

## KONDISI PELAKSANAAN PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN III

Meyke Alie<sup>1</sup>, Hamzah B. Uno<sup>2</sup>, Noviyanti Djafri<sup>3</sup>, Arwildayanto<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Negeri Gorontalo  
Email: meykealie@gmail.com

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui kondisi pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan III di provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and development) dengan mengadaptasi model penelitian dan pengembangan 4-D. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dilakukan melalui : (1) observasi atau pengamatan (2) Studi Dokumentasi (3) Wawancara . Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Hasil Penelitian menemukan 1) Kondisi realitas pelaksanaan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) golongan III di Provinsi Gorontalo telah terlaksana dengan baik, tetapi membutuhkan penyesuaian porsi pelatihan praktek bagi peserta pelatihan.

**Kata kunci:** Pelatihan, Calon Pegawai Negeri Sipil

### ABSTRACT

This article aims to determine the conditions of the implementation of basic training for class III civil servant candidates in Gorontalo province. This study uses a research and development approach by adapting the 4-D research and development model. The technique used in data collection is done through: (1) observation or observation (2) Documentation Study (3) Interview. This research was conducted at the Education and Training Agency of Gorontalo Province. The results of the study found 1) The reality condition of the implementation of basic training for Candidates for Civil Servants (CPNS) group III in Gorontalo Province has been carried out well, but requires adjustments to the portion of practical training for trainees.

**Keywords:** Training, Candidates for Civil Servants

### PENDAHULUAN

Pelatihan dasar 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 hal ini sebagaimana tertuang dalam peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2021 tentang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.

Kondisi pelaksanaan latsar CPNS selama ini dengan model pembelajaran yang ada menghasilkan suatu luaran latsar yang memiliki sertifikat kelulusan karena kerja keras peserta tersebut serta bimbingan *coach* dan mentor. Peran Mentor atau atasan langsung peserta latsar atau pejabat lain yang ditunjuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi peserta sebagai pembimbing yang memiliki kompetensi dalam memberikan dukungan, bimbingan dan masukan, serta berbagai pengalaman keberhasilan/kegagalan kepada peserta untuk melaksanakan pembelajaran agenda habituasi dan pembelajaran penguatan kompetensi teknis bidang tugas organisasi yang dipimpinnya, sebagai pembimbing lapangan ditempat kerja peserta latsar.

Rangkaian kegiatan latsar ini diawali sejak proses rekrutmen peserta, orientasi dan *overview* pelaksanaan diklat hingga penerimaan materi secara *on class* dan *off class* hingga peserta menyusun rancangan aktualisasi berupa kegiatan-kegiatan yang harus diwujudkan dalam masa aktualisasi (selama satu bulan) yakni di instansinya bertugas sehingga tahap terakhir mengikuti seminar laporan aktualisasi untuk mengelaborasi serta membagi pengalaman peserta melakukan aktualisasi di organisasi perangkat daerah tempatnya bertugas atau magang.

Adanya pelaksanaan latsar ini diharapkan lahir para pns baru yang memiliki nilai-nilai ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi). Selain itu diharapkan dengan pemahaman konsepsi tentang Pelayanan Publik, *Whole Of Government (WOG)* dan Manajemen ASN dapat terbangun sikap kerja yang berorientasi pada Kerjasama Kelompok dan membangun Budaya Organisasi. Untuk itulah mengapa dalam hal ini peneliti memfokuskan pada pelaksanaan pelatihan dasar CPNS golongan III. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana kondisi pelaksanaan pelatihan dasar CPNS golongan III yang dilaksanakan di Provinsi Gorontalo.

## KAJIAN TEORI

### Teori Pelatihan

Poerwadarminta dalam Basri memberikan definisi pelatihan yang berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan ke-*pe* dan akhiran *-an* yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan.<sup>1</sup> Mustofa mengemukakan mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Sikap adalah keadaan mental yang kompleks dari siswa yang dapat mempengaruhi pilihannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang sifatnya pribadi terhadap orang lain, benda, atau peristiwa.<sup>2</sup>

Menurut Mustofa Kamil bahwa sebuah Pelatihan memerlukan pengorganisasian. Dalam sebuah pelatihan memerlukan adanya panitia pelatihan

---

<sup>1</sup> Basri, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), hal. 28

<sup>2</sup> Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*. (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016). hal. 49

yang biasa disebut dengan organizer. Secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan.<sup>3</sup>

Menurut Basri bahwa secara khusus tujuan program pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu organisasi dan karyawan. Sedangkan tujuan dari pelatihan ialah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi;
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan;
- 3) Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi;
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.<sup>4</sup>

Untuk memperoleh tenaga pengajar yang terampil dan ahli serta berkualitas pengajar perlu dibekali berbagai diklat bagi tenaga pengajar demi profesionalitasnya. Basri mengemukakan prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, yaitu:

**a. Diklat sebagai penyempurnaan**

Keluaran pendidikan normal pada umumnya masih dalam keadaan siap latih. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini masih harus disempurnakan dalam satu diklat terprogram.

**b. Diklat sebagai pelayanan kemajuan IPTEK**

Ledakan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dapat dihindari lagi sehingga apa yang dipelajari di bangku sekolah tahun ini mungkin telah berubah dan diperbaiki.

**c. Diklat sebagai wahana promosi**

Organisasi selalu ditingkatkan mutu pelayanannya pada setiap tingkatan jabatan yang ada dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi jabatan, semakin dibutuhkan orang yang berkualitas.

**d. Diklat sebagai pemenuh aspirasi masyarakat**

Mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat sangat mendesak dikarenakan masyarakat dalam era informasi dan komunikasi bersedia membayar lebih mahal asal urusan mereka dapat diselesaikan dengan cepat.

**e. Diklat sebagai pemasuk ide inovatif**

Penyegaran berupa ide inovatif yang sering diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana dalam diklat tersebut diselenggarakan dengan menghadirkan narasumber yang bisa memfasilitasi peserta guna mencapai tujuan peserta yang terampil dan ahli serta berkualitas sesuai dengan tuntutan jaman dan inovatif.

---

<sup>3</sup> Mustofa kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2012). hal. 40.

<sup>4</sup> Basri, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*..... hal. 30.

**f. Diklat sebagai pengembang keterampilan**

Tugas-tugas dalam lembaga atau organisasi sering memerlukan keterampilan khusus. Oleh karena itu, karyawan yang akan menangani tugas itu harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan khusus. Tanpa pembinaan dan pengembangan keterampilan ini, produktifitas karyawan akan menurun.

**g. Diklat sebagai perantara pendidikan seumur hidup**

Pendidikan dan pelatihan diperlukan tidak hanya untuk siswa belajar di sekolah dan perguruan tinggi, tetapi semua orang memerlukan diklat untuk kepentingan diri sendiri ataupun untuk kelompok masyarakat.

**h. Diklat sebagai pembentukan etos kerja bermutu**

Kecenderungan dan semangat kerja karyawan melakukan tugas tidak timbul dengan sendirinya tetapi perlu dipupuk dan disempurnakan melalui berbagai kegiatan penyegaran yang direncanakan secara matang dalam penyegaran secara matang. Dalam penyelenggaraan dan pelatihan yang dikoordinasi dengan baik, etos kerja karyawan dapat meningkat.

Kemudian Basri mengemukakan komponen program pelaksanaan diklat, yaitu:

**1) Tujuan**

Proses pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan akhir proses adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Utamanya perubahan yang diharapkan yang bersesuaian dengan tuntutan regulasi dan perubahan jaman yang semakin kompleks dan global.

**2) Materi**

Materi diklat adalah keseluruhan topik yang dibahas dalam diklat yang akan berlangsung. Materi yang dibahas berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip-prinsip perumusan materi meliputi:

- a) sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta pelatihan;
- b) dipilih secara cermat dan diorganisasi dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta;
- c) harus bermanfaat bagi peserta pelatihan.

**3) Metode**

Pemilihan metode yang akan digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, sasaran pelatihan, usia peserta, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode tertentu.

**4) Media**

Alat peraga atau biasa disebut dengan media pendidikan harus digunakan untuk membantu penyajian, bukan sebagai penolong untuk menggantikan penyajian. Media pendidikan yang direncanakan dengan baik dapat membantu dalam mengilustrasikan materi yang disampaikan.

5) **Instruktur**

Instruktur harus dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dengan cara memberikan kesan yang baik. Tindakan seorang instruktur di depan kelas menunjukkan jenis suasana yang peserta harapkan.

6) **Evaluasi**

Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses yang sifatnya terus menerus dan harus direncanakan bersamaan waktu dengan program pelatihan. Keseluruhan proses harus dilaksanakan secara ilmiah, menggunakan metode-metode ujian yang tepat.<sup>5</sup>

### **Model Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III**

Model Pelatihan menurut Mustofa Kamil dalam tulisannya yang berjudul model pendidikan dan pelatihan pada awalnya berkembang pada dunia usaha terutama melalui magang tradisional, dalam sebuah magang tradisional kegiatan belajar membelajarkan dilakukan oleh seorang warga belajar (sasaran didik) dan seorang sumber belajar (tutor) maka dalam perkembangan selanjutnya interaksi edukatif yang terjadi tidak hanya melalui perorangan akan tetapi terjadi melalui kelompok warga belajar (sasaran didik, sasaran pelatihan) yang memiliki kebutuhan dan tujuan belajar yang sama dengan seorang, dua orang, atau lebih pelatih (sumber belajar, trainers). Salah satu konsep mengapa model pelatihan dibangun adalah sangat bergantung pada kondisi itu (warga belajar, sasaran didik dan pelatih/tutor).

Model pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan III disusun oleh tim penyusun dari lembaga administrasi negara republik Indonesia demi terjaganya kualitas keluaran pelatihan dan kesinambungan pelatihan di masa depan serta dalam rangka penetapan standar kualitas pelatihan. Model pelatihan dasar ini juga bisa diakses melalui sipka.lan.go.id. Sesuai dengan peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal atau *blended learning*.

*Blended Learning* sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b pasal 7 peraturan lembaga administasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan melalui 3 (tiga) bagian pembelajaran yaitu : a.)Pelatihan Mandiri, b) Distance Learning dan c) Pembelajaran Klasikal di tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS. Distance Learning sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b pasal 7 peraturan lembaga administasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil terdiri atas : e learning dan aktualisasi.

---

<sup>5</sup> *Ibid*

Pada saat pelatihan klasikal sebagaimana pada ayat 1 huruf a dan pembelajaran klasikal sebagaimana pada ayat 3 huruf c peraturan lembaga administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa peningkatan kesegaran jasmani.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian pada artikel ini adalah penelitian kualitatif sebagaimana yang ditulis Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R and D, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.<sup>6</sup> Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Diklat Provinsi Gorontalo selama 7 (tujuh) bulan dari bulan Januari 2021 s/d Juli 2021. Objek Penelitian, subjek dan lokasi penelitian

1) Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah pelatihan bagi CPNS Golongan III

2) Subyek Penelitian

Subyek penelitian meliputi:

Penyelenggara pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III , Instruktur /Widyaiswara,para peserta dan para alumni peserta latsar CPNS Golongan III baik yang berada di Badan Diklat struktural baik di Kabupaten/Kota maupun di Provinsi Gorontalo.

3) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Badan Diklat Provinsi Gorontalo dan di Badan Diklat Kabupaten/Kota.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dilakukan melalui : (1) observasi atau pengamatan yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (2) Studi Dokumentasi (3) Wawancara.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil sebagaimana tertuang dalam hasil analisis kebutuhan pelatihan dasar maka diperoleh data bahwa kondisi pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III di Provinsi Gorontalo sebagai berikut:

Materi pelatihan dasar CPNS Golongan III ini sesuai dengan kebutuhan peserta, Secara Umum jawaban informan bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan dasar calon Pegawai negeri sipil golongan III dapat di aktualisasikan di lingkungan kerja. Untuk materinya sangat perlu disesuaikan agar materi yang didapatkan saat Latsar sesuai dengan kebutuhan peserta nantinya akan berguna di Unit kerjanya masing-masing. Kemudian karena menyangkut dengan konsep dasar bagaimana seorang ASN

---

<sup>6</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2018). hal. 49.

bersikap dan bertindak saat berada di lingkungannya masing-masing, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat dan karena materi latsar golongan III tentang nilai ANEKA sangat membantu pada saat penyusunan laporan aktualisasi dan dipraktekkan di lingkungan kerja.

Berkaitan dengan perubahan materi para peserta menyatakan bahwa sudah tidak perlu ada perubahan materi, karena selama ini materi yang diberikan sudah memadai dan sesuai, materi Latsar saat ini sudah sangat baik, karena selain materi ada juga bermain peran maupun berdiskusi tentang masalah-masalah yang saat ini dihadapi oleh seorang ASN.

Pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III ini sangat sesuai dalam mengembangkan kompetensi ASN dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Para peserta sudah merasa sangat puas karena sudah sangat sesuai dengan kebutuhan seorang ASN menghadapi tantangan di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat serta focus pada pengembangan kompetensi dan karakter peserta terutama disiplin waktu, etika sopan santun, tanggung jawab dalam bertugas. Pelaksanaan pelatihan CPNS Golongan III bermanfaat bagi peningkatan kompetensi jabatan ASN peserta pelatihan sangat bermanfaat untuk peningkatan kompetensi ASN dan diajarkan bagaimana menjadi pemimpin dan pejabat yang punya integritas, dan peserta mengetahui tingkatan jabatan yang sesuai dengan keahlian serta memiliki sikap disiplin, sopan santun dan bertanggungjawab.

Hal yang harus diperbaiki dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III ini terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pasca pelatihan adalah belajar mendisiplinkan diri dan melaksanakan tugas bagi peserta. Metode yang digunakan dalam pelatihan secara klasikal sangat baik dan terstruktur, mulai dari agenda 1 sampai agenda 4 sebab ada kegiatan penunjang seperti penguatan jasmani dan mental. Dalam pendalaman materi metode diskusi baik karena dengan metode tersebut peserta dapat mengetahui apa yang belum diketahui.

Metode yang digunakan dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini bisa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta latsar CPNS Golongan III peserta lebih mudah memahami setiap materi disertai dengan diskusi maupun bermain peran, seolah-olah peserta betul mengalaminya.

Antara materi dengan tujuan pelaksanaan Latsar ini diantaranya untuk membentuk ASN yang akuntabel, menciptakan ASN yang siap kerja dengan menerapkan metode-metode yang didapat dari pelatihan khususnya tentang Nilai ANEKA.

Model pelatihan teoritik dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini mudah dipahami oleh peserta pelatihan, model pelatihan teoritik ada yang mudah dipahami dan adapula yang masih sulit dipahami untuk itu diperlukan metode diskusi membahas isu-isu yang terjadi di organisasi perangkat daerah masing-masing. Model pelatihan teoritik ada yang mudah dipahami dan adapula yang masih sulit dipahami untuk itu diperlukan metode diskusi membahas isu-isu yang terjadi di organisasi perangkat daerah masing-masing.

Model pelatihan teoritik dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini disampaikan dengan sangat baik dan terarah baik oleh panitia maupun oleh wiidyaiswara dan memberikan konsep yang mudah dipahami namun kurang pas karena saat ditempat kerja yang dibutuhkan adalah bagaimana aktualisasinya bukan sekedar teorinya. Model Pelatihan teoritik dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini diberlakukan seragam bagi semua peserta dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi karena materi yang diperlukan oleh Golongan III, juga dibutuhkan oleh golongan II dan model pelatihan dalam pelatihan dasar ini bersifat umum namun sebagian kecil mengusulkan untuk model pelatihan teoritik tidak cocok diberlakukan seragam karena akan sangat baik jika pemateri menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dalam model pelatihan teoritik.

Model pelatihan praktek yang dilaksanakan dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini, model pelatihan Praktek (Habitulasi) ini memberikan pengetahuan dan pengalaman serta peningkatan ketrampilan kepada peserta Latsar yang diperlukan di lingkungan kerjanya masing-masing. Model pelatihan praktek dalam pelatihan dasar CPNS Golongan III ini bermanfaat dalam meningkatkan ketrampilan dan keahlian peserta latsar dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Sangat bermanfaat dalam upaya meningkatkan ketrampilan dan keahlian peserta latsar dalam pelaksanaan tugas pokoknya karena model pelatihan praktek adalah yang paling cocok untuk peserta yang memiliki karakter belajar yang bervariasi.

Model pelatihan praktek dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III ini mudah dilaksanakan. Beberapa pelatihan yang mudah karena langsung turun kelapangan menerapkan apa yang didapatkan dalam Materi pelatihan dasar namun ada juga yang butuh penyesuaian terutama yang menyangkut kedisiplinan. Mengenai Fasilitas penunjang pelatihan dasar CPNS Golongan III. Faktor penunjang pelatihan dasar cpns golongan III pada umumnya sudah memenuhi standar dan sudah cukup baik.

Hambatan yang dirasakan oleh peserta pelatihan bila fasilitas penunjang pelatihan tidak tersedia dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III yaitu: pembelajaran tidak berjalan dengan baik; materi kurang bisa dipahami; tidak nyaman menerima materi.

Fasilitas penunjang pelatihan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam pencapaian tujuan pelatihan, karena semua tujuan akan tercapai apabila ada faktor penunjang apalagi fasilitas penunjang sudah sesuai standar apalagi sudah terakreditasi A. Model pelatihan dasar CPNS Golongan III ini sudah dirancang sesuai dengan kebijakan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebijakan pelaksanaan pelatihan karena sudah melalui pemeriksaan Lembaga Administrasi Negara dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peserta untuk diaktualisasikan di organisasi perangkat daerah

Perubahan kebijakan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III belum perlu karena masih sesuai dengan kebutuhan saat ini namun ada yang mengusulkan perlu ada perubahan jika kebijakan tersebut tidak sesuai dengan pelaksanaan latsar



dan agar tercipta ASN yang inovatif. Materi pelatihan dasar CPNS Golongan III ini dirancang sesuai dengan kebijakan Pelaksanaan Pelatihan dianggap perlu, agar yang didapatkan saat Latsar sesuai dengan kebutuhan peserta di lingkungan kerjanya dan untuk mempermudah pada proses pelatihan dan agar saat aktualisasi ditempat kerja masing-masing peserta sudah memiliki dasar kompetensi yang dibutuhkan.

Sistem rekrutmen peserta pelatihan dasar CPNS Golongan III dengan profesi peserta perlu diklasifikasikan. Praktik pelatihan dasar CPNS Golongan III ini dimasukkan satu tahapan kegiatan magang program yang harus dilaksanakan oleh Peserta latsar dan diobservasi langsung oleh coach dari pihak badan diklat ditempat magang tersebut, agar pihak badan Diklat menyaksikan secara langsung proses magang program yang dilakukan oleh peserta dan dengan tahapan tersebut lebih mempermentap pengetahuan yang dimiliki peserta.

Jika peserta pelatihan dasar CPNS Golongan III mengalami kendala atau tidak cukup berkompeten dalam pelatihan teoritik dan praktek magang harus mengulang kembali untuk kegiatan magangnya untuk mengulang, agar praktek magangnya betul-betul dilaksanakan dengan baik dan demi untuk meningkatkan kompetensinya hingga peserta berkompeten namun ada sebagian kecil menyatakan tidak perlu mengulang karena tinggal diperbaiki saja apa yang masih kurang dan harus lebih banyak berkonsultasi dengan mentor dan coach agar kegiatan magang berjalan dengan baik.

Output pelaksanaan pelatihan dasar CPNS Golongan III ini dijadikan acuan oleh Instansi pengirim dalam penempatan ASN peserta latsar pasca pelatihan. Output pelaksanaan latsar CPNS menjadi acuan bagi instansi dalam penempatan ASN pasca latsar. Hal ini akan sejalan dengan hasil aktualisasi /habitiasi yang kontennya mengangkat isu/permasalahan yang ada di instansi tempat kerja . Jika hasil aktualisasi benar-benar menyelesaikan isu tersebut maka ASN tersebut bisa ditempatkan pada bidang/ seksi yang sesuai/berkaitan dengan aktualisasinya dengan begitu ASN yang ditempatkan merupakan ASN yang berkompeten di bidangnya dan dapat menciptakan inovasi yang dapat mengembangkan instansinya sesuai dengan nilai-nilai dasar ANEKA untuk diterapkan dilingkungan kerjanya. Bila menjadi acuan instansi akan lebih memotivasi CPNS tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik karena dia merasa dihargai dan diperhatikan atasannya. Hal ini lebih nyata dan sangat tepat diterapkan di instansi pemerintah/perkantoran, sedangkan di SD atau jenjang persekolahan kemungkinan CPNS tersebut akan diberikan tugas tambahan misalnya sebagai bendahara atau dipercaya mewakili kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan kedinasan.

Peran evaluasi yang dilaksanakan pada pelatihan dasar CPNS Golongan III sangat penting karena biasanya makin lama seseorang dalam bidang tugas yang sama, bisa saja akan merasa bosan sehingga dapat menurunkan kinerja kerjanya. Dengan evaluasi yang diberikan maka seorang pegawai akan merasa terpantau dan akan berupaya untuk terus berkinerja dengan baik dalam tugasnya juga sangat baik karena banyak pelajaran didapat di latsar dan sangat penting untuk mengukur sampai dimana

seorang peserta memahami materi Latsar, mengukur kemampuan dan pengetahuan materi peserta selama pelatihan dasar.

Peserta yang telah mengikuti pelatihan dasar baik pelaksanaan pelatihan teoritik dan praktek diberikan reward terkait jenjang karirnya karena hal ini akan menjadi sebuah penguatan/reinforcement baginya sehingga dia akan selalu bersemangat dalam berkarir terlebih jika pemberian reward ini juga diberlakukan oleh instansi dimana dia ditempatkan. Terlebih jika keseluruhan nilai mencapai sempurna terutama menyangkut nilai-nilai dasar ASN yakni ANEKA, apalagi jika aktualisasinya mampu menyelesaikan permasalahan instansi yang urgent. karena reward terkait jenjang karir dapat memotivasi peserta yang lain serta peserta akan semakin termotivasi dalam melaksanakan kegiatan pelatihan ini dan mengaktualisasikan apa-apa yang diberikan pada saat latsar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa: Kondisi pelaksanaan pelatihan dasar CPNS golongan III yang di Provinsi Gorontalo, hal ini sebagaimana tertuang dalam hasil analisis kebutuhan pelatihan dasar cpns golongan III di Provinsi Gorontalo. Sebelumnya 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.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Tabany , 2014, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif, progresif, dan kontekstual (konsep landasan dan implementasinya pada kurikulum 2013(kurikulum tematik integrative/KTI, Jakarta, PT. Kharisma Putra Utama*
- Basri dkk ,2018, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* , Bandung :CV. Pustaka Setia
- Falah, I. F. (2014). Model Pembelajaran Tutorial Sebaya: Telaah Teoritik. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 12(2), 175-186.
- Fajri, K., & Taufiqurrahman, T. (2017). Pengembangan Buku Ajar Menggunakan Model 4D dalam Peningkatan Keberhasilan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 2(1), 1-15.
- Fuady, A., & Nursit, I. (2017). Pengembangan Sistem Penilaian Berbasis ICT untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Matematika SMP Kurikulum 2013. *Jurnal Pendidikan Matematika (JPM)*, 2(2), 122-131.
- Kamil, Mustofa , 2012, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, Bandung, CV. Alfabeta

- Khairiyah, U., & Faizah, S. N. (2020). RESPON SISWA TERHADAP PENGGUNAAN MODUL TEMATIK DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS. *ElementerIs: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, 2(1), 1-7.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2021. *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*.
- Morissan, 2010. *Periklanan Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Miladiyah, A. (2013). Pengembangan Modul Mengidentifikasi Sarana dan Prasarana Administrasi Perkantoran pada Mata Diklat Memahami Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran untuk Siswa SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3).
- Mudlofir, 2017. *Desain Pembelajaran Inovatif*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Nugroho, U., Suparmi, S., & Aminah, N. S. Pengembangan Modul Elastisitas Berbasis Inkuiri Terbimbing Untuk Mengembangkan Disiplin Belajar Dan Kreativitas Siswa SMK. *INKUIRI: Jurnal Pendidikan IPA*, 7(2), 297-312.
- Uno, Hamzah, 2016. *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Salirawati, D. 2016. Teknik penyusunan modul pembelajaran.
- Sudaryono ,2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan Mix Method* :PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono,2018. *Metode Penelitian kuantitatif, kualittatif dan R & D*,Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dkk ,2018. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Rusdi, M, 2018. *Penelitian Desain dan Pengembangan Kependidikan (Konsep, Prosedur dan Sintesis Pengetahuan Baru)*, Depok,PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusman, 2012. *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru* .Depok PT. Rajagrafindo Persada

Laila, R., Yanti, Y., & Asrizal, A. (2019). Kelompok 1 Pengertian, Jenis-Jenis Dan Karakteristik Bahan Ajar Cetak Meliputi Handout, Modul, Buku (Diktat, Buku Ajar, Buku Teks), Lks, Pamflet.

Sivasailan Thiagarajan, dkk ,1974, *Instructional Development for Training teachers of Exceptional Children : A Sourcebook.*,Bloomington, Indiana Univ. Center for Innovation in Teaching the handicapped.

Rosa, F. O. (2015). Pengembangan modul pembelajaran IPA SMP pada materi tekanan berbasis keterampilan proses sains. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 3(1).

Sukmajadi, B. (2019). *Peran Diklat Revolusi Mental Terhadap Peningkatan Profesionalisme Asn Dalam Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Dki Jakarta The Role Of Mental Revolution Training On The Improvement Of Civil Servant Professionalism*.download 15.26 selasa 20 oktober 2020

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2021 tentang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.