EVALUASI PROGRAM PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR (LATSAR) CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S - 1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

CHERYL AMELIA ARTANTI

NIM. 07011381924152

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MARET 2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

EVALUASI PROGRAM PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR (LATSAR) CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian

Persyaratan dalam Menempuh

Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

Cheryl Amelia Artanti

NIM. 07011381924152

Telah disetujui oleh dosen pembimbing, Febuari 2023

Pembimbing	Tanda Tangan
Annada Nasyaya, S.IP., M.Si **NIP. 198809062019032016**	

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

EVALUASI PROGRAM PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR (LATSAR) CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Oleh:

CHERYL AMELIA ARTANTI

NIM. 07011381924152

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 1 Maret 2023

Pembimbing: **Tanda Tangan**

1. Annada Nasyaya, S.IP., M.Si
   NIP. 198809062019032016

Penguji: **Tanda Tangan**

1. Anang Dwi Santoso, S. AP., MPA
   NIP. 199310072019031012

2. Dwi Mirani, S.IP., M.Si
   NIP. 198106082008122002

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Cheryl Amelia Artanti
NIM	: 07011381924152
Tempat dan Tanggal Lahir	: Palembang, 13 November 2001
Jurusan	: Administrasi Publik

Menyatakan Dengan Sungguh – Sungguh Bahwa Skripsi Yang Berjudul "Evaluasi Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan" Ini Adalah Benar – Benar Karya Saya Sendiri Dan Saya Tidak Melakukan Penjiplakan Atau Pengutipan Dengan Cara Yang Tidak sesuai dengan etika Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan / atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keasliannya karya ini, saya bersedia menanggung saksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh – sungguh tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang, 1 Maret 2023

Cheryl Amelia Artanti
NIM. 07011381924152

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Selesaikan Apa Yang Telah Dimulai Dan Tetaplah Menebar Kebaikan Karena Sebaik – Baiknya Manusia Adalah Manusia Yang Bermanfaat Bagi Manusia Lain"

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Orang tuaku tercinta, Hendy Tjandra dan Lili Puspa
- Saudara – saudaraku, Claresta Vania Indriati, M. Farrel Daniswara, M. Fadil Rizqi
- Dosen dan Pegawai Fisip Unsri
- Sahabat – sahabat terbaikku
- Teman – teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik
- Almamaterku

ABSTRAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Kebijakan Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan pada tingkat reaksi dan pembelajaran. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan model Kirekpatrick. Penelitian dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Informan penelitian adalah Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) tahun 2021 dan 2022. Pengumpulan data untuk setiap indikator menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan Analisis Deskriptif. Berdasarkan hasil evaluasi tingkat reaksi, diketahui peserta menyatakan pelatihan telah dilaksanakan secara efektif. Berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat pembelajaran peserta menyatakan pelatihan telah dilaksanakan secara efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terhadap pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (Latsar CPNS) telah dilakukan secara efektif walaupun masih terdapat kendala – kendala.

Kata Kunci : Pelatihan Dasar CPNS, Evaluasi Pelatihan, Evaluasi Model Kirekpatrik

Pembimbing

Annada Nasyaya, S.IP., M.Si
NIP. 198809062019032016

Palembang, 1 Maret 2023
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

ABSTRACT

This study aims to evaluate the Policies of the Basic Training Program for Candidates for Civil Servants (Latsar CPNS) at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province at the level of reaction and learning. Evaluation was carried out using the Kirckpatrick model. The research was carried out at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province. The research informants were participants in basic training for prospective civil servants (Latsar CPNS) in 2021 and 2022. Data collection for each indicator used interviews and documentation techniques. The analysis technique uses Descriptive Analysis. Based on the results of the reaction rate evaluation, it was known that the participants stated that the training had been carried out effectively. Based on the results of the evaluation at the learning level, the participants stated that the training had been carried out effectively. Thus it can be concluded that the results of the evaluation of the basic training for prospective civil servants (Latsar CPNS) have been carried out effectively even though there are still obstacles.

Keywords: CPNS Basic Training, Training Evaluation, Kirckpatrik Model Evaluation

Advisor

Annada Nasyaya, S.IP., M.Si
NIP. 198809062019032016

Palembang, 1 March 2023
Chairman of the Public Administration Department
Faculty of Sosial and Political Science
Sriwijaya University

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI ..... **iii**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

ABSTRAK ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR SINGKATAN ..... **xiii**

KATA PENGANTAR ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 16

1.3 Tujuan Penelitian 16

1.4 Manfaat Penelitian 16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **18**

2.1 Landasan Teori 18

2.2 Konsep Kebijakan Publik 18

2.2.1 Pengertian Kebijakan 18

2.2.2 Pengertian Kebijakan Publik 19

2.3 Evaluasi Kebijakan Publik 21

2.3.1 Pengertian Evaluasi Kebijakan 21

2.3.2 Sifat Evaluasi 23

2.3.3 Tujuan dan Fungsi Evaluasi 23

2.3.4 Tipe Evaluasi Kebijakan 26
2.3.5 Tahapan Evaluasi Kebijakan 28
2.3.6 Indikator Evaluasi 28
2.4 Konsep Metode Pembelajaran 29
2.4.1 Pengertian Metode Pembelajaran 29
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Pemilihan Metode Pembelajaran 30
2.5 Konsep dan Teori *Blended Learning* 31
2.5.1 Pengertian *Blended Learning* 31
2.5.2 Manfaat dan Karakteristik *Blended Learning* 33
2.5.3 Kelebihan dan Kekurangan *Blended Learning* 34
2.6 Teori, Program, Pelatihan Dan Pelaksanaan Calon Pegawai Negeri Sipil 35
2.6.1 Teori Program Pelatihan 35
2.6.2 Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) 36
2.6.3 Teori Program Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil 37
2.6.4 Tahap Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) secara *Blended Learning* 42
2.7 Penelitian Terdahulu 47
2.8 Kerangka Berpikir 52
BAB III METODE PENELITIAN 54
3.1 Jenis Penelitian 54
3.2 Definisi Konsep 54
3.3 Fokus Penelitian 55
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian 57
3.5 Informan Penelitian 58
3.6 Teknik Pengumpulan Data 58
3.7 Teknik Analisis Data 59

3.8 Sistematika Penulisan 61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 63

4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian 63

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan 63

4.1.2 Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan 65

4.1.3 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan 66

4.2 Hasil Penelitian yang dilakukan di Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan 78

BAB V PENUTUP 98

5.1 Kesimpulan 98

5.2 Saran 99

DAFTAR PUSTAKA 100

LAMPIRAN 105

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Penyempurnaan Kurikulum Pembentukan Karakter PNS..... 11
Tabel 2.1 Indikator Evaluasi Kebijakan..... 29
Tabel 2.2 Perbedaan Latsar *Blended Learning* Dan Latsar Klasikal..... 39
Tabel 2.3 Perbedaan Materi Pembelajaran Dan Total JP Tahun 2021 Dan Tahun 2022 40
Tabel 2.4 Alur Pembelajaran MOOC..... 45
Tabel 3.1 Fokus Penelitian..... 56
Tabel 4.1 Daftar Nama Informan Penelitian..... 77
Tabel 4.3 Tenaga Pengajar Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov Sumatera Selatan..... 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Metode Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 13
Gambar 1. 2 Tampilan Aplikasi Kolabjar 14
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 52

DAFTAR SINGKATAN

LATSAR	: Pelatihan Dasar
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
JP	: Jam Pelajaran
DIKLAT	: Pendidikan dan Latihan
BPSDMD	: Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah
UU	: Undang – Undang
LAN	: Lembaga Administrasi Negara

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kenikmatan berupa kesehatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Evaluasi Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan**." Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat pada kurikulum Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis juga berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini membantu masa perkuliahan dan penyelesaian Skripsi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Hendy Tjandra dan Ibunda Lili Puspa terimakasih atas kasih sayang, do'a, dan pengorbanannya yang tak terhitung sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri. M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hoirun Nisyak, S. Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan Dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, M. Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S. Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M. Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
8. Ibu Dr. Lili Erina, M.Si Selaku Pembimbing Akademik.

9. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si Sebagai Pembimbing Skripsi yang untuk membimbing dan memberikan saran selama proses penyelesaian usulan skripsi Ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
11. Kepada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan, terima kasih atas waktu dan izin yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
12. Sahabat tersayang yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama proses pengerjaan Skripsi ini yaitu Dian Ayu Pratami
13. Teman – teman Jurusan Ilmu Administrasi Publik Tahun 2019 yang senantiasa mendukung penulis baik secara moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak guna perbaikan Skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak yang telah memberikan bantuan hingga Skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Palembang, 27 Febuari 2023

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arus globalisasi telah mengusung banyak provokasi terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Kemajuan teknologi terutama di revolusi digital, digunakan hampir di setiap aspek kehidupan manusia. Penggunaan teknologi telah terbukti membawa nilai besar dalam memajukan cara kerja organisasi dan cara produk diproduksi. Seluruh organisasi dipaksa untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan mempunyai orang – orang berbakat serta memiliki daya saing yang kuat untuk memotivasi mereka bersaing dalam lingkungan yang semakin dinamis (Isnaini, 2021).

Persyaratan sumber daya manusia (SDM) yang berbakat dan kompetitif tidak hanya menjadi kebutuhan organisasi dan pesaingnya, tetapi juga pelanggannya, terutama pelanggan eksternal. Sekarang, pelanggan eksternal organisasi dihadirkan pada banyak pilihan untuk membuat keputusan yang menyisakan banyak pilihan untuk memutuskan produk atau layanan mana yang dikonsumsi organisasi. Salah satu tujuan negara yang tercantum dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 adalah "mencerdaskan kehidupan bangsa" yang dapat dicapai melalui penyelenggaraan suatu sistem pendidikan nasional. Untuk dapat mewujudkan cita – cita bangsa diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi.

Pengembangan kapasitas pegawai merupakan tantangan dalam penyelenggaraan pemerintahan nasional Indonesia. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi pemerintahan saat ini sedang menjadi topik

hangat di media informasi publik yang dapat diindikasikan dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Abdussamad, 2017). Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintahan menjadi fenomena yang disorot akhir – akhir ini (Dymas Bangkit Satriya, 2013). Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan dan meningkatkan keterampilan pegawai agar memperoleh kualifikasi yang diperlukan untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Herlambang et al., 2017). Karena apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik dan meningkat terus menerus akan berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi (Kharimah & Frianto, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen yang sangat sentral dari organisasi manapun dan terlepas dari bentuk atau tujuannya, organisasi diciptakan dengan visi yang berbeda – beda untuk kepentingan orang – orangnya (Kalangi, 2015). Dukungan sumber daya teknis yang mengempuni diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar, 2019). Persoalan kompetensi aparatur memang merupakan determinan penting mengingat di pundak aparatur memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, dan juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan etos kerja serta integritas yang tinggi. Kelemahan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional terancam gagal (Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) instansi pemerintah (PNS) yang

efektif sangat diperlukan untuk menghindari situasi yang tidak diinginkan (Kum, 2020).

Kebijakan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) diatur oleh berbagai peraturan perundang – undangan, mulai dari Peraturan Pemerintah (PP) hingga Peraturan Daerah. Regulasi tersebut pada umumnya berupaya meningkatkan kualitas aparatur negara melalui peningkatan kemanfaatan dan profesionalisme, serta penerapan sistem karir berbasis kinerja dengan prinsip penghargaan dan sanksi, sehingga meningkatkan keberfungsian dan profesionalisme, menekankan perbaikan birokrasi lembaga negara dalam pelayanan publik dan akuntabilitasnya dalam pengelolaan kekayaan negara yang transparan, bersih, dan bebas penyalahgunaan (Abdussamad, 2017).

Dalam rangka persiapan profesional jangka panjang karyawan untuk berbagai posisi. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan merupakan alat kebijakan yang paling efektif untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) (Ngindana & Hermawan, 2019). Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi, termasuk pelatihan. Perlu dicatat bahwa kapasitas pejabat di Indonesia masih bermasalah. Masalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia bukan hanya kuantitas tetapi juga kualitas, yaitu kurangnya kompetensi. Situasi ini menunjukkan bahwa kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia merupakan masalah yang serius dan patut diperhatikan. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah kompetensi Pegawai Negeri adalah dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dapat dijadikan alternatif untuk mengembangkan kompetensi staf (Ngindana & Hermawan, 2019).

Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) merupakan bagian penting dan merupakan jenjang pertama yang harus dilalui oleh Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) untuk prasyarat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang utuh. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas mengurus pemerintahan dan pembangunan negara. Sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat madani yang taat hukum, modern, beradab, demokratis, sejahtera, adil, dan beretika tinggi. Ini memainkan peran penting dalam pembangunan yang berikrar setia kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 serta menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa. Semua ini akan membantu bangsa Indonesia mencapai tujuan yang dicita – citakan (Basyarah, 2021).

Namun memainkan peran itu tidakah mudah. Institusi Sipil Negara menghadapi banyak tantangan, baik secara nasional maupun internasional, dalam mencapai tujuan tersebut. Tugas ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi tantangan tersebut, pemerintah memutuskan untuk menata Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu cara untuk mengelola Pemerintahan Sipil (ASN) adalah dengan menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang jujur, profesional, dan netral dengan menanamkan Nilai – nilai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditekankan kepada pembentukan karakter pegawai. Nilai Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK merupakan fondasi baru demi terwujudnya kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan

diterapkan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini diharapkan dapat membentuk kepribadian Aparatur Sipil Negara (ASN) secara profesional (Basyarah, 2021).

Sejalan dengan ditetapkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan merujuk pada pasal 63 ayat 3 dan 4; calon PNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Diklat). Berdasarkan hal tersebut, konsep pelatihan prajabatan harus disempurnakan dan diperkaya. Pengembangan terhadap konsep diklat terintegrasi sejalan dengan perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan. Maka, nomenklatur Diklat Prajabatan telah diubah menjadi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Sebagai salah satu Pelatihan yang strategis dalam rangka pembentukan karakter Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dibangun untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, rasa kebangsaan, budi pekerti yang baik dan bertanggungjawab serta profesionalisme dilapangan berdasarkan pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 yang dilaksanakan secara terpadu untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi organisasi (Nur Rohmah, 2021). Hal ini juga dipertegas dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjelaskan bahwa salah satu persyaratkan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengikuti serta menyelesaikan pendidikan, selanjutnya pelatihan terkait dengan bidang tugas.

Ada beberapa target kompetensi sesuai dengan agenda yang sudah ditetapkan. Kompetensi itu meliputi kemampuan menujukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan Nilai – Nilai Dasar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan (Nur Rohmah, 2021) serta Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk memperluas kesempatan pemenuhan hak pengembangan kompetensi setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia.

Pelaksanaan pembelajaran dilakukan oleh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib diikuti peserta dengan tujuan agar mampu memahami dan mempraktikkan berbagai ilmu yang diterima selama proses pembelajaran sebagai upaya untuk mempersiapkan Aparatur Sipil Negata (ASN) yang professional dan berkarakter dapat terwujud (Nur Rohmah, 2021). Diadakannya sedikit pendidikan dan pelatihan ini agar setiap orang dapat terus meningkatkan keterampilan mereka di tempat kerja. Peran widyaswara atau *staff assistant* peserta pelatihan dalam mendukung *Learning Capital* sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya. Pemberian pendampingan sebuah langkah awal dengan tujuan untuk memahami tugas dan peran pendampingan dalam pengelolaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Selain bimbingan dari pelatih, para peserta juga memiliki mentor di tempat kerja yang memberikan bimbingan, dukungan serta

masukan. Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (Perlan) Nomor 12 Tahun 2018 dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (Perlan) Nomor 1 Tahun 2021.

Dalam praktiknya, sulit untuk menyelenggarakan pendidikan yang pembelajarannya bersifat klasikal dan didominasi oleh sistem pembelajaran yang tidak bergantung pada dukungan untuk pelaksanaan tugas – tugas praktis, dan sulit untuk memiliki pamong praja yang kuat dan profesional. Diperlukan sebuah penyelenggaraan Pelatihan yang inovatif dan terintegrasi, yaitu pelatihan yang menggabungkan pembelajaran di tempat tradisional dengan pembelajaran Non – tradisional di tempat pelatihan dan di tempat kerja sehingga memungkinkan peserta mampu menginternalisasi, merasakan manfaatnya, dan mengaktualisasikannya di tempat kerja dalam suatu proses pembelajaran habituasi yaitu proses pembelajaran yang menanamkan kebiasaan, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan menghasilkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dan berkarakter dalam melaksanakan tugas dan jabatannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) mendeskripsikan bahwa arus globalisasi sudah tidak bisa dihentikan hadir ke Indonesia. Sembari dengan perkembangan teknologi yang makin malju dengan cepat, dunia kini memasuki era revolusi industri 4.0, yakni mengedepankan pada pola *digital economy*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic*, dan lain sebagainya atau dikenal dengan fenomena *disruptive innovation*. Menghadapi tantangan

tersebut, daya saing harus ditingkatkan baik di tingkat nasional maupun daerah. Berdasarkan hal di atas, penyempurnaan dan pengayaan desain Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Terpadu yang modern melalui penyelenggaraan *Blended Learning* telah sejalan dengan perkembangan pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi dalam Pelatihan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di masa prajabatan.

Ada beberapa kendala yang dihadapi berkaitan dengan pelatihan dasar dalam mengawal sistem *Blended Learning* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Faktor wabah virus *Covid – 19* salah satunya. Dimulai pada 4 Maret 2020, ketika presiden Joko Widodo mengumumkan kasus pertama *Covid – 19.* Hampir dua tahun ini, pandemi *Covid – 19* tidak membawa kabar baik bahkan kasus positif terus bertambah setiap harinya. Hal ini tidak mengherankan mengingat dampak yang meluas disemua sektor, baik disektor pendidikan seperti sekolah, universitas, dan berbagai lembaga pelatihan dengan berat hati menghentikan sementara kegiatan, terutama pembelajaran tatap muka. Tentu saja, hal ini dikhawatirkan akan menurunnya kualitas pembelajaran dan hilangnya hasil pengembangan keterampilan (Amry, 2020). Selama fase darurat penyebaran penyakit *Covid – 19* ada beberapa pedoman dalam menetapkan pedoman belajar diantaranya "Kesehatan dan keselamatan siswa, pendidik, tenaga pengajar, keluarga dan masyarakat adalah prioritas utama" (Widiasih, 2020).

Kasus pandemi *Covid – 19* memberikan dampak yang mengejutkan. Hal ini membutuhkan berbagai perubahan yang berarti dalam kondisi perilaku, suka atau tidak suka, mau tidak mau, untuk menyesuaikan kebiasaan lama dengan kebiasaan

baru di semua lini. Aspek – aspek tersebut juga harus hidup dalam perjalanan kegiatan pembelajaran (Amry, 2020). Adaptasi ini diperkuat dengan adanya peraturan yang mengatur dan melarang kegiatan yang melibatkan banyak orang. Hal ini sesuai dengan Pemenkes Nomor 9 Tahun 2020 Menteri Kesehatan berhubungan dengan adanya intruksi Pembatasan Sosial Secara Luas dalam rangka Percepatan Penanganan *Covid – 19* Tahun 2019. Sehingga segala bentuk aktivitas dalam berbagai lini dijalankan melalui daring (*online*) untuk memutus penyebaran *Covid – 19*. Adanya kebijakan tersebut tentunya menyebabkan semua lapisan memutar otak agar tetap dapat melaksanakan pelatihan secara maksimal (Hamzah & Mujib, 2022).

Surat Edaran Otoritas Nasional Pembina (LAN RI) No. 10/ K.1 /HKM.02.3/ 2020 tentang petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan pada masa pandemi *Coronavirus Disease* (*Covid – 19*). Direktur Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) mengatakan, mengingat keadaan darurat, perlu memfasilitasi konversi pembelajaran tradisional ke pembelajaran jarak jauh. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) merupakan salah satu jenis pelatihan yang merasakan dampak dari pandemi *Covid – 19*. Maka, Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) sepenuhnya dialihfungsikan dengan menggunakan sistem pembelajaran berbasis digital (Yuningsih, 2021).

Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) wajib dilaksanakan serta dipelihara agar dapat mencapai tujuan dan mampu beradaptasi dengan situasi apapun (Amry, 2020). Untuk itu disituasi seperti ini, maka mode pembelajaran dialihkan ke kelas virtual, sehingga peserta Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berhak menimba ilmu dengan aman (Widiasih,

2020). Pelatihan paling dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan Latsar CPNS atau disebut juga Latsar, merupakan prasyarat penggangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Affiani, 2020). Sebelum tahun 2015 dikenal dengan sebutan Diklat Prajabatan atau disingkat Prajab (Damanik, 2021). Peserta juga wajib mengikuti dan menyelesaikan Masa Prajabatan selama satu tahun sejak tanggal pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) (Nur Rohmah, 2021)

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) yang dulunya diberikan materi nilai – nilai dasar ASN dengan mata pelajaran ANEKA dimulai sejak tahun 2022 materi yang diberikan mengalami perubahan menjadi BerAkhlak. Nilai – nilai dasar Pegawai Negeri Sipil (PNS) difokuskan untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga harus bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus terus belajar mengembangkan kapabilitas. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk saling peduli dan menghargai perbedaan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan ataupun menghadapi perubahan, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga harus membangun kerja sama yang sinergis. Dapat penulis rangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

TABLE 1.1 PENYEMPURNAAN KURIKULUM PEMBENTUKAN KARAKTER PEGAWAI NEGERI SIPIL

No	Agenda	Mata Pelatihan	Perubahan
1	Sikap Perilaku Bela Negara	1. Wawasan kebangsaan dan Nilai Bela Negara 2. Analisis Isu Kontemporer 3. Kesiapsiagaan Bela Negara	Penyesuaian Materi
2	Nilai – nilai Dasar PNS	1. Akuntabilitas 2. Nasionalisme 3. Etika Publik 4. Komitmen Mutu 5. Anti Kotupsi	1. Berorientasi Pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal 6. Adaptif 7. Kolaboratif (WoG)
3	Kedudukan dan Peran PNS menuju Smart Governance	1. Managemen ASN 2. Pelayanan Publik 3. Whole of Government	1. Manajemen ASN 2. Smart ASN
4	Habituasi	Aktualisasi	Penyesuaian Materi

Sumber: Buku Panduan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS)

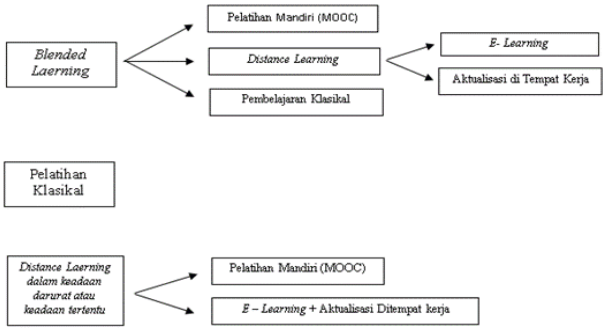
Dasar hukum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) terbaru diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Model Pembelajaran *Blended Learning* merupakan keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). Oleh karena itu, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) telah menerbitkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021 tentang Diklat Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Peraturan ini mencabut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dan dinyatakan tidak

berlaku lagi. Untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) yang disesuaikan dengan dinamika pengembangan kompetensi, dan juga perlunya dilakukan perubahan metode dan mekanisme penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) maka dikeluarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021.

Diingatkan kembali di dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021 pada pasal 7 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dapat dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Klasikal atau *Blended Learning*. *Blended Learning* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui 3 (tiga) bagian pembelajaran yaitu Pelatihan Mandiri, *Distance Learning*, dan Pembelajaran Klasikal di tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). *Distance Learning* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas, *E - Learning* dan Aktualisasi. Pada saat Pelatihan Klasikal sebagaimana pada ayat (1) huruf a dan pembelajaran klasikal sebagaimana pada ayat (2) huruf c, Peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa peningkatan kesegaran jasmani.

Pada pelatihan Klasikal peserta diasramakan dan diberikan kegiatan penunjang berupa peningkatan kesegaran jasmani (Sumber: Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021).

GAMBAR 1.1 METODE PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS)



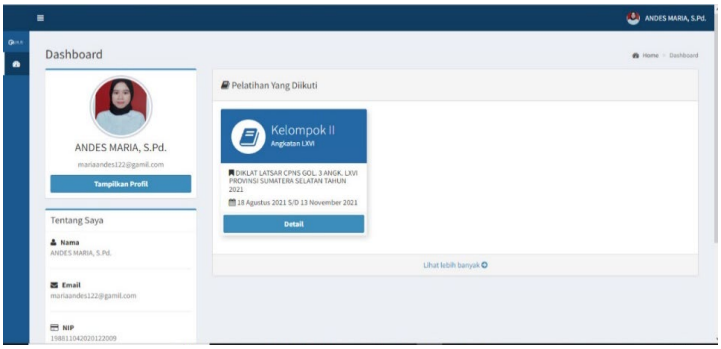
Sumber: Diolah oleh penulis

Struktur Mata Pelatihan *Blended Learning* dilaksanakan selama 647 (enam ratus empat puluh tujuh) JP yang dilaksanakan secara terpadu, memadukan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dan proses pembelajaran daring. Struktur Mata Pelatihan pada *Blended Learning* terbagi ke dalam 3 (tiga) bagian pembelajaran. Pertama, Pelatihan Mandiri yang dilaksanakan melalui pembelajaran *Massive Open Online Course (MOOC)*. *Massive Open Online Course (MOOC)* dilaksanakan secara mandiri oleh Peserta selama 48 (empat puluh delapan) JP yang dilaksanakan di tempat kedudukan Peserta yang terdiri dari *Distance Learning* merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif yang dilaksanakan melalui *E – Learning* (*Learning Management System*) dan aktualisasi di tempat kerja, *Distance Learning* melalui *E – Learning* dilaksanakan secara terstruktur di dalam kelompok *coaching* selama 217 (dua ratus tujuh belas) JP melalui pembelajaran daring yang bersifat *asynchronous (async)* dan *synchronous (sync)* yang dilaksanakan di tempat kedudukan peserta serta Aktualisasi yang dilaksanakan secara terstruktur di tempat kerja asal peserta selama 320 (tiga ratus

dua puluh) JP atau setara dengan 30 (tiga puluh) hari kerja. Perincian jumlah JP pembelajaran aktualisasi adalah 60 (enam puluh) menit jam kerja, dibagi 45 (empat puluh lima) menit jam pelatihan, dikalikan 8 (delapan) jam kerja efektif, dikalikan waktu pembelajaran di tempat kerja selama 30 (tiga puluh) hari kerja. Kedua, Pembelajaran Klasikal di tempat yang merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif di tempat penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Pembelajaran klasikal dilaksanakan secara terstruktur di dalam kelas yang bersifat tematik selama 62 (enam puluh dua) JP di tempat penyelenggaraan *Blended Learning*.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan telah menyelenggerakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dengan model *Blended Learning* sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 1 Tahun 2021 pada pasal 7 ayat (1) huruf b. Pada bagian pembelajaran *Distance Learning*, dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menggunakan Aplikasi Kolabjar.

GAMBAR 1.2 TAMPILAN APLIKASI KOLABJAR



Sumber: Aplikasi Kolabjar

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan meluncurkan pelatihan menggunakan pembelajaran dengan metode *Blended Learning* yang sebelumnya dilaksanakan dengan metode Klasikal. Persoalan yang dihadapi saat ini, tidak hanya terkait metode pembelajaran, tetapi juga sarana dan prasarana Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), perlu mendapat perhatian. Padahal, semua metode pembelajaran, baik Klasikal maupun *Blended Learning*, memiliki kelebihan dan kekurangannya masing – masing (Suharsono, 2020).

Pada tahun 2022 pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) sudah sepenuhnya menggunakan metode *Blended Learning* dengan Kurikulum atau Mata Pelatihan BerAkhlak. Metode pembelajaran klasikal memiliki kekurangan seperti fasilitas yang kurang memadai, baik dari segi kelas yang ada tidak cukup memadai maupun waktu yang relatif singkat. Begitu pula metode pembelajaran *Blended Learning* yang juga memiliki kekurangan seperti tidak meratanya fasilitas yang dimiliki para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), kurangnya pengetahuan di bagian teknologi baik dari segi pengajar ataupun peserta didik, dan waktu pelaksanaan yang relatif lebih lama daripada metode pembelajaran Klasikal (Alina, 2021).

Penelitian ini penulis lakukan pada Instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang merupakan badan yang tugas utamanya adalah mendukung pekerjaan pemerintah yang merupakan kewenangan negara dibidang pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan memiliki beberapa bidang, diantara lain bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial yang

menangani Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Penulis ingin melakukan Evaluasi pada Metode *Blended Learning* Tahun 2021 dan Metode Klasikal Tahun 2022. Disebabkan begitu banyak perubahan yang terjadi dari tahun ke tahun, penulis ingin mengidentifikasi "*Evaluasi Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dengan Menggunakan Metode Pembelajaran Blended Learning Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan*"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Bagaimana Evaluasi Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dalam Segi Metode Pembelajaran pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui Evaluasi Program Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam Segi Metode Pembelajaran pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian kebijakan publik yang akan mengarah pada program pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimasa yang akan datang khususnya Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

   Pelatihan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemangku seluruh kepentingan yang terlibat dalam pengajaran dan pelatihan, serta informasi bagi berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian dan kegiatan serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan – Peraturan

Undang – Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Internet / Jurnal

Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. https://repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/344/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia-Aparatur-Melalui-Kompetensi.pdf (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 08.50 WIB*)

Affiani, M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis *E - Learning* Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Eksis: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. Https://Doi.Org/10.33087/Eksis.V11i2.20 (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 08.10 WIB*)

Alina, A. I. N. (2021). Efektivitas Pelatihan Terpadu (*Blended Learning*) Dalam Pengembangan Kompetensi CPNS di Badan Diklat Daerah Istimewa Yogyakarta. Diploma thesis, IPDN. http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/9837 (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 08.00 WIB*)

Amry, H. (2020). Penerapan Model *Distance Learnin*g Dalam Pelatihan Dasar CPNS di Masa Pandemi *Covid - 19* (Adaptasi Kebiasaan Baru).*Jurnal Lingkar*

Widyaiswara. Edisi 07 No. 04, Oktober- Desember 2020, p. 43-50. http://juliwi.com/published/E0704/jlw0704_43-50.pdf (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 09.00 WIB*)

Aulia, R. (2020). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA Pada Mata Pelatihan ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. Wawasan: *Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*. Https://Doi.Org/10.53800/Wawasan.V1i2.34 (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 10.00 WIB*)

Basyarah, A. N. (2021). Pembuatan Indar (Instrumen Daring) Evaluasi Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Melalui Google Form Pada Pemerintah Kota Kendari.

Damanik, R. D. N. (2021). Proses Pembelajaran *Blended Learning* Dalam Pemahaman Kedudukan Dan Peran PNS Dalam NKRI. *Jurnal AgriWidya*. Vol 2 No 2 Juni 2021. http://repository.pertanian.go.id/handle/123456789/13149 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 10.00 WIB*)

Dunn, W.N. (1981). Public Policy Analysis. New York: Prentice-Hall, Inc.

Dunn, W.N. (2000). Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta: Hanindita Graha Widia.

Dwijowijoto, R. N. (2008). Public Policy; Teori Kebijakan – Analisis Kebijakan – Proses Kebijakan, Perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi, Risk Management Dalam Kebijakan Publik

Dymas Bangkit Satriya. (2013). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya.* http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/141 (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 10.00 WIB*)

Hamzah, F., Mujib, A., & Firmansyah, F. (2022). Efektivitas Pembelajaran Blended Learning Menggunakan Schoology Pada Pelajaran Matematika. *Delta: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika,* 10(1), 95 - 104. http://dx.doi.org/10.31941/delta.v10i1.1501 (*Diakses pada tanggal 16 Febuari 2023 jam 10.30 WIB*)

Hayat. (2018). Kebijakan Publik: Evaluasi, Reformasi Dan Formulasi. Intrans Publishing.

Husamah. (2014). Pembelajaran Bauran (*Blended Learning*). Prestasi Pustaka.

Idris, H. (2018). Pembelajaran Model *Blended Learning*. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, *5*(1). http://dx.doi.org/10.30984/jii.v5i1.562 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 11.30 WIB*)

Isnaini, L. Evaluasi Pembelajaran Daring Mata Pelatihan Etika Publik Latsar CPNS Angkatan I Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2020 *Evaluation of Online Learning for the Public Ethics Training Course for CPNS Batch I*, Tanjung Jabung Barat Regency 2020. https://prajaiswara.jambiprov.go.id (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 10.00 WIB*)

Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 2(1), 1-18. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekososbudkum/article/view/9296 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 12.30 WIB*)

Kirkpatrick, Donald And James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs*: *The Four Levels,* (Berrett-Koehler: California, 2008).

Kirkpatrick, Jim Dan Wendy Kayser Kirkpatrick, The Kirkpatrick Four Levels, Kirkpatrick Partners, 2009.

Kharimah, F. L., & Frianto, A. (2017). Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN UID Jatim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 3*,* 885-894. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29341/26871 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 21.30 WIB*)

Kum, T. A. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I/II Provinsi Gorontalo Tahun 2018. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*. Https://Doi.Org/10.31314/Pjia.8.2.101-109.2019 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 20.30 WIB*)

Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik. Https://Doi.Org/10.33474/Jisop.V1i1.2669 (*Diakses pada tanggal 18 Febuari 2023 jam 12.30 WIB*)

Nur Rohmah, R. (2021). Efektivitas Pembelajaran *E-Learning* Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Siber Dan Sandi Negara. Cendekia Niaga. Https://Doi.Org/10.52391/Jcn.V5i1.562 (*Diakses pada tanggal 18 Febuari 2023 jam 11.30 WIB*)

Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara. Publik. Https://Doi.Org/10.37606/Publik.V6i1.22 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 14.30 WIB*)

Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *E-Learning* Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*. Https://Doi.Org/10.24258/Jba.V16i1.656 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 15.30 WIB*)

Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumber daya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(1), 692-699. 10.33751/jmp.v7i1.953 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 22.30 WIB*)

Siregar, W. I. (2021). T*he Evaluation Of Basic Training For Civil Servant Candidates Via Online At The KHAN Development Center. Community Empowerment*. Https://Doi.Org/10.31603/Ce.4907 (*Diakses pada tanggal 18 Febuari 2023 jam 11.30 WIB*)

Subarsono, A. (2020). Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori Dan Aplikasi. Pustaka Pelajar.

Suharsono, A. (2020). Pembelajaran Daring Latsar CPNS *From Home* Dalam Masa Pandemi *Covid-19*. SAP (Susunan Artikel Pendidikan).

Https://Doi.Org/10.30998/Sap.V5i1.6420 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 18.30 WIB*)

Sumartati, L., & Aryani, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 Dengan Model CIPP. *Jurnal Perspektif*, *14*(1). https://doi.org/10.53746/perspektif.v14i1.32 (*Diakses pada tanggal 17 Januari 2023 jam 18.30 WIB*)

Widiasih, R. (2020). Manajemen Sumber Belajar Daring dalam Pelatihan Dasar CPNS. *Jurnal Prajaiswara*, *1*(2), 168-181. https://perspektif.bdkpalembang.id/index.php/perspektif/article/view/32 (*Diakses pada tanggal 17 Januari 2023 jam 19.30 WIB*)

Yuningsih, Putri W.A.R dan Yuyu. 2021. "Kompetensi Peserta Pelatihan Sebelum dan Saat Masa Pandemi *Covid-19*: Studi Kasus Latsar CPNS". *Jurnal Administrasi Publik* Vol.XVII. Sumedang: Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara LAN

Yuningsih, Y. (2021). Implementasi *E-Learning* Di Masa Pandemi *Covid-19:* Studi Kasus Pada Latsar CPNS Di Puslatbang PKAN LAN. *Jurnal Wacana Kinerja*: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik. Https://Doi.Org/10.31845/Jwk.V24i1.693 (*Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 jam 19.30 WIB*)