



# Transformasi Karakter ASN Berbasis Al-Qur'an

*Integrated Learning* dalam Pelatihan Dasar CPNS

Dr. Rahmiyati

Editor: Dr. Abdullah Safei, M. Ag

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

**Editor:**

Dr. Abdullah Safei, M. Ag.

# **TRANSFORMASI KARAKTER ASN BERBASIS AL-QUR'AN**

**Integrated Learning dalam  
Pelatihan Dasar CPNS**

Dr. Rahmiyati

Publica Indonesia Utama  
2025

---

\*\*\*

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

xii + 320 Hlm; 15,5 X 23 cm

**ISBN: 978-634-7120-82-3**

Cetakan Pertama, Juni 2025

**Transformasi Karakter ASN Berbasis Al-Qur'an: Integrated Learning dalam Pelatihan Dasar CPNS**

Penulis : Dr. Rahmiyati  
Editor : Dr. Abdullah Safei, M. Ag.  
Penyunting : Alfina Sintya Nuril Hidayati  
Penata halaman : M. Nur Alfian Halim  
Desain cover : Adji Azizurrachman

copyrights © 2025

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022  
18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No. 18, Kel. Kebagusan,  
Kec. Pasar Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta  
[publicaindonesiautama@gmail.com](mailto:publicaindonesiautama@gmail.com)

## KATA PENGANTAR EDITOR

Buku di tangan pembaca dengan judul *Transformasi Karakter ASN Berbasis Al-Qur'an Integrated Learning* dapat disimpulkan bahwa implementasi *integrated learning model* mengintegrasikan teori dan praktik untuk menginternalisasi nilai kejujuran, keteladanan, dan tanggung jawab, berlandaskan prinsip Al-Qur'an, dalam pelatihan dasar CPNS, guna membentuk PNS profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab.

Hal tersebut bisa dilihat dari beberapa kriteria, sebagaimana berikut.

1. Model pembelajaran terpadu adalah pendekatan yang menggabungkan berbagai disiplin ilmu untuk menciptakan pengalaman belajar yang holistik dan relevan, sehingga peserta pelatihan mampu menerapkan pengetahuan secara langsung dalam konteks nyata.
2. Perubahan sikap dan perilaku peserta selama dan setelah pelatihan, serta hasil evaluasi berbasis kompetensi, menjadi bukti bahwa internalisasi karakter berhasil diterapkan dalam pelatihan dasar CPNS.
3. Al-Qur'an mengajarkan pentingnya kejujuran, keteladanan, dan tanggung jawab bagi PNS sebagai pelayan masyarakat, yang tecermin dalam berbagai ayat, seperti surah al-Anfal/18: 38, asy-Syu'ara/26: 84, al-Ahzab/33: 21, dan al-Isra/17: 34, sehingga ASN dapat menjalankan tugasnya dengan integritas dan profesionalisme.
4. Integrasi nilai-nilai Al-Qur'an ke dalam *integrated learning model*, pelatihan dasar CPNS membekali peserta dengan keterampilan teknis dan landasan moral yang kuat melalui berbagai aktivitas pembelajaran, sehingga tercipta PNS yang profesional, berintegritas, dan siap menjalankan tugas.

Untuk lebih lengkapnya, pastikan segera membaca buku ini agar dapat menerapkan dan mengaplikasikan dalam setiap aktivitas di dunia pekerjaan, hingga bisa diaplikasikan juga dalam keseharian.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	ṯ
5	ج	j
6	ح	ḥ
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	ḏ
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	ṣ
15	ض	ḍ

No	Arab	Latin
16	ط	ṭ
17	ظ	ẓ
18	ع	‘
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
22	ك	k
23	ل	l
24	م	m
25	ن	n
26	و	w
27	ه	h
28	ء	’
29	ي	y

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis persembahkan ke hadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini. Selawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad Rasulullah saw., beserta keluarga, para sahabat, dan umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya, amin.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan buku ini banyak hambatan, rintangan, dan kesulitan yang dihadapi, sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan dan hampir tidak dapat terselesaikan. Namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan, dan pendampingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan buku ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A.
2. Prof. Dr. Darwis Hude, M.Si.
3. Dr. H. Muhammad Hariyadi, M.A.
4. Prof. Dr. Armai Arief, M.A.
5. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
6. Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi, Dr. Syafi'i, M.A., yang telah memberikan dukungan, dan telah membantu dalam penyelesaian buku ini.
7. Ayahanda dan ibunda Prof. Dr. H.M. Abduh Malik dan Zulfa, yang telah memberikan dukungan dan doa.
8. Suami tercinta, Mahmud yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian buku ini.
9. Anak-anak tercinta, Naura Qonita Rahmah, Dafi' Muhammad Arkana, dan Fathi Muhammad Rasydan, yang mana buku ini penulis persembahkan sebagai motivasi untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuan.

10. Rekan-rekan Widyaiswara dan rekan sejawat di lingkungan Pusdiklat Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu per satu atas segala dukungan dalam membantu menyelesaikan buku ini, semoga bermanfaat dan dikembangkan di lembaga pelatihan lainnya, sehingga menjadi amal saleh dan ilmu yang bermanfaat.

Hanya harapan dan doa semoga Allah Swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan buku ini.

Akhirnya hanya kepada Allahlah penulis serahkan segalanya dalam mengharap keridaannya, semoga buku ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya.

Jakarta, September 2024

Penulis,

Rahmiyati

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar Editor .....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi .....	ix
<b>Bab I</b>	
<b>Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
<b>Bab II</b>	
<b>Kajian Teori <i>Integrated Learning Model</i>/Pembelajaran Terpadu .....</b>	<b>13</b>
A. Pengertian dan Ciri-Ciri <i>Integrated Learning Model</i> / Pembelajaran Terpadu.....	13
1. Pengertian <i>Integrated Learning Model</i> /Pembelajaran Terpadu.....	13
2. Ciri-Ciri <i>Integrated Learning Model</i> /Pembelajaran Terpadu	15
3. Prinsip <i>Integrated Learning Model</i> /Pembelajaran Terpadu.	16
4. Model <i>Integrated Learning</i> .....	17
5. Ciri-Ciri Pembelajaran Terpadu .....	22
B. Latar Belakang <i>Integrated Learning Model</i> .....	22
1. Penemuan <i>Integrated Learning Model</i> .....	22
2. Mengapa Ada <i>Integrated Learning Model</i> .....	22
C. Kelebihan dan Kelemahan <i>Integrated Learning Model</i> .....	25
D. Faktor Penerapan <i>Integrated Learning Model</i> .....	29
E. Hambatan <i>Integrated Learning Model</i> .....	30
F. Pembelajaran.....	30
1. Model Pembelajaran.....	33
2. Pendekatan Pembelajaran .....	35
3. Strategi Pembelajaran.....	37
4. Metode Pembelajaran.....	44
5. Keberhasilan Pembelajaran .....	54
6. Bahan Ajar Pembelajaran.....	59

7. Media Pembelajaran.....	63
8. Evaluasi Pembelajaran.....	72
9. Kurikulum Silabus.....	74

### **Bab III**

#### **Internalisasi Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)**

<b>dalam Pelatihan Dasar CPNS.....</b>	<b>75</b>
A. Pengertian Internalisasi Karakter .....	75
B. Internalisasi Karakter PNS.....	75
C. Tahapan Internalisasi.....	79
D. Karakter.....	79
1. Kepribadian .....	83
2. Proses Terbentuknya Karakter .....	84
E. Pendidikan/Pembinaan Karakter .....	85
1. Nilai-Nilai dalam Karakter.....	86
2. Metode Pendidikan Karakter .....	89
3. Karakter CPNS yang Dianggap Penting .....	90
F. Pelatihan .....	94
1. Pengertian Pelatihan.....	94
2. Pentingnya Pelatihan.....	96
3. Komponen Pelatihan .....	97
4. Ciri-Ciri Pelatihan .....	100
5. Tujuan dan Sasaran Pelatihan .....	101
6. Prinsip-Prinsip Pelatihan .....	104
7. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS .....	107
G. Kompetensi ASN .....	109
H. Internalisasi Karakter PNS dalam Pelatihan .....	111

### **Bab IV**

#### **Isyarat Al-Qur'an tentang Internalisasi Karakter dan**

#### ***Integrated Learning Model* .....**

<b>119</b>	
A. Internalisasi dalam Al-Qur'an .....	121
B. Istilah Karakter dalam Al-Qur'an .....	122
1. Jenis-Jenis Karakter yang Paling Utama .....	123
2. Sumber Karakter adalah Fitrah.....	135
3. Standar Perubahan Karakter .....	137
C. Term Al-Qur'an tentang Internalisasi Karakter.....	140
D. Karakter PNS dalam Al-Qur'an .....	147
1. Menjalankan Tugasnya dengan Baik.....	147

2. Memiliki Kompetensi dan Akuntabel.....	148
E. Karakter Pegawai dalam Pribadi Nabi Muhammad saw.....	154
F. Karakter Integritas ASN dalam Al-Qur'an .....	165
1. Kejujuran .....	165
2. Keteladanan.....	169
3. Tanggung Jawab .....	170
G. Internalisasi Karakter Nabi Muhammad dan Para Sahabat .....	173
H. <i>Integrated Learning Model</i> Perspektif Al-Qur'an .....	182
I. Model Pembelajaran Nabi Muhammad saw.....	189
J. Menerapkan Pembelajaran Berkarakter .....	194
K. Mencontoh Pendidikan Islam.....	199
L. Mencapai Tujuan Pelatihan Berbasis Al-Qur'an .....	202

## **Bab V**

<b>Implementasi Internalisasi Karakter Melalui <i>Integrated Learning Model</i> Perspektif Al-Qur'an dalam Pelatihan Dasar CPNS .....</b>	<b>205</b>
A. Menerapkan Bahan Ajar dan Bahan Tayang Menurut Al-Qur'an.....	205
B. Menggunakan Media Pembelajaran Menurut Al-Qur'an .....	213
1. <i>Qalam</i> .....	214
2. Kertas/ <i>Kirtosun</i> .....	217
3. Tinta .....	218
4. Buku atau Kitab .....	219
5. Informasi/Berita.....	224
C. Menerapkan Metode Pembelajaran menurut Al-Qur'an.....	231
1. Metode Bil-Hikmah, Ceramah, dan Diskusi .....	232
2. Metode Keteladanan, Perintah, Larangan, dan Metode Pemberian Hukuman, Terdapat dalam QS al-Maidah/5: 67	236
D. Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Sebagaimana dalam Al-Qur'an .....	248
E. Membuat Kurikulum dan Silabus Lembaga Sesuai dengan Al-Qur'an.....	254
F. Membentuk Pelatihan ASN dan Pembentukan Karakter Terpadu Perspektif Qur'an.....	256
G. Menanamkan Pilihan untuk Berkarakter .....	270
H. Membuat Rencana Tindak Lanjut Pelatihan menurut Al-Qur'an.....	288

**Bab VI**

<b>Penutup</b> .....	<b>294</b>
A. Kesimpulan .....	294
B. Saran .....	296
Daftar Pustaka.....	297
Profil Penulis.....	319

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja birokrasi saat ini menjadi isu yang sangat strategis, maka perbaikannya menjadi hal yang sangat penting. Untuk itu diperlukan perhatian yang lebih terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi para aparatur sipil negara (ASN).<sup>1</sup> Aparatur sipil negara menjadi sorotan dalam masyarakat karena memiliki pengaruh luas dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Reformasi birokrasi telah digaungkan, agar para ASN dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karakter yang lemah akan menimbulkan berbagai penyimpangan-penyimpangan, sehingga berdampak terhadap rendahnya pelayanan di masyarakat.<sup>2</sup>

Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS), TNI, POLRI, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas/jabatan/tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, ASN diwajibkan berkarakter, misalnya memiliki prinsip, sikap, dan perilaku yang berlandaskan kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, serta bertanggung jawab; memberikan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik dalam urusan kedinasan maupun di luar kedinasan.<sup>3</sup>

- 
- 1 Achmad Resa Fachrizi. "Peningkatan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur." *Jurnal Reformasi*, 9(1), 2019, 2.
  - 2 Tomi Mandala. "Aparatur Sipil Negara yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan Pegawai Negeri (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan)." *Jurnal Pencerahan Bangsa*, diunduh pada tanggal 26 Desember 2022.
  - 3 "Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara." Tersedia di: <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU5-2014AparaturSipilNegara.pdf>, diunduh pada 14 Juni 2024.

Semangat reformasi telah menjadikan perubahan besar dalam birokrasi, dengan melakukan reformasi birokrasi, yaitu melakukan perubahan dalam sistem pemerintahan, yang pada era sebelumnya ditandai dengan perilaku aparatnya yang berbelit-belit, tidak efisien, tidak efektif, mempersulit, dan lainnya.<sup>4</sup>

*Grand design* reformasi birokrasi telah diterbitkan dalam bentuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpanrb) Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, yang merupakan cetak biru reformasi hingga tahun 2025. Peraturan tersebut kemudian dikombinasikan dalam rangka reformasi birokrasi menjadi Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian dan Kementerian Negara.<sup>5</sup>

Aparatur sipil negara disebut juga sebagai aset negara, dalam konteks tanggung jawab tugas dan fungsi, memosisikan diri sebagai abdi negara di satu sisi, dan sebagai pelayan masyarakat di sisi lainnya. Sejalan dengan tugas tersebut, ASN juga harus menjalankan tanggung jawabnya sebagai hamba Tuhan. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa tugas pemerintah yaitu menuntun kehidupan bersama dalam suatu negara menuju kebahagiaan dunia dan akhirat dengan tidak merugikan pihak mana pun secara ilegal.<sup>6</sup>

Etika para penyelenggara negara mendapat perhatian serius dari berbagai pihak pada saat ini. Beberapa kasus pelanggaran etika penyelenggara negara, seperti terjadinya pungutan liar (pungli), adanya jual beli jabatan, operasi tangkap tangan (OTT) oleh KPK kepada salah satu dari pejabat negara, dan kasus tertangkapnya kepala suatu daerah yang diduga melakukan selingkuh, telah mencoreng wajah birokrasi.<sup>7</sup>

---

4 Hendrikus Triwibawanto Gedeona. "Reformasi Birokrasi Pemerintahan Menuju Good Governance dalam Perspektif Administrasi Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi*, VII(2), Juni 2010, 195.

5 Bambang Sancoko. "Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 2010, 1.

6 Erliana Hasan. *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama, 2010, 47.

7 Tanpa nama. Tanpa tahun. *Penyalahgunaan Wewenang karena Kurangnya Etika Penyelenggara Negara*. Online, tersedia di: <http://lan.go.id/id/berita-lan/penyalahgunaan-wewenang-karena-kurangnya-etika-penyelenggara-negara>, diunduh tanggal 14 Juni 2023.

Dalam laporan Indonesia Corruption Watch (ICW) bertajuk “Hasil Pemantauan Tren Penindakan Korupsi Semester 1 Tahun 2021,” menunjukkan bahwa ASN merupakan aktor yang paling banyak terjerat kasus korupsi sepanjang semester 1 tahun 2021, dengan jumlah sebanyak 162 orang. Permasalahan birokrasi tersebut pada dasarnya berakar dari permasalahan etika ASN-nya. Jika ASN dapat beretika dengan bersikap jujur, bertanggung jawab, berintegritas, cermat, disiplin, dan melayani dengan sikap hormat, sopan, harmonis, dan inovatif, maka permasalahan birokrasi tersebut akan dapat dihindari. Sebaliknya, jika ASN mengabaikan etika dengan bersikap seenaknya, acuh tak acuh, tidak disiplin, dll., maka permasalahan birokrasi akan terus terjadi, bahkan makin marak terjadi pelanggaran. Model pelanggaran pengisian JPT tidak beragam bentuknya. Tidak hanya sebagai bentuk balas budi atau balas dendam selepas pelaksanaan pilkada. Ada lagi model lainnya, yaitu jual beli. Layaknya transaksi jual beli barang dagangan di pasar, pelanggaran pengisian JPT dilakukan dengan bertransaksi jual beli. Pada 2019, KPK menangkap Bupati Kudus, M. Tamzil, terkait dugaan suap pengisian jabatan. Lalu, pada Mei 2021, Bupati Kabupaten Nganjuk, Novi Rahman Hidayat terciduk karena kasus yang sama. Kemudian, dalam operasi tangkap tangan (OTT) di salah satu kawasan Jawa Timur, Bupati Probolinggo, Puput Tantriana Sari dan suaminya, yang merupakan anggota DPR, Hasan Aminuddin, diboyong ke Jakarta setelah KPK menemukan sejumlah dokumen dan barang bukti uang tunai senilai Rp362,5 juta. Sejumlah ASN diketahui juga terlibat dalam praktik jual beli jabatan. Menurut Ketua KASN, Agus Pramusito, terus berulangnya praktik jual beli jabatan yang melibatkan kepala daerah dan ASN lantaran terdapat simbiosis untuk keduanya. “Di satu sisi ada ketamakan kekuasaan dan harga atau mahar. Di sisi lain, ada mental ASN yang ingin mendapat jabatan secara pintas, dan juga ketakutan ASN pada pimpinan yang kemudian khawatir enggak dapat jabatan,” tutur Agus.<sup>8</sup>

Pusat Pelaporan Analisis Transaksi Keuangan menemukan bahwa adanya kelemahan administrasi publik di negara ini. Dengan gaji PNS secara umum, tidak mungkin PNS bisa memiliki tabungan di

---

8 Nurhasni, dkk. *10 Tahun KASN Membangun Meritokrasi*. Jakarta: Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), 2023, 125.

bank sampai miliaran rupiah, yang pendapatan tersebut diperkirakan diperoleh melalui cara-cara yang jelas dilarang oleh undang-undang apa pun. Ini adalah persoalan akuntabilitas. Hampir semua lembaga pelayanan publik dalam aktivitasnya memungkinkan oknum PNS melakukan korupsi, manipulasi, dan penyelewengan. Dalam bidang perpajakan, bahkan pelayanan keagamaan pun banyak oknum-oknum bermain, dan sulit memilah sektor mana saja yang menjadi pusat korupsi, karena di hampir setiap lembaga terbuka celah untuk melakukan korupsi.<sup>9</sup>

Sumber daya aparatur merupakan hal terpenting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, karena merupakan penggerak atau pelaku utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, untuk itu kompetensinya harus ditingkatkan, agar mencapai tujuan yang diharapkan dalam meningkatkan mutu aparatur pemerintah sebagai modal dasar pembangunan nasional, salah satunya dengan penerapan nilai-nilai di lingkungan ASN, hal ini sulit ditemui, dibuktikan dengan integritas ASN belum memperlihatkan hasil yang diharapkan. Kasus korupsi telah menjadi konsumsi media publik, baik cetak maupun elektronik. Hampir setiap hari media-media tidak berhenti memberitakan kasus-kasus yang dilakukan para ASN. Solusi yang dilakukan masih belum sepenuhnya teratasi. Bukti dari kasus-kasus korupsi masih tinggi dilakukan, seperti kasus korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang tinggi. Berdasarkan data dari ICW, terdapat 169 kasus korupsi selama periode semester satu tahun 2020 di Indonesia antara bulan Januari sampai Juni 2020, 139 kasus di antaranya adalah korupsi baru, 23 merupakan pengembangan kasus, serta 23 merupakan operasi tangkap tangan (OTT), dengan tersangka sebanyak 372 orang, dan total kerugian sebesar 18,1 triliun.<sup>10</sup> Ini merupakan kasus yang masih tinggi yang terjadi di lingkungan ASN, bahkan kerugian negara sepanjang tahun 2020 yang diakibatkan dari

---

9 Rindy Rosandya. Tanpa tahun. *Rekening "Gendut" PNS Temuan PPAK-Bukti Lemahnya Akuntabilitas*. Online, tersedia di: <http://www.neraca.co.id/article/7473/rekening-gendut-pns-temuan-ppatk-bukti-lemahnya-akuntabilitas>, diunduh tanggal 14 Juni 2023.

10 Sania Mashabi, Krisinadi. Tanpa tahun. *ICW: Tren Penindakan Kasus Korupsi, Semester 1 2020 Naik Dibandingkan 2019*. Online, tersedia di: <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/29/16374631/icw-tren-penindakan-kasus-korupsi-semester-i-2020-naik-dibanding-2019>, diunduh tanggal 16 Februari 2021.

korupsi sebesar 39,2 triliun, sementara total denda kepada terdakwa hanya sekitar 2,3 triliun, sehingga hanya berkisar kurang dari 5 % kerugian negara yang mampu dikembalikan melalui instrumen Pasal 18 Undang-undang Tindak Pidana Korupsi.<sup>11</sup>

Bupati Asahan, Surya, hanya baru memberhentikan 4 ASN dari 12 yang dikenai pemberhentian dengan tidak hormat karena korupsi. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemkab Asahan, Ardiansyah P. Pane mengatakan, dari 12 ASN yang tersandung kasus korupsi itu, sebanyak 8 orang telah diajukan pemberhentiannya ke Bupati Asahan<sup>12</sup>

Pada tataran kolusi dan nepotisme, ini juga masih banyak terjadi di lingkungan ASN, dengan praktik-praktik kekeluargaan dan kesukuan di lingkungan kerja, sering kali para ASN terutama yang mempunyai jabatan lebih suka melibatkan kerabatnya atau saudara sekampung halamannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang tentunya ada nilai rupiahnya, sehingga menimbulkan ketidakharmonisan dalam lingkungan kerja terhadap pekerja lainnya. Kolusi dan nepotisme ini masih banyak terjadi hingga saat ini, termasuk melibatkan teman-teman berkumpulnya, dan cenderung melupakan maupun meninggalkan teman-teman yang tidak terlalu dekat dengannya. Meskipun untuk merekrut tenaga melalui jalur nepotisme sekarang sudah terbatas dengan aturan pemerintah yaitu melalui seleksi CPNS berbasis CAT, juga dengan dihapusnya rekrutmen honorer dan diganti dengan rekrutmen PPPK melalui jalur tes, peluang untuk nepotisme sudah banyak dibatasi, tetapi untuk jalur kolusi yaitu melibatkan kekeluargaan dalam pekerjaan masih sangat kuat berlangsung hingga saat ini, dan karena belum ada alat untuk menghentikan kebiasaan kolusi tersebut, selain dari

---

11 CNN Indonesia. Tanpa tahun. *Serahkan 20 Nama ke Jokowi, ICW Minta Pansel Capim KPK Dirombak*. Online, tersedia di: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240520163139-12-1100004/serahkan-20-nama-ke-jokowi-icw-minta-pansel-capim-kpk-dirombak>, diunduh tanggal 16 Februari 2021.

12 Edy Gunawan. Tanpa tahun. *Karena ini Bupati Surya Baru Pecat 4 dari 12 ASN Koruptor*. Online, tersedia di: <https://www.gatra.com/news-467150-Hukum-karena-ini-bupati-surya-baru-pecat-4-dari-12-asn-koruptor.html>, diunduh pada Senin, 27 Januari 2020.

pemahaman agama yang baik, terutama terkait bersikap adil dalam memimpin bagi para pemimpin dan antarpekerja.<sup>13</sup>

Kasus indisipliner (sebanyak empat ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, diberi tindakan tegas karena terbukti tidak taat aturan atau indisipliner. Mereka dijatuhi hukuman sesuai kadar pelanggarannya, mulai sanksi pemecatan hingga penurunan pangkat.<sup>14</sup>

Kinerja ASN masih rendah, bahkan pada kondisi saat ini yaitu masa pandemik, menyebabkan kinerja ASN diperkirakan makin rendah, karena kurangnya pengawasan dan perilaku kedisiplinan ASN yang belum menjadi kebiasaan, sehingga ASN banyak yang makin tidak disiplin, yang sebelumnya sudah mulai terbentuk kedisiplinan melalui absen *finger print*, dikarenakan kondisi pandemi sehingga harus berganti dengan absensi *online*, menjadikan para ASN menjadi menurun kualitas kinerjanya. Selain itu, ASN sendiri masih banyak yang belum mengetahui dan belum jelas apa bidang tugas pekerjaannya, dikarenakan juga karena formasi yang masih gemuk dan belum jelas tugas serta fungsinya. Meskipun saat ini terjadi perubahan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, perampingan tersebut sampai saat ini belum bisa dilihat efektivitas dan efisiensinya, sehingga perlu melakukan pengembangan (inovasi)<sup>15</sup>

Tidak profesional, moral rendah, etika buruk (oknum ASN akui lakukan pelecehan seksual terhadap anak penyandang disabilitas),<sup>16</sup> masih banyak juga perilaku amoral ASN yang diungkap media, kasus-kasus perselingkuhan, perceraian, moral dan etika yang rendah itu

13 Zainnur M. Rusdi. "Pengaruh Sistem Rekrutmen CPNS berbasis Computer Assisted Test (CAT) dan Sistem Rekrutmen CPNS Konvensional terhadap perilaku Kontra Produktif." *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 2017, 2.

14 Agregasi KR Jogja. Tanpa tahun. *Terbukti Indisipliner, Sejumlah ASN di Kudus Dipecat dan Turun Pangkat*. Online, tersedia di: <https://news.okezone.com/read/2020/02/12/512/2167271/terbukti-indisiplinersejumlah-asn-di-kudus-dipecat-dan-turun-pangkat>, diunduh pada 14 Juni 2024.

15 Heranto, A.M. "Membangun Integritas dengan pengendalian Gratifikasi." *Jurnal Sinergi Kementerian Kelautan dan Perikanan*, 2, 2014, 8–10.

16 Hilman Kamaludin. Tanpa tahun. *Penyandang Disabilitas Korban Pelecehan Seksual di Cimahi Juga Korban Selamat Tsunami Aceh*. Online, tersedia di: <https://jabar.tribunnews.com/2019/06/17/penyandang-disabilitas-korban-peleceha-seksual-di-cimahi-juga-korban-selamat-tsunami-aceh>, diunduh pada 18 Juni 2019.

juga merupakan bagian dari rendahnya integritas, terutama terkait pelayanan publik. Banyak ASN yang belum melayani publik dengan prima, ramah, dan totalitas dalam pelayanan, sehingga menjadi sorotan publik karena rendahnya kualitas dan perilaku ASN dalam melayani publik.<sup>17</sup>

Gratifikasi merupakan kasus yang paling banyak hingga saat ini, bahkan banyak ASN yang belum bisa menerima atau belum mengetahui bahwa gratifikasi merupakan salah satu penyelewengan bagi ASN juga bagi siapa pun yang melakukannya, karena pengetahuan yang terbatas, masih banyak ASN yang tidak paham apa itu gratifikasi, penjelasan yang belum tuntas hingga saat ini, masih banyaknya debat tentang definisi gratifikasi, pola kebiasaan lama yang senang menerima bingkisan dan tidak khawatir akan penyimpangan tersebut, selain juga karena sebagian besar kasus gratifikasi dikaitkan dengan budaya bangsa Indonesia, yaitu perasaan sungkan ketika berterima kasih kepada suatu pertolongan tidak dibalas dengan pemberian barang atau hadiah bagi yang sudah menolong. Ini bahkan sudah menjadi budaya masyarakat umum maupun bagi lingkungan ASN, meskipun tidak semua ASN atau publik nyaman menerima hadiah tersebut, sering kali perasaan sungkan untuk menolak juga menjadi alasan diterimanya gratifikasi. Kasus gratifikasi merupakan kasus yang terbanyak dengan dipastikannya pada unit-unit pelayanan pemerintah. Sering kali ketaktegahan pimpinan suatu unit kerja menyebabkan banyak terjadinya kasus gratifikasi, dan pemahaman sebagian besar ASN tentang gratifikasi yang masih rendah, terutama pengetahuan terkait dengan gratifikasi belum tersosialisasi dengan baik.<sup>18</sup>

Dalam konteks pelatihan calon pegawai negeri sipil, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) menyebutkan bahwa tujuan latsar CPNS adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang diukur berdasarkan kemampuan untuk menunjukkan sikap

---

17 Mentari Berliana. "Tingkat Kepatuhan Disiplin PNS oleh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pematang." *Indonesian State Law Review*, 4(1), 2021, 35.

18 KPK. 2014. Memahami Gratifikasi, Gratifikasi adalah Akar dari Korupsi. Online, tersedia di: [https://www.kpk.go.id/images/Integrito/2021/Buku\\_Memahami\\_Gratifikasi\\_\\_Edisi\\_Revisi\\_2021.pdf](https://www.kpk.go.id/images/Integrito/2021/Buku_Memahami_Gratifikasi__Edisi_Revisi_2021.pdf), V.

perilaku bela negara; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Adapun latsar CPNS sampai saat ini terus diupayakan agar dapat lebih baik dalam hal penyelenggaraannya maupun dalam hal peningkatan kualitas keluarannya. Selain itu masih banyak sisi kelemahan dalam penyelenggaraan latsar CPNS, di antaranya adalah karena latsar bersifat nasional maka harus disesuaikan dengan banyak kekhasan setiap kementerian/ lembaga, sehingga dicari titik termudahnya secara penerapan dan konsepnya. Pelaksanaan latsar yang bersifat serentak dan harus menyelesaikan banyak kelulusannya sehingga kontrol lembaga pembina, dalam hal ini LAN maupun lembaga internal, bisa berkurang. Karena pelaksanaannya bersamaan, sering kali tenaga pengajar ataupun widyaiswara tidak terseleksi dengan baik secara kualitas, karena kebutuhan tenaga pengajar dan widyaiswara yang banyak. Belum ada instrumen yang dapat menyeleksi para pengajar maupun widyaiswara, sehingga belum dapat diukur kualitas KSA (*knowledge, skill, attitude*)-nya, dan berimbas pada kualitas lulusan latsarnya. Evaluasi yang dilakukan pada pelatihan dasar CPNS juga dianggap memiliki kelemahan, yaitu instrumen yang masih kurang mengakomodasi kebutuhan evaluasi, SDM yang melakukan evaluasi juga kurang dapat menggali kelemahan pelatihan ini, sehingga hasil evaluasi hanya sebatas laporan yang kurang mendalam, dan tidak menjadi rekomendasi bagi perbaikan kualitas pelatihan ke depannya, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul buku sebagaimana di atas.

*Integrated learning* adalah model yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran dengan mengintegrasikan kegiatan ke dalam semua bidang pengembangan, meliputi aspek kognitif, sosial-emosional, bahasa, moral, nilai-nilai agama, fisik motorik, dan seni. Semua bidang pengembangan tersebut dijabarkan ke dalam kegiatan pembelajaran yang dipusatkan pada satu tema, sehingga pembelajaran menjadi terpadu.<sup>19</sup> Latsar dalam praktiknya belum

---

19 Eliason, C., & Jenkins, L. A. *Practical Guide to Early Childhood Curriculum*. USA: Merrill, an Imprint of Macmillan College Publishing Company, 1994, 11.