

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai pengaruh besar terhadap kemajuan suatu negara dalam menghadapi tantangan pada era global. Untuk membangun sebuah bangsa dibutuhkan asset inti yang dikenal sebagai sumber daya, hal itu dapat sumber daya manusia ataupun sumber daya alam. Dalam pengembangannya, sumber daya manusia yang berkualitas ini juga membutuhkan peran dari adanya teknologi kinerja pada proses perbaikan kinerja seseorang yang akan berkontribusi dalam kualitas sumber daya manusia. Di setiap organisasi, sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola agar dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut (Nahrudin, 2018). Dalam pemerintahan juga memiliki sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas di pemerintahan. Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu pekerjaan yang ditujukan untuk aparatur sipil negara serta pegawai negeri yang memiliki kontrak kerja dan bekerja pada organisasi pemerintahan (Republik Indonesia, 2014).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 terkait dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa manajemen aparatur sipil negara merupakan pengaturan pegawai dengan tujuan tercapainya pegawai pemerintahan yang professional, terbebas dari intervensi politik, mempunyai nilai dasar, berdasar pada etika dan perilaku, serta terbebas dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. Dalam masa sekarang ini pegawai negeri sipil mempunyai tuntutan untuk memiliki kompetensi yang baik, kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN sendiri yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap serta kepribadian yang baik dan dimiliki secara penuh oleh pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik (Rahman & Nurbiyati, 2019). Kompetensi pegawai negeri sipil sendiri memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai yaitu untuk memprediksi kinerja. Dalam hal ini maksudnya yaitu suatu kinerja yang baik ditentukan oleh kompetensi yang

dimiliki dan diukur dengan kriteria serta standar yang digunakan (Sinaga et al., 2020).

Dalam upaya untuk terwujudnya *good governance*, kompetensi serta peningkatan produktivitas kerja. Maka dari itu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) harus diprioritaskan sebagai bentuk dari upaya terwujudnya pegawai negeri sipil yang professional. Hal ini terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang menekankan jika dalam melaksanakan diklat harus didasarkan kompetensi dengan tujuan tercapainya kemampuan pegawai negeri sipil yang dilihat dari berbagai sisi yaitu keterampilan, pengetahuan, dan perilaku sesuai dengan ketentuan tuntutan tugas dan fungsi yang telah dibebankan. Hal ini juga memiliki arti bahwa meningkatnya kompetensi PNS menjadi *outcome* dari pelaksanaan program pelatihan (Akbar et al., 2018). Pelatihan untuk pegawai negeri sipil yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan pendidikan serta pembelajaran yang memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan dari pegawai pemerintahan. Tujuan dari pelatihan dan pendidikan tersebut yaitu untuk meningkatkan keahlian, wawasan, kapasitas, serta sikap yang sudah dimiliki oleh pegawai negeri sipil agar mampu untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi secara professional yang berlandaskan dengan akhlak serta perilaku dari pegawai negeri sipil yang sesuai dengan kriteria dari organisasi (Affiani, 2020).

Salah satu diklat yang dilakukan dalam lingkungan diklat Pegawai Negeri Sipil yaitu Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS). Berdasarkan Keputusan kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13/K. 1/PDP.07/2022 terkait dengan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Pelatihan Dasar CPNS merupakan pendidikan dan pelatihan pada masa sebelum melaksanakan jabatan dengan dilaksanakan secara terintegrasi sebagai bentuk dari pembangunan moral, sikap jujur, memiliki semangat nasionalisme dan patriotisme, berkarakter unggul serta bertanggung jawab, dan kuatnya profesionalisme serta kemampuan dalam setiap bidang. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan diselenggarakan untuk membekali pengetahuan sebagai bentuk dari sikap wawasan kebangsaan,

kepribadian dan etika PNS. Masa Prajabatan ini menjadi masa *training* yang dilaksanakan selama satu tahun dan wajib untuk diikuti oleh CPNS dengan proses diklat. Pada pelatihan ini calon Peserta Pelatihan Dasar CPNS mendapatkan materi pelatihan yang berkaitan dengan Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Akuntabilitas, dan Anti Korupsi. Diklat maupun pelatihan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk pembentukan nilai-nilai dasar pada profesi PNS, memiliki kemampuan serta mampu berperan untuk pembentukan karakter yang dimiliki, kemampuan bersikap serta bertindak professional ketika memberikan pelayanan kepada Masyarakat yang dilakukan dengan memberikan dorongan untuk PNS agar dapat menerapkan Nilai-Nilai Dasar ASN dalam pelaksanaan kegiatan ditempat dinas masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan jika sebagai bentuk penyesuaian dengan kebijakan nilai-nilai dasar ASN sebagai instansi pemerintahan yang berada pada naungan Pemerintah Daerah DIY dan terdapat pada tatanan teoritis serta wajib untuk dapat menginternalisasikan nilai yang terdapat pada keistimewaan Yogyakarta. Adanya hal tersebut, dalam cara agar tercapainya pemerintahan yang baik serta terarah pada semangat bersama membangun Yogyakarta sebagai revitalisasi etos kerja. Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2015 bahwa untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan memerlukan pegawai yang berkompeten serta professional yang dilaksanakan melalui pelatihan, Peraturan ini dibentuk dengan maksud untuk pedoman dalam menyelenggarakan diklat untuk aparatur pada Badan Diklat. Adanya peraturan tersebut yaitu agar terselenggaranya diklat pegawai di Badan Diklat atau tempat yang telah ditentukan agar tercapai dengan akuntabel, efektif dan efisien (Lembaga Administrasi Negara, 2021).

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan pelatihan atau diklat yang dilaksanakan dibawah naungan badan diklat. Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS. Pada Bandiklat ini Latsar CPNS dilaksanakan dengan tujuan sebagai peningkatan kompetensi CPNS yang

dilaksanakan dengan terintegrasi (mengkombinasikan pelatihan melalui Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang dan Pelatihan Klasikal dengan Nonklasikal). Tahun 2023 ini Pelatihan Dasar CPNS pada Bandiklat DIY dibagi menjadi 9 angkatan yang dalam setiap angkatan berjumlah 40-45 peserta dengan penyelenggaraan diklat selama kurang lebih 74 hari yang dimulai dari bulan Januari-Mei tahun 2023. Pada dasarnya Pelatihan Dasar CPNS ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan teori dan pengetahuan. Program pelatihan ini dilaksanakan dengan komprehensif untuk membentuk CPNS menjadi ASN yang berintegritas, professional dan berjiwa pelayanan. Tujuan utama dari diselenggarakannya Pelatihan Dasar CPNS ini untuk meningkatkan kompetensi pada bidang teknis, manajerial, dan sosial kultural, mengembangkan sikap dan perilaku yang memiliki orientasi pada profesionalisme dan pelayanan, membentuk etos kerja yang berdedikasi, disiplin, dan bertanggung jawab, menanamkan nilai-nilai serta kode etik sebagai ASN, serta menyiapkan mental CPNS untuk menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan (Winduajie, 2023).

Adanya Pelatihan Dasar CPNS, calon pegawai akan mendapatkan bekal dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsinya yang sesuai dengan jabatan yang akan diemban, menerapkan *core values* ASN yang berorientasi terhadap “berAKHLAK” (Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, serta dapat bekerja sama dengan efektif dengan rekan kerja dan Masyarakat. Dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS ini terdapat agenda pelatihan yang dilaksanakan yaitu terkait dengan Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS, Agenda Habitiasi, dan Orientasi Program (Keputusan Kepala LAN Nomor 14/K.1/PDP.07, 2022).

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS harus disertai dengan evaluasi disetiap berakhirnya pelaksanaan program. Hal ini dikarenakan evaluasi pelaksanaan mempunyai peran yang sangat penting untuk dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan yang dilakukan serta untuk mengukur ketercapaian

pelatihan yang diinginkan. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat ketercapaian sasaran pelatihan dasar CPNS dalam aktualisasi nilai-nilai dasar PNS pada pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan evaluasi pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS yang telah dilakukan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2023.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun diatas, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana evaluasi pelaksanaan Pelatihan dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa permasalahan yang terdapat pada pelaksanaan pelatihan dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan jawaban terkait dengan pertanyaan telah dibuat pada rumusan masalah dan diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan evaluasi pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah pengembangan dan ilmu pengetahuan terkait dengan kajian Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan dalam pelaksanaan Evaluasi Pelatihan khususnya pada Pelatihan Dasar CPNS yang dilaksanakan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjadi bahan rujukan serta informasi kepada peneliti

selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada penelitian dengan topik yang sama .

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang dilakukan dapat menjadi bahan rujukan dan evaluasi bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan untuk pegawai negeri sipil khususnya pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang ada dalam lingkup pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 1.5 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan suatu penggambaran konsep secara umum yang berkaitan dengan batasan pengertian yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel konsep yang akan diteliti. Definisi konseptual ini merupakan suatu definisi yang telah disepakati oleh banyak pihak serta berada pada kamus Bahasa. Pada penelitian ini yang menjadi definisi konseptual yaitu :

##### 1.5.1 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi atau dalam Bahasa Inggris "*evaluation*" yang diartikan sebagai pengukuran atau penilaian dan selanjutnya di serap kedalam Bahasa Indonesia menjadi evaluasi. Evaluasi merupakan suatu tahapan yang dilakukan dalam penentuan hasil yang didapatkan pada sebuah kegiatan yang terstruktur dan terencana sebagai bentuk dukungan mencapai tujuan. Dalam suatu pelatihan evaluasi menjadi bagian yang penting, hal ini dikarenakan evaluasi menjadi cerminan sejauh mana perkembangan dan kemajuan kualitas hasil penelitian. Umumnya, dalam akhir dari suatu program diadakan suatu penilaian atau pengukuran. Proses evaluasi sangat dibutuhkan dalam setiap pelatihan karena jika tidak dilakukan evaluasi maka tidak akan mengetahui sejauhmana keberhasilan dari peserta pelatihan menguasai suatu kompetensi (Muhammad et al., 2022).

Tujuan umum dari evaluasi pelatihan yaitu untuk mendapatkan data yang dijadikan untuk acuan dasar pada pengambilan Keputusan.

Pengambilan Keputusan yang dimaksud yaitu dalam hal apakah suatu program akan dihentikan, diperbaiki, ditingkatkan atau dilanjutkan. Pada umumnya, suatu kegiatan evaluasi terdapat empat Keputusan yang akan diambil yaitu menghentikan program apabila program yang dijalankan tidak ada atau bahkan memiliki manfaat yang kurang, dan dapat juga tidak terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan, merevisi program apabila pelaksanaannya masih terdapat bagian yang kurang tepat dan melanjutkan program jika pelaksanaan program sudah sesuai dengan tujuan yang ditentukan serta menyebarluaskan program jika pelaksanaan telah berjalan dan bisa dilaksanakan pada kegiatan yang sama dengan tempat dan waktu yang berbeda (Sumartati, 2021).

#### 1.5.2 Pendidikan dan Pelatihan PNS

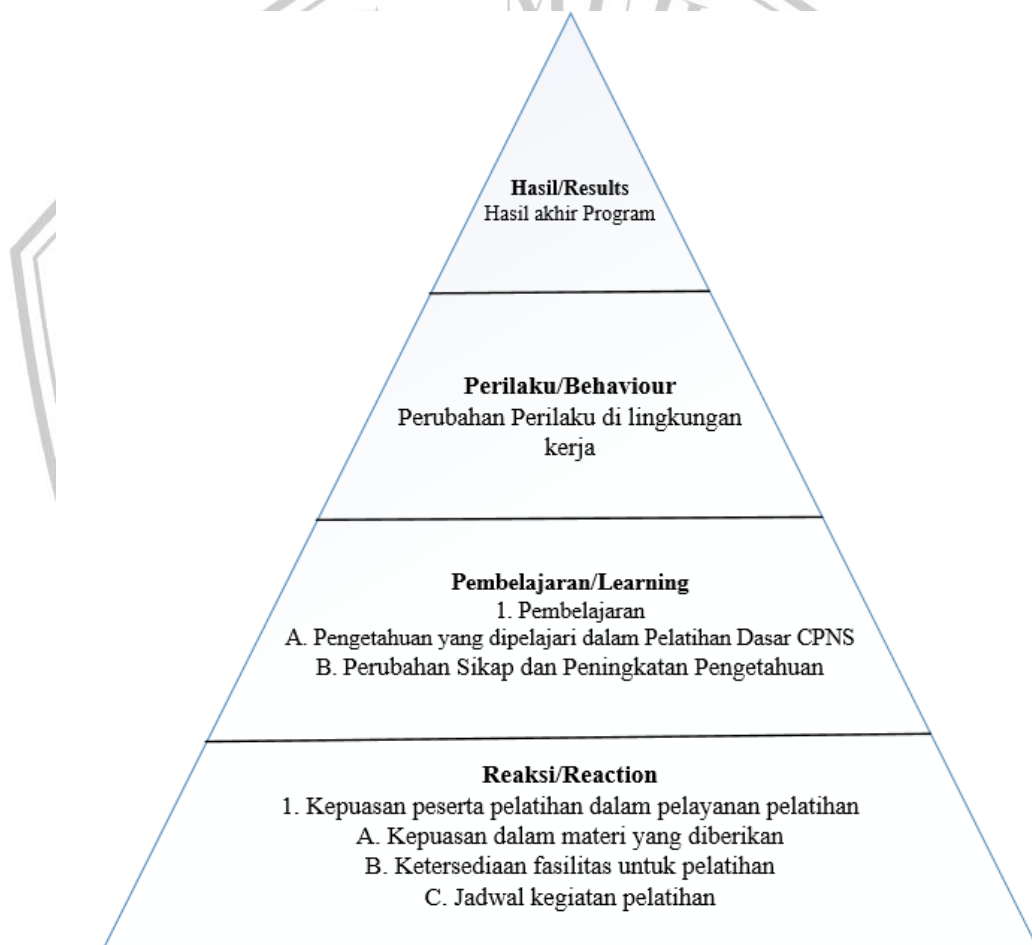
Pelatihan kerja merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dalam peningkatan serta pengembangan keterampilan yang mempunyai kesesuaian tingkatan serta kualifikasi jabatan dan pekerjaan pegawai, pelatihan khusus ini menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja, lebih disiplin, memiliki sikap dan etos kerja yang baik, serta memperoleh keterampilan khusus dalam bekerja. Pelatihan atau diklat merupakan kegiatan yang dilakukan dengan sengaja serta terencana dan diprogramkan untuk memberikan bekal wawasan serta pengalaman bagi seorang karyawan khususnya pegawai negeri sipil. Pada pegawai negeri sipil ini pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan untuk membentuk kepribadian yang jujur, bertanggung jawab, disiplin dan juga profesional terhadap bidang kerja atau tugas pokok dan fungsi kerja yang telah di bebaskan kepada pegawai negeri sipil. Pelatihan ini juga mengarah pada pertahanan serta perbaikan kemampuan pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi (Nurhajati & Bachri, 2018).

Pelatihan dan pendidikan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki dua macam yaitu pelatihan pendidikan pra-jabatan dengan memiliki arti sebuah diklat yang difasilitasi untuk calon pegawai negeri sipil dan bertujuan untuk dapat mengemban tugas yang telah didapatkan dengan baik. Pendidikan dan pelatihan pra jabatan tersebut dilakukan dengan

memberikan pengetahuan yang akan membentuk wawasan kebangsaan, serta untuk membentuk etika pegawai negeri sipil yang berkaitan dengan system penyelenggaraan pemerintahan negara. Yang kedua yaitu pendidikan dan pelatihan pada jabatan yang merupakan sebuah pelatihan dengan tujuan sebagai pengembangan kualitas, kemampuan, kompetensi serta sikap dari pegawai negeri sipil agar mampu melaksanakan tupoksi yang didapatkan dengan baik (Rinasari, 2019).

## 1.6 Kerangka Berfikir

Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir



Sumber: *Evaluation Model Kirkpatrick*

Kerangka berfikir tersebut berdasarkan teori evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick yang menjadi dasar dari penelitian ini. Dalam melakukan evaluasi, terdapat empat tahapan yang dilakukan yang memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku,



dan hasil. Tahapan yang pertama yaitu reaksi, berdasarkan teori Kirkpatrick reaksi ini dilakukan untuk melihat Tingkat kepuasan peserta pelatihan dalam pelayanan pelatihan yang meliputi kepuasan materi yang diberikan, ketersediaan fasilitas untuk pelatihan, dan jadwal kegiatan pelatihan. Sedangkan, pada penelitian ini indikator reaksi yaitu Kepuasan Peserta Pelatihan dalam Pelayanan Pelatihan dengan item yang pertama yaitu kepuasan peserta pelatihan dalam materi yang diberikan ketika Pelatihan Dasar CPNS, selanjutnya yang kedua Ketersediaan fasilitas yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta, dan yang terakhir yaitu Jadwal kegiatan pelatihan yang diberikan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tahapan yang kedua yaitu pembelajaran, tahapan ini dilakukan untuk mengetahui perubahan dari sikap dan mental, perbaikan dari pengetahuan, serta peningkatan keterampilan pasca mengikuti pelatihan. Penelitian ini menggunakan indikator yaitu Pembelajaran dalam Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS dengan item Pengetahuan yang dipelajari dalam Pelatihan Dasar CPNS dan Perubahan Sikap dan Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan dalam Pelatihan Dasar CPNS.

Selanjutnya yaitu perilaku, tahapan ini untuk mengetahui bagaimana perubahan perilaku peserta setelah kembali ke lingkungan kerja. Pada penelitian ini, indikator yang diambil yaitu Perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerja.

Tahap terakhir yaitu hasil, hal ini untuk melihat dampak dari pelaksanaan pelatihan atau diklat yang telah dilaksanakan dan diikuti untuk peserta pelatihan atau ketercapaian pelatihan serta dampaknya untuk suatu organisasi. Indikator yang diambil dalam penelitian ini yaitu Hasil akhir dari kegiatan program Pelatihan Dasar CPNS.

## 1.7 Definisi Operasional

### 1.7.1 Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Gambaran Umum Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Kepuasan peserta pelatihan dalam pelayanan pelatihan (Reaksi)
  - a. Kepuasan peserta pelatihan dalam materi yang diberikan ketika Pelatihan Dasar CPNS
  - b. Ketersediaan fasilitas yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta
  - c. Jadwal kegiatan pelatihan yang berikan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Pembelajaran dalam Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS (Belajar)
  - a. Pengetahuan yang dipelajari dalam Pelatihan Dasar CPNS
  - b. Perubahan Sikap dan Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan dalam Pelatihan Dasar CPNS
4. Perubahan Perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerja (Perilaku)
5. Hasil akhir dari kegiatan program pelatihan Dasar CPNS (Hasil)

### 1.7.2 Permasalahan yang dihadapi dalam Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta

## 1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang berusaha untuk memahami serta menafsirkan suatu peristiwa dalam situasi tertentu. Dalam penelitian kualitatif penulis akan menyajikan data dengan bentuk teks naratif deskriptif berdasarkan fakta yang dilihat di lapangan dan data temuan yang didapatkan.

### 1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dengan menggunakan deskriptif tersebut dianggap memiliki jangkauan yang luas dan akan terperinci. Penelitian dengan tujuan deskriptif kualitatif ini digunakan untuk menjawab dan menjelaskan serta menggambarkan permasalahan yang diteliti dan akan dijelaskan secara rinci. Pemilihan metode ini yaitu dikarenakan fokus penelitian merupakan untuk mengevaluasi pelatihan pegawai negeri sipil yang ada di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk menggambarkan keadaan yang sesuai dengan kondisi lapangan dan data temuan yang didapatkan.

### 1.8.2 Sumber Data

Data kualitatif merupakan sebuah data dengan disajikan ke dalam bentuk kalimat serta uraian. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1.8.2.1 Data Primer

Data primer yaitu suatu yang diperoleh langsung sumber aslinya atau dari permasalahan yang sedang menjadi topik bahasan peneliti. Data primer ini adalah data akurat serta berkembang dari waktu ke waktu, sehingga pada pengumpulannya data ini memiliki sifat yang *update*. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui hasil survei. Dalam penelitian ini survei dilaksanakan melalui kuesioner yang disebar kepada alumni, atasan alumni dan rekan sejawat alumni. Selain itu, dan juga terdapat FGD (*Forum Group Discussion*) yang dilaksanakan secara langsung dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 1.8.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang dan didapatkan tidak dari tangan pertama melainkan dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya. Pada penelitian ini sumber data sekunder didapatkan dari peraturan perundang-undangan tentang pelaksanaan pelatihan

dasar calon pegawai negeri sipil, jurnal dan artikel yang memiliki keterkaitan dengan tata kelola SDM khususnya pada evaluasi pelatihan, Peraturan Gubernur DIY terkait dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS, dan sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan.

### 1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dan strategis dalam penelitian. hal tersebut karena dalam suatu penelitian tujuannya yaitu untuk mendapatkan data. Proses pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dalam berbagai cara. Jika dilihat dari cara pengumpulan, dalam pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan dari keempatnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi, interview (wawancara), dan observasi (pengamatan).

#### 1.8.3.1 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data melalui data yang sudah ada. Dalam penelitian ini, dokumentasi berupa Notulensi kegiatan FGD Pelatihan Dasar CPNS, hasil kuesioner pelatihan, Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan Pelatihan Dasar CPNS, serta bahan bacaan berupa jurnal, artikel yang berkaitan dengan Tata Kelola SDM Pemerintahan khususnya pada Evaluasi Pelatihan, Pelatihan Dasar CPNS serta sumber bacaan lain yang masih berada dalam lingkup Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS dan Tata Kelola SDM.

#### 1.8.3.2 Wawancara

Wawancara menjadi sesi tanya jawab lisan yang dilakukan secara langsung yang melibatkan dua orang dan lebih untuk tujuan tertentu. Wawancara ini dilakukan melalui tanya jawab antara penanya atau pewawancara dengan responden dan merupakan proses memperoleh informasi untuk kebutuhan penelitian. Pada penelitian ini wawancara dilakukan melalui *forum group discussion*

(FGD) yang melibatkan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan juga dengan mentor dalam pelatihan tersebut. Jenis wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terencana dengan menyiapkan *interview guide* (pedoman wawancara) yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi yang akan dilakukan.

#### 1.8.3.3 Observasi

Observasi adalah sebuah kegiatan mengamati yang dilakukan dengan mencatat secara sistematis pada fenomena yang sedang menjadi bahasan penelitian. Observasi ini merupakan salah satu cara untuk pengumpulan data yang sesuai dengan capaian penelitian, tercatat dan direncanakan secara sistematis, serta mampu dipantau keadaannya. Pada penelitian ini, strategi observasi dilaksanakan dengan mengamati secara langsung subjek penelitian. Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengobservasi data pelatihan, tempat penyelenggaraan pelatihan dan juga rekam jejak pelatihan yang telah dilakukan.

#### 1.8.4 Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu seseorang telah menguasai dan terlibat langsung terhadap sebuah penelitian. Subjek penelitian ini merupakan individu ataupun segala sesuatu yang menjadi sumber untuk menggali informasi bagi peneliti. Melalui subjek penelitian ini nantinya menjadi sebuah kesimpulan dari akhir penelitian yang dimana seluruh objek dengan beberapa narasumber dan informasi yang didapatkan melalui informan terkait dengan permasalahan yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilaksanakan. Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dan mentor dari pelatihan tersebut serta alumni pelatihan.

#### 1.8.5 Teknik Analisis Data

Berdasarkan Miles dan Huberman analisis data ini akan menghasilkan data yang bukan berupa data angka. Data yang muncul ini berasal dari hasil

yang didapatkan dan dikumpulkan dalam berbagai tahapan yaitu dokumentasi, wawancara, dan observasi. Alur dari teknik analisis data ini dibagi menjadi tiga yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

#### 1.8.5.1 Reduksi Data

Reduksi data ini merupakan suatu tahapan pengelompokan, pemilahan, memusatkan, adanya transformasi, pengabstrakan dan menyederhanakan data yang telah didapatkan melalui turun lapang. Dalam penelitian ini data penelitian yang akan direduksi yaitu data kuesioner Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, notulensi hasil *forum group discussion (FGD)*, peraturan perundang undangan, hasil wawancara dengan alumni pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dan mentor, serta dokumen pendukung yang terkait dengan evaluasi pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.

#### 1.8.5.2 Penyajian Data

Pada penelitian deksriptif data yang disajikan berupa bentuk teks naratif deskriptif. Data yang akan disajikan dalam penelitian ini yaitu hasil data yang sudah dilakukan reduksi dan nantinya dalam penyajiannya dalam bentuk naratif. Penyajian data dalam penelitian ini berupa dokumen hasil olah data kuesioner, notulensi rapat, dokumen Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan Penetapan Standar Pelayanan, data yang diperoleh dari website Badan Diklat DIY, dan data hasil notulensi dari *forum group discussion (FGD)* dalam pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil yang akan disajikan dalam bentuk teks naratif dan juga memvisualisasikan data dengan menggunakan diagram dan tabel.

#### 1.8.5.3 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan mengambil inti dari hasil temuan yang dapat menggambarkan pendapat akhir yang didasarkan pada uraian sebelumnya maupun Keputusan yang telah didapatkan.

Setelah dilakukannya penyajian data dalam penelitian ini, dilakukan penarikan kesimpulan yang sesuai dengan hasil akhir dari analisis penelitian yang berasal dari setiap indikator dan item yang telah dilakukan penyajian data. Penarikan kesimpulan tersebut berupa hasil analisis dan olah data dari hasil kuesioner pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil hasil notulensi dari FGD, notulensi rapat, dan dokumen undang-undang yang setelah itu akan menghasilkan kesimpulan serta saran yang relevan dengan data yang telah dianalisis dan disajikan.

