

EFEKTIVITAS PENERAPAN *BLENDED LEARNING* LATSAR CPNS DALAM MEMBENTUK PNS YANG BERKARAKTER DAN PROFESIONAL DI PUSDIKLAT TEKFUNGHAN BADIKLAT KEMHAN

Juwita

Widyaiswara Badiklat Kemhan, Indonesia

E-mail: Doktorgitajuwita@gmail.com

Abstrak

Di era abad 21 secara fundamental merupakan abad yang merujuk pada globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, Seiring berjalannya waktu pada awal tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya wabah virus covid 19 termasuk di Indonesia, berkenaan dengan dengan wabah tersebut maka pemerintah mengambil keputusan salah satunya Latsar CPNS melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan penerapan blended learning. Penerapan *Blended learning* sebenarnya masih banyak yang harus dikaji kembali, hal tersebut didasari masih banyaknya persepsi dari hasil evaluasi latsar CPNS terutama dalam pembentukan karakter PNS, Adapun rumusan masalahnya adalah Bagaimana Efektivitas Penerapan *Blended Learning* Latsar CPNS dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?. Menggunakan metode penelitian kualitatif. Penerapan *blended learning* dalam membentuk PNS yang berkarakter belum dapat dikatakan efektif karena pembelajaran dalam bentuk praktik tidak maksimal dan penilaian terkait evaluasi sikap dan prilaku belum maksimal pula karena minimnya waktu yang diberikan.

Kata Kunci: Efektifitas, Penerapan, *blended learning*, Latsar CPNS.

Abstract

In the era of the 21st century, it is fundamentally a century that refers to globalization and advances in information technology, As time goes by in early 2020 the world was surprised by the outbreak of the covid 19 virus, including in Indonesia, regarding the outbreak, the government made a decision, one of which is Latsar CPNS through State Administration Institution Regulation Number 10 of 2021 concerning Amendments to State Administration Institution Regulation Number 1 of 2021 concerning Training Basic Civil Servant Candidates, with the application of blended learning. The application of Blended learning actually still has a lot to be reviewed, it is based on the many perceptions of the results of the evaluation of CPNS latsar, especially in the formation of the character of civil servants, The formulation of the problem is How is the Effectiveness of the Application of Blended Learning Latsar CPNS in Forming Civil Servants with Character and Professional at the Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan?. Using

How to cite:	Juwita (2023) Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS Dalam Membentuk Pns Yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, (8) 5, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12012
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

qualitative research methods. The application of blended learning in forming civil servants with character cannot be said to be effective because learning in the form of practice is not optimal and assessments related to the evaluation of attitudes and behaviors have not been maximized also because of the lack of time given.

Keywords: *Effectiveness, application, blended learning, basic training for prospective civil servants.*

Pendahuluan

Di era abad 21 secara fundamental merupakan abad yang merujuk pada globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, era saat ini adalah era society 5.0 yaitu era dimana manusia dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi Industri 4.0 dan berpusat di teknologi digital, di mana proses digitalisasi yang dimaksud adalah migrasi data dari data real dalam bentuk manual ke data virtual. Sebagai contoh ketika setiap orang merasa butuh terhadap dunia virtual maka yang selanjutnya dibutuhkan adalah data virtualnya. Sedangkan pada era society 5.0 ini dimaksudkan bahwa dimana sejumlah besar informasi dari sensor wilayah fisik diakumulasikan kedalam wilayah maya, *big data* dianalisis oleh *Artificial Intelligence* (AI), dan hasilnya akan dikembalikan ke wilayah fisik untuk dimanfaatkan oleh masyarakat (Mubarak, 2019).

Selain itu Era Society 5.0, (mau tidak mau, suka tidak suka mengharuskan kita untuk dapat membangun talenta digital dan meningkatkan literasi digital kepada masyarakat umum agar menjadi sumber daya manusia yang lebih berkualitas, yang penting di era ini adalah paham tiga literasi yaitu literasi data, literasi teknologi dan literasi manusia (Mayasari et al., 2022). Kalau dulu literasi penting itu adalah calistung (membaca, menulis dan berhitung), maka hari ini harus literasi data, teknologi dan manusia (Tjahjanto, 2019). Oleh karena itulah literasi ini dipentingkan bagi pengembangan segala jenis pekerjaan sehingga mau tidak mau, dunia pendidikanpun, baik pendidikan sekolah dasar, pendidikan sekolah pertama, pendidikan sekolah menengah/kejuruan dan perguruan tinggi, bahkan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di seluruh kementerian/lembaga maupun organisasi tak terkecuali Lembaga Pendidikan yang berada di Kementerian Pertahanan dalam hal ini adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Badiklat Kemhan) khususnya Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan selayaknya dapat mengikuti perkembangan zaman saat ini (Sedana, 2019). Jika tidak, bisa saja pendidikan dan pelatihan bagi pegawai akan mengalami ketimpangan yang cukup signifikan, untuk itu Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan tidak bisa tinggal diam dalam memahami fenomena ini (Juwita, 2020).

Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sumber daya manusia (*human resources*), sehingga pendidikan dan pelatihan dapat dianggap sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan dan jabatan tertentu yang sedang diamanahkannya, dimana pendidikan dan pelatihan mengacu pada perubahan dalam bentuk pengetahuan khusus, ketrampilan dan perilaku dan agar lebih efektif perlu melibatkan pengalaman

belajar dalam merencanakan suatu kegiatan di organisasi (Bernardin & Russell, 2006). Seiring dengan perkembangan era saat ini di era abad 21 dimaksudkan sebagai adanya perubahan sistem pendidikan yang mengharuskan sumber daya manusia menyongsong dan menjunjung kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam kehidupan sosial bermasyarakat, melalui system Pendidikan jarak jauh/daring, namun demikian faktanya belum dapat dilakukan hal ini dikarenakan membutuhkan kesiapan dalam penyelenggaraan tersebut.

Seiring berjalannya waktu pada awal tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya wabah virus covid 19 yang kemudian menginfeksi hampir seluruh negara di dunia diduga covid-19 muncul pertama kali di Wuhan provinsi hubei pada akhir tahun 2019 virus covid-19 dan telah ditetapkan oleh *World health organization Who* sebagai pandemic sejak tanggal 11 Maret 2020, berkenaan dengan dengan wabah tersebut maka pemerintah mengambil keputusan yang salah satunya adalah meliburkan para peserta didik, memindahkan proses belajar mengajar dari tatap muka menjadi daring dan menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) yang berarti bekerja dari rumah (Affiani, 2021). Kebijakan baru tentang arah pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara akhirnya Lembaga Administrasi Negara mengubah metode pembelajaran dari *classical* atau tatap muka ke *Blended Learning*, dengan regulasi awal yang memayungi kegiatan pelaksanaan pelatihan salah satunya adalah Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) yaitu melalui peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang pelatihan dasar calon Pegawai Negeri Sipil, yang mana pada pasal 1 butir 7 menjelaskan bahwa :

“Pelatihan dasar CPNS adalah Pendidikan dan Pelatihan dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas, moral kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme kebangsaan karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang masing-masing.”

Metode *Blended Learning* merupakan upaya mengantisipasi perkembangan kondisi yang ada selama pandemi covid-9. Metode pembelajaran latsar yang tertuang pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 yang selanjutnya telah mengalami perubahan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, aturan tersebut menggantikan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dimana para narasumber menyampaikan materi terkait desain penyelenggaraan serta strategi pembelajaran manajemen dan juga metode pembelajaran secara *full e-learning* yang telah dipersiapkan oleh LAN untuk mengantisipasi jika kegiatan *blended learning* dan klasikal tidak dapat diterapkan dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Metode *blended learning* merupakan pelatihan terpadu yang mengkombinasikan kan antara metode klasikal dan *distance learning* (Affiani, 2021). Dalam *blended learning* terdapat tiga jenis metode seperti pelatihan Mandiri, *distance learning* dan pembelajaran klasikal. Aplikasi *blended learning* menjadi

salah satu solusi terbaik untuk mengoptimalkan capaian pembelajaran sehingga dapat meningkatkan *life skill* bidang pemanfaatan teknologi (Akhmadi, 2021). Berdasarkan metode tersebut maka Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan sebagai Lembaga penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, salah satunya adalah menyelenggarakan Latsar CPNS, siap tidak siap harus menyesuaikan dengan perubahan tersebut, dimulai dengan kesiapan Lembaga penyelenggara, kesiapan tenaga pengajar/Widyaiswara maupun peserta didik, dukungan sarana dan prasarana seperti sarana pendukung, jaringan dan perangkat serta materi dan metode pembelajaran.

Seiring berjalannya waktu, Pusdiklat Tekfunghan telah melaksanakan program Latsar CPNS, baik untuk lingkungan CPNS Kemhan dan TNI maupun CPNS dari Kementerian lain sesuai dengan ketentuan Perkal No. 10 Tahun 2021, meskipun pandemic covid 19 telah dinyatakan endemi, *Blended learning* latsar CPNS tetap diberlakukan hingga kini, dikarenakan transformasi penyelenggaraan Latsar CPNS ini tentu saja berimplikasi pada metode dan pembiayaan yang lebih efektif dan efisien, dibandingkan dengan pelaksanaan Latsar secara klasikal selain itu pula di era *Society 5.0* yang kian berkembang, teknologi digitalisasi dapat dimanfaatkan oleh seluruh elemen. Penerapan Latsar CPNS yang telah dilaksanakan oleh Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan sebagaimana regulasi Perkal tersebut, terdapat beberapa tahap yaitu dengan pembelajaran mandiri, *Distance learning* dan pembelajaran klasikal. Pembelajaran mandiri dilakukan secara fleksibel dari berbagai media pembelajaran yang tersedia (berbasis web dan aplikasi). Pada saat pembelajaran mandiri terdapat evaluasi akademik dan sikap perilaku melalui pengumpulan tropi. Sedangkan dengan pembelajaran *distance learning* dengan melakukan login pada platform LMS LAN. Pembelajaran klasikal diberikan penilaian evaluasi sikap dan perilaku juga pendalaman dan penguatan atas agenda pelatihan melalui ceramah, kegiatan yang berorientasi pada *outdoor activity* dan pembentukan sikap perilaku bela negara pada agenda I, Nilai-nilai Dasar PNS pada agenda II, dan pada agenda III, mengenai kedudukan dan peran PNS untuk mendukung terwujudnya smart Governance dengan ketentuan peraturan perundang undangan, materi ini dimaksudkan sebagai modal dasar bagi CPNS untuk mengembangkan kompetensi, membentuk karakter yang lebih baik, menjaga sikap dan perilaku, disiplin, mampu berinovasi atau memiliki ide-ide yang cemerlang serta mampu berkontribusi untuk membangun instansinya menjadi lebih unggul. Sehingga harapan penyelenggara diklat kepada peserta didik (CPNS) hasil dari latsar ini akan mampu mengemban tugas dan fungsinya secara baik dan professional, seperti melaksanakan kebijakan public, memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memastikan bahwa masyarakat mendapat pelayanan yang berkualitas. serta perekat persatuan Bangsa.

Tidak ada gading yang tidak retak, Penerapan *Blended learning* sebenarnya masih banyak yang harus dikaji kembali, hal tersebut didasari masih banyaknya persepsi dari hasil evaluasi latsar CPNS di berbagai lembaga penyelenggara yang telah dirangkum LAN RI, diantaranya: (1) Beberapa pembelajaran cenderung tidak ada interaksi aktif antara pengajar dan peserta, sehingga cenderung monoton dan membosankan. (2) Durasi pembelajaran yang terlalu panjang yang cenderung menguras tenaga dan menurunkan

semangat dan motivasi belajar. (3) Ada pandangan bahwa model pembelajarannya adalah pembelajaran offline yang di-online-kan sehingga kurang sesuai. (4) Masih ada kesulitan dalam mengikuti prosedur atau tata cara pembelajaran dalam LMS. (5) Adanya ketidaksesuaian informasi di LMS dengan informasi fasilitator. (6) Ketergantungan yang sangat besar terhadap kualitas jaringan dan perangkat yang dimiliki peserta (KOTO, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, bahwasanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal ini adalah aspek sosial, ekonomi, politik, budaya yang ada pada masyarakat. Perubahan ini semua akan membawa konsekuensi terhadap penyiapan para penyelenggara pemerintahan negara, yaitu calon pegawai negeri sipil, sejalan dengan hal tersebut perubahan teknologi pola pelatihan kepada para pelayanan public dalam hal ini adalah PNS saat ini telah disesuaikan dengan dinamika pengembangan kompetensi, hal tersebut terkait dengan pegawai negeri sipil yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan alasan lain adalah agar PNS yang nantinya akan menyelenggarakan pemerintahan menjadi lebih kompeten, berintegritas, berwawasan kebangsaan, akuntabel dan berorientasi pelayanan, berpengetahuan dan loyal.

Sejalan dengan situasi demikian maka penyiapan para PNS sebagai aktor utama penyelenggara negara yang telah dilaksanakan secara *blended learning* sebagaimana diatur pada regulasi Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil telah disiapkan secara sistematis, terencana, dan terstruktur yang dilakukan pusdiklat tekfunghan badiklat kemhan bagi CPNS hanya dapat diikuti sebanyak 1 (satu) kali. Ini menunjukkan bahwa latsar CPNS menjadi sangat strategis dan penting dalam rangka pengembangan kompetensi.

Pada regulasi ini diamanahkan bahwa tujuan latsar CPNS adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi yaitu penyelenggaraan latsar CPNS yang memadukan antara jalur pelatihan klasikal dengan nonklasikal; dan kompetensi sosial kultural dengan kompetensi bidang. Selanjutnya disampaikan bahwa kompetensi yang dikembangkan dalam pelatihan dasar CPNS merupakan kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas. Dalam hal ini kompetensi diukur berdasarkan kemampuan dalam hal menunjukkan sikap perilaku bela negara dan mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Dalam latsar CPNS kurikulum yang digunakan adalah kurikulum pembentukan karakter yang dilaksanakan dengan kerangka *Blended Learning*. Berdasarkan regulasi pelaksanaan Kurikulum pembentukan karakter dilaksanakan dengan menggunakan model pelatihan mandiri dan menggunakan metode pembelajaran daring melalui *synchronous* dan *asynchronous*. Mengingat tujuan dalam latsar CPNS adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi dan kompetensi

yang dimaksud dalam hal ini adalah kompetensi pembentukan karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas maka diperlukan elaborasi tujuan ini. Karakter itu sendiri mempunyai arti sebagai tabiat, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain (Yurianto, 2022). Formulasi suatu tujuan itu sangat penting dalam suatu kegiatan. Untuk itu setiap kegiatan perlu diformulasikan dengan baik agar memudahkan dalam evaluasi. Atau dengan kata lain penentuan tujuan penting untuk menentukan suatu tingkat keberhasilan pada suatu program khususnya latsar CPNS di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan atau dapat dikatakan bahwa suatu keberhasilan sangat tergantung dari tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu penentuan tujuan menjadi sangat penting dalam suatu pembelajaran.

Mendasarkan pada uraian di atas maka perlu adanya suatu kajian terhadap efektifitas penerapan *blended learning* pada latsar CPNS yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, hal inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk melanjutkan kedalam bentuk karya tulis ilmiah.

Beberapa penelitian relevan tentang Efektivitas Penerapan *Blended Learning* Latsar CPNS Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter Dan Profesional Di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan bukan merupakan penelitian yang pertama atau satu-satunya penelitian tentang penerapan *blended Learning* namun terdapat penelitian-penelitian atau kajian-kajian terdahulu yang meneliti tentang hal tersebut.

Menurut Adellia Isnasari Noor Alina, Dengan hasil penelitian bahwa efektivitas pelatihan terpadu atau *blended learning* dalam pengembangan kompetensi CPNS di badan diklat daerah istimewa Yogyakarta dikatakan kurang efektif karena pelatihan terpadu atau *blended learning* tidak memenuhi beberapa indikator yang digunakan sebagai tolak ukur keefektivitasan pelatihan terpadu atau *blended learning* (Alina, 2022).

Menurut Aries Efendy, dengan hasil penelitian bahwa pembelajaran model *Blended Learning* ini layak untuk diterapkan pada Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2021 dan tahun-tahun berikutnya, serta bahwa pembelajaran dengan model *Blended Learning* dianggap sangat efektif untuk diterapkan pada Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2021 dan tahun-tahun berikutnya (Arif Efendy, 2021).

Menurut Musfarita Affiani, Hasil penelitian menunjukkan peserta Latsar memiliki sarana dan prasarana untuk melaksanakan pembelajaran daring. Dan Pembelajaran secara online dianggap peserta efektif pada masa pandemi Covid 19 sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan Widyaiswara dan peserta berinteraksi dalam kelas virtual yang dapat diakses dimana saja dan kapan saja. Kelemahan pembelajaran online yaitu peserta tidak terawasi dengan baik selama proses pembelajaran daring, lemahnya sinyal internet dan mahal biaya kuota menjadi tantangan tersendiri pembelajaran secara online, akan tetapi pembelajaran secara online dapat menekan penyebaran Covid-19 (Affiani, 2020).

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian yang penulis ajukan masih orsinil/baru karena belum pernah ada yang membahasnya, alasannya adalah penelitian terdahulu dalam pembahasan terdapat persamaan yaitu mengenai penerapan *blended learning* latsar CPNS, namun tidak membahas Efektivitas

Penerapan *Blended Learning* Latsar CPNS Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter Dan Profesional, selain itu alokasi penelitiannyapun berbeda, dengan demikian menurut penulis, penelitian ini merupakan penelitian yang novelty/kebaruan sehingga dapat dilanjutkan. Oleh karena itulah maka penulis memberanikan diri untuk melakukan penelitian lebih lanjut kedalam penelitian ini.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional.

Adapun manfaat penelitian ini dapat dikembangkan untuk masa yang akan datang dan dapat menjadi acuan/referensi tentang khasanah literasi Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional sehingga akan semakin banyak dan multi dimensi serta mendorong untuk lebih baik, responsif dan adaptif terhadap perkembangan system pembelajaran pada Pendidikan dan pelatihan Latsar CPNS selanjutnya.

Metode Penelitian

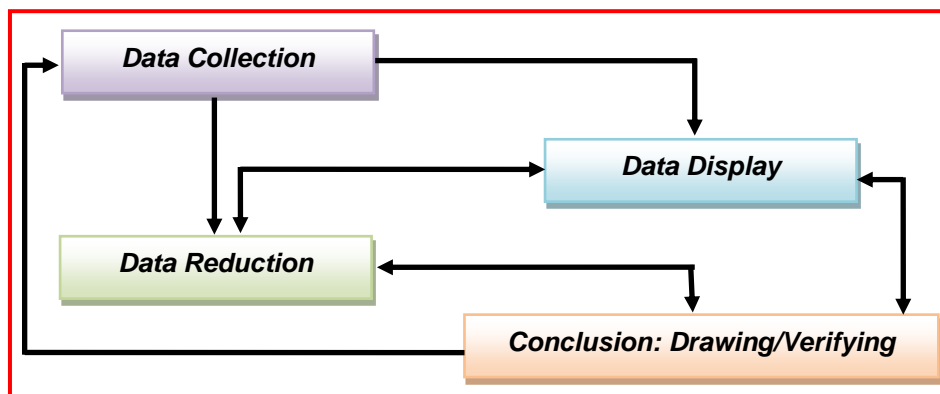
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2021). Oleh karena itu Jenis data yang peneliti gunakan adalah: Opini, Perilaku, Fakta, Pengetahuan. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu sebagai berikut: Sumber Data Primer, pada penelitian ini sumber data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan hasil observasi lapangan. Sumber Data Sekunder, Data sekunder ini akan digunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi lapangan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi literatur, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data primer tentang rekrutmen komponen cadangan matra laut dan sebelum melaksanakan penelitian, peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan atau pedoman wawancara yang akan disampaikan kepada narasumber/responden yang telah ditentukan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif adalah proses memilih, memilah dan mengorganisasikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, hasil observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam bermakna, unik dan berupa temuan baru yang bersifat deskriptif, kategorisasi dan atau pola-pola hubungan antar kategori dari Obyek yang diteliti. Mengorganisasikan data berarti dapat membuat struktur hubungan antar kategori satu dengan kategori lain sehingga mudah dipahami, untuk itu agar suatu analisis data secara kualitatif dapat memperoleh keteraturan dan sistematis, maka akan dilakukan empat alur kegiatan sebagai berikut (Sugiyono, 2020): (1) Pengumpulan Data (*Data Collection*), (2) Reduksi data (*Data Reduction*), (3) Penyajian data (*Data Display*), (4) Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan (*Conclusion: Drawing/Verfying*).

Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display* dan *data conclusion drawing/verification*. Selanjutnya uraian tersebut diikuti dan saling berkaitan, untuk itu peneliti tuangkan dalam bentuk gambar sebagai berikut (Milles et al., 1984):

Gambar 1
Tehnik Analisis Data



Sumber : Matthew B Milles

Hasil dan Pembahasan

Penerapan *Blended Learning* Latsar CPNS

1. Dasar Hukum Pelaksanaan Latsar CPNS
 - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
 - d. Surat Edaran Kepala LAN Nomor 7/K.1/HKM.02.3/2021 Tentang Workshop Atau Kegiatan Penyamaan Persepsi Bagi Pengampu Materi Dalam Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS
 - e. Keputusan Kepala LAN Nomor 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
 - f. Keputusan Kepala LAN Nomor 14/K.1/PDP.07/2022 Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
2. Proses Pelatihan Dasar CPNS dalam penerapan *Blended Learning*.

Blended learning diartikan sebagai model pembelajaran campuran yaitu suatu model pembelajaran yang menggabungkan metode pengajaran *face to face* / tatap muka dengan metode pengajaran berbasis komputer, baik secara *offline* maupun *online* untuk membentuk suatu pendekatan pembelajaran yang terintegrasi (Idris, 2018).

Sebelumnya, materi-materi berbasis digital telah dipraktikkan, tetapi dalam batas perannya sebagai penopang atau penunjang, yaitu untuk mendukung pengajaran *face to face* / tatap muka.

Tujuan dari *blended learning* adalah untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang paling efektif dan efisien. Adapun unsur-unsur yang diterapkan dalam pembelajaran berbasis *blended learning* di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan adalah mengkombinasikan antara tatap muka dan *e-learning*, dengan 6 (enam) unsur pembelajaran sebagaimana dikutip dalam bukunya Amin (Amin, 2017), yaitu:

- a. Tatap muka
- b. Aplikasi,
- c. Belajar mandiri,
- d. Tutorial,
- e. Kerjasama,
- f. Evaluasi

Metode *e-learning* merupakan metode yang dibutuhkan dalam mengadaptasi kemajuan era digital melalui pemanfaatan dukungan kecanggihan teknologi informasi, tentunya tidak dapat dihindari karena saat ini segala hal sudah berbasis digital, baik konten maupun mekanisme (Elyas, 2018). Secara filosofis Gani (2016) menyatakan bahwa:

“Pembelajaran elektronik (e-learning) dapat dipahami sebagai: komunikasi, pengutaraan informasi, pelatihan dan pendidikan dalam jaringan (daring); penyediaan sekumpulan komponen alat untuk memperluas pengalaman, wawasan, dan nilai belajar sebelumnya (secara konvensional dalam kelas) sehingga mampu menghadapi tantangan perkembangan global; serta pembelajaran secara online bukan berarti mengambil alih bentuk dan cara pembelajaran di dalam kelas secara konvensional, namun justru menguatkan mekanisme belajar tersebut dengan improvisasi content serta peningkatan pemanfaatan teknologi pelatihan.”

Sistem dan aplikasi *e-learning*, Sistem dan aplikasi *e-learning* yang sering disebut dengan *Learning Management System (LMS)*, yang merupakan sistem perangkat lunak yang memvirtualisasi proses belajar mengajar konvensional untuk administrasi, dokumentasi, laporan suatu program pelatihan, ruangan kelas dan peristiwa online, program *e-learning*, dan konten pelatihan, misalnya, segala fitur yang berhubungan dengan manajemen proses belajar mengajar seperti bagaimana manajemen kelas, pembuatan materi atau konten, forum diskusi, sistem penilaian, serta sistem ujian *online* yang semuanya terakses dengan internet. Konten *e-learning* merupakan konten dan bahan ajar yang ada pada *e-learning* sistem (LMS). Konten dan bahan ajar ini bisa dalam bentuk misalnya *Multimedia-based Content* atau konten berbentuk multimedia interaktif yang disimpan dalam *Learning Management System (LMS)* sehingga dapat dijalankan oleh peserta didik kapan pun dan dimana pun (Damanik, 2021).

Dalam proses *blended learning* latsar CPNS, para pengajar / widyaiswara harus yang sudah memiliki kompetensi pelatihan mini worksop pengembangan Fasilitator Latsar CPNS yang diselenggarakan oleh LAN, hal ini dimaksudkan agar para tenaga pengajar / widyaiswara mampu mempersiapkan dan melaksanakan pengajaran pelatihan dasar CPNS dengan baik dan tepat sesuai tujuan dan desain pembelajaran pelatihan dan juga meningkatkan kualitas pembelajaran latsar CPNS di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.

Setelah kesiapan Widyaiswara terkait kompetensi tersebut, selanjutnya Koordinator Widyaiswara PNS dan TNI membentuk 7 (tujuh) tim. Proses selanjutnya adalah penerapan *blended learning* latsar CPNS, diantaranya sebagai berikut: Pelatihan Mandiri / MOOC, *Distance Learning*, Pembelajaran Klasikal

Pembelajaran Klasikal latsar CPNS dilaksanakan di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, pembelajaran klasikal ini merupakan bentuk pembelajaran kolaboratif, dilaksanakan secara terstruktur di dalam kelas yang bersifat tematik selama 62 (enam puluh dua) JP. Penjelasan Mata Pelatihan dan jumlah JP secara terperinci sebagaimana tabel 4.5 sebagai berikut

Tabel 1
Penjelasan Mata Pelatihan dan jumlah JP Pada pembelajaran klasikal

No.	Mata Pelatihan	Total (JP)
A	Tema: Kebijakan dan Kebersamaan	
	C: Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Nilai-Nilai ASN	2
	Overview Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS	1
	Dinamika Kelompok	3
	Pembinaan Sikap Perilaku	5
	C: Muatan Teknis Substantif Lembaga (MTSL)	2
B	Tema : Internalisasi Nilai-Nilai Dasar ASN	
	C: Core Values dan Employer Branding ASN	2
	Pembelajaran Agenda 2 : Nilai-Nilai Dasar PNS	9
C	Tema: Pembentukan Sikap Perilaku Bela Negara	
	Pembelajaran Agenda 1 : Sikap Perilaku Bela Negara	12
D	Tema: Penguatan Pemahaman Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya Smart Governance sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan	
	C: Profesionalisme ASN	2
	Pembelajaran Agenda 3 : Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya Smart Governance sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	5
E	Tema: Aktualisasi Profesionalisme PNS	
	Pembimbingan Praevaluasi Aktualisasi	6

Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan

	Evaluasi Seminar Aktualisasi	10
F	Tema: Profesionalisme PNS	
	Review Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan	3
	Penutupan /Pelepasan Peserta	
	TOTAL	62

Pembelajaran secara klasikal latsar CPNS yang terapkan oleh Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dilaksanakan selama kurang lebih 1 (satu) minggu, dengan agenda/kegiatan yang sudah tersusun dan terjadwal yang wajib diikuti oleh peserta, adapun pengajar dan pemberi materi kegiatan adalah dari para widyaiswara pusdiklat tekfunghan badiklat kemhan dan selama pembelajaran peserta diklat diasramakan, Adapun tahapan dalam pembelajaran klasikal sebagai berikut:

a. Dinamika Kelompok

Dinamika kelompok latsar CPNS dilaksanakan di hari pertama pembelajaran tatap muka. Hasil belajar pada Mata Pelatihan ini diperoleh melalui membaca materi dinamika kelompok, mendengar, berdiskusi, curah gagasan, dan bermain peran untuk pengenalan diri sendiri dan pemahaman terhadap orang lain. Selanjutnya di penghujung pembelajaran, Peserta membuat komitmen kelompok dan mampu membangun kelompok yang dinamis untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.

b. Agenda I, Sikap Perilaku Bela Negara

Pengalaman belajar pada agenda ini diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar secara daring dan klasikal baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Mulai dari membaca materi pelatihan, mendengar dan berdiskusi serta simulasi dan menonton film pendek, serta pembelajaran praktik langsung secara klasikal melalui kegiatan pembelajaran Semangat Bela Negara yang terkait substansi Mata Pelatihan. Selanjutnya dilakukan pula refleksi terhadap pengalaman tersebut, sehingga di penghujung pembelajaran Peserta menunjukkan sikap dan perilaku bela negara selama penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, baik tempat pelatihan ataupun pada saat pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja pada agenda habituasi.

Pembelajaran agenda 1, sikap perilaku bela Negara perlu ditunjang dari hasil pembelajaran Dinamika Kelompok (DK). Pembelajaran DK memberikan dukungan teknis dalam pembentukan kelompok dan membangun komitmen bersama yang sejalan dengan tuntutan proses pembelajaran agenda sikap perilaku bela Negara. Terdapat tiga mata pelatihan dalam agenda sikap perilaku bela Negara yaitu: Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara, Analisis Isu Kontemporer, dan Kesiapsiagaan Bela Negara. Ketiga mata pelatihan tersebut dirancang dan disampaikan secara terintegrasi, hal ini ditandai dengan deskripsi ketiga mata pelatihan tersebut yang dideskripsikan dalam satu deskripsi singkat, yaitu : Mata Pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan memahami wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai bela negara, sehingga peserta

memiliki kemampuan untuk menunjukkan sikap perilaku bela negara dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer dalam menjalankan tugas jabatan sebagai PNS profesional pelayan masyarakat melalui pembelajaran yang menitikberatkan pada pembelajaran praktik, diantaranya:

- 1) PBB dan Tata Upacara;
- 2) Keprotokolan;
- 3) Kewaspadaan Dini (Bapulket/Pulbaket/Analisis Sosial);
- 4) Caraka Malam atau Jurit Malam yang diakhiri ASBN

Penerapan *blended learning* pada pelaksanaan kalsikal pada agenda I khususnya pada pembelajaran praktik waktunya sangat terbatas sehingga penerapan praktik tidak dapat dilaksanakan secara maksimal, tentunya hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku CPNS, perubahan saat sebelum dan sesudah mengikuti latsar CPNS hasilnya tidak akan maksimal.

c. Agenda II, Nilai- nilai Dasar PNS

Pengalaman belajar bagi latsar CPNS pada agenda ini diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar secara daring dan klasikal yang dilaksanakan mulai dari membaca materi pelatihan, melakukan kegiatan yang terkait substansi Mata Pelatihan, melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut, mendengar dan berdiskusi serta simulasi, menonton film pendek, dan membahas kasus, menyaksikan tokoh panutan untuk membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai dasar ASN.

Penerapan *blended learning* pada pelaksanaan kalsikal pada agenda II inipun waktunya terbatas, pada agenda II dikenal dengan materi BERAKHLAK sebagaimana Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor: 14/K.1/PDP.07/2022, Tanggal 3 Januari 2022 tentang Kurikulum Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, hal ini berakibat telah terjadi perubahan nilai dasar dalam Latsar CPNS dari ANEKA menjadi BerAKHLAK sebagai mata pelatihan yang wajib dipelajari pada Agenda II. Sehubungan dengan itu, maka 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 PNS, sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil pembelajaran yang tidak maksimal, apalagi dalam materi BERAKHLAK memasuki era Society 5.0 tentunya semakin besar sehingga memerlukan kemampuan pengambilan keputusan dan karakter yang mendukung kemajuan. Materi BERAKHLAK tidak bisa dilepas dari pembelajaran *Blende Learning*. Karena sejauh apapun dikaji, logikanya tanpa ada materi BERAKHLAK, sikap serta perilaku yang baik tentunya akan sangat sulit untuk menumbuhkan motivasi peserta didik untuk menjalankan segala rencana yang dimuat dalam *Blended Learning*. Materi BERAKHLAK membantu peserta

didik untuk memahami emosinya, walaupun emosi peserta didik sudah terbentuk berkesinambungan melalui perkembangan individu itu sendiri (Noviyanto et al., 2022).

Tentunya dengan keterbatasan waktu Khususnya pembelajaran klasikal dalam *Blended Learning*, Widyaiswara sebagai fasilitator tentunya akan sulit melihat bagaimana situasi yang sebenarnya dihadapi oleh peserta didik. Kasus nyata yang membuktikan bagaimana rendahnya sikap dan perilaku di Indonesia bisa kita lihat dari masih merajalelanya tindakan kecurangan, korupsi dan hal-hal lainnya yang merugikan bangsa secara keseluruhan. Disebut secara mengingot bahwa sikap dan perilaku yang rusak yang sering ditunjukkan oleh publik seakan menjadi penghambat juga untuk kaum generasi muda untuk berkembang mengingot contoh yang tidak baik yang begitu berpengaruh terhadap perkembangan peserta didik karena secara tidak langsung akan mencontoh dan mengikuti keburukan tersebut. Ha inilah yang menjadi salah satu faktor yang sikap dan perilaku semakin terpuruk.

Dari uraian diatas tentunya pembelajaran *Blended Learning* baru akan membuahkan hasil atau berdampak signifikan terhadap perkembangan dan pertumbuhan CPNS menuju PNS yang professional dan modern sehingga menghasilkan PNS yang kuat dan memiliki daya saing di *era Society 5.0*, namun demikian hasil tersebut tentunya dapat terlaksana apabila waktu pembelajaran disesuaikan.

- d. Agenda III, Kedudukan dan Peran PNS untuk Mendukung Terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pengalaman belajar pada agenda ini diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar secara daring dan klasikal yang dilaksanakan mulai dari membaca materi pelatihan, melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut, mendengar dan berdiskusi, serta simulasi, menonton film pendek, dan membahas kasus, menyaksikan tokoh panutan.

Pembelajaran secara klasikal dalam *blended learning* yang dilakukan melalui ceramah, kegiatan yang berorientasi pada *outdoor activity* dalam pendalaman dan penguatan materi agenda III yaitu kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, peserta diharapkan tentu akan semakin lebih memahami dan memaknai serta menjiwai materi yang diberikan. Tetapi dalam mengaktualisasikan masih banyak peserta yang belum mengkaitkannya dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada di unit kerja. Sehingga proses klasikal yang dilakukan diakhir pembelajaran ini yang dilakukan untuk penguatan pemahaman dan menjadi habituasi yang dapat dilakukan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi peserta didik, pembelajaran klasikal yang sangat singkat tentunya akan mempengaruhi hasil yang diharapkan, pada agenda III ini walaupun hanya 2 materi yaitu Manajemen ASN dan Smart ASN yang diberikan namun pendalaman terkait hal tersebut belum dapat dikatakan maksimal.

- e. Agenda IV, Habituasi.

Pengalaman belajar pada agenda ini diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar secara daring dan klasikal, untuk mendapatkan pemahaman tentang konsepsi aktualisasi dan pembelajaran aktualisasi, kemampuan menyintesis substansi Mata Pelatihan ke dalam rancangan aktualisasi, mendapatkan bimbingan penulisan rancangan aktualisasi, melaksanakan seminar rancangan aktualisasi, melaksanakan rancangan aktualisasi di tempat kerja dan menyusun laporan aktualisasi, menyiapkan rencana presentasi laporan pelaksanaan aktualisasi, dan melaksanakan seminar aktualisasi.

Pada pembelajaran klasikal dalam *blended learning*, peserta didik diminta untuk mengatasi berbagai masalah (isu aktual) yang terjadi pada unit kerjanya melalui kegiatan tertentu dengan mengaktualisasikan analisis isu dan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK serta kedudukan dan peran PNS yang telah dipelajarinya. Oleh karena itu Aktualisasi tersebut akan dilaksanakan pada unit kerja masing-masing peserta didik, yang bertujuan untuk membentuk PNS Profesional yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat sehingga memperoleh kebanggaan tersendiri dalam melayani bangsa.

Upaya aktualisasi Nilai-nilai Dasar ASN BerAKHLAK pada Agenda Habitiasi, biasanya didahului dengan menyusun Rancangan Aktualisasi, yang hasil aktualisasinya akan dituangkan dalam Laporan Aktualisasi. Sehubungan dengan itu, sebelum memasuki pembelajaran pada Agenda II dan III, peserta perlu dibekali dengan pengetahuan tentang Konsepsi Aktualisasi. Hal ini dimaksudkan agar peserta mampu berpikir konseptual tentang keterkaitan konsepsi habituasi dan aktualisasi, serta mampu mensintesis substansi sejumlah mata pelatihan yang akan dipelajari pada pembelajaran agenda II dan agenda III ke dalam suatu rancangan aktualisasi.

3. Analisis penerapan *blended learning* dalam Pembentukan Karakter PNS

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa dalam latsar CPNS kurikulum yang digunakan adalah kurikulum pembentukan karakter yang dilaksanakan secara *Blended Learning*. Pembentukan Karakter yang dimaksud adalah untuk mengukur kemampuan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai peraturan perundang-undangan, dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis sesuai bidang tugas dalam hal ini memahami tugas dan fungsinya di instansi peserta didik.

CPNS yang akan dididik di ibaratkan sebagai lahan materi diklat sebagai bibit atau benih yang hendak di taburkan, sedangkan pendidik diibaratkan sebagai petani. Untuk mendapatkan tanaman yang bagus, petani harus jeli menentukan jenis dan kondisi lahan, kemudian menentukan jenis bibit yang tepat, serta cara yang tepat, setelah mempertimbangkan cara yang tepat pula untuk menaburkan bibit. setelah selesai menabur petani tidak boleh tinggal diam, tetapi harus memelihara dan merawatnya, jangan sampai kena hama pengganggu (Arikunto, 2004).

Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan

Membangun karakter PNS adalah mendidik dan melatih kejiwaan tidak semudah dan sesederhana menanam bibit. PNS adalah aset organisasi yang sekaligus aset bangsa sebagaimana Kamisa mengungkapkan bahwa (Djaka, 2011):

“Karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain, tabiat, watak, berkarakter artinya mempunyai watak berkarakter.”

Menurut Openheim sebagaimana dikutip dalam Suharsimi Arikunto, bahwa (Arikunto, 2014):

“Karakter seseorang dapat di amati oleh dua hal, yaitu sikap (attitude) dan perilaku (behavior). Jadi sikap seseorang tidak dapat diketahui apabila tidak ada rangsangan dari luar. Rangsangan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain cara menyampaikan waktu terjadinya, pemberian rangsangan dan cara memberikan rangsangan.”

Dengan demikian maka pembentukan sikap yang selanjutnya merupakan pembentuk karakter PNS, juga sangat tergantung dari rangsangan pendidik dan pelatihan yang dilakukan oleh widyaiswara. Salah satu bentuk gagalnya Pendidikan & Pelatihan terhadap PNS adalah masih adanya PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi.

Era Globalisasi telah merubah segalanya, sementara perkembangan teknologi informasi dan komunikasi baik atau buruk mengalir begitu deras. Oleh karenanya pentingnya sejak awal CPNS di tanamkan nilai-nilai moral sebagai pengatur sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya. Membangun karakter PNS dibutuhkan upaya serius dari berbagai pihak terutama, baik pada saat mengikuti latsar CPNS maupun kembalinya ke instansi masing masing untuk memulai mengimplementasikan ilmu yang diperoleh pada saat melaksanakan latsar. Pendidikan dan pelatihan karakter pada PNS tentunya juga penting untuk di arahkan, agar PNS memiliki jiwa mandiri, bertanggung jawab, dan mengenal sejak masuk CPNS. Sehingga dapat membedakan hal yang baik dan buruk, benar dan salah (Novitasari, 2019).

Secara harfiah keberhasilan dalam *Blended learning* latsar CPNS pada dasarnya dapat dikatakan berjalan dengan baik sebagaimana regulasi yang telah ditetapkan, namun bukan berarti tidak terdapat kelemahan, efisiensi waktu merupakan salah satu kelemahannya, terutama dalam membentuk karakter PNS, tentu ini juga merupakan bagian dari evaluasi penerapan *Blended learning* Latsar CPNS di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.

Evaluasi sikap perilaku pada latsar CPNS memiliki peran dan posisi yang strategis, dimana evaluasi sikap perilaku diberikan sebagai kontrol pembentukan sikap perilaku sehari-hari yang harus ditunjukkan peserta didik sesuai dengan tuntutan sikap perilaku yang diharapkan dapat diimplementasikan di tempat kerja peserta didik sebagai wujud nyata pembentukan karakter bangsa. Proses pembiasaan sikap perilaku tersebut yang menjadi dasar dari evaluasi sikap perilaku selama berada ditempat

pelatihan juga selama peserta didik melakukan agenda pembelajaran habituasi ditempat kerja.

Kesimpulan

Penerapan *Blended Learning* Latsar CPNS Di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan pada dasarnya dapat dikatakan berjalan dengan baik sebagaimana regulasi yang telah ditetapkan, namun bukan berarti tidak terdapat kelemahan, efisiensi waktu merupakan salah satu kelemahannya, terutama dalam membentuk karakter PNS, hal tersebut berdasarkan evaluasi penerapan *Blended learning*. Pembentukan Karakter yang dimaksud adalah untuk mengukur kemampuan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS untuk mendukung terwujudnya *smart governance* sesuai peraturan perundang-undangan, dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis sesuai bidang tugas dalam hal ini memahami tugas dan fungsinya di instansi peserta didik. Selain itu berbagai kelebihan terhadap penerapan *blended learning* dapat dirasakan bersama terutama dalam rangka efisiensi anggaran dan waktu pelaksanaan latsar CPNS, namun demikian hasil yang diharapkan adalah terbentuknya karakter PNS belumlah maksimal disebabkan efisiensi waktu yang berdampak bahwa belum dapat dikatakan efektif penerapan *blended learning* Latsar CPNS, terutama terkait pembelajaran klasikal dalam *blended learning* yang bersifat praktik, keterbatas waktu itupun mempengaruhi dalam hal penilaian tentang Evaluasi sikap perilaku, Aspek kedisiplinan, Aspek kepemimpinan, Aspek Kerjasama, Aspek Prakarsa yang penilaiannya melalui *distance learning* pada saat pembelajaran *Asyincronous*.

BIBLIOGRAFI

- 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*, 11(2), 104–109.
- Affiani, M. (2021). Persepsi Peserta Terhadap Penyelenggaraan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Dengan Model Blended learning di Kabupaten Batanghari Tahun 2021. *Jurnal Prajaiswara*, 115–126.
- Akhmadi, A. (2021). Penerapan blended learning dalam pelatihan. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 15(1), 78–87.
- Alina, A. I. N. (2022). *Efektifitas Pelatihan Terpadu (Blended Learning) Dalam Pengembangan Kompetensi CPNS di Badan Diklat Daerah Istimewa Yogyakarta*. IPDN.
- Amin, S. (2017). Pengaruh model pembelajaran problem based learning terhadap kemampuan berpikir kritis dan hasil belajar geografi. *JPG (Jurnal Pendidikan Geografi)*, 4(3), 25–36.
- Arif Efendy, S. H. (2021). Penerapan Model Blended Learning Pada Pelatihan Dasar Cpnns Provinsi Jawa Tengah Penerapan Model Blended Learning Pada Pelatihan Dasar Cpnns Provinsi Jawa Tengah: Penerapan Model Blended Learning Pada Pelatihan Dasar Cpnns Provinsi Jawa Tengah. *JURNAL KEDIKLATAN WIDYA PRAJA*, 1(1).
- Arikunto, S. (2004). Membangun Karakter Anak Sejak Usia Dini. *Makalah Seminar Membangun Karakter Anak Sejak Usia Dini*, 14.
- Arikunto, S. (2014). *Rosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2006). *Human resource management*. Tata McGraw-Hill New York.
- Damanik, R. D. N. (2021). *Proses Pembelajaran Blended Learning Dalam Pemahaman Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI*. 2(2), 79–87.
- Djaka, P. (2011). Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini. *Surakarta: Pustaka Mandiri, Tt*.
- Elyas, A. H. (2018). Penggunaan model pembelajaran e-learning dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Warta Dharmawangsa*, 56. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i56.4>
- Gani, A. A. (2016). Inovasi Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Berbasis Potensi Alam Menyikapi Era Mea. *JURNAL PEMBELAJARAN FISIKA*, 4(5), 754–767.

- Idris, H. (2018). Pembelajaran model blended learning. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 5(1).
- Juwita, J. (2020). Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 77–93.
- KOTO, M. (2022). *Penguatan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Komisi Pemberantasan Korupsi melalui Program Penjaminan Mutu Pelatihan dan Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN): Laporan Proyek Perubahan*.
- Mayasari, R., Febriantoko, J., Putra, R. R., Hadiwijaya, H., & Kurniawan, D. (2022). *Digitalisasi Desa: Pilar Pembangunan Ekonomi Desa*. Penerbit NEM.
- Milles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (1984). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publication.
- Mubarak, A. Z. (2019). *Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Problematika Pendidikan Tinggi* (Vol. 3). zakimu. com.
- Novitasari, N. (2019). Keterampilan Entrepreneurship Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Al-Hikmah: Indonesian Journal of Early Childhood Islamic Education*, 3(1), 70–87.
- Noviyanto, T. S. H., Andrian, R., Syahrul, M., Hasibuan, N. S., Budiyo, A., Wahyuni, F. S., Erviana, Y., Simanungkalit, L. N., Amseke, F. V., & Hanifah, D. P. (2022). *Perkembangan Peserta Didik*. Pradina Pustaka.
- Sedana, I. M. (2019). Guru Dalam Peningkatan Profesionalisme, Agen Perubahan Dan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 179–189.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (2 Ctk 3). CV Alfabeta.
- Tjahjanto, H. (2019). Enhancing Indonesia Deterrence Power with the Mastery of Defense Technology in Industrial Revolution 4.0 Era. *2019 IEEE 6th Asian Conference on Defence Technology (ACDT)*, xiv–xvi.
- Yurianto, Y. (2022). Analisis Tujuan Pembelajaran Agenda Satu pada Pelatihan Dasar CPNS Dengan Pendekatan Interpretive Structural Model (Studi Kasus Pelatihan Dasar CPNS di Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Riset Jakarta*, 15(1), 29–42.

Copyright holder:

Juwita (2023)

Efektivitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS Dalam Membentuk PNS Yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

