**EFEKTIVITAS PELATIHAN DASAR CPNS BERBASIS BLENDED LEARNING DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA**

Junia Ega Lestari

NPP. 29.0462

*Asdaf Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: juniaegalestari@gmail.com

**ABSTRACT**

The current COVID-19 pandemic has caused restrictions on people's movement in carrying out activities and has an impact on almost all lines of life. Likewise, the implementation of basic training for Civil Servant Candidates also experienced an impact. With restrictions on people's movement, it is necessary to carry out an innovation so that basic CPNS training can still be carried out in the midst of a pandemic. LAN (State Administration Agency) issued a new breakthrough in the implementation of the CPNS latsar by using the blended learning method. Basic CPNS training based on blended learning is a combination or a mixture of classical and online learning. Judging from these problems, this study aims to analyze the effectiveness of blended learning-based CPNS basic training, to analyze the inhibiting factors and to analyze the efforts made by the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Bangka Regency. The theory used in this research is the theory of effectiveness according to Faustino Cardoso Gomez which is divided into five indicators, namely Reaction, Learning, Behavior, Organizational Results, and Cost Effectivity. However, in the implementation of blended learning based CPNS latsar, which of course, online learning dominates more than classical learning, network problems are the main factor that hinders the implementation of blended learning based CPNS latsar. Based on this, the authors provide advice to the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Bangka Regency in order to overcome the inhibiting factors, especially network problems, in order to coordinate with the Bangka Regency Communication and Information Office or related parties.

**Keywords:** Effectivity, basic training, blended learning

**ABSTRAK**

Pandemi covid-19 yang sedang terjadi menyebabkan adanya pembatasan pergerakan masyarakat dalam melakukan kegiatan dan berdampak hampir di seluruh lini kehidupan. Sama halnya dalam pelaksanaan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil juga mengalami dampaknya. Dengan adanya pembatasan pergerakan masyarakat, perlu dilakukan sebuah inovasi agar pelatihan dasar CPNS tetap bisa dilakukan di tengah pandemi. LAN (Lembaga Administrasi Negara) mengeluarkan terobosan baru dalam pelaksanaan latsar CPNS yaitu dengan menggunakan metode blended learning. Pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning merupakan kombinasi atau percampuran antara klasikal dan pembelajaran secara online. Dilihat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning, untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat serta untuk menganalisis upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi.Teori yang digunakan terkait penelitian ini adalah teori efektivitas menurut 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. Berdasarkan hal tersebut penulis memberikan saran kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka agar dapat mengatasi faktor penghambat terutama terhadap permasalahan jaringan agar melakukan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangka atau pihak yang terkait.

**Kata kunci:** Efektivitas, Pelatihan Dasar, Blended Learning

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

Indonesia mengalami reformasi birokrasi pada tahun 1998 dengan harapan terjadinya perubahan yang lebih baik terkait pelayanan publik. Berdasarkan laporan yang termuat dalam Forum Ekonomi Dunia (World economic forum) The Global Competitiveness Report pada tahun 2019, Indonesia menempati urutan ke-50 dari 141 negara, hal ini mengindikasikan bahwa Negara Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Dalam rangka mengupayakan birokrasi yang profesional dan sistem pemerintahan yang baik (good governance), harus didukung pembangunan SDM yang dilakukan secara holistik dan terintegrasi terutama dalam pengelolaan ASN yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014.

Di Indonesia, komposisi PNS yang aktif per Desember 2020 mencapai 4.168.118 yang tersebar di Pemerintah Pusat sebanyak 958.919 (23,01%) dan 3.209.199 (76,99%) di Pemerintah Daerah. (Sumber: Badan Kepegawaian Nasional). Indonesia membutuhkan ASN yang berkompeten, profesional, berintegritas, berdedikasi tinggi sebagai Abdi Negara dan menjadi role model bagi masyarakat agar melahirkan ASN yang unggul dan primadona. Untuk mewujudkan harapan tersebut, diperlukan suatu upaya yang dinamakan pengembangan kompetensi. Hasibuan (2002:69) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi adalah segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan kompetensi PNS sebagaimana disebutkan di atas, salah satunya dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan atau sering dikenal dengan sebutan diklat.

Pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa Prajabatan adalah Pelatihan Dasar (Latsar CPNS). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa CPNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun dengan mengikuti proses pendidikan dan pelatihan yang hanya dapat diikuti sebanyak satu kali. Sebagaimana termaktub dalam Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021, latsar merupakan diklat dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Presiden Republik Indonesia secara resmi mengumumkan bahwa covid-19 masuk ke Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dan ditetapkan sebagai pandemi oleh WHO pada tanggal 11 Maret 2020. Atas dasar hal tersebut, Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengeluarkan Surat Edaran Kepala LAN Nomor: 8/K.1/HKM.02.3/2020 tentang perubahan mekanisme pembelajaran pada pelatihan dasar yang sebelumnya dilaksanakan secara klasikal kemudian beralih menjadi nonklasikal. Latsar CPNS berbasis blended learning lebih banyak menerapkan pembelajaran secara nonklasikal atau bersifat *e-learning* dengan jaringan menjadi faktor utama dalam keberhasilan terlaksananya latsar cpns.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka merupakan penyelenggara pelatihan dasar CPNS dengan melakukan kerja sama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Adapun jumlah CPNS yang mengikuti latsar di BKPSDM Kabupaten Bangka pada 4 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar di Pemerintah Kabupaten Bangka**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | TAHUN | GOLONGAN II | GOLONGAN III | JUMLAH |
| 1 | 2018 | - | - | - |
| 2 | 2019 | 62 | 182 | 244 |
| 3 | 2020 | - | - | - |
| 4 | 2021 | 22 | 148 | 170 |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka,2021 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2018 dan 2020 BKPSDMD Kabupaten Bangka tidak menyelenggarakan pelatihan dasar bagi CPNS. Pemerintah Kabupaten Bangka kembali menyelenggarakan latsar CPNS pada tahun 2019 dengan menerapkan pembelajaran secara klasikal. Namun pada tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Bangka kembali menyelenggarakan latsar CPNS dengan menerapkan metode *blended learning* yang dimana penerapan nonklasikal atau pembelajaran secara *online* lebih mendominasi daripada pembelajaran secara klasikal. Dalam metode ini, jaringan menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan latsar CPNS.

Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan latsar CPNS berbasis *blended learning* di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung khususnya di Kabupaten Bangka yaitu permasalahan akan jaringan pada saat pelaksanaan latsar secara *online*, perkembangan kasus covid-19 yang menjadi permasalahan pada saat pelaksanaan latsar secara klasikal serta terkait dasar hukum yang digunakan, belum terdapat peraturan daerah yang mengatur tentang pelatihan dasar CPNS yang menggunakan metode *blended learning*. Pemerintah Kabupaten Bangka khususnya BKPSDMD sendiri sebagai penyelenggara pelatihan dasar CPNS, masih berpedoman terhadap Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan latsar CPNS berbasis *blended learning* di Kabupaten Bangka. Pemerintah Kabupaten Bangka masih memiliki kendala dalam pemerataan akan tersedianya jaringan internet. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan termasuk salah satu daerah kepulauan yang masih terdapat blankspot. Blankspot adalah daerah yang tidak terjangkau signal komunikasi baik internet maupun jaringan telepon. Berdasarkan data pada tahun 2020, sekitar 41 desa di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung atau 10,49% masih belum terjangkau akan jaringan internet. Kabupaten Bangka menempati urutan ke-5 dari 6 Kabupaten yang terdapat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Sumber: Diskominfo Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). Meskipun bukan tergolong Kabupaten yang paling banyak blankspot, namun hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 8,6 persen wilayah di Kabupaten Bangka masih terisolir akan jaringan internet. Permasalahan akan jaringan internet, menjadi masalah yang krusial yang berdampak terhadap efektivitas pelatihan dasar CPNS di BKPSDMD Kabupaten Bangka.

Pelaksanaan latsar CPNS pada tahun 2021 dengan metode secara klasikal memiliki 62 Jam Pertemuan (JP). Untuk pelaksanaan latsar CPNS secara klasikal di BKPSDM Kabupaten Bangka, penyelenggara mempertimbangkan kasus covid-19 dan menekankan untuk selalu mengutamakan protokol kesehatan. Berdasarkan data dari BPBD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, kasus covid-19 per 31 Agustus 2021 menunjukkan bahwa Kabupaten Bangka menempati urutan ke 2 untuk jumlah pasien yang positif sebanyak 8.829 kasus dan menjadi daerah yang terbanyak setelah kota Pangkalpinang.

Sehubungan dengan dasar hukum yang digunakan, belum terdapat peraturan daerah yang mengatur tentang pelatihan dasar CPNS yang menggunakan metode *blended learning*. Pemerintah Kabupaten Bangka khususnya BKPSDMD sendiri sebagai penyelenggara pelatihan dasar CPNS, masih berpedoman terhadap Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pendidikan dan pelatihan secara umum maupun konteks pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. Penelitian Didih Abidin berjudul Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ketapang, menemukan bahwa Pelaksanaan latsar CPNS Di Kabupaten Ketapang sudah cukup berlangsung secara efektif. Penelitian ini menggunakan teori Kirkpatrick dengan 4 indikator yaitu tingkat reaksi yang menunjukkan bahwa mendapatkan respon yang positif, tingkat pembelajaran yang menunjukkan bahwa terjadipeningkatanpengetahuan keterampilan dan sikap,tingkat perilaku menunjukkan sudah baik dan tingkat hasil menunjukkan bahwa belum optimalnya menerapkan etika dan moral CPNS (Didih Abidin, 2021).

Penelitian Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto menemukan bahwa Efektivitas pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKD Kabupaten Malang sudah terlaksana secara efektif. Berdasarkan evaluasi pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai menunjukkan bahwa banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan baik dalam berperilaku maupun sikap di tempat kerja. Selain itu, dalam penelitian ini, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung pelaksanaan efektivitas diklat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dhita Ayu dkk, 2017).

Penelitian Musfarita Affiani menemukan bahwa Efektivitas Pelaksanaan latsar CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e*-Learning* di Kabupaten Tanjung Jabung Barat berlangsung efektif pada masa pandemi *covid-19.* Pelaksanaan latsar berbasis e*-learning* memiliki kendala di jaringan internet dan pengawasan terhadap peserta kurang optimal (Musfarita Affiani,2020).

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana Penelitian yang berjudul Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ketapang yang dilakukan oleh Didih Abidin berfokus pada efektifitas pelatihan dasar secara konvensional dengan menggunakan teori Kirkpatrick dengan 4 indikator yaitu tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perilaku dan tingkat hasil, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning dengan menggunakan teori Faustino Cardoso Gomes dengan 5 indikator yaitu yaitu tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perilaku, tingkat hasil dan tingkat anggaran.

Penelitian yang berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang yang dilakukan oleh Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto dan Siswidiyanto berfokus pada diklat secara keseluruhan baik itu kepemimpinan, fungsional maupun teknis dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil karena berfokus kepada diklat secara keseluruhan. Sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada pelatihan dasar CPNS saja dengan menggunakan Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian yang berjudul Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis E-Learning Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dilakukan oleh Musfarita Affiani hanya berfokus pada efektifitas pelatihan dasar berbasis e-learning saja. Tidak dipaparkan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan penelitian penulis berfokus terhadap efektifitas pelatihan dasar berbasis blended learning dengan menggunakan teori Faustino Cardoso Gomez.

* 1. **Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui efektivitas Pelatihan Dasar CPNS Berbasis Blended Learning, faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengefektifkan pelatihan dasar bagi CPNS Berbasis Blended Learning di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

1. **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif.Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 12 orang informan yang terdiri dari Kepala BKPSDMD Kabupaten Bangka, Sekretaris BKPSDMD Kabupaten Bangka, Kasubbag Perencanaan, pelaporan dan keuangan BKPSDMD Kabupaten Bangka, Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kabupaten Bangka, Kepala Seksi Penyuluhan Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Bangka, Kabid Pengembangan dan Pembinaan SDM BKPSDMD Kabupaten Bangka, Kasubbid Pengembangan Kompetensi BKPSDMD Kabupaten Bangka, Kasubbid Pengembangan Kompetensi Manajerial BKPSDMD Kabupaten Bangka, Peserta Latsar CPNS Golongan II dan Peserta Latsar CPNS Golongan III.

Adapun analisisnya menggunakan teori efektivitas oleh Faustino Cardoso Gomes (2003; 209-211) yang berdasarkan lima indikator, diantaranya 1. Reactions atau reaksi, 2. Learning atau pembelajaran, 3. Behaviour atau perilaku, 4. Organizational Results atau hasil dan 5. Cost Effectivity atau efektivitas biaya.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisis efektivitas pelaksanaan pelatihan dasar CPNS berbasis b*lended learning* menggunakan teori dari Faustino Cardoso Gomes (2003; 209-211) yang menyatakan bahwa efektivitas dapat dilihat berdasarkan 5 indikator yaitu *Reactions* atau reaksi, *Learning* atau pembelajaran, *Behaviour* atau perilaku, *Organizational Results* atau hasil dan *Cost Effectivity* atau efektivitas biaya. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

**3.1. *Reaction* atau reaksi**

Penulis melakukan wawancara terhadap beberapa narasumber terkait indikator yang pertama yaitu reaksi. Reaksi atau *reaction* yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta terkait program pelatihan. Terdapat 4 indikator untuk melihat reaksi mengenai program pelatihan dasar CPNS yaitu kurikulum pelatihan, tenaga pengajar, metode belajar mengajar dan fasilitas – fasilitas yang menunjang keberlangsungan pelaksanaan latsar CPNS.

Terkait kurikulum yang diterapkan pada pelaksanaan latsar CPNS, struktur kurikulum Pelatihan Dasar CPNS terdiri dari 2 yaitu kurikulum pembentukan karakter PNS dan kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas. Kurikulum pembentukan karakter PNS merupakan kurikulum yang berorientasi pada pembentukan karakter PNS unggul yang dimana terdiri dari agenda sikap perilaku bela negara, agenda nilai-nilai dasar PNS, agenda kedudukan dan peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan agenda habituasi. Adapun terkait widyaiswara atau tenaga pengajar dalam pelaksanaan latsar CPNS berbasis *blended learning*, widyaiswara merupakan berasal dari pihak internal dan pihak eksternal. Mengenai indikator metode yang digunakan pada pelaksanaan latsar CPNS berbasis *blended learning,* metode secara *online* mendominasi daripada secara klasikal. Pelaksanaan latsar CPNS secara *online* bisa dilakukan dengan menggunakan aplikasi seperti mooc, zoom, google meet serta aplikasi pendukung lainnya yang mendukung keberhasilan pelaksanaan latsar CPNS secara *online.* Namun, fasilitas dalam menunjang pelaksanaan latsar CPNS berbasis *blended learning* sendiri berasal dari masing- masing peserta seperti laptop, smartphone dan fasilitas internet.

Adapun Hambatan dalam indikator *Reaction* (Reaksi) yaitu terkait fasilitas terutama permasalahan jaringan yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain cuaca buruk yang mengganggu kestabilan jaringan, pemadaman listrik yang masih sering terjadi dan masih terdapat peserta yang berada di daerah blankspot sehingga berpengaruh terhadap pembelajaran secara online. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan fasilitas jaringan internet yang tidak memadai dalam indikator *Reaction* (Reaksi) yaitu dengan melakukan kerjasama dengan pihak terkait dalam mengatasi permasalahan jaringan. Kendala jaringan merupakan hal yang sering terjadi dalam menghambat pelaksanaan pelatihan dasar CPNS berbasis *blended learning*.

**3.2. *Learning* atau pembelajaran**

Penulis melakukan wawancara dan observasi terhadap indikator yang kedua yaitu pembelajaran. *Learning* bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh para peserta dalam menguasai konsep – konsep dengan melihat indikator pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

Dalam hasil wawancara dengan dengan peserta latsar ibu Andi Fitri Riskia Wati, AMK yang berdinas di UPT PSC 119 Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka mengatakan bahwa“ Jika pemahaman atau penguasaan terkait pengetahuan yang diberikan,sebenarnya tergantung dari diri sendiri setiap peserta dan widyaiswara. Modul sudah disediakan oleh panitia sehingga peserta bisa mendownload dan belajar mandiri. Selain itu, bisa mengulang secara mandiri terkait materi yang telah disampaikan tenaga pengajar. Semua bergantung terhadap kemauan dari diri para peserta. Namun, terdapat beberapa widyaiswara atau tenaga pengajar kurang berhasil dalam menyampaikan materi secara baik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurang menariknya penyampaian yang dilakukan oleh widyaiswara sehingga para peserta merasa suntuk selama proses pembelajaran secara online, bahan atau materi yang dipersiapkan juga kurang menarik dan terkendala jaringan yang dimiliki oleh widyaiswara. Wawancara diatas menunjukkan bahwa pemahaman atau penguasaan terkait pengetahuan dan keterampilan bergantung pada kemauan dari setiap peserta dan kualitas widyaiswaranya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya tingkat penguasaan dan pemahaman materi peserta terkait pengetahuan bisa dipahami dengan baik dan bisa dipelajari kembali dengan mendowload sendiri di aplikasi MOOC. Aplikasi MOOC merupakan aplikasi yang sangat membantu para peserta dalam memahami materi pembelajaran yang terdiri dari fitur fitur berupa bentuk video, rekaman suara dan file pdf atau powerpoint yang bisa diakses dengan mudah oleh para peserta. Sehingga dalam penguasaan dan pemahaman terhadap materi, peserta sangat terbantu dengan adanya aplikasi tersebut. Sedangkan tingkat penguasaan dan pemahaman materi peserta terkait keterampilan seperti bela negara khususnya peraturan baris berbaris (PBB) dan renungan malam berjalan kurang maksimal dalam pelaksanaan secara virtual. Sebaiknya dilaksanakan secara klasikal sehingga akan berjalan lebih maksimal. Namun dikarenakan pandemi covid-19, pelaksanaan latsar yang sebelumnya seluruh kegiatan dilaksanakan secara klasikal, berubah menjadi *blended learning* yang dimana pelaksanaan secara non klasikal atau virtual lebih mendominasi daripada klasikal. Adapun Hambatan dalam indikator *Learning* (Pembelajaran) yaitu terkait tingkat penguasaan dan pemahaman peserta terhadap materi mengenai pengetahuan, yang dimana memiliki kendala dan hambatan dari faktor widyaiswara atau tenaga pengajarnya, seperti terdapat beberapa widyaiswara atau tenaga pengajar kurang berhasil dalam menyampaikan materi secara baik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dikarenakan kurang menariknya penyampaian yang dilakukan oleh widyaiswara sehingga para peserta tidak semangat dalam menerima materi yang disampaikan selama proses pembelajaran secara online, bahan atau materi yang dipersiapkan juga kurang menarik perhatian para peserta latsar dan juga terkendala jaringan yang dimiliki oleh widyaiswara. Adapun hambatan yang terjadi terkait tingkat penguasaan dan pemahaman materi mengenai keterampilan yaitu terkait agenda bela negara seperti peraturan baris berbaris (PBB) dan renungan malam yang dilakukan secara virtual, dirasa berjalan kurang efektif. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan terkait faktor widyaiswara atau tenaga pengajar kurang berhasil dalam menyampaikan materi secara baik dalam indikator *Learning* (Pembelajaran) yaitu dengan berupaya memberikan bimbingan dan pelatihan bagi widyaiswara atau tenaga pengajarnya tentang penyampaian materi yang menarik bagi peserta serta bimbingan terkait teknologi sehingga para tenaga pengajar bisa maksimal dalam memberikan pemahaman kepada para peserta latsar.

**3.3. *Behaviour* atau perilaku**

Penulis melakukan wawancara terhadap indikator yang ketiga yaitu perilaku. Disiplin, sikap perilaku dan etika merupakan perilaku yang harus dimiliki oleh Calon Pegawai Negeri Sipil. Maka dari itu, pentingnya memperhatikan *Behaviour* atau perilaku CPNS terutama tingkat perubahan yang terjadi antara sebelum pelaksanaan latsar dan setelahnya. *Behaviour* atau perilaku bertujuan untuk mengetahui dan menilai perilaku dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan kemudian dibandingkan untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku para peserta latsar CPNS. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Penyuluhan Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Bangka terkait perubahan perilaku dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan yang mengatakan bahwa “Terkait perubahan perilaku dari peserta memang sangat berbeda dari sebelum dan sesudah pelaksanaan latsar CPNS. Perilaku peserta dapat dilihat dari perkembangan dalam mengaktualisakan materi pembelajaran ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi) pada tahap II yaitu terkait agenda nilai dasar PNS yang salah satu indikatornya akuntabilitas. Saya perhatikan Bu suci yang merupakan salah satu peserta latsar tahun 2021 setelah melaksanakan latsar dalam melaksanakan pekerjaannya lebih cakap dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, bu Suci telah berhasil mengaktualisasikan nilai nilai dasar yang diberikan pada saat latsar dengan baik.” Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya terjadi perubahan dari sikap dan perilaku para pegawai yang merupakan peserta latsar. Hal ini bisa dilihat dari pernyataan dari atasan langsung yang menyatakan bahwa pegawainya yang mengikuti latsar mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Pernyataan tersebut berdasarkan evaluasi yang dilakukan dengan melihat keseharian para peserta dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta meningkatnya tingkat disiplin para peserta latsar. Adapun hambatan dalam indikator *Behaviour* (Perilaku) yaitu terkait pelaksanaan evaluasi sikap perilaku dalam agenda pembelajaran habituasi di tempat kerja. Proses pembiasaan sikap perilaku tersebut yang menjadi dasar dari evaluasi sikap perilaku selama peserta melakukan agenda pembelajaran habituasi di tempat kerja mengalami hambatan dikarenakan jumlah kasus covid yang meningkat pada tahun 2021 sehingga terkendala dalam melakukan habituasi di tempat kerja. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam indikator *Behavior* (Perilaku) yaitu dengan melakukan evaluasi sikap perilaku dengan menerapkan metode *blended learning.* Evaluasi sikap perilaku selama peserta melakukan agenda pembelajaran habituasi di tempat kerja mengalami hambatan dikarenakan jumlah kasus covid yang meningkat pada tahun 2021 sehingga belum bisa melakukan evaluasi sikap perilaku selama habituasi di tempat kerja.

**3.4 *Organizational Results* atau hasil**

Karakteristik efektivitas lainnya yang menjadi tolak ukur yaitu *Organizational results* atau hasil. Penulis melakukan wawancara terhadap indikator yang keempat yaitu*Organizational results* atau hasil. Indikator ini bertujuan untuk menguji dampak dari pelaksanaan pelatihan dasar CPNS terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan yang dilihat dari 3 indikator yaitu inovasi, kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan. Indikator ini menjadi salah satu hal yang penting dalam mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.

Terkait *Organizational results* atau hasil, untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan pelatihan dasar CPNS terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan, penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka, Gunalyo Penalva, SH, MH yang mengatakan bahwa “Kualitas kerja yang ditunjukkan oleh para peserta berdasarkan evaluasi sikap perilaku, akademik dan evaluasi penguatan kompetensi bidang tugas memang tidak diragukan. Para peserta mengimplementasikan salah satu dari materi pembelajaran ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi) yaitu akuntabilitas. Pegawai yang telah melaksanakan latsar CPNS lebih dapat diandalkan dan konsisten dengan apa yang telah dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kualitas kerja daripada para pegawai mengalami peningkatan. Namun, terdapat beberapa atau sebagian kecil peserta yang masih belum optimal dalam mengimplementasikan nilai nilai dasar dalam materi pembelajaran ANEKA di lingkungan kerja.” Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya terjadi peningkatan kualitas kerja dari para pegawai yang telah melaksanakan latsar. Para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsisten sehingga dapat diandalkan oleh pimpinan serta inovasi yang diberikan untuk instansi tempat berdinas sangat membantu dalam mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Adapun Faktor penghambat dalam indikator *Organizational results* atau hasil adalah masih terdapat peserta yang belum memahami materi nilai nilai dasar PNS yaitu materi pembelajaran ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi) sehingga belum bisa mengimplementasikan materi tersebut di lingkungan kerja. Harapan dengan menerapkan materi pembelajaran ANEKA, pegawai yang telah melaksanakan latsar CPNS lebih dapat diandalkan dan konsisten dengan apa yang telah dilaksanakan serta meningkatnya kualitas kerja dari pegawai. Namun dikarenakan tidak memahami hakikat daripada materi pembelajaran ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi), para pegawai mengalami hambatan terutama terkait kinerja yang mereka lakukan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam indikator *Organizational Results* (Hasil) oleh para peserta yaitu dengan memahami secara baik dan mengimplementasikan materi pembelajaran yang diberikan terutama materi nilai nilai dasar PNS yaitu materi pembelajaran ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi) dalam dunia kerja.

**3.5 *Cost Effectivity* atau efektivitas biaya**

Karakteristik efektivitas yang terakhir yaitu *Cost Effectivity* atau efektivitas biaya. *Cost Effectivity* atau efektivitas biaya bertujuan untuk mengetahui besarnya biaya atau anggaran yang dihabiskan bagi program pelatihan. Anggaran pelatihan dasar CPNS berbasis *blended learning* berbeda dengan anggaran pada saat pembelajaran secara klasikal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Kepala Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan Dan Keuangan BKPSDMD Kabupaten Bangka mengatakan bahwa “Latar belakang yang menyebabkan terjadi perubahan anggaran dalam APBD yaitu didasari oleh penyesuaian anggaran dan belanja yang mengacu pada Peraturan LAN RI Nomor 1 Tahun 2021 tentang pelaksanaan pelatihan dasar CPNS dengan menggunakan *blended learning.* Sebelum dilaksanakan latsar CPNS berbasis *blended learning*, anggaran yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi,jabatan fungsional kepemimpinan dan pelatihan dasar CPNS yang masih secara klasikal sebesar Rp 2.199.203.050. Kemudian setelah terjadi perubahan pelatihan dasar yang dilakukan dengan metode *blended learning,* terjadi perubahan anggaran sebesar Rp 690.815.500. Sumber pendanaan berasal dari Dana Alokasi Umum. ” Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, kesimpulan yang dapat diambil yaitu terjadi efisiensi biaya atau anggaran dalam pelaksanaan pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning dibandingkan dengan pelaksanaan latsar secara klasikal yang cukup signifikan.

Adapun Faktor penghambat dalam indikator *Cost Effectivity* (Efektivitas biaya) yaitu terkait anggaran yang sangat rawan terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab yang hanya menguntungkan diri sendiri dan golongan. Dengan terjadinya perubahan anggaran dalam APBD yaitu didasari oleh penyesuaian anggaran dan belanja yang mengacu pada Peraturan LAN RI Nomor 1 Tahun 2021 tentang pelaksanaan pelatihan dasar CPNS dengan menggunakan *blended learning,* harus dilaksanakan secara akuntabel demi mengindari penyalahgunaan anggaran. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam indikator *Cost Effectivity* (Efektivitas biaya) oleh para peserta yaitu dengan melakukan pengawasan yang ketat dan melakukan pencatatan keuangan dengan teliti dan rill. Semua anggaran baik pemasukan atau pengeluaran harus didata guna mengantisipasi penyelewengan anggaran/biaya.

**3.4. Diskusi** **Temuan Utama Penelitian**

Pelaksanaan pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka pada saat pandemi berlangsung cukup efektif. Latsar CPNS berbasis blended learning merupakan salah satu pendidikan dan pelatihan secara terintegrasi yang diwajibkan diikuti oleh seluruh CPNS yang dimana menerapkan metode pembelajaran secara blended learning. Penulis menemukan temuan penting yakni pada pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning sangat efisien jika dilihat dari segi anggaran atau biaya ynag digunakan serta sangat efektif dilaksanakan pada saat pandemi covid -19.

Sama halnya dengan temuan Didih Abidin yang mengatakan bahwa latsar CPNS merupakan hal yang wajib diikuti oleh CPNS (Didih Abidin, 2021), namun perbedaan dengan penelitian penulis yakni penelitian Didih Abidin hanya berfokus pada efektifitas pelatihan dasar secara konvensional, sedangkan fokus penulis dalam penelitian ini meletakkan fokusnya kepada efektifitas pelatihan dasar berbasis *blended learning.*

.

Layaknya diklat lainnya, pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning ini juga masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya adalah pelaksanaan e-learning dirasa belum maksimal, dikarenakan faktor jaringan yang menjadi hal yang krusial, layaknya temuan Musfarita Affiani (Musfarita Affiani, 2020). Selanjutnya pelaksanaan latsar CPNS secara online cukup efektif dilaksanakan pada saat pandemi covid – 19 seperti sama halnya dengan hasil penelitian Musfarita Affiani (Musfarita Affiani, 2020). Adanya pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning ini juga diharapkan secara jangka panjang mampu memanfaatkan teknologi sehingga tercapainya efektivitas dan efisiensi. Efektif dalam pelaksanaan dan efisien dalam hal anggaran atau biaya yang digunakan.

**4.5. Diskusi** **Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat pada pelaksanaan pelatihan dasar CPNS yang menggunakan metode *blended learning* yaitu permasalahan jaringan yang menjadi hal yang krusial dalam pelaksanaan latsar CPNS ynag menerapkan metode blended learning terutama pada saat pelaksanaan secara online.

1. **KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwaEfektivitas pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kabupaten Bangka dapat dikatakan cukup efektif karena keefektifan pelaksanaan latsar tersebut dapat dilihat dari terpenuhinya 5 dimensi menurut Faustino Cardoso Gomes yaitu Reaksi (Reaction), Pembelajaran (Learning), Perilaku (behaviour), Hasil (Organizational Results), dan efektivitas biaya (cost effectivity). Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan terutama dalam pelaksanaan online yang dimana permasalahan akan jaringan menjadi suatu hal yang krusial dalam pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning. Pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kabupaten Bangka sudah berjalan sejak tahun 2021. Pelatihan dasar CPNS tetap dilaksanakan mengingat pentingnya pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil meskipun di masa pandemi covid-19 saat ini yang sedang melanda. Latsar CPNS pada dasarnya sudah berlangsung dengan baik walaupun masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya antara lain, faktor jaringan menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan latsar CPNS berbasis blended learning, untuk materi bela negara khususnya seperti peraturan baris berbaris (PBB) dirasa kurang efektif jika dilaksanakan secara daring dan Penyampaian materi yang disampaikan oleh tenaga pengajar dirasa kurang menarik bagi para peserta latsar.

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan Pelatihan dasar CPNS berbasis blended learning di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kabupaten Bangka ialah memberikan pelatihan dan bimbingan kepada widyaiswara atau tenaga pengajar agar dapat menyampaikan materi secara baik dan tentunya menarik perhatian para peserta, melakukan koordinasi dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bnagka terkait permasalahan jaringan dan untuk materi bela negara seperti peraturan baris berbaris sebaiknya dilakukan secara klasikal dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi dan fokus penelitian serupa yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dasar CPNS berbasis *blended learning* di Kabupaten Bangka khususnya dan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung umumnya untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**
2. Buku-Buku

Cresswell, John W. 2013. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Edisi Ketiga. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.2019. Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi Keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Andi. Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. , 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Husamah. 2014. Pembelajaran Bauran (BLENDED EARNING). Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Kaswan. 2013. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.

Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan, Bandung: PT. Refika Adiatma.

Miles; Matthew B, And Huberman; A, Michael. 2014. Analisis Data Kualitatif, Jakarta: Universitas Indonesia Pres.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sedarmayanti. 2009,Sumber Daya Manusia dan Kreativitas Kerja, Bandung: Mandar Maju. .2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2010.Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta. Silalahi, Ulber. 2010. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Anditama. Simangunsong, Fernandes. 2016. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

1. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar CPNS

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I Dan Golongan II

Peraturan Bupati Bangka Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tipe B Kabupaten Bangka 108

1. Sumber Lainnya

Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 3, Universitas Brawijaya, 2017

Didih Abidin. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ketapang. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Vol. 5 No. 1, BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Musfarita Affiani. Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis ELearning Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2, BPSDM Provinsi Jambi, 2020

https://id.berita.yahoo.com/peringkat-daya-saing-indonesiamasih 044036161.html diakses pada tanggal 31 Agustus 2021 pukul 20.35 https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/56-pemerintah-pusatdan-538-pemda-akan-adakan-seleksi-casn-2021 diakses pada tanggal 31 agustus 2021 pukul 21.10 https://babelprov.go.id/content/41-desa-di-babel-masihblankspot-gubernur-minta-kemenkominfo-percepatpembangunan diakses pada tanggal 1 September 2021 pukul 13.15

https://m.rri.co.id/sungailiat/beritautama/daerah/1033667/blanksp ot-di-sejumlah-titik-bupati-bangka-mulkan-janji-segeraatasi diakses pada tanggal 1 September 2021 pukul 13.25

https://covid19.babelprov.go.id/ diakses pada tanggal 1 September 2021 pukul 15.27

Keputusan Menteri Kesehatan nomor hk.01.07/menkes/104 tahun 2020