

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MELALUI PELATIHAN DASAR DENGAN METODE BLENDED  
LEARNING DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI BANTEN**

Agil Ardiansyah Maulana  
NPP 31.0394

*Asdaf Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik  
Email : [agilardiansyahm@gmail.com](mailto:agilardiansyahm@gmail.com)*

Pembimbing Skripsi : Drs. Yani Alfian, M.Si

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** An assessment conducted by the National Civil Service Agency (BKN) revealed that the competencies of Civil Servants (PNS) have not reached the desired standards due to a lack of teamwork, minimal innovation, and low motivation. Therefore, Basic Training, which is a training course attended by prospective Civil Servants (CPNS) before being appointed as PNS, aims to develop the competencies of CPNS. **Purpose:** This research aims to describe and analyze and determine the competency development of Civil Servants (CPNS) through basic training using blended learning method at the BPSDM Banten Province. **Method:** The researcher employed a qualitative descriptive writing method with an inductive approach to address the research questions. Sedarmayanti's (2017) competency theory, which encompasses three dimensions: knowledge, skills, and behavioral change, was utilized. **Result:** Explained that the development of competencies through Basic Training using the Blended Learning method is considered satisfactory, with an implementation assessment of "good but not optimal" and a need for improvement. Furthermore, 60% of participants received good grades. **Conclusion:** The primary obstacles in conducting this Basic Training are budget constraints and network instability. BPSDM Banten Province has made efforts to collaborate with the Communication and Information Agency (Diskominfo) to construct new telecommunications infrastructure.

**Keywords:** Competency Development, Basic Training, CPNS

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penilaian kompetensi oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum mencapai standar yang diinginkan karena kurangnya kerja sama dalam tim, minimnya inovasi, dan rendahnya motivasi. Oleh karena itu, Pelatihan Dasar yang merupakan diklat yang dilalui Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebelum diangkat menjadi PNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS. **Tujuan:** Agar mendeskripsikan pengembangan kompetensi CPNS melalui

Pelatihan Dasar dengan metode Blended Learning di BPSDM provinsi Banten, mengidentifikasi masalah yang menghambat prosesnya, dan melihat upaya yang dilakukan oleh BPSDM Provinsi Banten untuk mengatasi hambatan. **Metode:** Peneliti menggunakan metode penulisan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk menjawab rumusan masalah yang diangkat, serta menggunakan teori kompetensi dari Sedarmayanti(2017) dengan menggunakan 3 dimensi, diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku. **Hasil/Temuan:** Menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui latsar dengan metode Blended Learning dinilai memuaskan, dengan mendapatkan penilaian pelaksanaan yang cukup baik namun belum optimal serta harus ditingkatkan, dengan persentase 60% peserta memiliki nilai yang baik. **Kesimpulan:** Kendala utama pada penyelenggaraan pelatihan dasar ini ialah keterbatasan biaya dan stabilitas jaringan. Usaha yang dilakukan dari BPSDM Provinsi Banten untuk berkoordinasi dengan Diskominfo untuk pembangunan telekomunikasi baru.

**Kata Kunci :** Pengembangan Kompetensi, Pelatihan Dasar, CPNS

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintah pusat dan daerah masih perlu ditingkatkan. Penilaian kompetensi oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa kompetensi PNS belum mencapai standar yang diinginkan. Beberapa masalah yang diidentifikasi meliputi kurangnya kerja sama dalam tim, minimnya inovasi, dan rendahnya motivasi. Berdasarkan 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 CPNS menjelaskan tujuan serta sasaran dari Pendidikan dan Pelatihan yang berbunyi “Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk memperkuat integritas moral, kejujuran, semangat, nasionalisme dan rasa bangga akan kenegaraan, serta untuk membentuk karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, meningkatkan profesionalisme serta mengembangkan kompetensi CPNS di bidangnya.” Pelaksanaan pelatihandasar CPNS di Provinsi Banten menggunakan metode blended learning merupakan kebijakan baru yang diterapkan di BPSDM Provinsi Banten sejak 2021. Pembelajaran blended learning menekankan pentingnya ketersediaan jaringan internet dalam proses pembelajaran. (Purjono, 2020). Dalam metode ini, interaksi langsung antara peserta dan instruktur cenderung sedikit. Namun, pada pelaksanaannya terdapat masalah yaitu ketidakmerataan stabilitas jaringan, keberadaan zona tanpa sinyal di Provinsi Banten, dan kendala dalam pelaksanaan pembelajaran klasikal.

### **1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Banten merupakan lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dalam konteks ini, jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar (latsar) di BPSDM Provinsi Banten dalam beberapa tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Formasi CPNS yang**

INSTANSI PENGIRIM	2018 (KLASIKAL)	2019 (KLASIKAL)	2020	2021 (BLENDED LEARNING)	2022 (BLENDED LEARNING)
Provinsi Banten		269		265	26
Kabupaten Lebak	13	358			308
Kabupaten Pandeglang	306	292		51	
Kabupaten Serang	266	79		130	261
Kabupaten Tangerang	141	35		84	809
Kota Cilegon	22	217		183	69
Kota Serang	50	156		115	194
Kota Tangerang	37	229		351	150
Kota Tangerang Selatan		4			196
<b>Jumlah</b>	<b>835</b>	<b>1639</b>		<b>1179</b>	<b>2013</b>

Sumber : BPSDMD Provinsi Banten,2023 (Diolah Oleh Peneliti)

Pemerintah Provinsi Banten mengadakan lagi latsar CPNS pada tahun 2021 dengan jumlah peserta 1179 dengan menerapkan pembelajaran menggunakan metode blended learning. Berdasarkan informasi di atas dapat dilihat bahwasannya metode Blended Learning bisa dikatakan metode yang baru di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten pada sistem pengajaran Pelatihan Dasar CPNS. Kebijakan ini diperlukan sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan seperti ketidakstabilan jaringan yang tidak merata, pemahaman terhadap materi yang masih kurang, dan keterbatasan dalam infrastruktur atau fasilitas yang tersedia, serta kendala dalam pelaksanaan pembelajaran klasikal maupun pada saat non klasikal.

### 1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini tentunya penulis mempunyai referensi yakni penelitian sebelumnya yang masih berhubungan dengan judul penelitian sebagai bahan rujukan. Adapaun penelitian tersebut yakni yang pertama penelitian milik Suharsono, (2020) yang membahas pembelajaran daring latsar cpns from home

dalam masa pandemi covid-19 dengan hasil kekurangandari pembelajaran daring adalah penyerapan materi yang tidak maksimal dan stabilitas jaringan internet yang belum merata. Kemudian penelitian milik Musfarita Affiani (2021) yang membahas efektivitas pelaksanaan pelatihan dasar (latsar) CPNS golongan III angkatan III berbasis e-learning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang memiliki hasil mengungkapkan efektivitas latsar CPNS golongan III Angkatan III yang menggunakan e-learning di Kabupaten Tanjung Barat efektif selama pandemi covid-19, namun mengalami kendala pada ketersediaan jaringan internet dan pengawasan peserta yang kurang optimal. Kemudian penelitian milik Eva Ningsih (2021) yang berjudul Pengembangan Kompetensi Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini membahas analisis pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Belu. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di BPKAD Kabupaten Kutai Barat belumlah mencapai hasil yang maksimal terutama dalam pengembangan diklat yang masih terbatas. Meskipun demikian, kontribusi pada pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan menghasilkan perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Jurnal oleh Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum Tahun 2017 yang membahas mengenai Pengembangan kompetensi masih dianggap menjadi ranah BKD dan belum menjadi prioritas kebutuhan pemerintah daerah berbasis regional content, pengembangan kompetensi masih terkendala dengan minimnya anggaran dan tenaga pengelola, adanya kebijakan pusat yang inkonsisten yang tidak mampu diikuti oleh daerah. Selanjutnya penelitian milik Ega Lestari, (2022) dengan hasil Faustino Cardoso Gomez yang terbagi atas lima indikator yaitu Reaksi (Reaction), Pembelajaran (Learning), Perilaku (Behaviour), Hasil (Organization Results), Dan Biaya (Cost Effectivity). Namun dalam pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning yang tentunya pembelajaran secara online lebih mendominasi daripada pembelajaran secara klasikal, permasalahan jaringan menjadi faktor utama yang menghambat pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning. Selanjutnya jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah oleh Wahyu Saputra Basri dan Ayu Widowati Johannes Tahun yang membahas tentang pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal dalam hal ini e-learning masih belum baik dan masih perlu dikembangkan dari program yang digunakan pada proses pelatihan maupun pada proses pelaksanaan kegiatan seperti pengawasan pelaksanaan kegiatan. Hal yang mendorong kegiatan pelatihan dengan e-learning yaitu adanya perubahan zaman menuju era revolusi industri 4.0 yang mengedepankan teknologi dalam hidup masyarakat termasuk dalam pemerintahan khususnya pada proses pengembangan kompetensi PNS serta pandemi covid-19 yang membatasi dilakukannya pelatihan secara klasikal atau tatap muka sehingga pelatihan dengan model nonklasikal dalam hal ini e-learning harus dilakukan demi untuk memenuhi hak PNS dalam melakukan pengembangan kompetensi berupa pelatihan. Selanjutnya jurnal SAWALA oleh Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra Tahun 2017 menjelaskan bahwa urgensi program pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan secara berkesinambungan sangat diperlukan oleh setiap instansi pemerintah. Seluruh instansi pemerintah harus ikut berpartisipasi secara aktif dalam penyusunan program pengembangan kompetensi SDM. Hal tersebut guna memudahkan dan menghasilkan output atas hasil pengembangan kompetensi SDM.

Dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan secara berkesinambungan diharapkan akan menciptakan kinerja pegawai serta kinerja organisasi yang meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh instansi pemerintah. Selanjutnya Jurnal oleh Alfiah Pra Mundiarsih Tahun 2018 yang membahas peningkatan kompetensi Widyaiswara melalui knowledge sharing dapat dikembangkan dengan tiga hal, yaitu pertama melalui pertemuan baik formal maupun informal, kedua melalui dukungan pimpinan dalam hal fasilitas ruangan dan teknologi untuk berbagi pengetahuan serta membangun kepercayaan dan ketiga melalui penghargaan baik materi maupun non materi. Selanjutnya jurnal Ilmiah Kediklatan oleh Irwan Fathurrochman Tahun 2017 yang membahas upaya dalam menghadapi era digitalisasi dokumen dan dalam rangka mencapai Visi dan Misi STAIN Curup adalah menyangkut dua hal, yakni pengembangan kualitas pegawai dan pengembangan karir pegawai. Terkait dengan beberapa permasalahan yang muncul pada pengembangan kualitas pegawai maupun pengembangan karir pegawai, maka perlu dilakukan suatu strategi yang sesuai dan tepat. Selanjutnya Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa oleh Jenerson Patonengan Tahun 2021 yang membahas mengenai pengembangan SDM melalui peningkatan kompetensi tergolong belum efektif, disebabkan oleh faktor yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap/Perilaku PNS. Perlunya komitmen serta keinginan yang kuat dari BKPSDM Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara untuk memperhatikan pengembangan SDM melalui peningkatan kompetensi PNS, untuk memenuhi standar kualitas PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang professional.

#### **1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah**

Sebagai tanda pernyataan kebaruan ilmiah ini yakni penggunaan metode blended learning sebagai dasar melaksanakan pelatihan dasar bagi calon PNS yang digunakan dan laksanakan semenjak pandemi covid 19 yang bertepatan pada 5 tahun yang lalu. Kemudian dari data primer dan data sekunder dalam menunjang penelitian juga menggunakan tahun dan lokus yang berbeda dengan berbagai penelitian yang dijadikan rujukan. Selain itu dalam penelitian kali ini penulis melakukan analisis yang cukup mendalam dengan dasar 3 dimensi kompetensi milik Sedarmayanti (2017) yakni pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Dimana dari 3 dimensi tersebut masing masing penulis gunakan minimal 2 indikator untuk lebih mendalam dalam melaksanakan analisis.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengembangan kompetensi CPNS melalui Pelatihan Dasar dengan metode Blended Learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten; untuk menganalisis dan mengetahui faktor penghambat serta; untuk mendeskripsikan dan mengetahui upaya yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten dalam mengatasi hambatan.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangungsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara

yang dilakukan terhadap 11 orang termasuk didalamnya masyarakat/ pengunjung. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawin. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori efektivitas dari Sugiyono, (2013) dengan menggunakan 4 dimensi, diantaranya ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan penelitian didapatkan hasilnya sebagai berikut

#### 3.1 Pelaksanaan pengembangan kompetensi CPNS melalui pelatihan dasar dengan metode Blended Learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten

##### 1. Pengetahuan

Dimensi ini akan diuraikan menjadi 3 indikator substansial untuk dapat mengukur ketepatan program ini sebagai berikut:

##### a. Pengetahuan yang dimiliki

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan menunjukkan bahwa bagian dari tujuan pelaksanaan Latsar ini yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan peserta Latsar. Materi yang diajarkan sesuai Kepka LAN No 14 Tahun 2022 tentang kurikulum Latsar CPNS, hal ini dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Mata pelatihan pelatihan dasar blended learning 2023**

No.	Agenda/Mata Pelatihan	Kegiatan Belajar (JP)			Total (JP)
		Async Peserta	Sync		
			Pengampu Materi*	Coach	
A.	<b>Agenda 1 : Sikap Perilaku Bela Negara</b>	22	5	-	27
1.	Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara	8	-	-	-
2.	Analisis Isu Kontemporer	8	-	-	-
3.	Kesiapsiagaan Bela Negara	6	-	-	-
B.	<b>Agenda 2 : Nilai-Nilai Dasar ASN</b>	34	5	-	39
1.	Berorientasi Pelayanan	6	-	-	-
2.	Akuntabel	6	-	-	-
3.	Kompeten	4	-	-	-
4.	Harmonis	4	-	-	-
5.	Loyal	4	-	-	-
6.	Adaptif	4	-	-	-
7.	Kolaboratif	6	-	-	-
C.	Agenda 3 : Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya Smart Governance sesuai dengan	15	5	-	20

	ketentuan peraturan perundang-undangan.				
1.	Manajemen ASN	6	-	-	-
2.	Smart ASN	9	-	-	-
3.	Coaching Pembelajaran Agenda 1, 2, dan 3	-	-	2	2
D.	Agenda 4 : Habitulasi	110	-	-	110
1.	Merancang Aktualisasi	102	-	-	-
2.	Pembimbingan Penulisan Rancangan Aktualisasi	-	-	6	6
3.	Evaluasi Rancangan Aktualisasi	-	-	10	10
4.	Pembekalan Habitulasi	8	-	-	
E.	Evaluasi Akademik	3	-	-	3
	TOTAL	184	15	18	217

Sumber : Kepka LAN No 14 Tahun 2022 tentang kurikulum Latsar CPNS  
Diharapkan bahwa setelah mengikuti Latsar, peserta peserta akan merubah perila sikap membela negara lebih baik, berorientasi pada pelayanan, mendukung pada Smart governance, mampu berinovasi merancang aktualisasi

#### b. Latar belakang

Hasil wawancara menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan CPNS di Provinsi Banten dapat dipahami dari gelar sarjana peserta latsar yang sejalan dengan penempatan Organisasi Perangkat Daerah yang bersangkutan yang tertera pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Latar belakang peserta pelatihan dasar 2023**

No	Nama Peserta	Prosedur Syarat Pelatihan Dasar				Pendidikan
		SK CPNS	SPMT	Surat Sehat Jasmani	Passfoto	
1	DWIKA PRIMA WANTO	✓	✓	✓	✓	D3
2	CARIDIN	✓	✓	✓	✓	S1
3	WAHYUNI	✓	✓	✓	✓	S1
4	RIVO TRIADI	✓	✓	✓	✓	S1
5	RIDHO IHSAN AULIA	✓	✓	✓	✓	S1
6	YULLY ISTHITAMA	✓	✓	✓	✓	S1
7	RIZKI MAULANA	✓	✓	✓	✓	S1
8	RIZKI ASHARI	✓	✓	✓	✓	S1
9	SYAMSUL HIDAYAT	✓	✓	✓	✓	D3

10	SITI AISYAH	✓	✓	✓	✓	D3
----	-------------	---	---	---	---	----

Sumber : diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil observasi, data dan wawancara dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi bagi CPNS Provinsi Banten telah sesuai dengan syarat peserta yang mana didukung oleh dasar pengetahuan yang dimiliki peserta karena tiap peserta sudah memiliki bekal tersendiri sesuai gelarnya masing masing.

**c. Karakteristik pegawai**

Dari hasil wawancara mengenai hubungan nilai dengan adanya pelaksanaan Latsar bagi CPNS, diharapkan adanya pengembangan yang terjadi pada diri peserta latsar mulai dari sebelum melaksanakan latsar hingga sesudah mengikuti latsar, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun karakter pegawai. Untuk memahami karakteristik CPNS dapat terlihat dari data dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Karakteristik peserta pelatihan dasar 2023**

No	Kode Peserta	Kehadiran Dalam Sebulan	
		Akumulasi Keterlambatan Sebelum Pelatihan Dasar	Akumulasi Keterlambatan Sesudah Pelatihan Dasar
1	G1	Terlambat 11 Menit	Tepat Waktu
2	G2	Terlambat 23 Menit	Terlambat 7 Menit
3	G3	Terlambat 17 Menit	Terlambat 5 Menit
4	G4	Terlambat 14 Menit	Terlambat 6 Menit
5	G5	Terlambat 24 Menit	Terlambat 3 Menit
6	G6	Terlambat 21 Menit	Terlambat 2 Menit
7	G7	Terlambat 9 Menit	Tepat Waktu
8	G8	Terlambat 19 Menit	Terlambat 3 Menit
9	G9	Terlambat 11 Menit	Tepat Waktu
10	G10	Terlambat 20 Menit	Terlambat 7 Menit

Sumber : sub bagian kepegawaian (diolah oleh penulis 2024)

Dari data ini karakteristik yang paling menonjol adalah peserta dengan kode G1,G7 dan G9 semula terlambat diatas 10 menit dan ini menjadi kebiasaan dalam bekerja, namun setelah pelatihan karakteristik tidak disiplin ini sudah berubah menjadi lebih disiplin bahkan melebihi rekan rekan lainnya yang masih terlambat. Dari hasil rekapitulasi nilai penguatan teknis bidang diperoleh informasi nilai bahwa 60% peserta bernilai baik,30% sangat baik dan hanya

10% yang cukup.

## 2. Keterampilan

### a. Keterampilan yang dimiliki

Hasil observasi di lapangan peneliti dapat melihat secara langsung bahwa dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar mengembangkan beberapa keterampilan dasar yang meliputi:

**Tabel 3.4**  
**Keterampilan yang sudah dimiliki peserta pelatihan dasar 2023**

No	Kode Peserta	Dasar Kemampuan Digital				
		Ms. Word	Ms. Excel	Ms. Powerpoint	Desain Grafis	Kreatifitas
1	G1	✓	✓	✓		
2	G2	✓	✓	✓	✓	✓
3	G3	✓	✓	✓	✓	✓
4	G4	✓	✓	✓	✓	✓
5	G5	✓	✓	✓	✓	✓
6	G6	✓		✓	✓	✓
7	G7	✓		✓	✓	✓
8	G8	✓	✓			
9	G9	✓		✓	✓	✓
10	G10	✓	✓	✓	✓	

Sumber : diolah oleh penulis 2024

Dengan demikian berdasarkan data dan wawancara diatas, dapat dilihat keterampilan peserta beragam yang mana tidak semuanya menguasai dasar kemampuan digital sehingga penulis berpendapat bahwa, keterampilan CPNS yang sudah dimiliki peserta Latsar mampu mendorong pelaksanaan pengembangan CPNS sehingga diharapkan akan memicu pembentukan lingkungan kerja yang inklusif yang mana menghargai perbedaan dari setiap individu di lingkungan kerja sehingga mendukung perkembangan potensi CPNS.

### b. Konsep diri

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan peneliti dapat menyimpulkan

konsep diri atau motivasi yang dimiliki peserta yaitu :

**Tabel 3.5**  
**Konsep diri peserta pelatihan dasar 2023**

No	Kode Peserta	Konsep Diri
1	G1	Persyaratan Menjadi ASN
2	G2	Persyaratan Manjadi ASN
3	G3	Persyaratan Menjadi ASN
4	G4	Persyaratan Menjadi ASN
5	G5	Menambah Wawasan
6	G6	Persyaratan Menjadi ASN
7	G7	Menjadi ASN Kompeten
8	G8	Persyaratan Menjadi ASN
9	G9	Membanggakan Kedua Orangtua
10	G10	Menjadi ASN Kompeten

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Dari tabel diatas, mayoritas memiliki motivasi mengikuti Latsar yaitu sebagai persyaratan menjadi PNS dan sisanya yakni untuk menjadi ASN kompeten, menambah wawasan, dan membanggakan kedua orangtua (Wijaya & Yuniawan,2022). Dengan demikian maka penulis berpendapat bahwa, motivasi peserta Latsar mampu mendorong pelaksanaan pengembangan CPNS saat pelaksanaan Diklat Latsar sehingga nantinya mendorong peserta menjadi PNS yang kompeten.

### 3. Perilaku

#### a. Perubahan Perilaku

Dari hasil wawancara menyimpulkan bahwa para pegawai yang memiliki perubahan dalam perilaku yang mendorong pegawai menjadi lebih disiplin, hal ini dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Perilaku peserta pelatihan dasar 2023**

No	Kode Peserta	Kehadiran Dalam Sebulan	
		Akumulasi Keterlambatan Sebelum Pelatihan Dasar	Akumulasi Keterlambatan Sesudah Pelatihan Dasar

1	G1	Terlambat 11 Menit	Tepat Waktu
2	G2	Terlambat 23 Menit	Terlambat 7 Menit
3	G3	Terlambat 17 Menit	Terlambat 5 Menit
4	G4	Terlambat 14 Menit	Terlambat 6 Menit
5	G5	Terlambat 24 Menit	Terlambat 3 Menit
6	G6	Terlambat 21 Menit	Terlambat 2 Menit
7	G7	Terlambat 9 Menit	Tepat Waktu
8	G8	Terlambat 19 Menit	Terlambat 3 Menit
9	G9	Terlambat 11 Menit	Tepat Waktu
10	G10	Terlambat 20 Menit	Terlambat 7 Menit

Sumber: sub bagian kepegawaian (diolah oleh penulis 2024)

Dengan demikian Pelatihan Dasar CPNS meningkatkan perilaku CPNS di Provinsi Banten dilihat dari akumulasi keterlambatan dalam sebulan pada kehadirannya. Hal ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu kualitas layanan publik.

#### **b. Prosedur pelatihan dasar CPNS**

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan peneliti dapat menyimpulkan seluruh peserta Pelatihan Dasar 2023 diwajibkan untuk melengkapi persyaratan yaitu melampirkan beberapa dokumen seperti SK CPNS, SPMT, surat keterangan sehat, dan pasfoto sehingga menghasilkan Diklat yang berjalan dengan baik.

### **3.2 Faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi CPNS melalui pelatihan dasar dengan metode Blended Learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten**

#### **1. Keterbatasan anggaran**

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa urgensi anggaran dalam pelaksanaan suatu program yaitu persiapan pemilu dan pilkada menjadi latar belakang terbatasnya anggaran diklat pelatihan dasar 2023.

#### **2. Ketidaktabilan jaringan**

Dari hasil wawancara tersebut dipertegas dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa terdapat beberapa peserta Latsar melaksanakan Latsar di OPD masing masing, hal ini dikarenakan bahwa rumah pesera tersebut berada di titik kurangnya tower sinyal serta termasuk area blankspot sehingga tidak memungkinkan melaksanakan Latsar dari rumah dan harus melaksanakan Latsar diluar daerah tersebut atau memanfaatkan fasilitas kantor untuk menunjang pelaksanaan Latsar.

### **3.3 Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan latsar**

## **CPNS di BPSDM Provinsi Banten**

### **1. Upaya mengatasi keterbatasan anggaran diklat**

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa untuk mengatasi masalah anggaran diklat yang dipotong 10% untuk persiapan pemilu adalah dengan menekan pengeluaran diklat.

### **2. Upaya mengatasi ketidakstabilan jaringan**

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa untuk mengatasi jaringan yang tidak stabil yaitu dengan meminta pemerintahan kabupaten dan kota peserta untuk memfasilitasi jaringan wifi di kantornya.

### **3.4 Diskusi temuan utama penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan kompetensi calon pegawai negeri sipil melalui pelatihan dasar dengan metode blended learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten mengalami beberapa kendala, salah satunya dari faktor anggaran. Pengembangan kompetensi membutuhkan biaya yang cukup besar, sehingga jika anggaran terbatas, hal ini dapat menjadi penghambat untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi. Keterbatasan anggaran ini juga dipengaruhi karena adanya alokasi anggaran yang mana dipotong 10% untuk persiapan pemilu dan pilkada (Mujahid & Harjono, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan oleh Dewi Sartika dan Mayahayati Kusumaningrum bahwa pengembangan kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur masih terkendala dengan minimnya anggaran dan tenaga pengelola (Sartika et al., 2017). Kendala selanjutnya adalah ketidakstabilan jaringan yang mana di Provinsi Banten terdapat blankspot atau wilayah yang tidak memiliki jaringan berjumlah 449 wilayah kelurahan dan desa. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Ega Lestari bahwa permasalahan jaringan menjadi faktor utama yang menghambat pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning. (Ega Lestari, J. 2022.)

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Hasil penelitian atau temuan penelitian yang menarik dalam penelitian ini rata-rata nilai pelatihan dasar secara Blended Learning memiliki nilai yang tinggi dibandingkan hasil sebelumnya yang konvensional atau secara klasikal. Hal ini tentu menjadi hal sangat menarik bagaimana di era perkembangan teknologi masyarakat lebih tertarik belajar baik dari pelatihan maupun pengajaran menggunakan daring yang bisa dilaksanakan melalui smartphone. Dengan data yang ditunjukkan maka hal ini tentu lebih menjadi sebuah peluang agar kedepannya faktor yang menghambat Blended Learning dapat diatasi sehingga lebih dapat memaksimalkan Blended Learning untuk menjadikan calon PNS yang baik dan berkompeten

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut : Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan metode Blended Learning di BPSDM Provinsi Banten pada pelaksanaannya terbukti sudah cukup baik dalam meningkatkan kualitas CPNS

namun belum optimal serta harus ditingkatkan. Hal ini dibuktikan melalui analisis 3 dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

Faktor yang menghambat pelaksanaan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Dasar dengan metode Blended Learning beberapa diantaranya yaitu adanya keterbatasan anggaran diklat yang dipotong 10% untuk keperluan persiapan pemilu dan pilkada serta adanya jaringan yang tidak stabil karena di provinsi banten terdapat 449 wilayah kelurahan dan desa yang termasuk blankspot.

Upaya yang dilakukan oleh BPSDM Provinsi Banten dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan Latsar dengan metode Blended Learning ini diantaranya: Berkoordinasi dengan Pemerintahan Kabupaten dan kota untuk memfasilitasi wifi untuk menunjang jaringan peserta pada pelaksanaan distance learning.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Drs. Yani Alfian, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Affiani, M. 2021. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) Cpn Golongan Iii Angkatan Iii Berbasis E-Learning Di Kabupaten Tanjung Jebung Barat(1). <http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v11i2.201>

Ega Lestari, J. (2022). EFEKTIVITAS PELATIHAN DASAR CPNS BERBASIS BLENDED SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA. <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/6821>

Fathurrochman, I. 2017. "Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan". *Jurnal Ilmiah Kediklatan*. <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i2.3210>

Mujahid, F., & Harjono, S. (2020). Fenomena Rasionalisasi Anggaran Pilkada yang Telah Disepakati: Studi Kasus di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Adhyasta Pemilu*, 3(1), 83-102. <https://doi.org/10.55108/jap.v3i1.34>

- Mundiarsih, A. P. 2018. “*Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing*”. *Jurnal Civil Service*.  
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/19>
- Ningsih, Eva. 2018. Pengembangan Kompetensi Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat. Kutai Barat: Universitas Mulawarman.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/268075557.pdf>
- Patonengan, J. 2021. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1797>
- Saputra Basri et al., 2022. “Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*.  
<https://doi.org/10.33701/jiapd.v14i1.2704>
- Sartika et al., 2017. “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”. *Jurnal Analisa*.  
<https://doi.org/10.24258/jba.v13i2.310>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiadiputra. 2017. “Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah”. *Jurnal SAWALA*. <https://doi.org/10.30656/sawala.v5i1.465>
- Simangunsong F. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.hal 240
- Suharsono, A. 2020. Pembelajaran Daring Latsar Cpns From Home Dalam Masa Pandemi Covid-19(1).  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2101871>
- Wijaya, N., & Yuniawan, A. (2022). Efektivitas Pembelajaran Online Pada Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Grobogan. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(2),168-181.  
<https://doi.org/10.24246/j.js.2022.v12.i2.p168-181>