**PELAKSANAAN PELATIHAN DASAR BAGI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN FAKFAK**

Whitney Papuani Bless

NPP 29.1919

*Asdaf Kabupaten Fakfak Provinsi Papua*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

 Email: papuanibless@gmail.com

**ABSTRACT**

# Implementation of basic training for PNS before becoming ASN is a form of competency development for human resources who will join the scope of government, but there are still many ASN who are not aware of the importance of implementing basic training as a start. This research uses qualitative research with descriptive method and inductive approach. Data collection techniques used by researchers are interviews, observation, and documentation while technical data analysis is obtained through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the research from the implementation of basic training at BKPSDM Fakfak Regency can be used as a reference for planning and implementation at the following time. The obstacles found by researchers during the implementation of the research were limited facilities, infrastructure, lack of widyaiswara, and inadequate networks in the implementation of basic training with the blended learning method ". As a form of efforts made by BKPSDM to deal with these problems, adding facilities and infrastructure, procuring widyaiswara functional staff, and adding an internet network to support activities.

# Keywords: Implementation of basic training, CPNS, BKPSDM

**ABSTRAK**

Pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS sebelum menjadi ASN merupakan salah satu bentuk dari pengembangan kompetensi bagi sumber daya manusia yang akan bergabung dengan lingkup pemerintahan, akan tetapi masih banyak ASN yang belum sadar akan pentingnya pelaksanaan pelatihan dasar sebagai awal. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti iyalah wawancara, observasi, dan dokumentasi sementara teknis analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dari pelaksanaan pelatihan dasar di BKPSDM Kabupaten Fakfak dapat dijadikan referensi untuk perencanaan dan pelaksanaan diwaktu berikut. Adapun hambatan yang ditemukan oleh peneliti saat pelaksanaan penelitian yaitu keterbatasan sarana, prasarana, kurangnya widyaiswara , dan jaringan yang kurang memadai pelaksanaan pelatihan dasar dengan metode *blended learning”.* Sebagai bentuk dari upaya yang dilakukan oleh BKPSDM untuk menangani masalah tersebut adalah, menambah sarana dan prasarana, melakukan pengadaan tenaga fungsional widyaiswara, dan menambahkan jaringan internet sebagai penunjang kegiatan.

**Kata kunci:** Pelaksanaan pelatihan dasar, CPNS, BKPSDM

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

 Perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0 menuntut sumber daya manusia di Indonesia untuk meningkatkan kualitas, potensi, serta kemampuan setiap individu. Dalam rangka pemenuhan aspek yang diperlukan pada masa perkembangan zaman, maka semua manusia dibebaskan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilakukan oleh manusia itu sendiri atau dengan orang lain yang berkaitan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik memberikan kontribusi dalam memajukan negara disegala lini pemerintahan, didalamnya meliputi pengelolaan pegawai negeri sipil. Indikator kualitas pegawai negeri sipil tersebut dapat dilihat melalui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia.

 Pengembangan pegawai melalui proses pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk siap digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil, pelayan publik, serta pemegang tongkat estafet pembangunan nasional. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendapatkan pegawai negeri sipil yang berkualitas maka diperlukan pembentukkan sikap dan karakter melalui pendidikan dan pelatihan pada Calon Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan dasar merupakan salah satu bentuk yang diberikan pemerintah untuk memenuhi pengembangan kompetensi calon pegawai negeri sipil.

 Pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil memiliki manfaat berupa perubahan perilaku, peningkatan konstribusi terhadap organisasi, dan kecepatan serta kecermatan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini merupakan kebutuhan dan kemampuan untuk mengembangkan suatu instansi pemerintahan, memajukan dan meningkatkan kualitas *outpu*t dari instansi tersebut . Akan tetapi pada tahun 2021 pelaksanaan pelatihan dasar di Indonesia mengalami kendala karena adanya penyebaran virus COVID-19. Sehingga berdampak pada proses pelaksanaan pelatihan dasar dan menyebabkan perubahan pada sistem pelaksanaannya. Proses pembelajaran pada pelatihan dasar awalnya menggunakan sistem pelatihan klasikal kemudian berahli ke sistem pelatihan nonklasikal. Pelaksanaan pelatihan dasar dengan menggunakan sistem nonklasikal ini kesuksesannya bergantung penuh terhadap kualitas jaringan. Kenyataannya di Kabupaten Fakfak pelaksanaan pelatihan dasar baru dilaksanakan pada tahun 2021, sedangkan pada tahun sebelumnya BKPSDM Kabupaten Fakfak hanya melakukan diklat untuk formasi khusus. Pelaksanaan pelatihan dasar pada tahun 2021 diikuti oleh formasi CPNS pada tahun 2018. Karena pada tahun 2019 dan 2020 tidak dibukanya formasi CPNS.

 Pelaksanaan yang jelas tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2014 Pasal 63 ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pelatihan dasar tersebut, karena tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah. Selanjutnya permasalahan yang ditemukan pada pelatihan dasar dengan sistem nonklasikal tersebut mengalami kendala dengan kurang stabilnya jaringan internet yang ada di Kabupaten Fakfak sehingga kegiatan pelatihan sering terganggu kerena buruknya koneksi internet, berikut merupakan hasil presentasi kondisi jaringan seluler pada Kabupaten Fakfak.

* 1. **Rumusan Masalah yang Diambil**

 Berdasarkan penelitian yang akan diambil terkait evaluasi pelatihan dasar CPNS di BKPSDM Kabupaten Fakfak, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak?
2. Faktor apa saja yang menghambat dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak?
3. Upaya apa saja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dalam mengatasi kendala yang terjadi pada pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil?
4. **Penelitian Terdahulu**

 Pada penelitian sebelumnya peneliti memaparkan penelitian terdahulu yang mungkin relevan dengan tema penelitian peneliti. Hasil kajian ini merupakan penelitian sebelumnya, lalu akan di tunjukkan perbedaan dan persamaanya.

**Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Peneliti | Penelitian | Metodologi | Hasil |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Joko Ahmad Julifan | Efektifitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru | Metode penelitian kualitatif deskriptif | Manajemen Diklat berbasis kompetensi bagi guru di PPPPTK BMTI belum sepenuhnya dilaksanakan secara efektif |
| 2 | Farid A.Gafar | Analisis Implementasi Whole Of Government (Wog) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negerii Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Jawa Timur | Metode penelitian deskriptif - kualitatif | Peserta Diklat Latsar CPNS Yang Diselanggarakan Badan Diklat Dan Pelatihan Jawa Timur, Memiliki Peran Penting Dalam Melakukan Monitoring Program Dan Evaluasi Untuk Perbaikan Pelaksanaan WoG |
| 3 | Rahmat Aulia | Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim Mahkama Agung Pada Mata Pelatihan ANEKA Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta | Metode Penelitian Deskriptif- Kualitatif | Menggambarkan reaksi kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan memuaskan. |

sumber : diolah oleh peneliti

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

 Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang sudah peneliti uraikan didalam tabel, dapat diidentifikasi bahwa persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti sama dalam penggunaan metode kualitatif dan analisis deskriptif. Sedangkan perbedaan dengan peneliti terdapat pada lokasi penelitian yang berada di BKPSDM Kabupaten Fakfak, dan penggunaan teori yang digunakan dengan peneliti yaitu teori manajemen yang oleh George R. Terry didalam Abd. Rohman (2017:20)

* 1. **Tujuan**

 Tujuan dari penelitian yakni untuk mengetahui dan menambah keterampilan serta keahlian dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak terkait pelaksanaan pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil. Berikut tujuan magang secara khusus yang menjadi tujuan peneliti:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak?
3. Upaya apa saja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak dalam mengatasi kendala yang terjadi pada pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil
4. **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif*.* Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Analisis yang peneliti gunakan mengenai pelaksanaan pelatihan dasar menggunakan teori yang dirancangkan oleh George R. Terry yang meliputi *planning* (perencanaan) *, organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan)sehingga dapat ditemukan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS BKPSDM Kabupaten Fakfak yang apabila dijabarkan sebagai berikut:

1. ***Planning* (Perencanaan)**

Dalam sebuah pelaksanaan memerlukan sebuah perencanaan, George R. Terry menjelaskan bahwa perencanaan merupakan rencana kegiatan yang dirancangkan guna menggapai suatu tujuan yang diharapkan. Perencanaan program dan anggaran serta tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pelatihan dasar sebagai bahan pengembangan komptensi yang disusun oleh BKPSDM Kabupaten Fakfak. Berdasarkan hasil wawancara oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,mengatakan:

 “Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa banyak program kegiatan yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan kompetensi bagi seorang CPNS di Kabupaten Fakfak agar dapat menjadi ASN yang bermoral, bermental baik, sadar akan tanggung jawab dan mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang sudah disiapkan oleh bagian pelatihan dasar BKPSDM Kabupaten Fakfak sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang ada, agar nantinya CPNS tersebut siap mengabdi di kabupaten ini. Akan tetapi pelaksanaan pelatihan dasar pada tahun 2021 ini dilaksanakan bagi CPNS lulusan tahun 2018 kemarin, dikarenakan adanya wabah Covid-19 yang membuat seluruh dunia mengalami bencana nasional pada kesehatan. Sehingga sesuai dengan arahan pimpinan kami memundurkan waktu pelaksanaan pelatihan dasar tersebut. Mengenai anggaran untuk kegiatan pelaksanaan pelatihan dasar dana yang diberikan oleh pemerintah bernilai Rp. 3.230.015.430,-.”

Berikut merupakan data presentase terkait anggaran yang disediakan oleh pemerintah untuk pelaksanaan pelatihan dasar CPNS di BKPSDM Kabupaten Fakfak.

**Gambar 4.2**

**Presentase Anggaran Latsar CPNS**

1. ***Organizing* (Pengorganisasian)**

Pengorganisasian merupakan suatu cara dalam mengelompokkan, membentuk, serta menyusun berbagai macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan. Dalam pengorganisasian dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan yang kebutuhan yang ingin dipenuhi dalam sebuah organisasi. Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa:

*“*sehubungan dengan pembentukkan kepanitian pelatihan dasar, kami merekrut anggota dari BKPSDM, INSPEKTORAT, SATPOL PP, TNI AD KODIM FAKFAK, untuk berkolaborasi bersama dengan kami dalam mendidik dan melatih peserta pelatihan dasar sesuai dengan norma dan pedoman dari LAN RI. Untuk tugas dan fungsi pejabat struktural yang tergabung dalam kepanitian bertanggung jawab penuh akan tanggung jawab yang amanatkan, sedangkan untuk pejabat fungsuional adalah bagian dari fasilitator atau widyaiswara. Akan tetapi karena kurangnya tenaga pembicara atau widyaiswara dikabupaten Fakfak maka pejabat struktural seringkali membimbing dan melatih peserta Latsar tersebut”.

Secara umum pengorganisasian dalam rangka mendukung pelaksanaan sebuah kegiatan memiliki kepanitiaan yang baik guna lancarnya sebuah kegiatan. Akan tetapi apabila unsur pokok yang dibutuhkan seperti tenaga pengajar masih belum memenuhi standar jelas pendidikan yang dibutuhkan tersebut belum bisa terpenuhi dengan maksimal.

1. ***Actuating (Pergerakkan)***

 Actuating (Penggerak atau pelaksanaan) menurut George R, Terry merupakan upaya untuk menggerakkan anggota instansi atau organisasi agar bergerak sedemikian rupa sehingga tujuan untuk mencapai sasaran dari instansi dan organisasi tercapai secara maksimal. Bisa mencapai target merupakan sesuatu kepuasan tersendiri bagi pelaksana kegiatan karena mampu mencapai target yang sudah di tetapkan.

 Pelaksanaan pelatihan dasar yang dilaksanakan jelas memiliki target yang telah ditetapkan sebagai bentuk dari penilaian pelaksanaan kegiatan. Untuk mengetahui pencapaian hasil pelaksanaan pelatihan dasar peneliti mewawancarai Kepala BKPSDM dan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi mengatakan bahwa:

“pelaksanaan pelatihan dasar yang mendadak dilaksanakan pada Kabupaten Fakfak dimassa Covid-19, membuat banyak hal yang tidak tercapai dengan baik contohnya kegiatan pelatihan yang harus dilakukan diluar ruangan dan membutuhkan banyak partisipasi antar peserta Latsar harus divakumkan sebagai bukti pencegahan penyebaran covid-19, kemudian ketika pelaksanaan sedang berjalan terjadi terus peningkatan angka Covid-19 di Kabupaten Fakfak yang membuat pelaksanaan pelatihan dasar dilakukan secara daring dari kediaman masing-masing peserta Latsar sehingga ada beberapa tugas dan kelas yang tidak bisa dilakukan, hal ini membuat ada beberapa target dari perencanaan pendidikan dan pelatihan tidak terpenuhi. Akan tetapi kami bersyukur karena kami boleh dipercayakan oleh provinsi untuk memberikan pelatihan dasar bagi CPNS di kabupaten Fakfak.

 Pelaksanaan pelatihan dasar pada saat wabah covid-19 membuat beberapa target dan capaian dari pelaksanaan tidak terlaksanakan. Hal ini jelas akan menjadi masalah nantinya karena bagian kecil dari Latsar kemungkinan tidak terealisasi program tujuan dan pencapaiannya.

1. ***Controlling (Pengawasan)***

 Menurut Geore R Terry *Controlling* atau Pengawasan dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai sebagai standar berupa pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, dan keperluan yang diperlukan untuk perbaikan sehingga pelaksanaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana. Berdasarkan teori ini peneliti menggunakan fungsi *controlling* untuk mengetahui hasil evaluasi dari pelaksanaan pelatihan dasar di BKPSDM Kabupaten Fakfak, peneliti mewawancarai Kepala BKPSDM, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, dan Kepala Seksi Pengembangan Kompetensi berikut hasil wawancaranya:

“untuk pelaksanaan pelatihan dasar di BKPSDM kami sudah mempersiapkan dengan baik sesuai dengan kemampuan dan kesiapan kami akan tapi tetap saja ada kekurangan dari persiapkan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya sarana dan prasarana, kurangnya tenaga pengajar sehingga kami harus bekerjasama dengan tenaga pembicara dari BPSDMD Provinsi Papua Barat, dan yang terakhir ketika angka covid di Kabupaten Fakfak meningkat kami cukup kewalahan karena adanya perubahan yang dilakukan mulai dari proses pembelajaran luring diahlikan ke daring sehingga membuat kami susah untuk menilai para peserta berdasarkan tingkah laku, kedisiplinan, etika, serta hal-hal lain yang membutukan pengawasan langsung dari mentor dan tim penilai, terkait kendala jaringan yang sering terjadi apabila pembelajaran dilakukan di tempat tinggal masing-masing.”

## Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan Dasar Bagi CPNS Di BKPSDM Kabupaten Fakfak

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti terkait pelaksanaan pelatihan dasar bagi calon pegwai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Fakfak ditemukan beberapa faktor penghambat, diantaranya:

1. Sarana dan prasarana yang kurang memadahi untuk melakukan proses pelaksanaan latsar sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi peserta Latsar dalam pembentukkan karakter dan pengembangan kompetensi.
2. Jumlah widyaiswara sebagai kebutuhan utama masih kurang untuk memenuhi proses pendidikan dalam melaksanakan pengajaran pada Latsar CPNS
3. Kurangnya jangkauan Internet yang memadahi di Kabupaten Fakfak sehingga menyulitkan semua pengguna untuk mengakses internet.

## Upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Fakfak dalam mengatasi hambatan pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS

 Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi ditemukan beberapa upaya yang dilakukan oleh pihak BKPSDM guna mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS di BKPSDM Kabupaten Fakfak sebagai berikut:

1. Untuk melengkapi sarana dan prasarana yang kurang pihak BKPSDM menyewa barang yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS dan mebagi peserta hingga beberapa gelombang agar sarana dan prasaranya memadahi.
2. Untuk mensiasati jumlah widyaiswara BKPSDM turut mengikutsertakan tenaga pembicara dari provinsi dan pegawai struktural yang berada di BKPSDM, SATPOL PP, serta KODIM Fakfak. Untuk mendidik dan melatih peserta CPNS di BKPSDM.
3. Agar penilaian tetap berjalan BKPSDM Kabupaten Fakfak tetap melaksanakan pelatihan dengan metode *blended learning* dan menjaga prokol kesehatan setiap melaksanakan kegiatan pelatihan dasar di BKPSDM.
4. **KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak melalui hasil wawancara serta data yang diperoleh selama penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan dasar di Badan Kepergawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah baik karena dapat dilihat dari upaya yang dilakukan oleh Badan Kepergawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil
2. Dalam pelaksanaan latsar memiliki beberapa kelemahan yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan dasar di BKPSDM Kabupaten Fakfak.
3. kurangnya tenaga widyaiswara
4. sarana dan prasarana yang belum memadahi
5. akses jaringan yang belum memadahi sehingga hal tersebut masih menjadi kekurangan di BKPSDM Kab. Fakfak yang harus dibenahi.

3. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepergawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengatasi permasalahan tersebut yakni membagi peserta latsar menjadi beberapa gelombong dan angkatan berdasarkan golongan kemudian melibatkan widyaiswara BPSDMD Provinsi Papua Barat untuk menjadi tenaga pembicara yang berkompeten, dan yang terakhir menerapkan sistem *blended learning* dan protokol kesehatan yang ketat agar pelaksanaan latsar dapat berjalan dengan lancar.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Berbagai hambatan yang penulis temui dalam penulisan proposal skripsi ini, namun berkat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak maka akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Karena itu, penulis dengan tulus menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hadi Prabowo, MM selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri ;
2. Bapak Dr. Halilulkhairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan;
3. Ibu Dr. Rizki Amalia,S.STP, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik;
4. Bapak Stenly Ferdinand Pangerapan, AP, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberi petunjuk, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini;
5. Ibu Gradiana Tefa, S.STP, M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan arahan dalam menyempurnakan penyusunan Skripsi ini;
6. Segenap Dosen Pengajar, Pelatih, dan Pengasuh serta seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan bekal pendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri;
7. Ibu Mujusam Uswanas, SE, M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Fakfak beserta seluruh pegawai yang sangat membantu dalam proses pelaksanaan penelitian;
8. Untuk Orang tua peneliti Bapak Marthen Bless dan Ibu Glady Mandang yang telah memberikan dukungan dan tiada henti mendoakan serta kasih sayangnya dalam setiap langkah yang ditempuh oleh peneliti dan keempat adik saya, Madya Praja Alicia Cathy Bless, Prisqila Harimah Bless, Abgiagael Jane Bless, Hizkia Imanuel Bless yang menjadi alasan peneliti harus berjuang untuk menjadi panutan yang baik sebagai seorang kakak yang sukses dikemudian hari serta segenap kelurga yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Untuk Kepala Unit KSA, Ibu Ramlah Zania Lajuki, S.STP yang selalu memotivasi peneliti diawal penulisan Skripsi hingga akhir penulisan dan selalu mengerti keadaan perut saya pada saat menjalani pendidikan di bawah Langit Khatulistiwa.
10. Untuk saudara seperjuanganku NanKalbarbar yang selalu ada saat susah dan senang hingga saat-saat terakhir masih susah dengan PDPP karena tidak menggunakan pakaian sesuai ketentuan pada saat pelaksanaan cuti yakni Kesia Katerina Warpopor anak sungai dan Dhea Rohmawati anak Jatrok;
11. Untuk keluarga besar NenNan XXIX, XXX, XXXI, XXXII, yang telah menjadi bagian keluarga selama menjalani masa pendidikan dan memberi banyak bantuan dan motivasi di Lembah Manglayang tercinta.
12. Untuk Wisma 14 Kalbar yang selalu mendukung peneliti pada awal penulisan, memberikan motivasi, saran, dan pencerahan. Terlibih khusus Junia Ega Lestari dan Bunga Sri Annisa;
13. Untuk sahabat begadang saya Adelia Isnasari dan Rosalna A. Tiko yang selalu menghabiskan 2 gelas kopi di setiap malam untuk menikmati kesunyian malam sambil memulai mengerjakan bab 1 hingga bab 3 hingga selesai;
14. Untuk sokam saya Gita Rahel yang menjadi teman bertukar pendapat di 24/7, Perempuan Tanah, praja exKalbarbar, Personil E4, wisma Miangas Bawah, terimakasih atas dukungan dan perjuangan bersama dalam perjuangan menyelesaikan pendidikan di lembah manglayang ini.
15. Untuk sa punya diri sendiri yang sudah kuat dalam menghadapi masa-masa senang, susah, sedih, dongkol, dan lainnya, terimakasih karena sudah mampu bertahan hingga akhir (emot peluk diri sendiri).
16. Dan terakhir untuk, Soon Jong Ki, Kim Bum, dan masih banyak lagi dari dunia perdrakoran yang tidak bisa saya sebut satu persatu terimakasih karena sudah senantiasa mengembalikan mood saya dalam mengerjakan skripsi.
17. **DAFTAR PUSTAKA**

George R. Terry dalam Abd. Rohman, M.AP. 2017. *Dasar Dasar Manajemen.* Malang: Inteligensia Media.

George R. Terry dalam Wijaya, Rifa’i, 2016 *Dasar-Dasar Manajemen.*Medan: Perdana Publishing

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber DayaManusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkuprawira,2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*k. Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta

Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta,

Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Neuman, W. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition.* Assex: Pearson Education Limited

Rahardjo Adisasmita, 2011*, Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Rivai, Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua. Jakarta. Rajawali Pers

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Reifika Aditama

Singh, Yogesh Kumar. 2006. *Fundamental of Research Methodology and Statistics.* New Delhi: New Age International (P) Ltd

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kulitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Silalahi, Uber. (2010)*. Metode Penelitian Sosial*, PT. Refika Aditama,Bandung

Simangunsong,2016, *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta

Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara

Widjaja. 2006. *Administraasi Kepegawaian.* Rajawali

**B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati No. 67 Tahun 2016 Tentang Tugas Dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Fakfak

**C. Sumber Lain**

Joko, Ahmad Julifan. 2015. *Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru*

Farid, A. Gafar. 2018. *Analisis Implementasi Whole Of Government (Wog) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negerii Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Jawa Timur*

Rahmat Aulia. 2020. *Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar Cpns Calon Hakim Ma Pada Mata Pelatihan Aneka Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta*

http/www.rri.co.id. 372 CPNS Fakfak Ikuti Latsar CPNS Tahun 2021. Diakses pada 01 September 2021