

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PERAN PUSAT PENGEMBANGAN KADER ASN
DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER CALON
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Disusun Oleh:

Nama : Gohan Panji Ibrahim

NPM : 2033020106

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PERAN PUSAT PENGEMBANGAN KADER ASN
DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER CALON
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh:**

NAMA : Gohan Panji Ibrahim
NPM : 2033020106
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Gohan Panji Ibrahim
NPM : 2033020106
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : **PERAN PUSAT PENGEMBANGAN KADER ASN DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 30 Oktober 2023

Pembimbing



Dr. Mala Sondang Silitonga, MA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada November 2023



Ketua Merangkap Anggota

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris Merangkap Anggota

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.)

Anggota

(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH (PAKTA INTEGRITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gohan Panji Ibrahim
NPM : 2033020106
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“PERAN PUSAT PENGEMBANGAN KADER ASN DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, November 2023

Peneliti,

6  

Gohan Panji Ibrahim

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Pusat Pengembangan Kader ASN dalam Pembentukan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat disusun dengan baik karena ada dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA., Selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Neneng Sri Rahayu, ST., M.Si. Selaku Wakil Direktur II Bidang Umum Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Dr. Edy Sutrisno, SE., M.Si. Selaku Wakil Direktur III Bidang Kemahasiswaan Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Bapak Budi Fernando T, SS., MBA., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu serta pengetahuan yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
7. Staf dan karyawan Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
8. Bapak Dr. Mariman Darto, M.Si. Selaku Kepala Pusat Pengembangan Kader ASN, Ibu Erni Yuni Astuti, SE. Selaku Kepala Bagian Umum Pusat Pengembangan Kader ASN, Ibu Mid Rahmalia, SE, M.Si Selaku Koordinator Poksi Penyelenggaraan Pengembangan Kader, segenap staf dan pegawai Pusat Pengembangan Kader ASN yang telah memberikan informasi dan data terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

9. Para alumni Latsar CPNS yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kader ASN yang telah bersedia memberikan informasi dalam wawancara.
10. Kedua Orang Tua tersayang, Bapak Edy Kusmantoro dan Ibu Rumiyani yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan moril maupun materil kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini, dan tanpa lelah untuk mendoakan peneliti dalam meraih kesuksesan. Terimakasih Ibu dan Ayah atas segala yang telah diberikan.
11. Adikku satu-satunya, Satrio Bamafatih Ghaisan yang selalu membuat peneliti bersemangat.
12. Ibu Sri Suryaningrum, M.A.P. Budhe yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dukungan dan perhatiannya.
13. Teman-temanku (Dany, Tegus, Rafi, Kamal, Wahyu, Rusmini, Dara, Adi). Adik-adikku (Anggita dan Alwan) yang selalu memberikan memberikan keceriaan, dukungan, serta semangat selama proses pembuatan Skripsi.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun serta mengembangkan skripsi ini. Akhir kata, yang diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semuanya.

Jakarta, 30 Oktober 2023

Peneliti

Gohan Panji Ibrahim

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Pusat Pengembangan Kader ASN dalam pembentukan karakter Calon Pegawai Negeri Sipil. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang didapatkan dari wawancara, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pembentukan karakter bagi CPNS bukan hanya penting, namun mendasar. Karena karakter itu akan memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan perilaku seseorang. Dalam rangka pembentukan karakter CPNS, Pusat Pengembangan Kader ASN didasari oleh pembelajaran nilai dasar ASN BerAKHLAK. Peran yang dilakukan Pusat Pengembangan Kader ASN dalam pembentukan karakter CPNS adalah menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Dasar CPNS berdasarkan PerLAN No. 10 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS. Dalam rangka pembentukan karakter CPNS yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Kader ASN dapat membentuk integritas moral, kejujuran, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, serta memperkuat profesionalisme bagi CPNS. Saran yang dapat peneliti berikan, yaitu dalam upaya mewujudkan pembentukan karakter CPNS berdasarkan 6 pilar Muslich (2011) Pusat Pengembangan Kader ASN dapat melakukan kolaborasi berkelanjutan khususnya dengan pimpinan dari pihak Instansi pengirim peserta Latsar. Diharapkan agar ke depannya Pusat Pengembangan Kader ASN perlu penambahan SDM dengan berkoordinasi dengan Biro SDM untuk melakukan penyusunan Anjab dan ABK. Untuk metode pembelajaran yang digunakan agar selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Dalam hal ini misalnya dengan penggunaan podcast audio. Pusat Pengembangan Kader ASN dalam hal ini dapat berkoordinasi dengan unit Pusat Teknologi Pengembangan Kompetensi LAN RI untuk membuat inovasi pengembangan kompetensi berbasis teknologi.

Kata Kunci: CPNS, Pembentukan Karakter, Peran

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of ASN Cadre Development Center in character building of Civil Servant Candidates. This research uses descriptive qualitative method. Sources of data obtained from interviews, observations and document reviews. The results of the study explain that character building for CPNS is not only important, but fundamental. Because character will have a very significant relationship with one's behavior. In order to build the character of CPNS, the ASN Cadre Development Center is based on learning the basic values of ASN BerAKHLAK. The role played by the ASN Cadre Development Center in CPNS character building is to organize CPNS Basic Training activities based on PerLAN No. 10 of 2021 concerning CPNS Basic Training. In the framework of CPNS character building carried out by the ASN Cadre Development Center, it can form moral integrity, honesty, superior and responsible personality character, and strengthen professionalism for CPNS. Suggestions that researchers can provide, namely in an effort to realize the character building of CPNS based on the 6 pillars of Muslich (2011), the ASN Cadre Development Center can conduct continuous collaboration, especially with the leaders of the Latsar participants' sending agencies. It is hoped that in the future the ASN Cadre Development Center needs additional human resources by coordinating with the HR Bureau to prepare Anjab and ABK. For the learning methods used to always be adjusted to the situation and conditions. In this case, for example with the use of audio podcasts. The ASN Cadre Development Center in this case can coordinate with the LAN RI Competency Development Technology Center unit to make technology-based competency development innovations.

Keywords: CPNS, Character Building, Role

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Kebijakan Dan Tinjauan Teori	11
B. Konsep Kunci	30
C. Kerangka Berpikir	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Teknik Pengumpulan Data	34

	C. Instrumen Penelitian	37
	D. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN	41
	A. Deskripsi Objek Penelitian	41
	B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	48
	C. Sintesis Pemecahan Masalah	93
BAB V	PENUTUP	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	96
	DAFTAR PUSTAKA	98
	LAMPIRAN	
	RIWAYAT HIDUP	

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Struktur Mata Pelatihan Klasikal	24
Tabel 2.2	Struktur Mata Pelatihan Mandiri	25
Tabel 2.3	Struktur Mata Pelatihan E-Learning	26
Tabel 3.1	Key Informan Penelitian	35
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai Pusat Pengembangan Kader ASN Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4.2	Komposisi Pegawai Pusat Pengembangan Kader ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.3	Pencapaian Kinerja Pusat Pengembangan Kader ASN Tahun 2022	81

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Hukuman Disiplin Instansi Pusat dan Instansi Daerah	2
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	31
Gambar 3.1 Proses Analisis Data	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LAN RI	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Kader ASN	45
Gambar 4.3 Tampilan Sistem Registrasi Online (Sirela)	54
Gambar 4.4 Surat Pemanggilan Peserta Latsar CPNS 2022	58
Gambar 4.5 Postingan Instagram Pusat Pengembangan Kader ASN 2023	59
Gambar 4.6 Kualifikasi Kelulusan Latsar 2022	65
Gambar 4.7 Alur Perencanaan Bahan Pembinaan Pelaksanaan Pembangunan Karakter ASN	71
Gambar 4.8 Pembelajaran Distance Learning Melalui Zoom Meeting	76
Gambar 4.9 Proses Pembelajaran Klasikal di Kampus PPLPN LAN Pejompongan	77
Gambar 4.10 Evaluasi Penyelenggaraan di G-Form	82
Gambar 4.11 Survei Peningkatan Perilaku Peserta Latsar CPNS 2022	82
Gambar 4.12 Model Sintesis Pemecahan Masalah	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:	Pedoman Observasi
Lampiran 2:	Pedoman Wawancara
Lampiran 3:	Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 4:	Pedoman Telaah Dokumen
Lampiran 5:	Surat Pengantar Penelitian Politeknik STIA LAN Jakarta
Lampiran 6:	Surat Persetujuan Permohonan Penelitian
Lampiran 7:	Surat Keterangan Selesai Penelitian

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Mereka didasarkan pada profesionalisme dan kualitas pribadi, yang bersama-sama memungkinkan pencapaian tujuan strategis (Hasibuan, 2000). Hal ini menjelaskan Sumber daya manusia, bersama dengan sumber daya lainnya, merupakan fungsi, subsistem, dan objek dari manajemen. Sumber daya manusia akan selalu menjadi faktor penentu dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah bangsa, tanpa memandang waktu. Kemajuan atau kemunduran suatu bangsa sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di negara tersebut (Mahardani & Basalamah, 2018). Dalam hal ini Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil atau PNS. PNS adalah salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab yang besar, karena sebagian besar tugas PNS berkaitan dengan kebijakan publik dan pelayanan publik. PNS juga berperan sebagai motor penggerak dalam administrasi organisasi pemerintahan untuk mempersiapkan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kontribusi PNS (Affiani, 2020). Menjadi seorang PNS dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, yang diantaranya *knowledge, skill, attitude* (Sari et al., 2020).

Selain harus memiliki *knowledge, skill, dan attitude*, seorang Pegawai Negeri Sipil juga harus memperlihatkan karakter yang kuat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berintegritas, unsur-unsur lain yang merupakan prasyarat bagi terbentuknya sumber daya manusia yang kompeten dan memadai, baik dalam hal teknis maupun non-teknis, akan memiliki peluang lebih besar untuk tercapai. Di sisi lain, sumber daya manusia yang hanya mahir dalam keterampilan teknis namun

tanpa karakter yang kokoh, tidak akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya memajukan negara. Dengan karakter yang kuat, warga Indonesia akan terus berjuang tanpa kenal lelah, bekerja dengan cerdas dan tekun, disiplin, serta memupuk semangat gotong royong dalam memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya, demi membawa negara menuju kemajuan dan kejayaan (Mahardani & Basalamah, 2018).

Seorang Pegawai Negeri Sipil memiliki tugas dan tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara serta abdi masyarakat. Mereka harus melaksanakan fungsi serta kewajiban yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang. Untuk memastikan kelancaran roda pemerintahan, PNS harus memiliki kompetensi tinggi, bersikap profesional, dan berintegritas moral (Biantari & Purwadi, 2022). Namun hingga saat ini, masih terdapat PNS yang bermasalah disiplin dengan sering melanggar peraturan di berbagai instansi, baik di tingkat pusat maupun daerah. Situasi ini menyebabkan kekhawatiran dan merusak citra PNS. Pelanggaran terhadap disiplin menunjukkan kurangnya profesionalitas PNS, seharusnya mereka adalah pelayan publik yang baik. Di bawah ini, terdapat grafik yang menggambarkan hukuman disiplin yang diterapkan terhadap PNS, baik di tingkat pusat maupun daerah.



Sumber: Civil Apparatur Policy Brief, BKN 2022

Gambar 1.1 Grafik Hukuman Disiplin Instansi Pusat dan Instansi Daerah

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, pada tahun 2019 terdapat total 4.341 PNS yang mendapatkan hukuman disiplin. Rinciannya adalah 1.229 pegawai di instansi pusat dan 3.112 pegawai di instansi daerah. Pada tahun 2020, tercatat 3.539 PNS yang mendapat hukuman disiplin, dengan rincian 733 pegawai di instansi pusat dan 2.806 pegawai di instansi daerah. Pada tahun 2021, jumlah PNS yang mendapat hukuman disiplin mencapai 4.283, terdiri dari 563 pegawai di instansi pusat dan 3.720 pegawai di instansi daerah. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa pelanggaran disiplin PNS mengalami ketidakstabilan dari tahun ke tahun, dengan kecenderungan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PNS di beberapa instansi, baik pusat maupun daerah, masih perlu ditingkatkan melalui pembentukan karakter.

Salah satu pelanggaran yang ada pada saat masa CPNS adalah pengunduran diri pada saat sudah mendapatkan NIP. Adapun mundurnya para CPNS ini dapat membuat negara merugi, karena formasi yang seharusnya telah terisi kini menjadi kosong. Alasan dari pengunduran diri para CPNS ini adalah karena ketidaksesuaian pekerjaan dan penghasilan dengan ekspektasi, serta lokasi penempatan yang juga menjadi alasan pengunduran diri (CNBC Indonesia, 2023).

Disisi lain pada saat setelah masa CPNS, masih terdapat pelanggaran disiplin yang masih ditemukan saat ini antara lain di sebuah lingkungan Pemerintah Kabupaten B terdapat pelanggaran 10 PNS yang terdata terkena sanksi ringan, karena jarang masuk kerja (Radar Bekasi, 2023).

Disamping itu juga masih terdapat kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh PNS, contohnya seperti korupsi dan jual beli jabatan baik di pemerintah pusat maupun daerah (Silitonga et al., 2019). Contohnya, kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh PNS yaitu korupsi dana hibah untuk pemilihan bupati dan wakil bupati sebesar Rp 4,5 dan dipakai untuk foya foya (Kompas, 2023) .

Hal ini tentunya berpengaruh terhadap proses pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Saat ini, korupsi sudah merasuki berbagai lapisan masyarakat, termasuk aparat penegak hukum, anggota legislatif, kepala daerah, dan juga di antaranya adalah Pegawai Negeri Sipil. Meskipun seharusnya PNS berperan sebagai pilar utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, namun sayangnya terkadang mereka malah terlibat dalam tindak pidana korupsi (Haryanti, 2018).

Kasus pelanggaran disiplin berat yang juga sedang marak belakangan ini adalah jual beli jabatan yang terdapat pada lingkungan Pemerintah Kabupaten P. Adapun hal ini terjadi karena Pemkab P membuka seleksi terbuka untuk posisi jabatan Eselon IV, Eselon III dan Eselon II. Disini jual beli jabatan terjadi dengan mengenakan tarif pada beberapa level jabatan kepada ASN yang berkeinginan untuk menduduki jabatan Eselon IV, Eselon III dan Eselon II. Dengan penyerahan uang tersebut, mereka kemudian akan dinyatakan lulus dan menduduki beberapa jabatan Eselon (Ni'am, 2023).

Seharusnya pengisian jabatan di daerah harus tunduk pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Misalnya, untuk jabatan tinggi di suatu instansi, seharusnya ada proses lelang jabatan yang dilakukan secara bertahap, mulai dari seleksi administrasi hingga wawancara. Seluruh tahapan ini seharusnya dijalankan oleh panitia seleksi yang bersifat independen. Namun, sayangnya, meskipun sudah diatur dalam UU ASN, masih terdapat banyak celah yang dimanfaatkan oleh kepala daerah untuk memaksa peserta seleksi.

Kasus jual beli jabatan lekat hal nya dengan simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan, PNS yang disuap akan menerima uang dan juga PNS penyuap juga akan mendapatkan keuntungan jabatan dan menjadi terhormat serta mendapatkan tunjangan yang tinggi. Ketua KASN mengatakan, meskipun harus mengeluarkan jumlah uang yang mencapai ratusan juta hingga miliaran rupiah, mereka tidak segan untuk membeli jabatan (Muhid, 2022).

Di Indonesia korupsi masih merajalela, tidak hanya di kalangan pemimpin politik, tetapi juga di antara pegawai negeri sipil di pemerintah pusat dan daerah (Silitonga et al., 2023). Seorang Pegawai Negeri Sipil seharusnya memiliki karakter yang baik, bermoral, profesional, dan memegang tanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintahan. Mereka juga diharapkan untuk bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Patuh terhadap kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS, serta mematuhi janji atau sumpah saat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun saat menjabat dalam pemerintahan. Tingginya jumlah PNS yang terjerat dalam tindak pidana korupsi merupakan tantangan besar bagi pemerintah untuk mencegah dan memberantas korupsi di berbagai sektor, sehingga terwujud pemerintahan yang bersih dan terbebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (Haryanti, 2018).

Dari paradigma diatas, aspek pembentukan karakter pada sumber daya manusia di Indonesia menjadi begitu penting, dan perlu diberikan titik perhatian bahkan yang statusnya masih menjadi seorang CPNS. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah pegawai yang dinyatakan lulus seleksi penerimaan pegawai negeri sipil yang dipersiapkan untuk menjadi PNS setelah memenuhi ketentuan yang berlaku.

Penerimaan CPNS merupakan cara untuk melakukan keberlanjutan pelayanan publik, setiap pergantian pegawai negeri sipil selalu dibarengi dengan harapan baru. Hal itu sangat terkait dengan peran PNS yang sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu CPNS yang akan melanjutkan tugas birokrasi ke depan perlu dibekali dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan (Ismail, 2018).

Seorang CPNS harus dibentuk karakternya dengan sebuah pelatihan dasar pembentukan karakter sebelum diangkat menjadi PNS, sebagaimana diatur dalam pasal 63 ayat 3 dan 4 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan

pasal 34 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 (yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang manajemen PNS, sedangkan teknis pelaksanaan Latsar CPNS mengacu pada Peraturan LAN RI Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelatihan dasar CPNS.

Beberapa penelitian relevan tentang Pembentukan Karakter CPNS yang dapat dijadikan sebagai acuan adalah hasil penelitian Budiman (2020), dengan hasil penelitian bahwa Implementasi sikap integritas merupakan kepastian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam membentuk perilaku integritas sebagai pegangan dalam membuat keputusan dan memberikan pembelajaran berkenaan dedikasi kerja. Oleh karena itu, perihal integritas dapat dilakukan melalui Latsar CPNS. Dengan demikian, diharapkan integritas sebagai upaya menjaga organisasi yang menggerakkan kumpulan individu mencapai tujuan organisasi (Budiman, 2020). Menurut Abidin (2021), dengan hasil penelitian bahwa dari sisi Pelatihan Dasar CPNS maka tujuan yang ingin dicapai adalah mewujudkan aparatur yang profesional dan berkarakter selaku pelayan masyarakat. Profesional artinya mampu bekerja maksimal sesuai dengan profesinya, atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sedangkan berkarakter maksudnya adalah menerapkan nilai-nilai dasar ANEKA dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dan menjadikan hal tersebut sebagai sebuah kebiasaan sehari-hari. Untuk lebih meningkatkan peran pegawai negeri agar lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri harus mendapatkan pembinaan dengan sebaik-baiknya. Pegawai Negeri harus selalu berhasil melaksanakan tugas secara berdaya dan berhasil guna dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraannya (Abidin, 2021).

Menurut Irnawatingrum (2023), dengan hasil penelitian bahwa, pemerintah terus berupaya dalam memperbaiki citra dan posisi ASN melalui kegiatan latsar CPNS. Setiap CPNS wajib mengikuti kegiatan latsar CPNS yang diselenggarakan oleh BPSDM baik pusat maupun daerah. Serangkaian kegiatan yang diselenggarakan dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kompetensi

dan kedisiplinan dalam diri CPNS yang nantinya menjadi bekal untuk melaksanakan tugas sebagai pelayan masyarakat. Dampak dari pelaksanaan latsar CPNS ini telah membawa pengaruh yang baik dan positif bagi pembentukan karakter dasar CPNS dengan nilai ANEKA dan perubahan tersebut telah mandarah daging di dalam diri CPNS (Irnawatingrum, 2023). Menurut Syawitri (2022), dengan hasil penelitian bahwa etika dan budaya kerja yang terkandung dalam nilai-nilai dalam *Core Value ASN BerAkhlak*. Nilai-nilai ini sangat diperlukan karena merupakan pondasi yang kuat untuk ASN dalam bersikap dan berperilaku sehingga nilai ini membentuk etika dan budaya kerja yang diharapkan negara menuju Birokrasi Berkelas Dunia. ASN yang memiliki etika dan budaya kerja yang baik akan mencerminkan profesionalisme dalam bekerja. Penerapan nilai ini tidak saja disampaikan secara tekstual tetapi perlu dilakukan melalui kegiatan pengembangan kapasitas (Syawitri et al., 2022).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa peneliti sebelumnya dapat diindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui Latsar CPNS penting bagi peningkatan profesionalisme dan karakter CPNS. Berbeda dengan penelitian terdahulu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Amat Budiman dan Didih Abidin yang menganalisis tentang tujuan dari Latsar CPNS namun tidak dengan penyelenggaranya. Pada penelitian tersebut masih menggunakan *core values* lama sebelum pembaruan dan perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian. Adapun pada penelitian ini berfokus pada Peran dari sebuah organisasi yaitu unit Pusat Pengembangan Kader ASN yang berada di LAN dalam pembentukan karakter CPNS berdasarkan fungsi dari Peraturan yang ada serta dengan *core values* terbaru yaitu BerAKHLAK.

Tujuan dari pelaksanaan Latsar CPNS adalah untuk membentuk integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme serta kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, serta meningkatkan profesionalisme dan kompetensi di bidang masing-masing. Pemerintah saat ini, dalam era modern, diharapkan oleh seluruh komponen bangsa untuk mewujudkan

pemerintahan yang demokratis, bersih, dan memiliki kewibawaan. Pengalaman masa lalu ketika negara mengalami kondisi perekonomian yang terpuruk, seolah-olah sulit untuk bangkit kembali, merupakan pelajaran berharga yang menyadarkan seluruh komponen bangsa untuk melakukan penataan sistem pemerintahan ke arah yang lebih baik. Ini termasuk penataan aparatur pemerintah, penataan kelembagaan birokrasi, dan penataan sistem manajemen sumber daya pegawai (Ismail, 2018).

Pembentukan karakter CPNS merupakan tugas penting yang dihadapi Lembaga Pembina Diklat ASN yaitu Lembaga Administrasi Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diamanatkan bahwa setiap Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib mengikuti Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS yang terintegrasi. Latsar CPNS secara nasional memiliki tujuan utama untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat nasionalisme, dan kebangsaan, serta membentuk karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab guna meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, Latsar CPNS juga bertujuan untuk membentuk PNS yang memiliki profesionalisme tinggi, berkarakter kuat yang didasarkan pada sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), serta penguasaan terhadap bidang tugasnya. Hal ini bertujuan agar PNS mampu melaksanakan tugasnya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Pasal 6 ayat (1) dari Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 menyatakan bahwa kompetensi yang ditekankan dalam Pelatihan Dasar CPNS adalah kompetensi yang mengarah pada pembentukan karakter seorang Pegawai Negeri Sipil yang profesional di bidang tugasnya. Oleh karena itu, Lembaga Administrasi Negara melalui Pusat Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara terus mengembangkan strategi untuk membangun kompetensi aparatur, dan salah satu wujud dari upaya tersebut adalah melalui pelaksanaan Latsar CPNS.

Menurut Pasal 86 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 menetapkan bahwa Pusat Pengembangan Kader Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab dalam menjalankan penjaminan standar kualitas dan mutu pembelajaran untuk membentuk karakter dasar ASN. Di dalamnya, terdapat materi pelatihan yang berkaitan dengan karakteristik PNS masa depan, yaitu pelayanan yang berlandaskan *core values* ASN "BerAKHLAK," yang meliputi Berorientasi pada pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Dengan memegang teguh nilai-nilai ini, diharapkan PNS yang baru direkrut dapat menjadi pilar yang mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan berintegritas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam penelitian yang berjudul **“Peran Pusat Pengembangan Kader Asn Dalam Pembentukan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah: **Bagaimanakah Peran Pusat Pengembangan Kader ASN Dalam Pembentukan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil?**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Pusat Pengembangan Kader ASN dalam pembentukan karakter Calon Pegawai Negeri Sipil.

D. Manfaat Penelitian

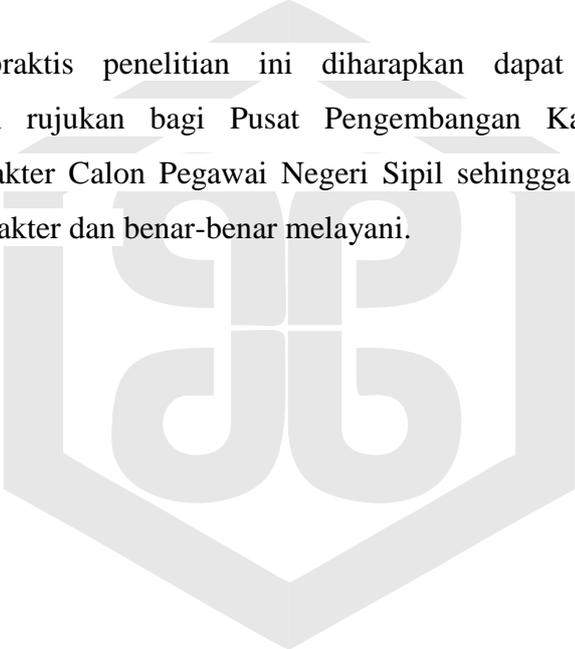
1. Akademik

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, wawasan, pengetahuan serta pemahaman mengenai peran Pusat Pengembangan

Kader ASN untuk pembentukan karakter Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi pilar utama menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

2. Dunia Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan rujukan bagi Pusat Pengembangan Kader ASN dalam Pembentukan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjadikan CPNS lebih berkarakter dan benar-benar melayani.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**