BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, baik itu publik maupun swasta, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital. SDM mencakup individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Keberadaan SDM yang kompeten dan berkomitmen menjadi salah satu kunci utama keberhasilan dan daya saing suatu organisasi di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang.

Peran SDM tidak hanya terbatas pada aspek operasional, tetapi juga meliputi aspek strategis yang berpengaruh terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. SDM merupakan aset berharga yang memerlukan perhatian dan pengelolaan yang tepat untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan demikian, pemahaman akan pentingnya SDM dan penerapan manajemen SDM yang efektif menjadi aspek krusial dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di dunia bisnis yang kompetitif.

Pengelolaan SDM mencakup berbagai kegiatan mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Setiap tahap tersebut memiliki peran penting dalam memastikan bahwa SDM yang ada di dalam organisasi memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan juga menjadi

faktor kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Oleh karena itu, pentingnya SDM dalam organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata, melainkan harus dikelola dengan baik melalui berbagai kebijakan dan praktik manajemen yang tepat.

Sumber daya manusia di lingkup instansi pemerintah disebut Aparatur Sipil Negara, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sebelum diangkat menjadi PNS, terlebih dahulu harus mengikuti Pelatihan Dasar (Latsar) atau sering disebut pelatihan prajabatan sehingga statusnya masih menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) memegang peran krusial sebagai tulang punggung pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, pelatihan dasar bagi CPNS menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan. Pelatihan dasar ini dirancang untuk membekali CPNS dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dengan baik.

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) di Indonesia merupakan langkah strategis setelah perencanaan dan perekrutan SDM dalam tahapan manajemen SDM. Pelatihan Dasar bagi

CPNS sangat penting untuk membentuk pegawai negeri sipil yang kompeten dan profesional. Model pelatihan tradisional secara klasikal telah lama digunakan dan diakui mampu memberikan dampak signifikan melalui interaksi langsung dan pembelajaran intensif di kelas. Pelatihan klasikal ini dilaksanakan selama 18 hari pertama dengan pendampingan fisik, rohani, dan spiritual yang membantu dalam pembentukan karakter peserta.

Pelatihan dasar bagi CPNS dapat dilihat sebagai investasi dalam modal manusia (*human capital*). Teori modal manusia menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan meningkatkan produktivitas individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pelatihan dasar bagi CPNS bukan hanya sekadar formalitas administratif, tetapi merupakan elemen penting dalam pembangunan kapasitas pegawai negeri yang kompeten dan berintegritas. Pelatihan ini memastikan bahwa CPNS siap untuk menghadapi tantangan dan dinamika yang kompleks dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan negara.

Sebagaimana Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, khususnya pasal 5 bahwa pelatihan dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Dalam hal ini, penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS yang memadukan

antara jalur pelatihan klasikal dengan nonklasikal, dan jalur kompetensi sosial kultural dengan kompetensi bidang.

Lebih lanjut Pasal 6 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021, bahwa kompetensi yang dikembangkan dalam pelatihan dasar CPNS merupakan Kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas. Kompetensi tersebut diukur berdasarkan kemampuan menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Lebih lanjut lagi pada Pasal 7 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, bahwa pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan *blanded learning*. Bentuk pelatihan blanded learning dilaksanaakn melalui 3 (tiga) bagian pembelajaran, yaitu pelatihan mandiri, distance learning (melalui e-learning dan aktualisasi), dan pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS (peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa peningkatan kesegaran jasmani).

Beberapa tahun terakhir, model *distance learning* telah diperkenalkan sebagai solusi untuk mengatasi berbagai keterbatasan fisik, geografis, dan waktu. *Blended learning* menggabungkan pembelajaran

tatap muka dengan pembelajaran dalam jaringan (daring) yang memungkinkan pelatihan tetap berjalan meskipun di tengah kondisi yang tidak memungkinkan untuk tatap muka penuh, seperti saat pandemi COVID-19. Model ini menawarkan fleksibilitas bagi peserta dalam mengakses materi pelatihan dan berinteraksi dengan pengajar.

Penerapan model *blended learning* dalam pelatihan dasar CPNS di Kabupaten Sorong Selatan merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelatihan. *Distance learning* memungkinkan peserta untuk belajar secara mandiri sesuai dengan kecepatan masing-masing, serta memberikan kesempatan untuk mengulangi materi yang belum dipahami sepenuhnya. Dengan kombinasi ini, diharapkan para peserta dapat mencapai hasil belajar yang lebih baik dan lebih siap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai PNS.

Namun realitanya, didalam proses Penerapan model *distance learning* dalam pelatihan dasar CPNS di Kabupaten Sorong Selatan diperhadapkan dengan beberapa tantangan yang mendasar. Pertama, kendala infrastruktur dan teknologi. banyak wilayah di Kabupaten Sorong Selatan masih mengalami keterbatasan jaringan internet yang stabil dan cepat. Tidak semua peserta memiliki perangkat seperti laptop atau smartphone yang memadai untuk mengikuti pembelajaran daring. Sementara, kadang kala juga pemadaman listrik yang sering terjadi dapat mengganggu proses belajar daring.

Kedua, keterbatasan interaksi antara dengan supervisor. Interaksi sosial yang terbatas bisa menghambat proses pembelajaran, terutama

untuk pelatihan yang membutuhkan diskusi dan praktik langsung. Instruktur juga mungkin kesulitan mengevaluasi keterlibatan peserta secara objektif.

Ketiga, kurangnya kesiapan dan adaptasi perseta. Sebagian peserta masih belum terbiasa menggunakan teknologi atau platform pembelajaran daring dan lebih terbiasa pada pembelajaran pertemuan langsung. Dalam *distance learning*, peserta harus memiliki motivasi dan disiplin tinggi. Namun, belum semua peserta mampu belajar secara mandiri secara optimal.

Keempat, proses evaluasi dan penilaian yang perlu maksimal. Penilaian kurang objektif: Sulitnya memverifikasi keaslian tugas atau ujian dalam pembelajaran tugas secara daring sehingga dapat menjadikan penilain kurang objektif. Keterbatasan dalam mengukur keterampilan praktis karena materi yang seharusnya dilakukan secara langsung sulit diukur secara daring.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga muncul kketertarikan penulis untuk mengeliti efektivitas pelaksanaan Diklatsar CPNS yang diikuti oleh pegawai pada Kabupaten Sorong Selatan pada Tahun 2023. Dengan demikian, sebagai tindak lanjut atas asumsi tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Model *distance learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diidentifikasi adanya beberapa masalah seperti ketidak siapan sarana dan prasarana pendukung, juga kesiapan dan motivasi peserta untuk belajar secara blended dinilai tidak mendukung, yang kemudian berdampak pada Kedisiplinan pegawai dan Motivasi kerja Pegawai Pasca mengikuti Pelatihan Dasar CPNS. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, diajukan pertanyaan penelitian bagaimana efektivitas pelaksanaan *Model distance learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2023?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan *Model distance learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dengan Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2023. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan *Model distance learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dengan Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi disiplin ilmu Administrasi Pembangunan Negara

khususnya tentang efektivitas pelaksanaan *Model distance learning* pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Selanjutnya, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti/penulis lain yang hendak meneliti topik yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai bahan masukan dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan dalam mengambil kebijakan pengembangan sumber daya manusia khususnya pelaksanaan model Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) di Kabupaten Sorong Selatan.