

Optimalisasi Pengembangan Kompetensi Melalui Inovasi Konten Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Destara^{1*}, Eko Setyawan², Teguh Henry Prayitno³

^{*1}Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Malang

^{2,3}Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

*Correspondence: ahmadfauzan0122@gmail.com



Citation: Destara., Setyawan, E., & Prayitno, H. P. (2024). Optimalisasi Pengembangan Kompetensi Melalui Inovasi Konten Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *JPkM: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(2), 36-43. <https://doi.org/10.70214/kwbes387>

Received: 15 December 2024

Accepted: 21 December 2024

Published: 1 January 2025

Publisher's Note: JPkM stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the author. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui proses penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan bentuk optimalisasi yang dilakukan untuk meningkatkan fungsi penggunaan e-learning berupa LMS yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah kualitatif dengan penjabaran secara deskriptif berdasarkan data primer dan sekunder yang telah diperoleh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan dilakukan dengan dua model yaitu non klasikal dan klasikal yang terdiri dari tiga tahap, yaitu pembelajaran mandiri, aktualisasi, dan evaluasi akademik. Optimalisasi dilakukan melalui penyusunan konten dan modul pada LMS yang secara substantif, lengkap, dan mengutamakan kualitas isi walaupun konten dan modul kurang efisien bagi peserta karena durasi dan materi yang terdapat di dalamnya banyak dan besar. Belum ada regulasi yang mengatur berkaitan dengan pembaharuan konten yang lebih menarik dan simpel. Kekurangan dari penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagian besar hanya data primer. Untuk kedepannya diharapkan data sekunder dapat diperoleh secara lengkap untuk memperkuat hasil penelitian.

Kata Kunci: Kebijakan, Kompetensi, Konten, Modul, Pelatihan.

Abstract: This study was conducted with the aim of knowing the process of organizing Basic Training for Prospective Civil Servants and the form of optimization carried out to improve the function of using e-learning in the form of LMS used. The research method used in this research is qualitative with descriptive description based on primary and secondary data that has been obtained. The results of this study indicate that the implementation of training is carried out with two models, namely non-classical and classical, which consist of three stages, namely independent learning, actualization, and academic evaluation. Optimization is carried out through the preparation of content and modules on the LMS which are substantively, completely, and prioritize the quality of the content even though the content and modules are less efficient for participants because the duration and material contained in them are large and large. There are no regulations that regulate the updating of more interesting and simple content. The disadvantage of this study is that the data obtained is mostly primary data. In the future, it is hoped that secondary data can be obtained completely to strengthen the results of the study.

Keywords: Policy, Competence, Content, Modules, Training.

Pendahuluan

Manajemen ASN merupakan suatu ranah yang melibatkan beragam strategi, aturan, dan proses yang bertujuan untuk mengelola, mengarahkan, serta mengoptimalkan kinerja serta pemanfaatan sumber daya manusia yang terlibat dalam administrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) (Riandani et al., 2024). ASN, sebagai entitas yang mencakup segala lapisan pegawai negeri sipil yang bertugas di lembaga pemerintahan pusat, daerah, serta instansi publik lainnya, menjadi subjek utama dalam pengelolaan ini. Dalam wilayah manajemen ASN, berbagai komponen penting seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan menjadi sorotan, seiring dengan upaya untuk membangun dan meningkatkan karier para ASN. Evaluasi kinerja, penegakan disiplin, serta manajemen konflik juga menjadi bagian integral dalam rangka memastikan keberlanjutan dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN kepada masyarakat (Kurniawan, 2023). Inovasi dalam tata kelola pemerintahan sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Inovasi ini merupakan sistem atau cara baru yang bertujuan membawa perubahan positif dalam penyelenggaraan pemerintahan (Rahman & Tarigan, 2020). Salah satu bentuknya adalah digitalisasi pelayanan publik yang dirancang untuk mempercepat layanan. Lembaga publik juga harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi yang kini menjadi kebutuhan utama untuk menciptakan kesejahteraan (Gudmundsdottir et al., 2024).

Pengembangan kompetensi ASN lebih lanjut diatur oleh Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018. Kedua peraturan tersebut mengatur tentang pengembangan kompetensi bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Peraturan LAN tersebut, pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan dapat dilakukan dalam dua bentuk, yaitu pelatihan klasikal yang dilakukan dalam kelas dengan kurikulum yang telah ditetapkan, dan pelatihan non klasikal yang mencakup praktik kerja di luar kelas, pertukaran PNS dengan pegawai swasta, magang, benchmarking, pelatihan jarak jauh, coaching, mentoring, detasering, penugasan terkait program prioritas, e-learning, belajar mandiri, team building, serta jalur lain yang memenuhi ketentuan sebagai pelatihan non klasikal (Yohanitas, 2020). Pengembangan kompetensi ASN secara nonklasikal terjadi dan ada akibat dari adanya masalah anggaran yang sering dihadapi instansi pemerintahan di Indonesia. Pelatihan klasikal sulit dilakukan karena keterbatasan dana, di mana instansi pemerintah pusat memerlukan Rp6 miliar untuk melatih 50% pegawai, namun anggaran tersebut tetap tidak mencukupi kebutuhan semua pegawai. Keterbatasan ini berdampak pada kesejahteraan ASN dalam aspek pengembangan kompetensi (LAN RI, 2022).

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) menunjukkan komitmen kuat dalam mengembangkan inovasi digitalisasi, salah satunya melalui platform E-Learning LAN. Platform ini dirancang khusus untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sebagai transformasi menyeluruh dalam sistem pembelajaran. E-Learning LAN tidak hanya meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas belajar, tetapi juga memungkinkan ASN belajar kapan saja dan di mana saja tanpa batas ruang dan waktu, membuka peluang bagi ASN di seluruh Indonesia, termasuk di daerah terpencil, untuk mengakses materi pembelajaran berkualitas. Diluncurkan sejak tahun 2020, E-Learning LAN awalnya bertujuan mengurangi risiko penyebaran COVID-19, sehingga proses belajar mengajar dapat dilakukan secara jarak jauh (Kompas, 2020). Sejalan dengan inovasi ini, LAN RI menerbitkan Peraturan No. 5 Tahun 2022 yang mengatur kurikulum baru untuk pelatihan ASN melalui metode klasikal, blended learning, dan distance learning. Sebelumnya, dalam upaya mendukung kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) selama pandemi, LAN RI juga merilis Peraturan Nomor 10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi ASN, yang mencakup pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 27, peraturan tersebut memperjelas bahwa pelatihan terdiri dari dua jenis, yaitu klasikal dan nonklasikal, yang memberikan kerangka fleksibel untuk mengakomodasi berbagai kebutuhan pelatihan ASN di masa yang dinamis. Dengan berbagai kebijakan dan inovasi ini, LAN RI terus berupaya meningkatkan pengembangan kompetensi ASN melalui digitalisasi pembelajaran dan adaptasi terhadap tantangan zaman.

Lebih lanjut, pelatihan non klasikal dilaksanakan melalui banyak jalur, di antaranya ada coaching, mentoring, e-learning, pembelajaran jarak jauh, pembelajaran mandiri, patok branding, magang dan yang lainnya. E-learning dalam hal ini menjadi salah satu jalur pelatihan non klasikal yang dipergunakan sebagai jembatan untuk dapat mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (Hinrawati et al., 2024). Dengan demikian, langkah-langkah tersebut menunjukkan responsifnya LAN RI terhadap kondisi pemerintah di setiap OPD, hal tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa hal yang mengapa pelatihan non klasikal ini perlu dilakukan salah satunya karena adanya keterbatasan anggaran para ASN di setiap OPD yang mana tidak memungkinkan para ASN tersebut melakukan pelatihan secara klasikal. Ini menjadi pemicu utama dan memberikan dampak yang nantinya akan mengarah terhadap jenjang karir atau pengembangan karir ASN di masa mendatang (Suseno, 2023). Dalam konteks LATSAR CPNS, PerLAN Nomor 1 tahun 2021 tentang pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil tertulis bahwa LATSAR CPNS dilakukan secara klasikal dan blended learning artinya dalam penyelenggaraannya terdapat dua metode yaitu secara klasikal dan distance learning yang di dalamnya memuat e-learning dan aktualisasi. Dipertegas

dengan Keputusan Kepala LAN No. 13/K.1/PDP.07/2022 yang menjelaskan bahwa mulai tahun 2024 penyelenggaraan LATSAR CPNS dilaksanakan melalui blended learning. Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) yang sebelumnya dikenal dengan Diklat Prajabatan terus bertransformasi menyesuaikan tuntutan perubahan kebijakan dan lingkungan global. Yang mana dalam hal ini platform e-learning digunakan secara intensif untuk menyediakan pengalaman pembelajaran yang terstruktur dan terukur. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat keterampilan teknis, tetapi juga untuk mengembangkan kemampuan manajerial yang esensial bagi para peserta, sesuai dengan tuntutan dan standar yang ditetapkan dalam regulasi pengembangan kompetensi ASN. Dengan pendekatan ini, diharapkan para ASN dapat lebih siap dan terampil dalam menghadapi tantangan dan tugas-tugas yang kompleks dalam pelayanan publik (Suryanto, 2021).

Penelitian yang ditulis ini berfokus pada konteks penyelenggaraan LATSAR CPNS yang dilaksanakan secara non klasikal melalui e-learning. Dalam pelaksanaannya LATSAR CPNS sebagian besar dilakukan secara non klasikal. Pelatihan yang dilakukan secara klasikal kini menjadi metode pelatihan yang hampir secara keseluruhan digunakan dalam proses penyelenggaraannya. Dengan demikian segala aspek dalam pelaksanaan pelatihan secara daring atau klasikal perlu dimaksimalkan baik dalam penyajian materi, pengajar, atau pihak lain yang terlibat di dalamnya. Hal tersebut menjadi sangat penting untuk diberikan perhatian dalam pengoptimalisasian pelaksanaan LATSAR CPNS. Di sisi lain sesungguhnya pelatihan dasar ini sangat penting bagi pembentukan karakter calon pegawai negeri sipil sebelum mereka benar-benar memulai pekerjaan yang mana pekerjaan ini bukan sekadar pekerjaan namun memegang tanggung jawab terhadap seluruh lapisan masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan ini merupakan pekerjaan bersamaan dengan pengabdian terhadap negara. Sehingga nilai-nilai berbangsa dan bernegara ini sangat penting untuk dikuasai oleh seluruh CPNS. Melihat jumlah peserta pelatihan dasar CPNS yang sangat banyak disetiap tahunnya, maka penting bagi peneliti adanya bentuk perhatian yang signifikan oleh pemerintah terhadap penyelenggaraan LATSAR CPNS ini.

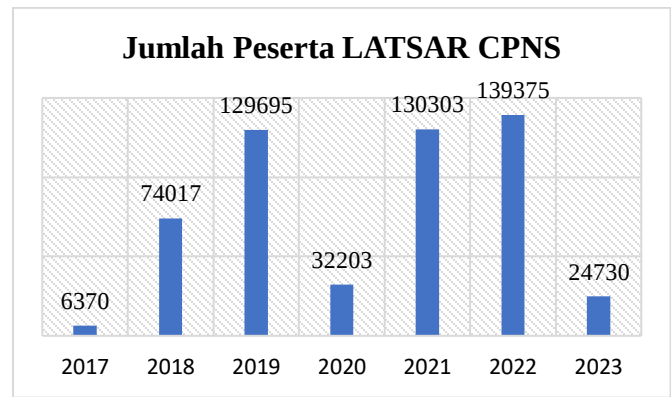


Diagram 1. Jumlah peserta LATSAR CPNS tahun 2017-2023 (LAN RI, 2022).

Berdasarkan diagram 1 terlihat bahwa jumlah peserta LATSAR CPNS setiap tahunnya mengalami pengurangan dan penambahan terhitung dari tahun 2017-2023. Perlu diketahui bahwasannya dari sumber yang sama, pada tahun 2020 jumlah peserta LATSAR CPNS turun secara drastis karena bersamaan dengan pandemi covid-19 yang mana seluruh aktivitas baik di sektor pemerintahan maupun publik sangat dibatasi. Jika dijumlah secara keseluruhan hingga tahun 2022 jumlah peserta LATSAR CPNS menduduki angka 536.693 dan terbilang jumlah peserta LATSAR setiap tahunnya lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah peserta PKN I, PKN II, PKA, dan PKP. Jumlah peserta yang tinggi ini memperlihatkan bahwasannya perhatian yang tinggi pula terhadap penyelenggaraan dan tingkat keberhasilan LATSAR CPNS sangat diperlukan. Lebih rinci, dalam hal ini LAN RI melalui peraturan yang tertulis sudah cukup menginisiasi upaya menghadapi permasalahan anggaran yang menjadi kendala utama CPNS dalam melakukan pelatihan dan bangkom. Namun ditinjau dalam penjelasan sebelumnya bahwa inisiasi dalam menyediakan metode pembelajaran secara daring atau distance learning yang termuat dalam metode blended learning justru menimbulkan permasalahan yang baru terhadap penyelenggaraan LATSAR CPNS. Terkait jaringan internet peserta, konten yang kurang bervariasi, dan platforms LMS yang disediakan kerap sulit untuk diakses. Hal ini menjadi kendala yang berasal dari peserta dan juga dari LAN sebagai fasilitator. Permasalahan tersebut tentu akan menjadi sebuah bom waktu yang akan meledak apabila tidak segera diberikan sebuah solusi yang tepat. Maka dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk memaparkan secara rinci berkaitan dengan pelaksanaan LATSAR CPNS dari data yang nantinya diperoleh dari setiap informan.

Ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwaely dkk, (2024) dalam yang mengungkapkan bahwa transformasi digital untuk saat ini memang memberikan dampak positif dan signifikan secara statistik dalam empat dimensinya salah satunya adalah sumber daya manusia akan tetapi pengoptimalisasian di dalamnya juga amat sangat

dibutuhkan dan harus terus diupayakan. Selain itu dalam penelitiannya juga merekomendasikan untuk tetap memberikan perhatian terhadap pelatihan pekerja dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya untuk menghadapi adanya transformasi digital secara positif sehingga pelayanan dapat ditingkatkan. Dengan demikian keterlibatan digitalisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan akses yang mudah bagi sumber daya aparatur sangat diperlukan terutama untuk pemenuhan kebutuhan manajemen Aparatur Sipil Negara (Syah, 2021). Dari permasalahan yang telah diidentifikasi, dirasa bentuk pengoptimalisasian terhadap inovasi yang telah dibuat sangat diperlukan dalam konteks pembelajaran yang dilaksanakan pada LATSAR CPNS melalui e-learning ini. Yang harapannya adalah metode pembelajaran secara daring yang ditujukan untuk mampu memotong anggaran ini dapat diimplementasikan secara maksimal dengan dampak yang maksimal juga bagi peserta LATSAR CPNS

Metode

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif untuk menyelidiki transformasi manajemen ASN melalui inovasi E Learning LAN untuk mewujudkan ASN yang berkualitas pada saat Pandemi Covid-19. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami situasi dan kondisi tanpa kuantifikasi. Menurut (Creswell, 2014) dalam buku Desain Penelitian, penelitian kualitatif dimaknai sebagai jenis penelitian yang di dalamnya tujuannya adalah untuk menjelaskan, menyelidiki, dan berusaha memahami berbagai hal yang dianggap sebuah permasalahan sosial. Dalam proses kualitatif, hal-hal penting termasuk mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data khusus dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari masalah khusus hingga masalah umum, dan menafsirkan makna data. Laporan penelitian selesai memiliki struktur atau kerangka yang dapat diubah. Gaya penelitian induktif, penekanan pada makna individu, dan penerjemahan kompleksitas masalah adalah syarat untuk penelitian ini. Tujuan penggunaan pendekatan kualitatif adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan mengenai pembahasan terkait optimalisasi penggunaan e-learning pada pelaksanaan LATSAR CPNS. Penelitian dengan pendekatan kualitatif dipilih supaya peneliti dapat menggambarkan pembahasan terkait optimalisasi peningkatan kemampuan ASN melalui e learning pada LATSAR CPNS.

Hasil dan Diskusi

Penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS melalui e-learning

Berdasarkan (Keputusan Kepala LAN No. 13/K.1/PDP.07/2022 bahwa pelaksanaan LATSAR CPNS dilakukan melalui dua metode yang biasa disebut distance

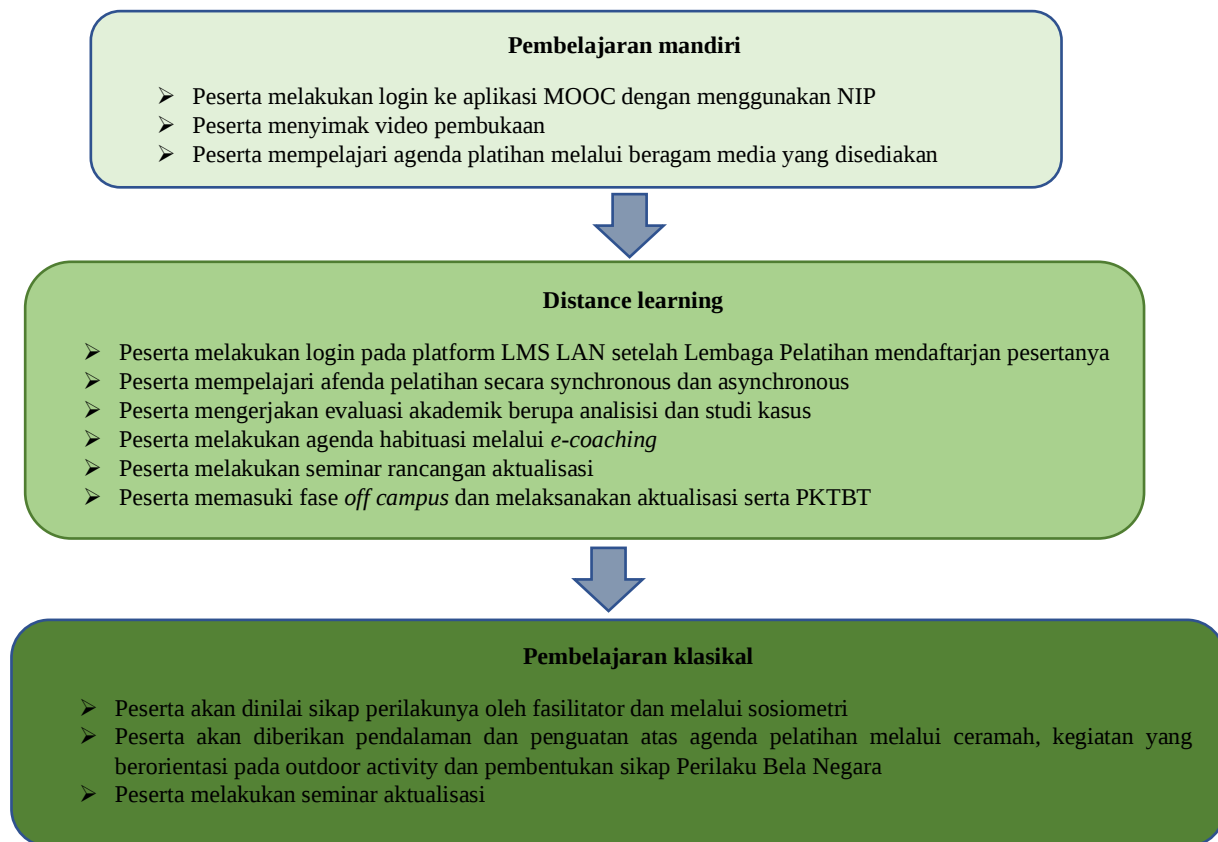
learning. Distance learning ini adalah campuran antara klasikal dan non klasikal. Dalam LATSAR CPNS antara klasikal dan non klasikal memiliki porsi masing-masing di dalamnya. Berdasarkan data wawancara yang penelitian gali bahwa minggu pertama pelaksanaan LATSAR CPNS setelah pembukaan, peserta belajar mandiri melalui LMS (Learning Management System) yang berisi modul dan video untuk dipelajari, serta tugas-tugas yang harus diselesaikan secara berurutan. Setelah satu minggu belajar mandiri, peserta mengikuti kegiatan di kelas selama dua minggu, termasuk pengembangan kapasitas, dinamika kelompok, dan pembelajaran kepemimpinan, sambil menyusun rencana proposal yang akan diuji. Setelah ujian, peserta kembali ke instansi asal selama satu setengah bulan untuk mengerjakan rencana proposal tersebut. Selanjutnya, mereka kembali ke kelas selama dua minggu untuk menyelesaikan rancangan proposal sebagai bahan seminar perubahan, yang ditutup dengan presentasi atau seminar.

Waktu penyelenggaraan LATSAR CPNS melalui pembelajaran e-learning

Distance learning melalui e-learning dilaksanakan secara terstruktur dengan alokasi waktu yang komprehensif, yaitu selama 217 (dua ratus tujuh belas) Jam Pelajaran (JP), yang setara dengan 22 (dua puluh dua) hari kerja. Program ini dirancang untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang fleksibel dan mendalam. Dari total waktu tersebut, sebanyak 33 (tiga puluh tiga) JP dilaksanakan melalui pembelajaran daring secara langsung atau synchronous, yang memungkinkan interaksi real-time antara pengajar dan peserta didik. Pembelajaran synchronous ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk berkomunikasi langsung, bertanya, dan berdiskusi secara langsung, sehingga mendukung pemahaman yang lebih baik dan mendapatkan umpan balik segera. Sementara itu, sisa 184 (seratus delapan puluh empat) JP dilakukan secara asynchronous, yang memungkinkan peserta untuk mengakses materi, menyelesaikan tugas, dan belajar sesuai dengan jadwal masing-masing. Kombinasi kedua metode ini dirancang untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang seimbang dan efektif.

E-learning sebagai metode pembelajaran jarak jauh semakin populer di dunia pendidikan. Metode ini melibatkan pembelajaran kolaboratif antara peserta dan pengajar dalam dua format utama: asynchronous (asyn) dan synchronous (sync). Pembelajaran asynchronous memberikan fleksibilitas kepada peserta untuk belajar sesuai waktu dan ritme masing-masing tanpa kehadiran online secara bersamaan. Sebaliknya, pembelajaran synchronous memungkinkan interaksi langsung melalui sesi virtual seperti video, chat, atau alat komunikasi lainnya. Dengan fleksibilitas dan kenyamanan yang ditawarkan kedua format ini, e-learning berupaya mengakomodasi berbagai gaya belajar dan kebutuhan

individu, menciptakan pengalaman belajar yang mendukung keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran.



Gambar 1. Tahap pelaksanaan LATSAR CPNS Secara *blended learning*.

Tabel 1 berikut ini merupakan keseluruhan agenda pembelajaran pada penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS yang disusun berdasarkan Keputusan Kepala LAN No. 13/K.1/PDP.07/2022. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dasar CPNS melalui e-learning terdiri dari agenda satu hingga agenda empat, baik secara synchronous maupun asynchronous, yang berlangsung selama 22 hari. Setelah agenda tersebut selesai, kegiatan dilanjutkan dengan evaluasi akademik, pembimbingan rancangan aktualisasi, dan evaluasi hasil aktualisasi. Berdasarkan wawancara dengan alumni peserta LATSAR CPNS tahun 2023, pembelajaran

mandiri atau MOOC selama 21 hari diikuti dengan seminar proposal rancangan aktualisasi, kemudian dilanjutkan kegiatan tatap muka selama kurang lebih 6 hari di lembaga pelatihan. Selama 6 hari tersebut, peserta mengikuti penguatan materi yang telah dipelajari melalui LMS, berupa praktik atas teori yang dipelajari selama 21 hari sebelumnya. Peserta menyampaikan bahwa pembelajaran mandiri ini tidak hanya dilakukan dengan menonton materi di LMS, tetapi juga diperkuat melalui praktik langsung, yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman atas materi yang telah dipelajari.

Tabel 1. Jadwal pembelajaran distance learning melalui e-learning pada LATSAR CPNS.

Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4
Pembelajaran Agenda 1 <i>Sync (2 JP)</i> <i>Async (8 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 1 <i>Async (8 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 1 <i>Async (6 JP)</i> <i>Sync (3 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 2 <i>Sync (2 JP)</i> <i>Async (12 JP)</i>
Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7	Hari ke-8
Pembelajaran Agenda 2 <i>Async (10 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 2 <i>Async (12 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 2 <i>Async (6 JP)</i> <i>Sync (3 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 3 <i>Sync (2 JP)</i> <i>Async (6 JP)</i>
Hari ke-9	Hari ke-10	Hari ke-11	Hari ke-12
Pembelajaran Agenda 3 <i>Async (9 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 3 <i>Sync (3 JP)</i> <i>Coaching Agenda Sync (2 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>
Hari ke-13	Hari ke-14	Hari ke-15	Hari ke-16
Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>	Pembimbingan Rancangan Aktualisasi <i>Sync (2JP)</i> Evaluasi Akademik <i>Async (3 JP)</i>	Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12JP)</i>
Hari ke-17	Hari ke-18	Hari ke-19	Hari ke-20
Pembelajaran Agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>	Pembimbingan rencana aktualisasi <i>Sync (2 JP)</i> Pembelajaran agenda 4 <i>Async (10 JP)</i>	Pembelajaran agenda 4 <i>Async (12 JP)</i>	Pembimbingan rencana aktualisasi <i>Sync (2 JP)</i> Pembelajaran agenda 4 <i>Async (3 JP)</i>
Hari ke-21		Hari ke-22	
Pembelajaran agenda 4		Evaluasi Rancangan Aktualisasi	

Sumber: Data diolah 2024

Materi pembelajaran e-learning pada LATSAR CPNS

Pembelajaran e-learning mulai dari adanya pandemi covid-19 hingga saat ini masih didesain dan dilaksanakan melalui pembelajaran mandiri dengan platform LMS. Melalui laman kolabjar-asnpintar.lan.go.id calon pegawai negeri sipil

dapat mengakses semua modul baik dalam bentuk file maupun video yang disediakan yang dapat secara langsung diakses oleh peserta. Berdasarkan hasil wawancara bersama Mas Eko Analisis Kebijakan Ahli Pertama PUSBANG Kader ASN, materi pembelajaran mandiri ini secara garis besar adalah materi yang berkaitan dengan pembangunan karakter.

Tabel 2. Sajian materi pembelajaran mandiri LATSAR CPNS

Hari	Materi
Hari ke-1	Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bernegara
Hari ke-2	Analisis Isu Kontemporer
Hari ke-3	Sikap Perilaku Bela Negara
Hari ke-4	Nilai-Nilai Dasar PNS
Hari ke-5	Penugasan Kelompok Lanjutan
Hari ke-6	Penugasan Individu Part 2
	Penugasan Kelompok Part 2
Hari ke-7	Nilai-Nilai Dasar PNS
Hari ke-8	Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI
	Manajemen ASN
Hari ke-9	<i>Whole of Government</i>
	Pelayanan Publik
Hari ke-10	Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI
	Coaching Penjelasan Aktualisasi
	Materi <i>Synchronous</i>
Hari ke-11	Materi Coaching
Hari ke-12	Materi Coaching
Hari ke-13	Materi Coaching
Hari ke-14	Materi Coaching
Hari ke-15	Coaching Rancangan Aktualisasi
	Materi <i>Synchronous</i>

Hari ke-16	Materi Coaching
Hari ke-17	Materi Coaching
Hari ke-18	Materi Coaching
Hari ke-19	Materi Coaching
Hari ke-20	Materi Coaching
Hari ke-21	Coaching Rancangan Aktualisasi

Sumber: Data diolah 2024.

Penilaian pembelajaran e-learning pada penyelenggaraan LATSAR CPNS

Dalam penilaian hasil pembelajaran e-learning atau pembelajaran mandiri MOOC pada penyelenggaraan LATSAR CPNS, terdapat 4 aspek utama yang menjadi kriteria evaluasi. Di antaranya sebagai berikut:

1. Sikap Perilaku Peserta

Pengamat akan mencatat berbagai aspek keaktifan peserta, seperti keterlibatan dalam diskusi, respons terhadap pertanyaan, serta partisipasi dalam kegiatan kelompok. Sementara itu, LMS menyediakan fitur presensi yang sangat mendukung proses penilaian ini. Fitur ini secara otomatis merekam data kehadiran, termasuk informasi tentang keterlambatan, dan mengumpulkan statistik yang relevan tentang aktivitas peserta. Data yang terkumpul dari LMS memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai keteraturan dan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Dengan adanya teknologi ini, penilaian sikap perilaku dapat dilakukan secara lebih objektif dan efisien, memungkinkan pengajar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memfasilitasi perbaikan bagi peserta didik yang memerlukannya. Keaktifan dan prakarsa peserta juga dinilai secara langsung oleh pengamat. Pada setiap sesi pembelajaran synchronous yang melibatkan interaksi dengan fasilitator, pengamat akan mencatat partisipasi dan inisiatif peserta. Hal ini memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan terperinci terkait kontribusi aktif peserta dalam diskusi atau aktivitas pembelajaran. Dengan sistem penilaian yang terintegrasi dan transparan ini, setiap aspek perilaku peserta dapat dipantau dan dievaluasi secara efektif, sehingga memberikan gambaran yang akurat mengenai kualitas partisipasi mereka dalam proses *e-learning*.

2. Evaluasi Akademik

Dalam hal ini evaluasi akademik ini diambil dari 10% dari MOOC, 10% lagi nanti saat *distance learning* ada evaluasi akademik lagi. Artinya, evaluasi akademik dalam program ini dirancang untuk mencakup berbagai komponen yang mendukung penilaian komprehensif terhadap kemajuan peserta. Secara khusus, 10% dari penilaian akhir diambil dari kursus Massive Open Online Course (MOOC) yang diikuti oleh peserta. MOOC menyediakan materi pembelajaran yang luas dan bervariasi, dan penilaian ini mencakup tugas-tugas dan kuis yang diadakan selama kursus untuk mengukur pemahaman dan keterampilan peserta. Selain itu, 10% dari evaluasi akademik akan dilakukan selama sesi pembelajaran jarak jauh atau *distance learning*. Evaluasi ini melibatkan pengujian dan penilaian yang dilakukan secara daring, termasuk tes, proyek, atau penilaian berbasis aktivitas yang dirancang untuk menilai keterampilan praktis dan aplikasi materi yang telah dipelajari. Dengan dua komponen evaluasi yang berbeda ini, yaitu dari MOOC dan *distance learning*, proses penilaian bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kinerja dan penguasaan peserta, sekaligus memastikan bahwa peserta dapat menunjukkan kemajuan mereka dalam berbagai format pembelajaran.

3. Penilaian PKTBT (Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas)

Penilaian PKTBT (Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas) dalam program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan

keterampilan peserta sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab spesifik mereka, dengan fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Misalnya, bagi peserta yang bekerja sebagai pengelola keuangan, penguatan kompetensi bisa mencakup pelatihan dalam penyusunan Rencana Anggaran Belanja (RAB) atau workshop mengenai aplikasi perangkat lunak yang relevan untuk pengelolaan keuangan, sementara bagi analis kebijakan, penguatan kompetensi mungkin meliputi pelatihan tentang metode penelitian, penyusunan policy brief, atau teknik analisis kebijakan lainnya. Penilaian dan penguatan ini dilakukan oleh instansi pengirim yang bertanggung jawab atas peserta. Sebagai contoh, jika peserta dikirim oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara), maka unit SDM dari LAN akan memberikan penilaian dan penguatan kompetensi yang diperlukan, dan hal yang sama berlaku untuk instansi lain, di mana pengembangan kompetensi berfokus pada kebutuhan spesifik instansi asal peserta. Dengan pendekatan ini, PKTBT memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan peserta dan dapat langsung diterapkan dalam konteks profesional mereka.

4. Penilaian Aktualisasi

Evaluasi aktualisasi dilakukan dalam dua tahap terstruktur untuk memastikan efektivitas dan kecocokan solusi yang diterapkan. Tahap pertama adalah penilaian rancangan yang berlangsung selama 22 hari kerja dalam format pembelajaran jarak jauh (*distance learning*), di mana peserta diharuskan merancang solusi untuk mengatasi kekurangan yang mereka identifikasi di unit kerja atau tempat kerja masing-masing. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap permasalahan yang ada, serta penyusunan strategi yang tepat. Setelah rancangan disetujui, peserta mengimplementasikan solusi yang telah mereka kembangkan dalam periode sekitar 30 hari kerja, dengan pengawasan dan penyesuaian berkelanjutan untuk memastikan efektivitasnya. Tahap kedua adalah fase klasikal yang berlangsung selama 6 hari, di mana penilaian akhir dilakukan terhadap pelaksanaan aktualisasi. Tim penilai memeriksa kesesuaian antara rancangan yang diajukan dan hasil implementasi, untuk menentukan apakah solusi yang diterapkan telah sesuai dengan rencana awal dan apakah tujuan yang ditetapkan tercapai. Di akhir proses, rapat kelulusan diadakan untuk menentukan hasil evaluasi peserta, dengan keputusan kelulusan bergantung pada keberhasilan implementasi solusi selama periode evaluasi.

Evaluasi penyelenggaraan LATSAR CPNS melalui pembelajaran e-learning

Pada dasarnya untuk mengukur apakah sebuah kegiatan terlaksana dengan baik atau tidak dapat dilihat dari hasil yang sesuai atau tidak dengan peraturan yang ada. Dalam penyelenggaraan LATSAR CPNS ini khususnya di Lembaga Administrasi Negara, seluruh tahap-tahap kegiatan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang sudah ada yang memuat berbagai peraturan dan pedoman penyelenggaraan LATSAR CPNS. Penyelenggaraan LATSAR CPNS selama blended learning diberlakukan, LATSAR CPNS dilaksanakan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik secara persiapan hingga evaluasi akademik dari peserta. Penyelenggaraan LATSAR CPNS yang sejak tahun 2021

diselenggarakan secara full distance learning karena pandemi covid-19 yang kemudian pada tahun 2022 dialihkan menjadi blended learning hingga saat ini sebenarnya memberikan hasil positif dan negatif. Dampak positif dari penyelenggaraan LATSAR CPNS secara blended learning yang lebih banyak metode pembelajaran non klasikalnya dibanding yang klasikal adalah adanya bentuk pemangkasan anggaran selama penyelenggaraan. Baik dari sisi transportasi maupun akomodasi peserta LATSAR CPNS.

Sementara itu, berkaitan dengan anggaran memang saat ini menjadi alasan utama dari ASN hampir di seluruh Indonesia mengapa mereka tidak melakukan berbagai bentuk pelatihan. Ini juga terjadi pada calon pegawai negeri sipil yang harus melakukan pelatihan dasar. Berdasarkan hasil wawancara juga disampaikan bahwa ketika pelatihan dasar ini dilakukan secara full klasikal atau tatap muka, maka peserta LATSAR CPNS ini tentu akan memerlukan banyak anggaran yang harus dipersiapkan untuk dapat mengikuti pelatihan ini. Peserta perlu memikirkan anggaran transportasi untuk melakukan pelatihan untuk menuju ke instansi penyelenggara pelatihan, kemudian peserta juga harus membayar asrama untuk tempat peristirahatan mereka dalam waktu yang cukup lama. Dari adanya pertimbangan-pertimbangan tersebut maka penyelenggaraan LATSAR CPNS yang saat ini dilakukan melalui blended learning dengan pembelajaran formal secara distance learning melalui MOOC/Pembelajaran mandiri dan tatap muka yang hanya dilakukan pada saat seminar proposal dan seminar hasil aktualisasi maka hal tersebut dianggap efektif dilihat dari sisi pemangkasan anggaran. Kemudian dari sisi waktu yang digunakan juga tidak terlalu padat. Artinya selama penyelenggaraan mulai dari jam pelaksanaan dan agenda apa yang harus dipelajari sudah terjadwal jelas pada LMS, selain itu pembelajaran modul dan video juga dapat dilakukan lebih fleksibel, hanya saja tugas pada LMS yang disediakan harus dapat terselesaikan berdasarkan deadline yang sudah ditentukan dalam LMS. Dengan demikian peserta memiliki waktu yang luas untuk dapat memahami apa yang disampaikan pada LMS baik dari video dan modul.

Di sisi lain dari adanya dampak positif yang ada, pembelajaran mandiri melalui e-learning ini juga mengindikasikan dampak negatif bagi peserta LATSAR CPNS. Salah satunya adalah kurangnya kemampuan interaksi langsung, baik dengan pemateri maupun dengan peserta pelatihan lainnya. Meskipun waktu pelaksanaan pelatihan telah dijadwalkan dengan rapi, hal ini belum tentu mampu menjamin pemahaman peserta terhadap materi-materi yang telah disampaikan, ditayangkan, atau modul-modul yang disediakan. Terlebih lagi, *e-learning* yang menuntut peserta untuk belajar secara mandiri dapat memunculkan tantangan bagi mereka yang lebih terbiasa dengan interaksi tatap muka. Peserta mungkin merasa kesulitan dalam mengajukan pertanyaan secara langsung atau berdiskusi mengenai materi dengan rekan-rekan sekelas, yang berpotensi menghambat proses pemahaman yang mendalam. Kondisi seperti ini kemungkinan besar akan terjadi, mengingat tidak semua peserta memiliki tingkat kemandirian yang sama dalam belajar secara online. Hal ini bisa menjadi faktor penghambat dalam pencapaian tujuan pelatihan yang maksimal, terutama jika peserta tidak dapat mengakses dukungan yang mereka butuhkan secara langsung.

Optimalisasi learning management system (LMS) dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS

Ditinjau dari permasalahan yang ada, konten yang disediakan dalam LMS kolabjar.asn.pintar.go.id memang memerlukan banyak perbaikan. Bahkan, setiap tahunnya seharusnya masalah-masalah dalam penyelenggaraan LATSAR CPNS dapat diminimalisir. Dari

ketersediaan konten video yang dapat ditonton oleh peserta LATSAR CPNS di LMS, Mas Teguh mengungkapkan bahwa konten-konten tersebut sudah ada sejak awal dimulainya pembelajaran mandiri pada LATSAR CPNS dan hingga saat ini, konten tersebut belum di-upgrade ke bentuk yang lebih baru. Hal ini menunjukkan adanya stagnasi dalam pengembangan materi pembelajaran yang dapat menghambat efektivitas pelatihan dan pemahaman peserta. Meskipun peraturan mengenai pedoman penyelenggaraan LATSAR CPNS sudah ada, seluruh konten, baik video pembelajaran, modul, dan kuis, telah dibuat dengan mengutamakan kualitas berdasarkan SOP yang berlaku. Pembuatan konten ini bertujuan untuk memberikan materi yang substantif dan komprehensif agar peserta dapat menyerap materi dengan baik. Namun, meskipun modul disusun dengan rinci dan lengkap, kenyataannya konten video pembelajaran LATSAR CPNS justru menimbulkan banyak perbincangan, baik di kalangan peserta LATSAR maupun pihak pemerintah LAN. Salah satu kekurangan utama adalah video yang kurang menarik, sehingga tidak efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan peserta LATSAR CPNS dari tahun 2021, 2022, dan 2023, yang mengungkapkan bahwa konten video tidak mampu menarik minat peserta untuk menonton, mendengarkan, dan memahami materi.

Permasalahan ini seharusnya dapat diatasi dengan perbaikan bentuk konten dan modul agar lebih menarik. Namun, ia juga menyampaikan bahwa perubahan ini terkendala oleh belum adanya kebijakan atau standarisasi baru yang dapat memperbarui konten tersebut. Tanpa adanya mandat dari pimpinan atau lembaga yang lebih tinggi, proses perubahan konten akan memakan waktu yang lama. Selain itu, minimnya SDM yang menguasai keterampilan dalam pembuatan atau pengeditan konten video juga menjadi faktor yang menghambat pembaruan konten di LATSAR CPNS. Hal ini berbeda dengan instansi lain yang menyediakan konten pembelajaran e-learning yang lebih variatif dan menarik, seperti video berbasis studi kasus. Untuk mengatasi masalah ini, pada tahun 2023, LAN RI melalui Pusat Program Pembinaan Kebijakan Bangkom ASN mengembangkan fitur gamifikasi untuk menambah variasi konten dan mencegah kejenuhan peserta. Namun, fitur ini masih dalam tahap pengembangan dan belum dapat diterapkan karena LMS kolabjar yang digunakan saat ini tidak mendukung fitur tersebut. Untuk itu, LAN melalui Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) sedang mengembangkan sistem baru bernama SIBANGKOM yang diharapkan dapat menampung fitur gamifikasi dan berbagai fitur lainnya. Sistem ini nantinya akan menggantikan LMS kolabjar dan memuat seluruh materi pembelajaran, termasuk video, modul, penugasan, dan gamifikasi dalam satu platform.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa meskipun pembelajaran non-klasikal dalam LATSAR CPNS merupakan bagian penting dalam proses pelatihan, masih diperlukan upaya pengoptimalan terhadap materi pembelajaran yang ada. LAN RI, sebagai penyedia pembelajaran, menekankan pentingnya substansi dan kelengkapan materi dalam modul, serta kualitas isi materi tersebut, yang disusun berdasarkan SOP yang berlaku. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan LATSAR CPNS dengan metode blended learning yang didominasi oleh e-learning sudah sesuai dengan pedoman yang ada dan efektif, baik dari sisi nilai peserta maupun kesesuaian dengan

pedoman penyelenggaraan. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa meskipun modul dan konten video pembelajaran telah disusun secara substantif, respon dari peserta LATSAR dan pemerintah LAN RI menunjukkan bahwa konten tersebut kurang menarik dan sulit dipahami oleh peserta. Hal ini menjadi kekhawatiran karena dapat menghambat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Di sisi lain, perubahan konten menjadi lebih sederhana dan menarik dalam waktu dekat sulit dilakukan, mengingat belum adanya standarisasi baru dan keterlibatan banyak pihak dalam penyusunan modul, yang membutuhkan perencanaan dan kebijakan yang matang.

Untuk mempercepat pengoptimalisasian, LAN RI melalui P3K Bangkom telah merancang fitur gamifikasi pada tahun 2023, yang saat ini masih dalam tahap pengembangan. Namun, keterbatasan sistem LMS kolabjar.asnpintar.go.id yang hanya mampu menampung fitur video, modul, dan penugasan membuat fitur gamifikasi belum dapat diintegrasikan ke dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, sistem baru bernama SIBANGKOM sedang dikembangkan untuk menampung gamifikasi serta fitur lainnya. Tujuan dari fitur gamifikasi ini adalah untuk meningkatkan semangat peserta dalam belajar, agar mereka tidak merasa jenuh selama proses pembelajaran.

Pengakuan

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusinya dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kami sampaikan kepada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada pihak yang terlibat dalam penelitian, Mas Teguh P3K Bangkom LAN RI, Mas Eko Pusbang Kader LAN RI yang telah memberikan banyak informasi dalam penelitian ini serta rekan-rekan sejawat, teman, dan keluarga yang telah memberikan dukungan moral, ide, serta kritik yang membangun sepanjang proses penelitian.

Referensi

- Alwaely, S. A., Alzubaidi, R. S. M., Altaher, A. E., tayeab, U. A. E. sheikh El, Abusalma, A., Saad, A. O. S., Hassan, K. A., & Darawsheh, S. R. (2024). Digital transformation and the challenges associated with applying digital technologies in achieving strategic flexibility in public administration: a case study in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 8(3), 1793–1800. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2024.2.009>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In *Research Design*. Sage. <https://doi.org/45593:01>
- Gudmundsdottir, S., Sigurjonsson, T. O., Hlynisdottir, E. M., Fridriksdottir, S. D., & Ingibjargardottir, I. S. (2024). Sustainable Digital Change: The Case of a Municipality. *Sustainability*, 16(3), 1319. <https://doi.org/10.3390/su16031319>
- Hinrawati, Fattah, S., & Syukur, A. (2024). Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Nonklasikal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 6556–6565. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15769>
- Kompas. (2020, August 8). Platform E-Learning ASN Unggul Jadi Solusi Pelatihan ASN di Tengah Pandemi. Kompas.Com. https://nasional.kompas.com/read/2020/08/08/16424591/platform-e-learning-asn-unggul-jadi-solusi-pelatihan-asn-di-tengah-pandemi?debug=1&lgn_method=google&google_btn=onetap
- Kurniawan, I. (2023). Transformasi aparatur sipil negara (asn)kementerian hukum dan ham ri berakhlak. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 6(2), 57-70. <https://10.0.205.137/jikk.v6i2.476>
- LAN RI. (2022, July 8). Pengembangan Kompetensi Sebagai Pemenuhan Kesejahteraan ASN – LAN RI. Lan.Go.Id. <https://lan.go.id/?p=9939>
- Rahman, F., & Tarigan, R. (2020). *Inovasi pemerintahan: menuju tata kelola pemerintahan daerah ideal (Cetakan pertama)*. Intrans Publishing. Malang.
- Riandani, A., Syafwandi, S., Pratama, E., & Andriani, D. (2024). Analisis manajemen sumber daya manusia strategik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kota Solok. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 702–715. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3721>
- Suryanto, A. (2021). *Transformasi administrasi publik menjawab tantangan era disrupsi*. Lan RI. <https://lan.go.id/wp-content/uploads/2023/11/Buku-Leadership-Journey-untuk-web.pdf>
- Suseno, S. (2023). Peran baru Widyaaiswara di era pembelajaran berbasis digital. *Jurnal Good Governance*, 30–69. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i1.584>
- Syah, A. (2021). Digital literature in improving the quality of Government public services. *E Journal BKN*, 15(2).
- Yohanitas, W. A. (2020). Eksistensi unit kerja dalam pengembangan kompetensi pejabat analis kebijakan analis kebijakan di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(1), 16–34. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i1.540>