

STRATEGI PENYELENGGERAAN PELATIHAN DASAR PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BNN LIDO

Aldi Afriansyah¹, Otje Subagja², Berry Sastrawan³

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Djuanda
aldiafriansyah2231@gmail.com, oetjesubagja@unida.ac.id. Berry.sastrawan@unida.ac.id.

ABSTRAK

Pada tujuan penelitian ingin mengetahui Strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia BNN Lido. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil secara berkualitas dan berkemampuan, perlu dilakukan pembinaan melalui pendidikan, pelatihan dasar dalam upaya untuk meningkatkan sikap dan semangat mengabdikan untuk kebaikan Bangsa dan Negara. Dalam strategi penyelenggaraan pelatihan dasar pada pusat sumber daya manusia di BBN Lido pada dasarnya strategi yang diberikan memastikan keberlangsungan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi dalam persyaratan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi pusat pengembangan sumber daya di BBN Lido. Peneliti menggunakan deskriptif kuantitatif, pengumpulan angket, diskusi, pustaka, observasi dan dokumentasi lapangan. Teknik menghitung data kuesioner dengan weight mean score (WMS). Adapun populasi yang diteliti ialah pegawai dengan jumlah 46 orang. Terdapat lima dimensi antara lain, keefektifan pelatihan, efisiensi pelaksanaan, partisipasi peserta, materi pelatihan, hasil pelatihan. Dengan adanya Strategi penyelenggaraan pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara dapat meningkatkan kemampuan, wawasan dan pengembangan pada pegawai.

Kata Kunci: Strategi penyelenggaraan pelatihan Dasar, Sumber daya Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Strategi penyelenggaraan adalah suatu proses perencanaan pencapaian tujuan dan hasil tertentu.

dalam strategi penyelenggaraan pelatihan dasar pada setiap organisasi dituntut untuk memiliki perencanaan dan sumber daya manusia sehingga mempunyai daya saing yang kuat untuk menciptakan kualitas kemampuan pada setiap pegawai.

Dalam pelaksanaan Latihan Dasar (Latsar) metode pembelajaran yang dilakukan ada dua metode yaitu pertama klasik dan blended learning. Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021 pada pasal 7 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dapat dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Klasikal atau Blended Learning. Pada tahun 2022 pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) sudah sepenuhnya menggunakan metode Blended Learning dengan Kurikulum atau Mata Pelatihan Berakhlak. Metode pembelajaran klasikal memiliki kekurangan seperti fasilitas yang kurang memadai, baik dari segi kelas yang ada tidak cukup memadai maupun waktu yang relatif singkat. Begitu pula metode pembelajaran Blended Learning yang juga memiliki kekurangan seperti tidak meratanya fasilitas yang dimiliki para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Strategi yang diterapkan pada penyelenggaraan pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara di BNN Lido seperti layanan registrasi dan informasi dengan adanya layanan tersebut dapat mempermudah dalam mendapatkan informasi. Adapun Proses Pembelajaran pada pegawai lebih ditingkatkan sehingga membentuk kemampuan dan wawasan. Pada kesesuaian waktu pada penyelenggaraan ini masih terbilang belum baik karena beberapa waktu yang tidak sesuai dengan penyelenggaraan pelatihan.

Dalam strategi penyelenggaraan pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara pada Pusat Sumber Daya Manusia di BBN Lido yaitu :

- a) Memberikan pelatihan dengan baik.
- b) Pelatihan dilaksanakan tepat waktu.
- c) Peningkatan pengetahuan peserta.

- d) Peningkatan Sumber Daya Manusia
- e) Peningkatan Fasilitas Sarana dan Prasarana
- f) Peningkatan pelayanan pada pelayanan registrasi

Dengan adanya Strategi pada penyelenggaraan pelatihan dasar dapat meningkatkan pengembangan dan pengetahuan pegawai di BBN Lido.

Namun pada praktiknya masih terdapat beberapa kekurangan dalam penyelenggaraan pelatihan dasar di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia di BNN Lido yaitu :

- 1) Kurangnya pelayanan pada bagian pelayanan registrasi sehingga mengakibatkan pelayanan jadi terhambat
- 2) Kurangnya Sumber Daya Keternaga kerjaan sehingga pada bagian tertentu masih kekurangan seperti bagian pelayan registrasi
- 3) Kurangnya Fasilitas Sarana dan Prasarana seperti ATM dan Fotocopy

Sehingga perlu adanya perbaikan supaya kedepannya dalam penyelenggaraan pelatihan dasar meningkat.

METODE PENELITIAN.

Metode dalam penelitian ini metode deskriptif. Bagi Syarif, deskriptif kuantitatif yaitu metode survei, pengumpulan data, dan informasi dengan menggunakan kuesioner. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penyelenggaraan Pelatihan Dasar BNN Lido.

Peneliti menggunakan teknik purposive sampling. sampel dalam penelitian ialah penentuan sampling. Menurut Sugiyono (2018:84) menjelaskan bawa penentuan sampel ialah sampel dengan pertimbangan bertujuan memperoleh data. penelitian menggunakan data teknik random sampling dan sampel jenuh dimana random sampling ini terdapat pada bagian panitia pendukung yang awalnya 63 menjadi 33 dan sampel jenuh terletak pada bagian panitia inti yang berjumlah 13 orang jadi jumlah keseluruhan sampel berjumlah 46.

Tabel 1 jumlah sampel

NO	Jenis kelamin	jumlah
1	Laki laki	28
2	Perempuan	18

Sumber penelitian

Berdasarkan kelamin laki-laki berjumlah 28 orang, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang. Rataan jumlah 46 orang.

Peneliti menggunakan metode survei, pengumpulan data, dan informasi dengan menggunakan kuesioner. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi penyelenggaraan di BBN Lido.

Tabel 2 skala Likertt

NO	Katagori	Pilihan	Skor
1	Sangat baik	A	5
2	Baik	B	4
3	Cukup baik	C	3
4	Kurang baik	D	2
5	Sangat tidak baik	E	1

Sumber sugiyono

Hasil diolah sesuai dengan jawaban responden melalui kuesioner/angket dengan memakai metode Weight Mean Score (WMS). Bagi Bakri Siregar menyatakan data diperoleh dari lapangan terus diolah angket menggunakan Weight Maen Score.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi penyelenggaraan adalah suatu proses perencanaan strategi penyelenggaraan pelatihan dasar pada setiap organisasi dituntut untuk memiliki

perencanaan sehingga mempunyai daya saing yang kuat untuk menciptakan kualitas kemampuan pada setiap pegawai.

Penyelenggaraan Pelatihan Dasar (Latsar), diselenggarakan dengan berlandaskan dengan prinsip. Prinsip ini sebagai pedoman belajar dalam ruangan atau luar. Dengan begitu, setiap peserta dapat menerapkan pemahaman.

1. Hambatan dalam strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar BNN Lido diketahui terdapat beberapa hambatan yang muncul dari Penyelenggaraan Pelatihan Dasar bagi Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai berikut:

- Kualitas pelayanan bagian regristasi pelayanan dikarenakan pada regristasi kekurangan sumber daya sehingga terjadinya hambatan dalam pelayanan;
- Kurangnya Sumber Daya Manusia pada bagian-bagian seperti bagian pedambingn peserta pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara;
- Tidak tepatnya jadwal yang telah di tentukan karena berbenturan dengan jadwal pelatihan lainnya;
- Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana seperti tidak adanya ATM, FotoCopy, dan Kantin.

Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai dimensi efisien pelaksanaan

No	Indikator	Kenyataan	
		Rata-Rata	Kriteria Penafsiran
1	Pengelolaan sumber daya manusia pada pegawai PPSDM BNN Lido untuk menyelenggaraan pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara secara efisien	4,2	Baik
2	Pegawai PPSDM BNN Lido menyelenggaraan pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara di	4,3	Sangat Baik

	PPSDM BNN Lido menggunakan sumber daya keuangan secara efisien		
3	Pegawai PPSDM menyelenggaraan pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara di PPSDM BNN Lido menggunakan fasilitas sarana dan prasarana secara efisien	4,3	Sangat Baik
Jumlah	$\frac{\sum \text{Skor}}{\text{Jumlah Indikator}}$	4,3	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan dimensi efisien pelaksanaan yang terdiri dari 3 indikator memperoleh nilai 4,3 kategori sangat baik. Strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar dari dimensi efisien pelaksanaan dapat dikatakan sangat baik hanya saja perlu ada peningkatan pada indikator fasilitas dan Sumber Daya Manusia.

Hasil tersebut berdasarkan jawaban responden yang disertai dengan wawancara serta observasi, bahwa pada ketenaga kerjaan terdapat sumber daya dibagian pelayanan regridasi masih kurang, sehingga pada pelayanan regridasi terhambat, maka dari itu harus adanya penambahan sumber daya pelayanan regridasi. Sedangkan pada fasilitas tidak adanya atm, fotocopy dan kantin. Sehingga perlu adanya penambahan terkait kekurangan fasilitas.

2. Upaya Strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar BNN Lido yaitu :

- Penambahan sumber daya seperti merekrut staf tambahan untuk mempercepat proses registrasi dan mengurangi beban kerja. Selain itu, pelatihan bagi staf yang ada untuk meningkatkan efisiensi dan keterampilan juga dapat membantu;
- Upaya mengatasi hambatan kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam bagian pendampingan peserta dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan rekrutan tenaga pendamping tambahan dengan kualifikasi yang

sesuai, mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi SDM yang ada di dalam organisasi.

- Memastikan jadwal pelatihan tidak berbenturan. Ini bisa dilakukan melalui pertemuan rutin, menggunakan jadwal yang lebih fleksibel atau cadangan untuk mengakomodasi perubahan atau konflik yang mungkin terjadi. Dengan begitu, jika ada pelatihan yang harus ditunda atau dijadwalkan ulang, peserta masih memiliki alternatif waktu.
- Kerja sama dengan pihak ketiga: mengajak bank untuk memasang ATM di lokasi yang strategis, menyediakan layanan fotocopy dengan bekerja sama dengan penyedia jasa lokal, mengundang vendor untuk membuka kantin atau food truck di area tersebut atau mengalokasikan anggaran khusus.

KESIMPULAN

Hasil rekapitulasi dari Strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar ialah sangat baik, pada dimensi Efisien Pelaksanaan menunjukkan hasil akhir berdasarkan jawaban responden pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3 kategori Sangat Baik.,

Hambatan yang dihadapi dalam Strategi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar BNN Lido dapat kita kelompokkan terhadap 3 hambatan besar yang pertama hambatan yang berhubungan dengan tidak tepatnya jadwal yang telah ditentukan karena berbenturan dengan jadwal pelatihan lainnya sehingga terjadi ketidak efektifan jadwal penyelenggaraan pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara yang sudah direncanakan/dirancang namun harus pengunduran jadwal yang telah ditentukan sebelumnya, yang ke dua hambatan yang berkaitan dengan Kurangnya Sumber Daya Manusia pada bagian-bagian seperti bagian pelayanan registrasi dan pedampingan peserta pelatihan dasar bagi Aparatur Sipil Negara dan ketiga masih Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana seperti tidak adanya ATM, FotoCopy, dan Kantin.

Sedangkan upaya yang dilakukan dalam strategi penyelenggaraan Pelatihan Dasar BNN Lido Penambahan sumber daya seperti merekrut staf tambahan untuk

mempercepat proses registrasi dan mengurangi beban kerja. Selain itu, pelatihan bagi staf yang ada untuk meningkatkan efisiensi dan keterampilan juga dapat membantu. Upaya mengatasi hambatan kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam bagian pendampingan peserta dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan rekrutan tenaga pendamping tambahan dengan kualifikasi yang sesuai, mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi SDM yang ada di dalam organisasi. memastikan jadwal pelatihan tidak berbenturan. Ini bisa dilakukan melalui pertemuan rutin, menggunakan jadwal yang lebih fleksibel atau cadangan untuk mengakomodasi perubahan atau konflik yang mungkin terjadi. Dengan begitu, jika ada pelatihan yang harus ditunda atau dijadwalkan ulang, peserta masih memiliki alternatif waktu. Kerja sama dengan pihak ketiga: mengajak bank untuk memasang ATM di lokasi yang strategis, menyediakan layanan fotocopy dengan bekerja sama dengan penyedia jasa lokal, mengundang vendor untuk membuka kantin atau food truck di area tersebut atau mengalokasikan anggaran khusus untuk membangun atau memperbaiki sarana dan prasarana yang dibutuhkan, seperti ruang fotocopy atau kantin.

REFERENSI

- SAffiani, M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e-Learning di Kabupaten Tanjung JabungBarat. 11(November), 104–109.
- Alina, A. I. N. (2021). Efektivitas Pelatihan Terpadu (Blended Learning) Dalam Pengembangan Kompetensi CPNS di Badan Diklat Daerah Istimewa Yogyakarta. Diploma thesis, IPDN.
- Matippanna, A. (2020). Rancangan aktualisasi yang inovatif, efektif dan sustainable pada pelatihan dasar (LATSAR) CPNS. Jurnal Sipatokkong BPSDM-SULSEL, 1(1), 111–122.

- Subekan, A., & Iskandar, A. (2019). Pengaruh pemahaman nilai dasar ANEKA terhadap pembentukan sikap peserta Latsar CPNS pada Balai Diklat Keuangan Malang. *Jurnal Pendidikan*, 20(2), 91–110.
- Salinding, R. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Sahro Saepullah (2022) Evaluasi Program Pelayanan Kependudukan Catatan Sipil Di Gerai Pelayanan Publik (GPP) Kabupaten Bogor (Skripsi, Universitas Djuanda).
- Wulandari, P., & Rejeki, A. (2018). E-Learning dan Tingkat Kepuasannya (Studi Kasus Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara) E-Learning and Level of Satisfaction. 1–5.
- Mustafidah, N. Z. (2022). Evaluasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Pati (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG).
- Noe, R.A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara. Publik. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.22>).
- Prof. Dr. S. Eko Putro Widoyoko, M.Pd. (2017) *Evaluasi Program Pelatihan*. Buku Pustaka Pelajar Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta 55167.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., Hidayah, K., Pelatihan, P., Daerah, O., & Administrasi, L. (2020). Evaluasi penerapan model pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. *Borneo Administrator*, 16(1), 101–116.