

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN METODE BLENDED LEARNING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANDUNG BARAT

ALKIONE SALSABILA PUTRI
NPP. 30.0518

*Asdaf Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: Alkionesalsabila@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): Basic training of Prospective Civil Servants (CPNS) is a prerequisite for an ASN candidate before being appointed as a civil servant. The Covid-19 pandemic situation resulted in the entire learning system being redirected online. In its implementation, there are still obstacles that make this system less effective to implement, so LAN RI designed the concept of bended learning to combine virtual and conventional learning concepts. **Objective:** The purpose of this study is to find out the effectiveness of blended learning on the basic training of prospective civil servants in BKPSDM Bandung Barat City, obstacles that become inhibiting factors, and efforts of BKPSDM Bandung Barat City to overcome obstacles. **Method:** The method that researchers use is descriptive qualitative research with an inductive approach. Informants in this study were determined by purposive sampling. Data obtained by interview techniques, observations and documentation. Technical data analysis through data reduction, presentation and conclusion. **Results/Findings:** The results of this study showed that the implementation of basic training based on blended learning received an excellent implementation evaluation with a percentage of 89.71%. **Conclusion:** from bpsdm West Java province. Factors that hinder the implementation of this basic training are inadequate facilities and infrastructure, budget constraints and network stability. The effort made by BKPSDM Bandung Barat City to overcome obstacles is to write to every OPD Latsar participant to provide facilities and devices that are able to support for the implementation of Latsar

Keywords: Basic Training, Blended Learning, Training, CPNS

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipi (CPNS) adalah prasyarat bagi seorang calon ASN sebelum diangkat menjadi PNS. Dampak pandemi covid-19 dan dengan adanya kemajuan teknologi 4.0 seluruh sistem pembelajaran dialihkan secara online. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala yang membuat sistem ini kurang efektif untuk diterapkan, sehingga LAN RI mendesain konsep pembelajaran bended learning untuk memadukan konsep pembelajaran virtual dan konvensional. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas blended learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat, kendala yang menjadi faktor penghambat, dan upaya BKPSDM Kabupaten Bandung Barat untuk mengatasi hambatan.

Metode: Metode yang peneliti gunakan ialah metode penulisan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dalam menjawab rumusan masalah yang dikemukakan. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan cara purposive sampling. Data yang didapatkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data melalureduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan dan diolah menggunakan teori efektivitas Sugiono dengan menguraikan menggunakan 4 dimensi yaitu ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dasar berbasis blended learning mendapatkan evaluasi penyelenggaraan sangat baik dengan persentase 89,71% dari BPSDM Provinsi Jawa Barat. **Kesimpulan:** Faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan dasar ini adalah sarana dan prasarana yang belum memadai, keterbatasan anggaran dan stabilitas jaringan. Upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Bandung Barat untuk mengatasi hambatan adalah dengan menyurati setiap OPD peserta Latsar untuk menyediakan fasilitas dan perangkat yang mampu support untuk pelaksanaan Latsar .

Kata kunci: Pelatihan Dasar, Blended Learning, Diklat, CPNS

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal sebagai ilmu atau seni mengelola proses secara efektif dan efisien menggunakan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan bisnis. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang juga dianggap sebagai aset instansi pemerintahan, berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan operasi dan produksi instansi pemerintahan, dan sangat penting bagi keberlanjutan pengembangan instansi pemerintahan, oleh karena itu merupakan indikator terpenting dalam sumber daya manusia (Syarief, et.al, 2022: 2).

Dalam rangka realisasi reformasi birokrasi yang dibarengi dengan masuknya Indonesia pada revolusi industri 4.0 serta mempertimbangkan perlunya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi PNS yang terwujud dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan, menggiring Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengeluarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut bertujuan sebagai adaptasi dinamika pengembangan kompetensi dalam rangka memenuhi kebutuhan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.

Pelatihan dasar CPNS yang dilaksanakan secara terintegrasi dimaksudkan sebagai ajang pengembangan kompetensi dan pembentukan karakter PNS yang profesional dan sesuai bidang tugasnya. Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan inovasi terbarukannya yaitu merubah bentuk pelaksanaan pelatihan dasar dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 dimana pelatihan dasar CPNS dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal (e- learning) menjadi pelatihan klasikal dan blended learning.

Berdasarkan uraian isu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penulisan magang untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan dengan fokus pada Pelatihan Dasar (latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan Analisis jabatan yang sepenuhnya belum diterapkan dengan baik oleh Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat yang tentunya akan menimbulkan berbagai permasalahan terlebih dalam menempatkan seorang pegawai. Salah satu permasalahan yang sering ditemui terkait penempatan seorang pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Di oleh Badan Kepegawaian Sumber

Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat masih terdapat permasalahan terkait media dan sarana prasarana. Dimana permasalahan tersebut beragam mulai dari aksesibilitas jaringan, gedung pelaksanaan pelatihan dasar, serta kegiatan monitoring oleh widyaiswara yang masih belum maksimal. Berdasarkan data yang telah diuraikan di atas hal ini sejalan dengan upaya dalam pengembangan kompetensi pegawai dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (Turere, 2013). Serta selaras dengan beberapa kebijakan yang telah ditetapkan diantaranya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS yang mana pada Pasal 203 ayat 1 menerangkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir. Serta didukung dengan adanya UU Nomor 5 Tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan : (1) Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

1.3. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini, penulis mencantumkan berbagai referensi dari beberapa penulisan terdahulu yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan metode blended learning pada system pembelajaran kemudian membuat ringkasannya, baik penulisan yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). (Silalahi, Ulber. 2015). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penulisan yang hendak dilakukan.

Penelitian pertama oleh (Rohmah, 2021) yang meneliti menggunakan metode penulisan deskriptif kualitatif, dalam penulisannya yang berjudul Efektivitas Pembelajaran E-Learning Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Siber dan Sandi Negara. Penulisan ini merupakan pembahasan dari Pelatihan dasar CPNS menggunakan metode e-learning berjalan efektif. Hal tersebut terlihat dari tercapainya tujuan instruksional pada beberapa indikator pembelajaran. Metode e-learning dapat memberikan pengalaman yang atraktif bagi peserta.

Penelitian kedua oleh (Yuningsih, 2021) dalam penulisannya yang berjudul Implementasi e- learning di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Kasus pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Puslatbang PKASN LAN. Penulisan ini membahas evaluasi penyelenggaraan Latsar CPNS. Hasil penulisan mengungkapkan bahwa masih perlu adanya peningkatan diberbagai aspek seperti pola pelatihan berbasis blended learning, pembenahan aplikasi e-learning serta perlu adanya penyesuaian dari pembelajaran tatap muka menjadi metode pembelajaran e-learning.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan dengan lokus yang berbeda yaitu pada Bidang Kepegawaian Sumber Daya Manusia dan spesifik pada Pendidikan dan pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil. Metode penelitian yang digunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber data dilakukan dengan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan analisis data menggunakan Teknik kualitatif induktif. Metodenya yang digunakan menggunakan kualitatif deskriptif juga berbeda dengan penelitian Ratri Nur Rohmah, (2021), dan Yuyu Yuningsih (2021).

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan metode *blended learning* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

II. METODE

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif berlandaskan kepada filsafat post-positivisme, sebab berguna untuk meneliti pada obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) Sugiyono. (2016). Peneliti berkontribusi sebagai instrument kunci, pengambilan sampel, sumber data dilakukan dengan purposive Sampling, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Karena tujuan utama dalam penelitian kualitatif untuk membuat fakta/fenomena agar mudah dipahami (*understandable*) dan memungkinkan sesuai modelnya dapat menghasilkan hipotesis baru (Hennink, et.al, 2020).

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dengan Teknik Purposive Sampling yang digunakan nantinya saat melakukan penelitian sertamelihat Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode Blended Learning Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode Blended Learning Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

BKPSDM Kabupaten Bandung Barat perlu adanya sumber daya aparatur untuk menjalankan sistem organisasinya agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud dengan baik. Tanpa adanya sumber daya aparatur untuk menjalankan sistem organisasinya, maka tujuan yang ingin dicapai BKPSDM Kabupaten Bandung Barat tidak akan dapat terwujud.

Tabel 3.1.1
Daftar Latar Belakang Pendidikan PNS di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Doktor (S3)	1
2	Magister (S2)	21
3	Sarjana (S1)	12
4	Diploma III (D-III)	1
5	SLTA	4
6	SLTP	-
7	SD	-
	Jumlah	39

Sumber: RENSTRA BKPSDM Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat berjumlah 53 orang dengan rincian laki-laki berjumlah 36 orang dan perempuan berjumlah 17 orang. Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat didominasi oleh laki-laki.

3.2. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode Blended Learning Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

Pelatihan dasar CPNS yang dilaksanakan secara terintegrasi dimaksudkan sebagai ajang pengembangan kompetensi dan pembentukan karakter PNS yang profesional dan sesuai bidang tugasnya. Lembaga Administrasi Negara mengeluarkan inovasi terbarukannya yaitu merubah bentuk pelaksanaan pelatihan dasar dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 dimana pelatihan dasar CPNS dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal (e- learning) menjadi pelatihan klasikal dan blended learning.

Begitu juga dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bandung Barat yang belum optimal dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatiahannya selama kurang lebih dua tahun terakhir karena dana yang dianggarkan untuk kegiatan tersebut dialihkan untuk penanganan kasus Covid-19. Perubahan yang dinamis dalam penyelenggaraan pemerintah saat ini berakibat pada lahirnya berbagai regulasi-regulasi yang perlu untuk disesuaikan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran pemerintah daerah. Sejalan dengan Surat Edaran Lembaga Administrasi Negara Nomor: 10/K.1/Hkm.02.3/2020 Tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) dengan melakukan upaya penyelenggaraan diklat di masa pandemi untuk mengatur berbagai perubahan mekanisme dan strategi pembelajaran pada Pelatihan

dengan cara :

- a. Pengalihan Proses Pembelajaran Klasikal menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (Distance Learning).
- b. Penyelenggara Pelatihan secara daring (berbasis internet atau virtual).

Sehingga Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dituntut memiliki kemampuan IT yang baik, yaitu dengan memanfaatkan peluang adanya kesempatan SDM aparatur untuk meningkatkan kemampuannya baik melalui diklat formal dan tugas belajar dimasa pandemik global ini. (LAKIP BKPSDM, Kab. Bandung Barat, 2021).

3.3. Hambatan Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode Blended Learning Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat

- Ketepatan Sasaran Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Kompetensi Peserta Pelatihan Dasar
- Ketepatan Sasaran Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Kemudahan Bagi Peserta dan Widyaiswara dalam Pelaksanaan Latsar
- Sosialisasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Sarana dan Prasarana
- Sosialisasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Media Pelatihan Dasar Blended Learning
- Pemantauan Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Monitoring Pelatihan Dasar Blended Learning
- Pemantauan Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Berbasis Blended Learning dalam hal Evaluasi Pelatihan Dasar Blended Learning

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses kegiatan belajar yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan individu dalam hal bekerja yakni kemampuan menguasai pekerjaannya sehingga menjadi profesional dalam melaksanakan tugas dengan baik yang berdampak pada tercapainya suatu tujuan organisasi. Efektivitas merupakan gambaran yang memberikan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikangambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting perannya di dalam setiap lembaga dan berguna untuk perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga (Sedarmayanti, 2006).

Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berbasis Blended Learning di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat pada penyelenggaraanya sudah efektif dalam faktor peningkatan kompetensi dan waktu pelaksanaan. Meskipun dalam kedua bidang tersebut sudah efektif masih saja pelaksanaan Pelatihan Dasar ini dalam menjalankan distance learning banyak mengalami kendala terutama masalah stabilitas jaringan dan beberapa kendala lainnya yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

Faktor yang menghambat pelaksanaan Pelatihan Dasar berbasis Blended Learning hanya terdapat di beberapa indikator pada operasionalisasi konsep dalam hal ini, antara lain terkait: Sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan Latsar belum memadai, Alokasi anggaran Latsar yang sedikit, Stabilitas koneksi internet di beberapa titik di Kabupaten Bandung Barat masih berada dalam blank spot area serta kegiatan monitoring yang terkendala karena widyaiswara kurang pemahaman di bidang teknologi.³

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Peneliti menemukan faktor penghambat pada Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Metode Blended Learning Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat , yaitu: Sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan Latsar belum memadai, Alokasi anggaran Latsar yang sedikit, Stabilitas koneksi internet di beberapa titik di Kabupaten Bandung Barat masih berada dalam blank spot area serta kegiatan monitoring yang terkendala karena widyaiswara kurang pemahaman di bidang teknologi.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berbasis Blended Learning di BKPSDM Kabupaten Bandung Barat pada penyelenggaraanya sudah efektif dalam faktor peningkatan kompetensi dan waktu pelaksanaan. Meskipun dalam kedua bidang tersebut sudah efektif masih saja pelaksanaan Pelatihan Dasar ini dalam menjalankan distance learning banyak mengalami kendala terutama masalah stabilitas jaringan dan beberapa kendala lainnya yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

Upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bandung Barat dalam mengatasi hambatan-hambatan pada pelaksanaan Latsar berbasis Blended Learning ini adalah sebagai berikut : Berkoordinasi dengan badan- badan milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat ataupun dengan pihak swasta berkaitan dengan tempat pelaksanaan Latsar. Harus adanya peningkatan alokasi anggaran Latsar dan setiap pegawai diberikan fasilitas oleh OPD masing masing.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu wilayah saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Cresswel.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan efektifitas analisis jabatan dalam penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Segenap Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat yang dengan ikhlas membantu dengan kemurahan hati dan kerja samanya telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan sebagai tempat penulis untuk sharing ketika mengalami kesulitan. semua narasumber yang masih menyempatkan waktu untuk menerima penulis melakukan wawancara serta ketika penulis membutuhkan informasi dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Syarief, et.al, (2022: 2). *Konsep dan Analisis (Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi Daerah)*
- Turere. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Pemahaman Penelitian Jurnal*. Bandung: Refika Aditama. hlm. 2-3
- Sugiyono. (2016). *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. hal 240
- Rohmah. (2021). *Efektivitas Pembelajaran E-Learning Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Siber dan Sandi Negara*. *Jurnal Ilmu Administrasi Pegawai*.
- Yuningsih. (2021). *Efektivitas Pembelajaran E-Learning Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Siber dan Sandi Negara*. *Jurnal Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19)
- Peraturan Bupati Kabupaten Bandung Barat Nomor 48 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

