



AKTUALISASI PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* PADA PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PEMERINTAH PROVINSI BALI

Oleh

Putu Arie Anggadyasa<sup>1</sup>, Luh Putu Mahyuni<sup>2</sup>, I Wayan Ruspindi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pendidikan Nasional

Jalan Bedugul No. 39

Email: <sup>1</sup>[putuariee@gmail.com](mailto:putuariee@gmail.com), <sup>2</sup>[mahyuniluhputu@undiknas.ac.id](mailto:mahyuniluhputu@undiknas.ac.id),

<sup>3</sup>[ruspindijunaedi@undhirabali.ac.id](mailto:ruspindijunaedi@undhirabali.ac.id)

**Abstract**

In this study using a qualitative descriptive approach using interviews and documentation data collection techniques. The data analysis technique used is an interactive model analysis. The actualization of the principles of Good Governance in the implementation of basic training for Candidates for Civil Servants in the Province of Bali in terms of rule of law, transparency, equity and accountability is going well. This can be seen from the start of the planning, implementation of training, until the closing has been going well. There are several factors that influence the actualization of the principles of good governance in the implementation of basic training for Candidates for Civil Servants in the Provincial Government of Bali, namely the accreditation of the basic training program for Prospective Civil Servants as the implementation of good governance from planning to synergy among all elements of implementation, and surveys of satisfaction with organizers as a measuring tool for service testimonials provided to participants to be able to become a service evaluation. The suggestions based on the results of this research are: 1) management of training and training officer courses for all organizer elements; 2) equal perception of all elements of the organizers; 3) Organizational patterns of coordination and communication that are hierarchical and organized; 4) Training in digital literacy for each organizer element as digital accounting in training; 5) Information dissemination of well-organized training implementation using electronic media; 6) Increasing the supervision of picket officers through digital attendance. 7) It is necessary to recruit Widyaiswara to complete the existing formation; 8) compile material for additional modules related to the principles of good governance; 9) Carrying out an increase in Widyaiswara competence through the thematic Good Governance Core Value ASN Workshop; 10) Facilities in the form of a 24-hour service center for training participants; 11) Public areas; 12) Facilities that are friendly to pregnant women and persons with disabilities.

**Keywords:** Good Governance, Human Resource Development, Latsar CPNS Provinsi Bali

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang memberlakukan otonomi daerah. Cerminan berlangsungnya otonomi daerah yang baik dalam daerah otonom dapat dilihat dari pelayanan publik yang diselenggarakan oleh daerah otonom. Penyelenggaranya pelayanan publik di Indonesia masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya, kurang *responsive*,

kurang informatif, susah dijangkau, kurangnya koordinasi, birokratis, mengabaikan saran dan kritik serta *inefisiensi*<sup>7</sup>.

Diperlukan suatu perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi seperti kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, aparatur, pengawasan dan pelayanan publik, yang dilakukan secara sadar untuk



memposisikan diri (birokrasi) kembali, dalam rangka menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang dinamis atau reformasi birokrasi<sup>11</sup>

Keseriusan pemerintah daerah Provinsi Bali dalam memperbaiki birokrasi dan pelayanan public dituangkan dalam Misi ke-22 pemerintah provinsi Bali dalam mewujudkan *nangun sat kerthi loka* Bali yaitu mengembangkan sistem tata kelola pemerintahan daerah yang efektif efisien, terbuka, transparan, akuntabel dan bersih serta meningkatkan pelayan publik terpadu yang cepat, pasti dan murah.

Kelemahan dalam pelayanan publik berpusat pada faktor sumber daya manusia (SDM) dan budaya birokrasi, karena memiliki pernah besar dalam pelaksanaan pelayanan publik. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia untuk pelayanan publik dapat di realisasikan dengan menerapkan prinsip *Good Governance*<sup>7</sup> Penerapan prinsip ini dirasa akan tepat apabila dimulai sejak dini, salah satu fase yang tepat dalam penerapan secara dini prinsip *Good Governance* adalah Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

Merujuk pada ketentuan Pasal 63 ayat 3 dan ayat 4 UU ASN Nomor 5 Tahun 2014, Calon Pegawai Negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Proses Latsar CPNS dapat menjadi awal dalam perbaikan Sumber Daya Manusia yang bertujuan menumbuhkan budaya baru dalam birokrasi serta menjadi wadah yang tepat dalam penerapan prinsip *Good Governance*.

*Good governance* dimaksudkan untuk mengatur berjalannya pemerintahan agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam strategi korporasi serta memastikan bahwa kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera. *Good Governance* meliputi *Partisipation, Rule of law, Transparency, Responciveness, Concensus Orientation, Equity, Effectiveness and efficiency, Accountability*, dan *Strategic Vision* (Tahir,

2018). Prinsip *Good Governance* akan tepat apabila diaktualisasikan dalam pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia lewat Latsar CPNS terutama dalam pemerintahan daerah. Latsar CPNS memiliki tujuan yang sejalan dengan prinsip *Good Governance* dalam mendidik dan melatih CPNS pada masa prajabatan yang berfokus dalam pembentukan karakter Sumber Daya Manusia (Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021, pasal 6 ayat 1). Aktualisasi prinsip *Good Governance* dalam Latsar CPNS diharapkan dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga nantinya menggeser budaya birokrasi yang kurang baik dalam pelayanan publik. Terciptanya SDM yang berkualitas hasil dari Latsar CPNS disetiap tahunnya akan diharapkan membuat fenomena *snowball throwing* yang merevolusi karakter Sumber Daya Manusia yang telah berada dalam birokrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mendapatkan pengetahuan dan gambaran dari Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), serta menganalisis penerepan prinsip *Good Governance* dalam proses Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Provinsi Bali. (2) Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi proses aktualisasi prinsip *Good Governance* di Pemerintah Daerah Provinsi Bali. (3) Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya hambatan dalam proses aktualisasi prinsip *Good Governance* di Pemerintah Daerah Provinsi Bali. *Good Governance* menjadi hal penting dalam pelaksanaan pemerintahan pada proses penyelenggaraan latihan dasar calon pegawai negeri sipil guna menciptakan pegawai negeri sipil yang dapat memenuhi dan melayani segala tuntutan dan kebutuhan masyarakat kepada pemerintah. Sehingga akan diperoleh hasil penelitian tentang proses internalisasi dan penetrasi prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di pemerintah Provinsi



Bali sebagai sampling dalam pengelolaan SDM unggul di Provinsi Bali.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif yang merupakan metodologi yang dimanfaatkan untuk prosedur penelitian ini untuk memperoleh data secara deskriptif<sup>6</sup>. Berdasarkan wawancara, laporan pandangan data dan analisa data yang didapatkan di lapangan, kemudian di deskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci. Data dalam penelitian ini diperoleh dari mendeskripsikan hasil wawancara tentang aktualisasi prinsip *Good Governance* dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Provinsi Bali. Data primer dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan wawancara dengan beberapa responden yang terkait dengan dampak kebijakan merger institusi pemerintah dalam perspektif sistem administrasi publik. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh diantaranya dari pedoman Latsar CPNS, laporan penyelenggaraan pelatihan Latsar CPNS serta survei kepuasan. Informan penelitian memergunakan teknik *purposive sampling* dengan metode *non random sampling* untuk memastikan informan yang memiliki kapabilitas terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya yakni wawancara dan dokumentasi berupa buku ataupun catatan yang terdahulu, dokumentasi disini berupa gambar atau foto pelaksanaan kegiata<sup>15</sup>. Serta Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Miles and Humberman dalam<sup>15</sup>

### Kerangka Teori

*Good governance* pada dasarnya merupakan suatu konsep yang memiliki prinsip-prinsip yang mengacu kepada proses pelayanan sebagai apek fungsional pemerintahan yang efektif dan efisien demi mencapai keputusan dan tujuan masyarakat<sup>2</sup>.

Penerapan *Good Governance* dalam pembentukan karakter SDM dalam pelayanan publik di dasari oleh empat pilar diantaranya (Nita et al., 2015) dan (Andi Nimah Sulfiani, 2021),

#### 1. *Role of law*

SDM pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap pelayanan yang diperoleh dan kebijakan publik yang ditempuh.

#### 2. *Trasparancey*

SDM pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

#### 3. *Equity*

SDM pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan harus memberikan akses dan perlakuan yang sama dalam menjalankan pelayanan tanpa membedakan status dan golongan.

#### 4. *Accountability*

SDM pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan harus bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut LATSAR CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun mewujudkan PNS yang profesional dan berkarakter. Pelatihan Dasar ini adalah salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh seorang Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa percobaan sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk



membentuk kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku Calon Pegawai Negeri Sipil yang nantinya akan digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut Per LAN Nomor 10 Tahun 2021, Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta mengembangkan kompetensi CPNS dalam bidangnya. Kompetensi tersebut diukur berdasarkan kemampuan dalam menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Pengembangan kompetensi yang dilakukan secara terintegrasi ini berarti penyelenggaraan LATSAR CPNS ini memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan Kompetensi Sosial Kultural dengan Kompetensi Bidang.

Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan dalam bentuk pelatihan Klasikal dan *Blended Learning*. Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS dengan bentuk *Blended Learning* mempunyai total pembelajaran selama 647 JP atau setara 74 hari kerja. *Blended Learning* dilaksanakan melalui 3 (tiga) bagian pembelajaran, yaitu:

1. Pembelajaran *Synchronous* dilakukan secara daring tatap muka melalui aplikasi *zoom*;
2. Pembelajaran *Asynchronous* berupa penugasan atau kuis yang disediakan dan dikumpulkan peserta LATSAR pada LMS; dan
3. Pembelajaran *Distance Learning* ini merupakan pembelajaran yang memberikan penguatan serta melihat

kemampuan peserta setelah melaksanakan pembelajaran mandiri MOOC sebelumnya.

Dalam pembelajaran ini, peserta LATSAR CPNS juga diminta untuk merumuskan isu-isu yang ada di tempat kerja peserta untuk kemudian dibuatkan penyelesaiannya.

Kedua adalah pembelajaran secara klasikal yang dilakukan secara tatap muka di dalam suatu ruangan atau kelas. Pada pembelajaran klasikal ini peserta akan dinilai sikap perilakunya oleh fasilitator melalui sosiometri, akan diberikan pendalaman dan penguatan atas agenda pelatihan melalui ceramah, kegiatan yang berorientasi pada *outdoor activity* dan pembentukan Sikap Perilaku Bela Negara, serta melaksanakan Seminar Aktualisasi. Pembelajaran klasikal ini berlangsung selama 62 JP atau setara 6 hari kerja.

Proses Pelatihan (Penanaman *Core Value ASN*) pada Tahap IV (Agenda Habitiasi), setiap peserta Latsar didorong agar terbiasa menerapkan Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK tersebut, dalam menyelesaikan permasalahan atau isu-isu aktual yang diidentifikasi dari masalah-masalah ditemukan dalam implementasi Kedudukan dan Peran (dukran) PNS, sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tersebut, setiap peserta Latsar wajib memiliki kompetensi yang diukur berdasarkan beberapa kemampuan, yaitu:

1. Mampu menunjukkan sikap perilaku bela negara.
2. Mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
3. Mampu mengaktualisasikan kedudukan dan peran (dukran) PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Mampu menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.



Hal ini dapat dicapai melalui tahapan pembelajaran, yang meliputi lima tahapan dengan empat agenda pembelajaran, sebagai berikut:

- a. Tahap I : Agenda Sikap Perilaku Bela Negara
- b. Tahap II : Agenda Nilai Dasar PNS
- c. Tahap III : Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI
- d. Tahap IV : Agenda Habitiasi
- e. Tahap V : Evaluasi Aktualisasi

Dari tahapan pembelajaran tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Latsar CPNS, selain membekali peserta dengan berbagai materi dalam pembelajaran *on class*, selanjutnya setiap peserta Latsar akan melaksanakan pembelajaran *off class* untuk mengaktualisasikan berbagai ilmu dan nilai-nilai dasar yang telah diperolehnya selama *on class*. Pembentukan karakter diri yang ideal sebagai seorang PNS/ASN, melalui proses internalisasi dan pembiasaan diri, melalui intervensi (stimulus) tertentu yang akan dilakukan pada pelaksanaan tugas jabatan di tempat kerja.

### 1. Aktualisasi Prinsip *Good Governance* pada Penyelenggaraan Latsar CPNS di Provinsi Bali

Hasil penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil mengacu kepada beberapa prinsip *Good Governance* yaitu *Rule of law*, *transparency*, *equity* dan *Accountability*.

#### a. *Rule of law*

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali dalam proses pelaksanaan ini sudah mengacu sesuai dengan dasar hukum dan aturan yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai instansi vertikal. Prinsip ini mengatur jalannya pelaksanaan kegiatan pelatihannya dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Pada pelaksanaan penegakan sanksi juga sudah

dilaksanakan oleh pihak panitia dan pengajar kepada peserta yang melanggar tata tertib aturan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali.

#### b. *Transparency*

Berdasarkan penelitian dilapangan transparansi sudah dilakukan dengan adanya surat index satuan harga yang berdasarkan Peraturan Gubernur Bali sehingga penggunaan anggaran untuk peserta jelas dan transparan, selain itu pada acara pembukaan diadakan overview bagi peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk memberikan pengumuman tentang tata tertib, jadwal, dan unsur – unsur yang akan dinilai pada saat pelatihan berlangsung.

Pemilihan coach atau pembimbing juga dilaksanakan menggunakan pola pemilihan langsung dengan menggunakan google form yang dipilih oleh peserta dengan sebelumnya memberikan profil widyaiswara yang akan menjadi kandidat coach.

Penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil juga sudah menggunakan pemanfaatan teknologi yaitu aplikasi Sistem Informasi Kompetensi Aparatur (SIKA). Pada aplikasi SIKA terdapat fitur e-registrasi, *e-coaching*, e-absensi, e-modul, e-jadwal dan masih banyak lagi. Salah satu fitur yang berkaitan dengan transparansi adalah e-modul dan e-jadwal yang mana kedua fitur tersebut dapat diakses selama 24 jam melalui situs <https://sika.baliprov.go.id> dan peserta dapat mengakses modul pembelajaran dan jadwal pelatihan kapan saja dan dimana saja.

#### c. *Equity*

Hasil pengamatan langsung dilapangan pada saat penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dimana para peserta mendapatkan akses dan fasilitas yg sama mulai dari kamar, konsumsi,



penggunaan wifi dan pemberian materi pelatihan. Namun masih ada kekurangan dalam pengawasan terhadap peserta yang melanggar tata tertib pada saat penyelenggaraan dan peserta meminta untuk kedepannya agar penyelenggaraan pelatihan dapat dijadikan pada satu tempat di asrama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

d. *Accountability*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali memberikan laporan penyelenggaraan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada pimpinan yaitu Gubernur Bali pada setiap kegiatan yang dilaksanakan. Laporan juga disampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia sebagai instansi pembina. Penyelenggara juga membuat surat pertanggungjawaban sebagai kelengkapan administrasi dalam penggunaan anggaran yang digunakan dalam proses pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Bali.

e. *Good Governance*

Dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi dengan pelayanan publik yang baik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali melaksanakan penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan nilai – nilai dasar Pegawai Negeri Sipil BerAKHLAK dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas maka prinsip-prinsip Good Governance ini akan ditanamkan sejak dini dimulai dari Calon Pegawai Negeri Sipil.

Penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sudah mengacu pada prinsip good governance yaitu adanya suatu tata kelola pemerintahan yang baik, penyelenggaraan yang baik serta administrasi yang baik. Good governance juga

mencerminkan adanya pola hubungan yang baik antara Instansi Pembina, penyelenggara, pengajar dan peserta.

**2. Faktor yang mempengaruhi aktualisasi prinsip *Good Governance* dalam penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Bali**

**a. Akreditasi Program Pelatihan Latsar CPNS**

Akreditasi merupakan proses penjaminan mutu untuk menjamin kualitas, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan pegawai Aparatur Sipil Negara sekaligus sebagai bagian dari kegiatan evaluasi yang harus dilaksanakan oleh lembaga pembina. Pelaksanaan Akreditasi memiliki unsur-unsur yang menjadi acuan penilaian yaitu unsur perencanaan program pelatihan, unsur penyelenggaraan pelatihan, unsur evaluasi, unsur sarana dan prasaran.

Tim asesor mempunyai tugas memeriksa dan menganalisis kelengkapan data dan melaksanakan penilaian kelayakan dalam proses akreditasi. Tim asesor juga melakukan visitasi ke lembaga pelatihan dalam hal ini merupakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada saat visitasi, tim asesor melihat secara langsung kesiapan sarana dan prasaran yang ada di lembaga pelatihan serta melakukan klarifikasi terhadap data – data yang sudah diupload pada website [www.e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id](http://www.e-trainingmanagement.sipka.lan.go.id) klarifikasi dilakukan kepada pengelola pelatihan, peserta pelatihan, dan komite penjaminan mutu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali pada akreditasi tahun 2022 sesuai dengan surat Kepala



Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6349/K.1/PDP.09 tanggal 12 Oktober 2022 perihal Penyampaian Status Akreditasi BKPSDM Provinsi Bali Tahun 2022 untuk program pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil mendapatkan predikat akreditasi A dengan nilai 91,231. Dengan predikat akreditasi A pada pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil menjadikan acuan bahwa pelaksanaan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali sudah sangat baik dari tahapan perencanaan, penyelenggaraan, sumber daya manusia dan sarana prasarannya.

**b. Survey Kepuasan Terhadap Penyelenggara**

Berdasarkan hasil survey dapat disimpulkan bahwa hasil survey kepuasan peserta terhadap penyelenggara mendapatkan Indeks Kepuasan sebesar 90,60. Hasil penilaian Survey Kepuasan ini nantinya akan digunakan sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan publik terhadap peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil survey tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah menerapkan pelayanan publik yang baik bagi peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

**3. Kendala yang dihadapi dalam mengaktualisasikan prinsip Good Good Governance dalam penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di pemerintah Provinsi Bali**

**a. Sumber Daya Manusia**

Penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan sikap tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas – tugas dilapangan agar terciptanya pelaksana yang baik. Pada unsur penyelenggara dan pengelola sebagian masih ada yang belum mengikuti kegiatan *Training Officer Course* dan *Management Of Training*. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan sikap yang benar untuk menjadi penyelenggara pelatihan dalam memberikan pelayanan kepada peserta pelatihan.

Pada unsur petugas piket pendampingan masih ditemukan kekurangan terhadap pelayanannya kepada peserta seperti belum lengkapnya peralatan pengobatan atau Kotak P3K dan pelaksanaan piket pendampingan peserta belum maksimal, karena masih ditemukan peserta yang membantu peserta lainnya untuk mengantar berobat ke klinik atau puskesmas.

Pada unsur pengajar masih dirasa kurangnya pelatihan peningkatan kompetensi widyaiswara untuk menunjang kegiatan pelatihan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali. Selanjutnya jumlah widyaiswara sebagai fasilitator yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih berjumlah 20 orang, sementara intensitas kegiatan pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia cukup banyak. Hal ini menjadikan masih ada widyaiswara yang jadwalnya berbentrok, ini berpengaruh terhadap pemenuhan komitmen Bersama.

**b. Sarana dan Prasarana**



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali terus berupaya melengkapi sarana dan prasarana pelatihan, karena efektivitas penyelenggaraan pelatihan selain ditentukan sejauh mana terpenuhinya sumber daya manusia juga tersedianya sarana dan prasarana sebagai penunjang pelatihan.

Pada penyelenggaraannya masih perlu adanya penambahan sarana dan prasarana seperti penyediaan videotron disetiap kelas, peningkatan bandwidth agar lebih stabil, dan pembuatan fasilitas yang ramah terhadap ibu hamil dan penyandang disabilitas. Selanjutnya diperlukan renovasi terhadap bangunan – bangunan asrama yang dirasa sudah waktunya direnovasi, sehingga menjadikan peserta nyaman tinggal diasrama dalam masa pelatihan.

**c. Upaya Mengatasi Kendala**

Upaya yang di lakukan untuk mengatasi kendala oleh pihak panitia dalam penyelenggaraan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan hasil wawancara adalah dengan meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara mengikuti *Training Officer Course* yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara. Pada kendala jadwal mengajar yang berbenturan, pihak penyelenggara membentuk *team teaching* untuk mengatasi kendala tersebut. Petugas piket pendampingan diharapkan mematuhi jadwal piketnya untuk dapat mengawasi peserta dan memberikan pelayanan jika peserta mengalami masalah pada saat pelatihan.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi prinsip *Good Governance* pada Penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Bali secara *rule of law, transparency, equity* dan *accountability* berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari mulai perencanaan, pelaksanaan pelatihan, sampai dengan penutupan sudah berjalan dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi aktualisasi prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Bali yaitu akreditasi program pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai terlaksananya tata kelola pemerintahan yang baik dari perencanaan hingga sinergitas diantara seluruh unsur penyelenggaraan, dan survey kepuasan terhadap penyelenggara sebagai alat ukur testimoni pelayanan yang diberikan kepada peserta untuk dapat menjadi evaluasi pelayanan. Serta dalam penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di pemerintah Provinsi Bali masih di temui adanya beberapa kendala seperti sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah penyelenggara dari unsur panita belum semua memiliki sertifikat *Training Officer Course* dan *Management Of Training*, dan petugas piket pendampingan yang masih belum melaksanakan tugas secara maksimal, untuk unsur pengajar masih dibutuhkan penambahan widyaiswara karena jumlah widyaiswara yang masih sedikit sedangkan intensitas pelatihan yang tinggi. Kendala berikutnya terdapat pada sarana dan prasarana yang harus ditingkatkan seperti penyediaan videotron disetiap kelas, peningkatan bandwidth agar lebih stabil, dan pembuatan fasilitas yang ramah terhadap ibu hamil dan penyandang disabilitas serta renovasi gedung yang sudah terlihat tua dan rusak.

**SARAN**

1. Kepada unsur penyelenggara pelatihan merupakan *home based learning* dari penyelenggaran pelatihan utama dengan

**PENUTUP**  
**Kesimpulan**



metode klasikal. Unsur penyelenggara dalam penelitian ini meliputi BKPSDM Provinsi Bali seyogyanya mendukung penyelenggarakan pelatihan pelatihan dasar yang bertendensi terhadap aktualisasi penyelenggarakan pelatihan yang mendukung penetrasi nilai-nilai dasar/*core value* BerAKHLAK dan berkontemplasi dengan penyelenggaraan *good governance*. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan kepada penyelenggara meliputi:

- a. *Management of Training* dan *Training Officer Course* kepada seluruh unsur penyelenggara untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS sesuai *core value* yang akan diselenggarakan;
  - b. Penyamaan persepsi kepada seluruh unsur penyelenggara terhadap pelaksanaan pelatihan;
  - c. Pola koordinasi dan komunikasi organisasi yang hierarkis dan terorganisir untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan yang baik.
  - d. Pelatihan literasi digital kepada setiap unsur penyelenggara sebagai akunturasi digital dalam pelatihan yang akan diselenggarakan;
  - e. Diseminasi informasi penyelenggaraan pelatihan yang terorganisasi dengan baik dengan memanfaatkan media elektronik untuk lebih efektif dan efisien;
  - f. Petugas piket pendamping agar lebih diawasi melalui absensi digital dan petugas piket diminta untuk membuat laporan berbasis digital untuk dilaporkan setiap harinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas, salah satu kendala unsur sumber daya pengajar yakni kurangnya jumlah widyaiswara selaku pengampu materi pelatihan dasar CPNS, sehingga perlu dilakukan *recruitment* Widyaiswara untuk melengkapi formasi yang sudah ada.

Selain itu, unsur pengajar pelatihan agar menyusun materi penambah modul yang dikaitkan dengan prinsip – prinsip *Good Governance*. Serta melaksanakan peningkatan kompetensi widyaiswara melalui *Workshop Core Value ASN BerAKHLAK* tematik *Good Governance*.

3. Untuk sarana dan prasarana agar disediakan fasilitas berupa layanan *service center* 24 jam bagi peserta pelatihan untuk proses pengaduan dan keluhan kepada penyelenggara, area komunal (*public area*) untuk peserta bisa mengakses internet dan menjadi tempat belajar bersama. Selain itu agar segera dibuatkan fasilitas yang ramah terhadap ibu hamil dan penyandang disabilitas dengan mengajukan permohonan rencana kegiatan yang didalamnya memuat anggaran pembangunan fasilitas yang dibutuhkan dalam peningkatan pelayanan publik kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Nimah Sulfiani. (2021). *Good Governance Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Pelayanan BPJS Kesehatan Di Kota Palopo. Jurnal Administrasi Publik, 17(1), 95–116.* <https://doi.org/10.52316/jap.v17i1.59>
- [2] Cahyadi, A., & Soenarjanto, B. (2018). *Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Publik (Studi Tentang Kualitas Pelayanan Elektronik Kartu Tanda Penduduk Berbasis Good Governance di Kecamatan Sukolilo Surabaya). JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 4(1), 750–756.* <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1277>
- [3] Denhardt, J. V. (2007). *The New Public Service.*
- [4] Effendi, P. D. (2005). *Membangun Good Governance: Tugas Kita Bersama.*
- [5] Hanafi, Y. S., & Tungadewi, U. T. (2019). *Penerapan Prinsip-Prinsip Good*



- Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Reformasi*, 9, 153–160.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/235210172.pdf>
- [6] Huberman, & Miles. (1992). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02(1998).
- [7] Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81–90.  
<https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- [8] Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman (2007) Analisis Data Kualitatif, (Buku Sumber Tentang Metode Penelitian Baru). Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- [9] Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Muriany, T., & Ruhunlela, V. (2021). Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik di Kecamatan Tanimbar Selatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 2(1), 1–20.  
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v2.i1.p1-20>
- [11] Nita et al. (2015). Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk 4. *Донну*, 5(December), 118–138.
- [12] Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- [13] Permatasari, I. A. (2020). Kajian Penerapan Prinsip Good Governance Pemerintah Kabupaten Lebak. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 4(1), 33–48.  
<https://doi.org/10.37950/jkpd.v4i1.99>
- [14] Putri, M. M. (2021). Aktualisasi Prinsip Good Governance Pada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Provinsi Bali.
- [15] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [16] Sulfiani, A. N. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Bpjs Kesehatan Di Kota Palopo.
- [17] Tahir, A. (2018). *Kebijakan publik dan good governancy*. 1–174.
- [18] Titin Rohayatin, T. W. (2017). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan.
- [19] Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- [20] Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah