

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam system penyelenggaraan pemerintah Negara, oleh karena itu ASN dituntut untuk memiliki kemampuan, dan profesionalisme yang mumpuni untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu juga ASN dituntut untuk memiliki kompetensi menyesuaikan diri dengan perubahan zaman yang semakin kesini semakin kompleks. Oleh karena itu Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terus melakukan perbaikan dan pembaruan secara konsisten dalam system pengelolaan dan dibarengi dengan pengembangan kompetensi aparatur agar bisa menyesuaikan dengan perubahan zaman dari waktu ke waktu. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan prima untuk masyarakat yang sebagaimana mestinya. Namun dewasa ini, Pegawai Negeri Sipil sering dimaknai dengan citra yang kurang baik hal ini dapat diketahui dari banyaknya komentar dari para politisi, pakar, pejabat, ketika membludaknya pelamar PNS setiap tahun ketika dibukanya lamaran untuk jadi Calon PNS, begitu menjadi PNS ternyata pelayanan yang dirasakan masyarakat tidak sesuai dengan kepuasan masyarakat sebagaimana mestinya.

Oleh sebab itu, untuk mengurangi tingkat kekurangan dari ASN, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau suatu instansi harus perlu ditingkatkan kembali, salah satunya melalui program pendidikan non formal yang relatif tidak memakan banyak waktu, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu ditingkatkan kembali, salah satunya dengan pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Hal ini sejalan dengan pendapat Laird (Gintings. 2011) yang menyatakan bahwa diklat adalah pembaharuan perilaku sumber daya manusia sebagai tuntutan perubahan lingkungan pekerjaan. Pendidikan dan Pelatihan diadakan untuk seseorang yang sudah berada dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya atau dalam pekerjaan dia atau kegiatan

dia dalam kesehariannya, karena sudah tidak dapat dipungkiri bahwa dunia kerja sekarang sudah semakin luas dan semakin selektif dalam memilih sumber daya dalam organisasi atau instansinya. Dengan jumlah yang tidak sedikit saat melihat kenyataan dilapangan tentang pelanggaran yang dibuat oleh oknum PNS, sehinggakan isu-isu PNS yang dipandang memiliki citra yang kurang baik, saat ini perlu dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan bagi sumber daya Calon Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Peraturan pemerintah dan Undang-Undang tersebut menjelaskan beberapa persyaratan untuk menjadi PNS dan tujuan dari diadakannya diklat tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Pasal 63-64 dan Peraturan Pemerintah tahun 2017 Pasal 34-35 adalah sebagai berikut :

- a. CPNS wajib mengikuti masa percobaan.
- b. Masa percobaan melalui pendidikan dan Pelatihan yang terintegrasi
- c. Masa percobaan dilakukan selama 1 tahun.
- d. Tujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Melalui sentuhan pendidikan dan Pelatihan, seseorang akan mampu mengasah kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dikarenakan seseorang akan langsung berperan secara aktif dalam proses pembelajarannya, sehingga potensi yang dimilikinya akan berkembang. Dalam proses pembelajaran seseorang tidak akan luput dari pengalaman yang dijadikan pelajaran, karena sebagaimana diungkapkan, pengalaman adalah guru yang paling berharga. Dari pengalaman lah seseorang akan belajar dan berkembang agar menjadi lebih baik juga dapat memanfaatkannya sebagai tujuan belajar seperti apa yang diungkapkan oleh David Kolb (Silberman, 2014) yakni pembelajaran adalah proses dimana pengetahuan diciptakan melalui pengalaman.

Pendidikan merupakan salah satu hal dalam menjamin kelangsungan hidup suatu negara. Pendidikan juga merupakan modal untuk menghadapi persaingan di

dunia, maka itu pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada umumnya kualitas sumber daya manusia dapat menentukan dampak terhadap suatu negara bahkan khususnya pada manusia itu sendiri dan organisasi atau intansinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni ditujukan untuk menciptakan kader-kader bangsa yang akan melaksanakan pembangunan.

Sumber daya manusia yang kelak akan menentukan keberhasilan pembangunan. Untuk itu, salah satu cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yakni melalui pendidikan. Berdasarkan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3 ayat menyatakan bahwa :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Berdasarkan hal tersebut, pendidikan diperlukan oleh setiap orang baik untuk keberlangsungan hidupnya, maupun kualitas sumber daya manusia di negaranya. Departemen Pendidikan Nasional telah menetapkan berbagai kebijakan dan upaya untuk memperluas atau pemerataan akses pendidikan dengan berbagai jalur, jenis, dan jenjang pendidikan. Berdasarkan Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 13 ayat (1) menyatakan bahwa: “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non-formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya”.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dapat ditempuh melalui jalur pendidikan formal, melainkan dapat ditempuh melalui jalur pendidikan non-formal. Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 ayat (3) menyatakan bahwa:

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan Pelatihan

kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik”.

Berdasarkan hal tersebut, pendidikan non formal ada yakni untuk menunjang pendidikan formal yang dinyatakan dalam Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 ayat (1 dan 2) menyatakan bahwa :

“Pendidikan non formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.”

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Siringoringo dalam Mareta (2015), Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan salah satu pendidikan nonformal, diklat dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skills) dan sikap (Attitude) atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi.

Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari diselenggarakannya diklat yakni untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan melalui sebuah proses pendidikan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan suatu tugas secara lebih optimal.

Penyelenggaraan Diklat LATSAR CPNS Golongan II ini yang sasarannya secara umum merupakan orang yang telah bekerja di instansi tertentu tentunya telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki masing-masing olehnya. Selain itu juga peserta LATSAR CPNS Golongan II ini sebagian besar telah berusia lebih dari 18 Tahun yang artinya, telah termasuk ke usia manusia dewasa. Oleh karena itu, proses pembelajaran yang dilaksanakan pada diklat LATSAR CPNS Golongan II ini menggunakan pendidikan orang dewasa.

Menurut Bryson (dalam Suprijanto 2009:13) pendidikan orang dewasa adalah seluruh kegiatan pendidikan yang dijalankan warga belajar dalam kesibukan sehari-hari yang Cuma memanfaatkan waktu dan staminanya untuk memperoleh tambahan intelektual. Rata-rata orang dewasa telah memiliki pengetahuan ataupun

pengalamannya masing-masing, sehingga dalam pembelajarannya harus memakai teori belajar orang dewasa. Pada proses pendidikan orang dewasa merupakan proses agar menumbuhkan motivasi untuk bertanya dan menimba ilmu secara berkelanjutan dan sepanjang hayat. Menurut C. Lindeman dalam Knowles (2005) menyatakan bahwa orang dewasa termotivasi untuk belajar karena mereka mengalami kebutuhan dan kepentingan bahwa belajar akan memuaskan, pengalaman hidup merupakan sumber terpenting dalam pebelajaran orang dewasa ini karena inti dari pendidikan orang dewasa adalah analisis pengalaman. Orang dewasa memiliki kebutuhan yang mendalam untuk mengarahkan diri, maka keterlibatan guru atau tutor diperlukan dalam proses pembelajaran orang dewasa.

Orang dewasa memiliki karakter yang berlainan dengan anak-anak, sehingga proses pembelajarannya mengedepankan prinsip-prinsip orang dewasa. Menurut Sudjana (2000:66) ciri pokok dari peserta didik orang dewasa yaitu memiliki :

- a. Konsep Diri
- b. Pengalaman
- c. Orientasi belajar
- d. Kebutuhan pengetahuan, dan
- e. Motivasi.

Penyelenggaraan diklat bertujuan untuk membentuk ASN lebih berkompeten dalam melayani masyarakat. Untuk melayani masyarakat ASN harus mempunyai kompetensi memimpin diri sendiri maupun bidang yang dia pegang. Dalam pelayanan harus memiliki sistem yang baik dan terorganisir sehingga tidak membingungkan masyarakat. Sehingga pelayanan yang diberikan lebih sistematis dan mempermudah masyarakat untuk mengaksesnya. Oleh karena itu kompetensi kepemimpinan itu harus ada dalam jiwa ASN, baik dalam kepemimpinan diri sendiri maupun bidang pekerjaan yang dia jalani.

Kepemimpinan adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin di bidang kemiliteran, memimpin perusahaan yang sedang berada di puncak kejayaan, atau memimpin negara. Kepemimpinan merupakan istilah yang melekat pada seseorang yang telah memimpin suatu bidang atau bahkan negara yang memiliki pengaruh terhadap bawahannya ataupun bidang

yang dipimpinnya. Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak di definisikan kembali secara tepat. Jacobs dan Jaques (1990) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (dalam Gary Yukl, 2010, hlm.4). Menurut Burns (1974) mengemukakan kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (dalam Gary Yukl, 2010, hlm 4). Jadi kepemimpinan merupakan sebuah jiwa yang dimiliki individu yang di dalamnya bertujuan untuk memberikan arahan guna mencapai tujuan dari bidang atau organisasi yang sedang ia pimpin, sehingga kepemimpinan bisa terjadi ketika seseorang dapat mengarahkan orang lain atau bawahannya guna mencapai tujuan dari organisasi yang ia pimpin.

Pada masa sekarang sedang tumbuh memberikan tanggung jawab yang besar kepada sebuah organisasi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tidak jarang dalam sebuah organisasi membentuk tim-tim guna mencapai target-target tersebut. Sehingga tim-tim ini diberikan kewenangan untuk membuat keputusan secara kolektif yang sebelumnya dilakukan oleh para manajer individual. Dengan semakin meningkatnya penggunaan tim yang memiliki kewenangan, sehingga secara tidak langsung timbulah kepemimpinan dalam tim-tim tersebut, karena pada umumnya dari tim-tim tersebut akan ditunjuk satu orang untuk menjadi ketua timnya sehingga kepemimpinan itu harus ada pada ketua tim tersebut guna untuk pengambilan keputusan.

Dewasa ini, pemimpin harus memiliki kemampuan mengatur segala sesuatu dengan baik atau bisa disebut dengan manajemen suatu bidang. Menurut Henry Fayol bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan atau disebut juga dengan : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (dalam zainal. Dkk, 2014, hlm. 179). Dalam perencanaan meliputi tugas untuk menyusun rencana kegiatan ke depan dari tim tersebut, biasanya meliputi rencana jangka pendek, menengah dan panjang, sekaligus menetapkan target yang hendak

dicapai. Dalam pengorganisasian meliputi mengatur segala sesuatu agar berjalan sesuai rencana seperti harus melakukan apa saja, siapa yang melakukan, kapan akan dilakukan harus lapor ke siapa dan kapan keputusan itu akan di ambil. Dalam kepemimpinannya sudah elas meliputi keseluruhan kegiatan dalam organisasi, pemimpin harus bisa mengarahkan dan mengkoordinasikan orang-orang pada timnya. Dan dalam pengendalian ketika segala sesuatunya sudah direncanakan dan sudah dilaksanakan biasanya masih ada sesuatu yang keliru, untuk memastikan semuanya berjalan sebagaimana mestinya seorang pemimpin harus memantau kinerja tim nya. Kinerja yang sedang berjalan harus dibandingkan dngan tujuan yang telah dirumuskan. Jika terdapat penyimpangan yang cukup berarti, adalah tugas dari pemimpin agar mengembalikan pada jalurnya (dalam Zainal, 2014, hlm. 179)

Indonesia memiliki semua prakondisi untuk mewujudkan visi negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang ditandai dengan kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relatif stabil. Namun prakondisi yang sudah terpenuhi itu belum mampu dikelola secara efektif dan efisien oleh para aktor pembangunan, sehingga Indonesia masih tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global dewasa ini. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola prakondisi tersebut. Sejumlah keputusan strategis mulai dari merumuskan kebijakan sampai pada implementasi kebijakan dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh PNS. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok PNS yang profesional, yaitu PNS yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok PNS profesional seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pelatihan. Sebagai instansi pembina diklat, Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam hal ini pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur diatur berdasarkan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut terdapat 3 jenis program diklat jabatan yakni Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Sedangkan di Lembaga

Administrasi Negara, ada 4 jenis diklat yang biasa diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara setiap tahunnya, yaitu: Diklat Kepemimpinan, Latihan Dasar CPNS, Training of Facilitator dan Training of Trainer.

Latihan Dasar CPNS atau yang terdahulu kita mengenalnya dengan nama Pra Jabatan, dengan perubahan nama tersebut yang berasal dari diklat Pra Jabatan menjadi Latihan Dasar harapannya diklat pada Latsar ini yang berpedoman pada PERLAN No. 24 Tahun 2017 menghasilkan PNS yang berkarakter professional. Dengan perubahan nama sekaligus perubahan pedoman pelaksanaan pelatihan tersebut di dalam kurikulum pelaksanaan model tersebut mengalami perubahan yang asalnya mengedepankan teori di kelas sehingga peserta pelatihan dituntut untuk diam dan mendengarkan, ketika pada Latsar CPNS mengedepankan praktik di lapangan dibandingkan dengan teori yang ada di kelas saja sehingga peserta dituntut untuk lebih aktif di kelas, lebih berpartisipasi di dalam pembelajaran kelas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti sekaligus wawancara dengan pihak penyelenggara, perubahan nama yang berasal dari diklat Pra Jabatan menjadi Latihan Dasar dan didukung pula oleh perubahan pedoman penyelenggaraan pelatihan membuat peserta menjadi lebih aktif lagi dalam proses pembelajaran, hal ini dikarenakan dalam Latsar ada salah satu metode yaitu metode visitasi dan studi lapangan yang mengharuskan peserta untuk mengetahui teori lalu di prakteknya di lapangan. Partisipasi peserta di dalam pembelajaran juga lebih aktif karena dituntut untuk membuat rancangan aktualisasi masing-masing untuk diterapkan di instansi tempat mereka bekerja pada pasca pelatihan tersebut. Hasil dari evaluasi keseluruhan pun menunjukkan hasil yang baik karena semua peserta lulus dari pelatihan tersebut dengan hasil yang memuaskan.

Lembaga Administrasi Negara pada tahun 2017 sebagai instansi pembina diklat, Lembaga Administrasi Negara mengadakan Latihan Dasar mencapai 11 angkatan, akan tetapi pada tahun 2018 Lembaga Administrasi Negara hanya mengadakan 4 Angkatan pada diklat Latihan Dasar. Dalam satu angkatan CPNS hanya di perbolehkan maksimal 40 orang sesuai dengan pedoman pelaksanaan diklat tersebut, dengan jumlah CPNS yang mengikuti diklat pada tahun 2017 di Lembaga Administrasi Negara mencapai 440 orang, dan jumlah CPNS yang

mengikuti diklat pada tahun 2018 di Lembaga Administrasi Negara hanya 160 orang, telah terjadi ketimpangan jumlah CPNS yang mengikuti diklat tersebut, hal itu dikarenakan moratorium PNS pada tahun 2017 yang menyebabkan penerimaan CPNS pada tahun tersebut menurun jumlahnya secara drastis dan menyebabkan penurunan jumlah CPNS yang mengikuti diklat Latsar pada tahun 2018.

Berdasarkan penemuan pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan hal yang menarik ketika pelatihan dilakukan oleh orang yang sama, instansi yang sama bisa menghasilkan hasil yang berbeda ketika pedoman penyelenggaraannya berbeda. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mendeskripsikan pengelolaan pelatihan Dasar CPNS yang dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

- 1.2.1 Perubahan nama diklat dari Pra Jabatan menjadi Latsar CPNS memberikan pembelajaran praktik lebih banyak dibandingkan teori pada saat pelatihan berlangsung.
- 1.2.2 Proses pembelajaran pada LATSAR CPNS ini menggunakan konsep pembelajaran Andragogi.
- 1.2.3 Adanya penghargaan widyaiswara terbaik membuat widyaiswara lebih mempersiapkan diri dalam memberika materi pelatihan.
- 1.2.4 Hasil evaluasi pada Latsar CPNS menunjukan seluruh peserta mendapatkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan Latar belakang dan hasil identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :” *Pengelolaan Pelatihan Dasar CPNS golongan II di P4KASN LAN Jatinangor?*” sebagaimana rumusan masalah diatas maka dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana perencanaan yang dikembangkan pada Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor?
- 1.2.2 Bagaimana pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di PKP2A LAN Jatinangor?

1.2.3 Bagaimana evaluasi pengelolaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor ?

1.2.4 Bagaimana tindak lanjut dari Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mendeskripsikan perencanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor.

1.3.2 Untuk mendeskripsikan pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor.

1.3.3 Untuk mendeskripsikan evaluasi Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor.

1.3.4 Untuk mendeskripsikan tindak lanjut dari Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi atau sumbang pemikiran terhadap pengembangan wawasan keilmuan dan pendidikan, khususnya di bidang Pelatihan.

1.4.2 Manfaat Kebijakan.

Memberi arahan atau pengembangan untuk kebijakan penggunaan teori atau metode agar peserta dapat menjalankan profesionalisme yang di ajarkan pada diklat ini, dan juga memberikan arahan kebijakan pada proses pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II di P4KASN LAN Jatinangor.

1.4.3 Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan dalam pengembangan penyelenggaraan Pelatihan Dasar Golongan II CPNS.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana belajar untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan peneliti untuk terjun langsung dalam menggambarkan hal-hal yang harus diperhatikan dalam menyelenggarakan suatu program.

1.4.4 Manfaat Aksi Sosial

Memberikan informasi kepada semua pihak yaitu penyelenggara, widyaiswara dan instansi pemerintah yang akan mengirimkan CPNSnya untuk mengikuti diklat ini. Meyakinkan kepada pihak lain bahwa diklat ini memang sudah terintegrasi dengan pemerintah pusat sehingga diklat Latsar CPNS di P4KASN LAN ini sudah sangat dipercaya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Penelitian ini terdiri dari lima Bab yang saling berkaitan, yaitu Bab I tentang pendahuluan, Bab II tentang kajian pustaka, Bab III tentang metodologi penelitian, Bab IV tentang pembahasan dan hasil kajian di lapangan, dan yang terakhir Bab V tentang penutup yang didalamnya ada kesimpulan dan saran atau rekomendasi. Berikut uraian tiap bab nya.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan terkait latar belakang pengambilan penelitian, identifikasi masalah dan perumusan masalah penelitian, manfaat serta tujuan dari penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan membahas terkait yang menelusuri semua teori, jurnal, atau kajian/penelitian sejenis yang relevan dengan penelitian meliputi model teori, teori kerangka berpikir, penelitian yang relevan dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti melakukan pembahas terkait metodeologi yang akan digunakan dalam penelitian meliputi desain penelitian, tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik dan analisis pengumpulan data.

BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas terkait hasil temuan penelitian, pembahasan, pengolahan data penelitian dan pengujian hipotesis serta hasil temuan meliputi deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini peneliti membahas terkait simpulan hasil temuan penelitian, implikasi dari hasil temuan penelitian, dan mengemukakan saran/rekomendasi dari hasil temuan penelitian.