provinsi Aceh menyatakan bahwa keterampilan, kecakapan panitia penyelenggara Latsar CPNS belum optimal disebabkan kurang menguasai hal-hal terkait dengan Latsar CPNS secara maksimal. Selain regulasi dan materi pelatihan yang berubah-ubah, pegawai hanya fokus kepada penyelenggara pelatihan aspek pembelajaran, dengan mengandalkan kegiatan akademik saja bersama Widyaiswara dan narasumber.

Kutipan wawancara dengan Kepala Seksi Tenaga Teknis Keagamaan menyebutkan “masih terdapat peserta pelatihan yang tidak memahami tugas dan wewenang sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama. Dalam menerapkan program pelatihan yang bersifat praktek, mereka masih banyak yang tidak memahami mekanisme dasar dalam melakukan praktek. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi widyaiswara, pemateri maupun panitia penyelenggara pelatihan dasar bagi CPNS”.

Kepala BDK Provinsi Aceh menyebutkan bahwa, “setiap panitia penyelenggara pelatihan Latsar CPNS harus mampu menguasai hal-hal yang berhubungan dengan mekanisme dan materi pembelajaran, agar dapat membantu widyaiswara, pemateri dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran. Sementara peserta pelatihan menyatakan bahwa, “kecakapan dan keahlian panitia penyelenggara sangat diharapkan untuk membantu peserta dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan. Panitia pelatihan yang diharapkan mampu menjadi pendamping peserta dalam menyelesaikan tugas-tugas, karena kadangkala tugas yang harus diselesaikan oleh peserta membutuhkan dukungan sarana dan prasarana yang dikendalikan oleh panitia. Salah satu hal yang mengecewakan peserta adalah ketika peserta membutuhkan arahan panitia, namun panitia bingung dalam memberikan solusinya”.

Kondisi tersebut mengidentifikasi bahwa, tujuan yang diharapkan dari proses pelatihan belum seluruhnya mencapai hasil sempurna, meskipun tidak berarti gagal. Seharusnya berdasarkan prinsip repetisi, alumni pelatihan harus menguasai dengan baik kecakapan atau keahlian serta kemampuan mengimplementasi pengetahuan baru yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya dalam jabatan yang diemban di tempat tugas masing-masing.

## **Implementasi Prinsip Relevan**

Prinsip relevan meliputi komponen program pelatihan dan materi pelatihan. Komponen program pelatihan disesuaikan dengan peraturan terkait dengan Latsar CPNS. Sebuah program pelatihan dapat dikatakan berhasil, apabila hasil dari pelatihan dapat memberikan dampak langsung kepada peserta pelatihan. Indikator dampak positif yang diperoleh peserta pelatihan adalah peserta Latsar CPNS memiliki perubahan dan peningkatan kualitas dari aspek pengetahuan, keahlian dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Sikap baik, mampu membangun citra positif dalam kepribadian peserta sebagai CPNS juga merupakan indikator keberhasilan peserta pelatihan.

Komponen program pelatihan Latsar CPNS terdiri dari kegiatan pembelajaran dengan memberikan materi secara tatap muka atau non tatap muka, dan kegiatan melatih keahlian melalui praktek langsung. Peran panitia penyelenggara dalam kegiatan ini adalah sebagai pendamping widyaiswara, pemateri. Menurut pernyataan peserta, beberapa panitia mendampingi kegiatan pelatihan sampai seluruh rangkaian kegiatan selesai, namun demikian juga kadangkala ruang belajar ditinggalkan oleh panitia, sehingga hanya ada peserta dan pemateri saja.

Berdasarkan hasil temuan dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS di BDK Provinsi Aceh belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu, beberapa solusi dalam penyelenggara agar kegiatan Latsar CPNS tahun berikutnya adalah:

1. Sebelum penyelenggaraan kegiatan pelatihan
  - a. Melaksanakan Bimbingan Teknis bagi panitia tentang peran, tugas, prinsip dan Petunjuk Teknis penyelenggara pelatihan Latsar CPNS.
  - b. Menyusun rubrik penerapan prinsip penyelenggaraan pelatihan dan menyusun tim yang melakukan pemantauan proses pelatihan
  - c. Menginformasikan standar penjaminan mutu pelatihan kepada seluruh tim panitia
  - d. Wajib melaksanakan rapat persiapan dengan seluruh panitia dan unsur lain yang terlibat seperti widyaiswara dan narasumber.
2. Pada saat penyelenggaraan kegiatan pelatihan
  - a. Tim pemantau proses pelatihan melakukan tugasnya mencatat temuan dan mengidentifikasi masalah yang menjadi penyebabnya.
  - b. Jika memungkinkan, temuan yang terjadi segera ditindaklanjuti dengan solusi yang tepat dan dilakukan dengan segera.
  - c. Menyiapkan kotak saran agar dapat menerima masukan dan keluhan dari seluruh unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS.
3. Setelah selesai penyelenggaraan kegiatan pelatihan
  - a. Melakukan evaluasi penyelenggaraan dan melaporkan kendala yang dihadapi kepada koordinator tim.
  - b. Memberikan penghargaan kepada tim panitia yang telah berhasil dengan baik.
  - c. Mempublikasikan temuan dan solusi sebagai upaya refleksi diri.

Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh sebagai lembaga yang berfungsi untuk menyelenggarakan pelatihan diharapkan terus meningkatkan mutu pelayanan kepada *user*. Kepuasan terhadap pelaksanaan pelatihan baik dari perspektif alumni, maupun pemangku kepentingan menjadi hal hal yang harus terus dievaluasi. Pemanfaatan hasil pelatihan secara maksimal merupakan salah satu indikator terjadinya peningkatan kualitas Sumber daya Manusia dalam kompetensi menjalankan tugas dan jabatannya.

Perbaikan pelatihan akan sempurna setelah melakukan refleksi diri, dan menyusun rencana perbaikan yang berkelanjutan. Inilah yang menjadi tugas mulia Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh yaitu meningkatkan kompetensi ASN dan non ASN Kementerian Agama melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagai kiprah dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia.

## **SIMPULAN**

Setiap CPNS wajib menyelesaikan masa percobaan untuk menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa selama satu tahun ditempat tugasnya. Apabila telah menyelesaikan masa percobaan dan lulus Latsar CPNS, maka mereka layak diangkat menjadi Pengawai negeri Sipil (PNS). Hal ini berarti Latsar adalah syarat wajib untuk dapat diusulkan sebagai Pengawai Negeri Sipil.

Penyelenggara pelatihan yang sesuai dengan prinsip partisipasi, repetisi Dan relevan akan terwujud apabila dilaksanakan evaluasi berkesinambungan dan ditindaklanjuti sesuai rekomendasi perbaikan. Meskipun demikian, keberhasilan pelatihan bukan semata-mata berada pada tanggungjawab penyelenggaraan saja. Peran, motivasi, kesadaran dan kemauan dari alumni pelatihan untuk terus mengembangkan diri juga sangat dibutuhkan. Setiap orang dewasa wajib mengembangkan kompetensi diri tanpa harus tergantung pda orang lain atau lembaga pelatihan tertentu.

Seluruh alumni pelatihan Latsar CPNS diharapkan bersedia melakukan pengembangan diri secara mandiri yang merupakan lanjutan dari pembelajaran andragogik yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Aceh. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui tidak boleh diasumsikan hanya sebatas mengikuti pelatihan dan lulus, melainkan adanya upaya terus menerus dari para alumni untuk mengikuti dinamika dan tuntutan perubahan yang terus terjadi dari masa ke masa.

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Budi, Winarno. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Bungin, Burhan. (2012). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Sandra. (2012). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Progressio.
- Dharma, Surya. (2011). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hafidzi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan kerja. Bandung: Pioner Jaya.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- Krietner, R., dan Kinicki, A. (2014). Perilaku organisasi. Edisi Sembilan. Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, Lexi J. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rozalena, Agustina dan Dewi, Sri Komala. (2017). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan bagi Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara
- Sirait. (2015). Optimalisasi Kinerja. Jakarta: Elex Media Komutindo.
- Siswanto, Bedjo. (2015). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wilson dan Heyyel. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.