

Peran BPSDM dalam Pelaksanaan Latsar CPNS untuk Mendukung Pengembangan SDM Aparatur Pemerintah Provinsi

Nadia Sintya Bella^{a*}, John Budiman Bancin^a, Nike Ardilla^a

^a Program Studi Manajemen, Universitas Palangka Raya, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 14-03-2026

Revised : 06-04-2026

Accepted : 09-04-2026

Keywords: *Civil Servant Candidate Basic Training (Latsar), Civil Servant Training Programs, Development of Civil Servant Human Resources, Role of Central Kalimantan Provincial Human Resources Development Agency (BPSDM)*

Kata Kunci: *Latsar CPNS, Pelatihan ASN, Peran BPSDM, SDM Aparatur*

Corresponding Author:
nadiasintyab@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the Central Kalimantan Provincial Human Resources Development Agency (BPSDM) in implementing the Civil Servant Candidate Basic Training (Latsar) to support the development of civil servant human resources. The study used a qualitative approach with descriptive methods, through interviews, observation, and documentation.

The results indicate that BPSDM plays a role in three main aspects: planning, implementation, and evaluation of training. However, implementation still faces obstacles such as limited budget, human resources, coordination, and technical aspects, which impact the suboptimal quality of learning and evaluation.

To address these challenges, adjustments were made to the learning method, strengthening the role of mentors, and improving the training system. Future developments will focus on the implementation of blended learning and digitalization of training. This research is expected to support the improvement of the quality of Latsar CPNS and the development of professional civil servants.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS guna mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPSDM berperan dalam tiga aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, koordinasi, serta aspek teknis yang berdampak pada kurang optimalnya kualitas pembelajaran dan evaluasi.

Dalam mengatasi hal tersebut, dilakukan penyesuaian pada metode pembelajaran, penguatan peran pendamping, serta perbaikan sistem pelatihan. Ke depan, pengembangan diarahkan pada penerapan blended learning dan digitalisasi pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas Latsar CPNS dan pengembangan ASN yang profesional.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia aparatur merupakan salah satu aspek strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut memiliki kompetensi, integritas, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM aparatur menjadi prioritas utama dalam reformasi birokrasi, yang salah satunya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Elshifa dalam (Simamarta, 2025) yang mengatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun motivasi, komitmen, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Nugraha, n.d.). Dalam konteks ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan program pengembangan kompetensi aparatur, termasuk Pelatihan Dasar (Latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Pelatihan Dasar CPNS merupakan tahapan wajib yang harus diselesaikan oleh setiap CPNS sebelum diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk ASN yang berintegritas, profesional, serta mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, Latsar juga berfungsi sebagai landasan awal dalam menanamkan nilai-nilai dasar ASN, seperti akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021. Dengan sifatnya yang wajib dan hanya dilaksanakan satu kali, Latsar memiliki peran yang sangat krusial dalam membekali CPNS sebelum menjalankan tugas sebagai ASN.

Dalam pelaksanaannya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan sebagai penyelenggara utama yang bertanggung jawab dalam memastikan seluruh tahapan pelatihan berjalan secara tertib, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peran tersebut mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan, seperti penyusunan jadwal, penyiapan sarana dan prasarana, pengelolaan administrasi peserta, koordinasi dengan widyaiswara, mentor, coach, dan penguji, serta pengendalian mutu pelatihan. Selain itu, BPSDM juga berperan dalam mengelola sistem pembelajaran, memfasilitasi kegiatan klasikal maupun nonklasikal, serta memastikan

proses penilaian dan penerbitan sertifikat berjalan sesuai prosedur.

Namun demikian, berdasarkan kondisi di lapangan, pelaksanaan Latsar CPNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran yang berdampak pada penyesuaian pola pelatihan, termasuk pengurangan durasi pembelajaran klasikal dari 6 hari menjadi 3 hari. Meskipun dilakukan dengan mempertimbangkan efisiensi dan optimalisasi materi inti, kondisi ini berimplikasi pada terbatasnya waktu pendalaman materi serta berpotensi menurunkan kualitas interaksi pembelajaran. Selain itu, kendala juga muncul dalam aspek sumber daya manusia, seperti keterbatasan widyaiswara, kurang optimalnya peran coach dan mentor, serta koordinasi yang belum sepenuhnya sinkron.

Permasalahan lain yang cukup krusial adalah benturan jadwal dalam pelaksanaan seminar antara mentor, coach, dan penguji, yang menunjukkan masih adanya kelemahan dalam perencanaan dan pengendalian jadwal. Dampak dari berbagai kendala tersebut antara lain terganggunya kelancaran teknis kegiatan, penurunan kualitas pembelajaran, ketidakkonsistenan penilaian, serta kurang optimalnya pelaksanaan aktualisasi peserta. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan Latsar CPNS yang ideal sesuai standar dengan realitas di lapangan yang belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, penelitian sebelumnya cenderung lebih banyak menyoroati hasil pelatihan atau model pembelajaran, sehingga masih terbatas kajian yang secara khusus mengkaji peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengelola dan mengatasi berbagai kendala pelaksanaan Latsar CPNS di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya kajian mendalam mengenai peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan Latsar CPNS, khususnya dalam mengelola, mengendalikan, dan mengatasi berbagai kendala yang terjadi di lapangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan Latsar CPNS serta menjadi dasar dalam merumuskan upaya perbaikan yang lebih adaptif dan berkelanjutan, sehingga mampu mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dalam melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS, mulai dari proses pelaksanaan, hambatan yang dihadapi, hingga upaya pengembangannya dalam kondisi nyata.

Metode deskriptif digunakan untuk secara sistematis menggambarkan kondisi yang terjadi, khususnya terkait pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS yang dikelola oleh BPSDM. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat secara langsung mengamati peran BPSDM dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pelatihan, serta menilai efektivitas pelaksanaannya. Hasil analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS agar dapat dioptimalkan di masa mendatang.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

- Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah. BPSDM bertanggung jawab dalam penyelenggaraan berbagai program pendidikan dan pelatihan, termasuk Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dipilih sebagai lokasi penelitian ini karena badan ini memainkan peran strategis dalam menyelenggarakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Sebagai badan yang bertanggung jawab untuk mengembangkan kompetensi pegawai negeri sipil, BPSDM berperan langsung dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan bagi pegawai negeri sipil, sehingga menjadikannya lokasi yang relevan untuk studi mendalam tentang implementasi Latsar CPNS.
- Penelitian ini berfokus pada pengkajian peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dalam melaksanakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) sebagai upaya mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji mekanisme pelaksanaan Latsar, kendala yang dihadapi, serta upaya pengembangan yang dilakukan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur.

2. Waktu dan Sumber Data Penelitian

- Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, yaitu pada periode Maret hingga April 2026
- Rentang waktu penelitian meliputi beberapa tahapan kegiatan, yaitu:
 - ✓ tahap persiapan penelitian (penyusunan instrumen dan perizinan),

- ✓ tahap pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi),
- ✓ serta tahap analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

Penentuan waktu penelitian disesuaikan dengan jadwal pelaksanaan kegiatan di instansi, sehingga data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi aktual dalam proses penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data kualitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS, termasuk dinamika yang terjadi selama proses penyelenggaraan di lapangan.

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan narasumber berdasarkan kriteria tertentu, khususnya pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan Latsar CPNS di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih relevan, mendalam, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

1. Sumber Data Utama

Data utama dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui teknik wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Latsar CPNS, yaitu:

- ✓ penyelenggara pelatihan
- ✓ widyaiswara
- ✓ peserta pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah.

2. Sumber Data Tambahan

Data tambahan digunakan untuk melengkapi data utama dan mendukung proses analisis. Sumber data ini diperoleh dari berbagai dokumen dan referensi tertulis, termasuk:

- kuisisioner evaluasi dari peserta latsar
- bahan ajar kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah
- serta literatur ilmiah seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan

Data tambahan ini digunakan untuk memverifikasi data utama sekaligus memperkaya analisis terkait pelaksanaan Latsar CPNS yang diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode guna memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam terkait pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS, khususnya pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah, meliputi penyelenggara pelatihan, widyaiswara, serta pihak yang berperan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan Latsar CPNS. Teknik wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi yang mendalam sesuai dengan fokus penelitian.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. Pengamatan difokuskan pada proses pembelajaran klasikal, kedisiplinan peserta, serta pelaksanaan kegiatan seperti seminar dan evaluasi. Melalui observasi, peneliti dapat memahami kondisi nyata di lapangan serta melihat secara langsung bagaimana pelaksanaan Latsar CPNS berlangsung.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Dokumen yang dikumpulkan meliputi hasil evaluasi kuesioner peserta Latsar CPNS, daftar hadir peserta selama kegiatan berlangsung, serta bahan ajar yang disampaikan oleh Kepala BPSDM dalam proses pembelajaran. Selain itu, dokumentasi ini juga mencakup arsip pendukung lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan Latsar CPNS. Data tersebut digunakan untuk mendukung analisis mengenai peran BPSDM dalam pelaksanaan Latsar CPNS, khususnya dalam aspek pembelajaran, kedisiplinan peserta, dan evaluasi program.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan model analisis data Miles dan Huberman yang melibatkan tiga tahapan utama dalam mengolah data kualitatif secara terstruktur, sistematis, dan mendalam.

1. Reduksi data

Pada tahap ini, data yang dikumpulkan berasal dari hasil wawancara, observasi,

serta dokumentasi, diseleksi, disederhanakan, dikelompokan, dan difokuskan pada data yang diperoleh dari lapangan agar sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tahap ini bertujuan untuk menyaring data yang relevan sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis.

2. Penyajian data

Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu proses menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan terstruktur. Penyajian data dalam bentuk narasi bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami serta menginterpretasikan data, sehingga pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul dari hasil penelitian dapat terlihat dengan lebih jelas.

3. Studi Kepustakaan

Pada tahap ini, peneliti menelaah berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan pelaksanaan Latsar CPNS. Data sekunder tersebut digunakan untuk memperkuat temuan di lapangan serta menjadi dasar dalam proses analisis dan pembahasan penelitian.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Tahap akhir adalah Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, yaitu proses merumuskan makna dari data yang telah dianalisis. Kesimpulan yang dihasilkan bersifat sementara pada awalnya dan akan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung untuk memastikan keabsahannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Peran BPSDM dalam Pelaksanaan Latsar CPNS

Peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah mencakup tiga aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Ketiga aspek ini saling berkaitan dalam mendukung tercapainya tujuan pelatihan, yaitu membentuk Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia aparatur merupakan proses terencana untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi pemerintahan.

Pada tahap perencanaan, BPSDM berperan dalam menyusun seluruh kebutuhan pelatihan secara sistematis, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis), penentuan jumlah peserta, penyusunan jadwal, kurikulum, hingga perencanaan anggaran. Selain itu, BPSDM juga menyiapkan sumber daya pendukung seperti widyaiswara, coach, mentor, dan penguji, serta memastikan kesiapan sarana dan

prasarana pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa BPSDM telah menjalankan fungsi perencanaan secara terstruktur.

Pada tahap pelaksanaan, BPSDM berperan sebagai pengelola utama yang bertanggung jawab atas seluruh proses kegiatan pelatihan. Peran ini meliputi pengelolaan administrasi peserta, pelaksanaan pembelajaran klasikal dan nonklasikal, pengaturan jadwal, serta koordinasi dengan berbagai pihak seperti widyaiswara, coach, mentor, dan penguji. Selain itu, BPSDM juga berperan dalam menjaga kedisiplinan peserta serta memastikan kelancaran kegiatan seminar dan evaluasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian yang menyatakan bahwasalah satu fungsi dari manajemen yang bertujuan mendorong seluruh anggota organisasi untuk bergerak melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan demi tercapai tujuan (Karyawan, 2026).

Pada tahap evaluasi, BPSDM berperan dalam melakukan penilaian terhadap hasil pelatihan, mulai dari pengumpulan dan rekapitulasi nilai peserta, validasi hasil evaluasi, pelaksanaan rapat kelulusan, hingga penerbitan sertifikat atau STTP. Selain itu, BPSDM juga melakukan monitoring terhadap proses pelatihan untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan mengumpulkan informasi tentang sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut dianalisis untuk kemudian digunakan untuk mengambil keputusan (Supriyati & Rahayu, 2015). Selain itu, menurut Sudjana, evaluasi memiliki dua peran utama yaitu untuk menilai apakah tujuan pembelajaran khusus telah berhasil dicapai dan mengevaluasi sejauh mana proses pembelajaran yang dijalankan oleh guru berlangsung efektif (Mujadi et al., 2025).

Secara keseluruhan, peran BPSDM dalam pelaksanaan Latsar CPNS telah mencerminkan fungsi utama sebagai penyelenggara pelatihan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiga fungsi tersebut menunjukkan bahwa BPSDM memiliki posisi strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pelaksanaan pelatihan yang terstruktur, terarah, dan berkelanjutan.

Pelaksanaan Latsar CPNS di Lapangan

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dilaksanakan melalui dua bentuk kegiatan utama, yaitu pembelajaran klasikal dan nonklasikal. Berdasarkan hasil observasi, pembelajaran klasikal dilakukan dalam bentuk tatap muka di kelas dengan penyampaian materi oleh widyaiswara. Materi yang disampaikan mencakup nilai-nilai dasar ASN, wawasan kebangsaan, serta materi teknis sesuai dengan kebutuhan peserta. Sementara itu, pembelajaran nonklasikal dilaksanakan melalui kegiatan aktualisasi di tempat kerja masing-masing peserta, yang bertujuan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang telah diperoleh selama proses pembelajaran klasikal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan widyaiswara, metode pembelajaran yang digunakan merupakan kombinasi antara ceramah, diskusi, dan studi kasus. Metode tersebut diterapkan untuk mendorong partisipasi aktif peserta serta membantu pemahaman materi secara lebih mendalam. Penerapan metode yang bervariasi ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan proses pembelajaran yang interaktif dan tidak hanya berfokus pada penyampaian materi secara satu arah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan penyelenggara, tingkat kedisiplinan peserta selama kegiatan pembelajaran menunjukkan kondisi yang cukup baik. Peserta pada umumnya mengikuti kegiatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, hadir tepat waktu, serta berpartisipasi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran telah berjalan secara tertib dan terstruktur.

Selain itu, pelaksanaan seminar sebagai bagian dari proses evaluasi aktualisasi juga menjadi salah satu tahapan penting dalam Latsar CPNS. Seminar dilaksanakan sebagai sarana bagi peserta untuk mempresentasikan hasil aktualisasi yang telah dilakukan di tempat kerja. Proses ini melibatkan berbagai pihak, seperti mentor, coach, dan penguji, yang berperan dalam memberikan penilaian serta masukan terhadap hasil yang disampaikan oleh peserta.

Pelaksanaan Latsar CPNS di lapangan menunjukkan bahwa seluruh tahapan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mulai dari pembelajaran klasikal, pembelajaran nonklasikal, hingga pelaksanaan seminar. Proses pelatihan tersebut berlangsung secara sistematis dan terstruktur dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, namun masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi pelaksanaannya.

Analisis Kendala dan Dampak Pelaksanaan Latsar CPNS

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah masih menghadapi berbagai kendala yang secara langsung berdampak terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Pertama, keterbatasan anggaran menjadi salah satu kendala utama yang berdampak pada penyesuaian kurikulum pelatihan, khususnya pengurangan durasi pembelajaran klasikal dari 6 hari menjadi 3 hari. Kondisi ini menyebabkan materi pelatihan disampaikan secara lebih ringkas dan terburu-buru, sehingga ruang untuk diskusi dan pendalaman materi menjadi terbatas. Dampaknya, kualitas pembelajaran cenderung menurun dan pemahaman peserta terhadap materi tidak optimal.

Kedua, kendala pada aspek sumber daya manusia, seperti keterbatasan widyaiswara serta kurang optimalnya peran coach dan mentor, turut memengaruhi pelaksanaan pelatihan. Widyaiswara yang terbatas atau mengalami benturan jadwal menyebabkan

proses pembelajaran tidak selalu berjalan maksimal. Selain itu, coach yang kurang aktif dan mentor yang tidak terlibat secara intensif berdampak pada lemahnya pendampingan peserta, khususnya dalam pelaksanaan aktualisasi. Akibatnya, kegiatan aktualisasi sering kali tidak berjalan secara optimal dan kurang relevan dengan kebutuhan peserta.

Ketiga, koordinasi yang belum sepenuhnya sinkron antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Latsar CPNS juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Perubahan jadwal secara mendadak serta penyampaian informasi yang tidak merata menyebabkan terganggunya kelancaran teknis kegiatan. Dampaknya, beberapa kegiatan tidak berjalan sesuai dengan rencana, bahkan terjadi benturan jadwal antar pihak yang terlibat.

Keempat, kendala dalam disiplin dan kesiapan peserta turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan. Peserta yang belum sepenuhnya siap mengikuti pola pelatihan, ditunjukkan dengan keterlambatan kehadiran, keterlambatan pengumpulan tugas, serta kurang aktif dalam pembelajaran, berdampak pada tidak optimalnya proses pembelajaran. Kondisi ini juga memengaruhi dinamika kelas dan menurunkan kualitas interaksi dalam kegiatan pelatihan.

Kelima, kendala teknis dan fasilitas, seperti keterbatasan ruang dan asrama, gangguan jaringan dalam pembelajaran berbasis teknologi, serta peralatan yang belum optimal, turut berdampak pada kelancaran pelaksanaan kegiatan. Gangguan tersebut menyebabkan proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal dan menghambat efektivitas penyampaian materi.

Keenam, tingginya beban kerja panitia menjadi kendala yang memengaruhi kinerja penyelenggaraan Latsar CPNS. Panitia yang harus merangkap tugas lain serta menghadapi tekanan jadwal yang padat menyebabkan kelelahan dan terbatasnya fokus dalam pelaksanaan kegiatan. Dampaknya, koordinasi dan pengelolaan kegiatan menjadi kurang optimal.

Ketujuh, kendala dalam proses administrasi dan sertifikasi (STTP), seperti kesalahan data peserta, keterlambatan verifikasi, serta ketergantungan pada sistem eksternal dalam proses tanda tangan elektronik, berdampak pada terhambatnya proses penerbitan sertifikat. Hal ini tidak hanya memperlambat penyelesaian administrasi, tetapi juga memengaruhi persepsi peserta terhadap kualitas pelayanan penyelenggara.

Secara keseluruhan, berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan Latsar CPNS belum sepenuhnya berjalan optimal. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya pada aspek teknis pelaksanaan, tetapi juga pada kualitas pembelajaran, efektivitas evaluasi, serta kredibilitas penyelenggaraan pelatihan.

Upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Kendala Pelaksanaan Latsar CPNS

Dalam menghadapi berbagai kendala pada pelaksanaan Latsar CPNS, Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah melakukan sejumlah penyesuaian dan penguatan dalam sistem penyelenggaraan pelatihan. Penyesuaian tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mengarah pada perbaikan desain pembelajaran dan pengelolaan pelatihan secara menyeluruh.

Salah satu langkah yang dilakukan adalah penataan kembali struktur materi pembelajaran dengan memprioritaskan materi inti yang bersifat esensial, seperti nilai-nilai dasar ASN, pelayanan publik, serta kegiatan aktualisasi. Sementara itu, materi yang bersifat pendukung dialihkan ke pembelajaran mandiri melalui modul atau media digital. Hal ini dilakukan agar keterbatasan waktu tidak mengurangi substansi utama yang harus dikuasai peserta. Selain itu, terdapat kecenderungan penerapan model pembelajaran yang lebih fleksibel melalui pendekatan *blended learning*, di mana materi teoritis disampaikan melalui media pembelajaran mandiri, sedangkan kegiatan tatap muka difokuskan pada diskusi, studi kasus, dan praktik. Pendekatan ini memungkinkan proses pembelajaran menjadi lebih efektif meskipun dalam keterbatasan waktu.

Dalam aspek metode pembelajaran, penyelenggara juga mengarahkan penggunaan metode yang lebih partisipatif, seperti diskusi kelompok, simulasi, dan pemecahan masalah. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan peserta serta mendorong pemahaman yang lebih aplikatif terhadap materi yang diberikan. Di sisi lain, penguatan juga dilakukan pada proses pendampingan melalui peran coach dan mentor, terutama dalam kegiatan aktualisasi. Pendampingan tidak hanya dilakukan pada saat kegiatan klasikal, tetapi juga berlanjut di luar kelas untuk memastikan peserta mampu mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam konteks pekerjaan.

Dalam mengatasi kendala penjadwalan, khususnya pada pelaksanaan seminar, dilakukan pengelolaan jadwal yang lebih terpusat oleh penyelenggara dengan melibatkan seluruh pihak terkait. Penjadwalan disusun berdasarkan ketersediaan waktu mentor, coach, dan penguji, serta didukung dengan koordinasi yang lebih intensif melalui media komunikasi yang efektif. Selain itu, disiapkan pula alternatif seperti jadwal cadangan dan pembagian sesi seminar secara paralel untuk menghindari penumpukan kegiatan.

Pengelolaan waktu juga menjadi perhatian dalam pelaksanaan pelatihan, dengan penyesuaian jadwal yang lebih realistis serta pengendalian pelaksanaan kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir keterlambatan dan memastikan setiap tahapan pelatihan dapat terlaksana secara optimal. Lebih lanjut, pengembangan ke depan diarahkan pada penguatan sistem pelatihan yang lebih terintegrasi dan berbasis digital. Hal ini meliputi digitalisasi proses pembelajaran, pengelolaan data peserta, hingga sistem evaluasi dan sertifikasi. Selain itu, dilakukan pula standarisasi dalam proses coaching dan penilaian untuk memastikan keseragaman dan objektivitas dalam evaluasi peserta.

Dengan berbagai penyesuaian dan penguatan tersebut, pelaksanaan Latsar CPNS

diharapkan dapat berjalan lebih adaptif terhadap kondisi yang ada, serta tetap mampu mencapai tujuan utama dalam membentuk aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan kompeten.

Rencana Pengembangan Latsar CPNS ke Depan

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara, widyaiswara, dan pihak BPSDM, pengembangan Pelatihan Dasar CPNS ke depan diarahkan pada peningkatan mutu pelatihan yang tetap mengacu pada kurikulum yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, disertai dengan peningkatan kualitas pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan peserta serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Pengembangan tersebut diwujudkan melalui penerapan model pembelajaran yang lebih efektif, salah satunya melalui pendekatan blended learning, di mana materi teoritis diberikan melalui media pembelajaran mandiri seperti Learning Management System (LMS), sedangkan pembelajaran tatap muka difokuskan pada diskusi, studi kasus, dan pemecahan masalah. Selain itu, penguatan kegiatan aktualisasi juga menjadi perhatian, dengan menekankan pada permasalahan nyata di instansi serta adanya indikator dampak yang lebih terukur. Dalam aspek pengelolaan pelatihan, dilakukan upaya standarisasi dalam proses coaching dan penilaian guna menciptakan keseragaman dan objektivitas evaluasi. Pengembangan juga diarahkan pada digitalisasi sistem pelatihan secara menyeluruh, mulai dari proses administrasi, pembelajaran, hingga penerbitan sertifikat, sehingga lebih efisien dan terintegrasi. Di samping itu, peran mentor di instansi asal diperkuat agar lebih aktif dalam mendampingi peserta selama proses aktualisasi.

Selanjutnya, evaluasi pelatihan ke depan diharapkan lebih berbasis data, dengan memanfaatkan hasil penilaian, tingkat keaktifan peserta, serta umpan balik terhadap proses pembelajaran sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Model pelatihan juga dirancang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kondisi yang ada, baik dari segi anggaran, lokasi peserta, maupun kebutuhan instansi. Selain itu, penguatan kompetensi praktis ASN menjadi fokus utama, khususnya dalam aspek pelayanan publik, keterampilan digital, serta kemampuan pemecahan masalah dalam birokrasi.

Dengan arah pengembangan tersebut, pelaksanaan Latsar CPNS diharapkan mampu menjadi lebih efektif, adaptif, dan relevan dengan tuntutan kebutuhan organisasi pemerintahan di masa mendatang.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di Provinsi Kalimantan Tengah telah mencakup fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Pelaksanaan Latsar CPNS telah berjalan sesuai tahapan, namun belum sepenuhnya optimal karena

adanya kendala seperti keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, koordinasi, serta aspek teknis dan administrasi yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan.

Untuk mengatasi hal tersebut, BPSDM telah melakukan berbagai upaya seperti penyesuaian desain pembelajaran, penerapan blended learning, penguatan peran coach dan mentor, serta pengembangan sistem pelatihan berbasis digital. Ke depan, pengembangan Latsar diarahkan pada peningkatan mutu yang lebih adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada kompetensi praktis ASN.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada waktu penelitian yang terbatas, penggunaan data yang masih didominasi wawancara dan observasi, serta belum adanya pengukuran kuantitatif terhadap keberhasilan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar BPSDM terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan, khususnya dalam koordinasi, pemanfaatan teknologi, dan standarisasi penilaian. Selain itu, penguatan perencanaan dan pengelolaan pelatihan secara berkelanjutan perlu dilakukan agar pelaksanaan Latsar CPNS dapat berjalan lebih efektif dan optimal dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. T. (2023). *Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS*. 3, 409–418. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 6(1), 52-68. <https://doi.org/10.52137/humanis.6i1.13>
- Kresnanda, S., M, T. A. S., Ratnawulan, T., & Syaodih, C. (2003). *Management Of Training Systems In Improving Hr Competency In Oil Palm Plantation Companies PT. Kayung Agro Lestari , And PT. Austindo Jaya Nusantara Agri Siais*. 866–874. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i4.553>
- Lestari, K. D., Jannah, S. N., Septiyani, F., Pertiwi, A. A. D., Yusuf, M. I., & Zubaidah, S. (2026). Analisis Penerapan Fungsi Actuating dalam Manajemen Bisnis Syariah untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM V-fie Bakery Socah). *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 2(4), 194-202. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v2i4.202>
- Muhadi, M., Jarir, J., Khairina, K., Rajuna, R., & Prasetyo, E. (2025). Evaluasi perencanaan desain pembelajaran, pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran, dan evaluasi instrumen hasil pembelajaran. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu*

Sosial dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(2), 156-165.
<https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1084>

Ptn, D. I., Terpadu, K., Sumber, A., Kinerja, T. D. A. N., Khulaemi, A., & Pd, M. (2025).
Jurnal Kewidyaiswaraan. 10(39), 98–103.

Raihanati, R., Supriyati, Y., & Rahayu, W. (2015). Efektivitas program pendidikan guru MIPA kelas bilingual Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian & Pengembangan Pendidikan Fisika*, 1(2), 27-32. <https://doi.org/10.21009/1.01205>

Simarmata, N. I. P. BAB 3 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN. *MANUSIA*, 63.