

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELATIAHAN DASAR BERBASIS METODE DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER APARATUR SIPIL NEGARA DI KOTA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Moh. Sidik Ade Pratomo  
NPP. 29.1459

*Asdaf Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah  
Program Studi Kebijakan Publik  
Fakultas Politik Pemerintahan*

Email: [Shidikmoh@gmail.com](mailto:Shidikmoh@gmail.com)

## ABSTRACT

**Problem Statment/Background (GAP):** Basic training is a fundamental for prospective state civil servants who will be appointed as civil servants. In Government Regulation No. 11 of 2017 regarding civil servant training that prospective civil servants before being appointed as civil servants, prospective civil servants are required to follow the basis as a moral attitude with integrity. With the Covid-19 pandemic, a policy regarding remote-based basic training using the LMS and MOOC methods was issued to shape the character of ASN. However, virtual learning conditions that have obstacles in its implementation make it a related problem in the process of forming ASN character. **Purpose:** Based on that, the background behind the author in compiling this research with the aim of (1) knowing how to implement Basic Training policies in the formation of the character of the State Civil Apparatus based on *Distance Learning* in Palu City, Central Sulawesi Province, (2) knowing what the supporting and inhibiting factors are in the implementation of basic training policies. based on *Distance Learning* in shaping the character of the State Civil Apparatus in Palu City, Central Sulawesi Province. **Method:** The research method uses descriptive qualitative methods with data sources in the form of interviews, observations and supporting documents and evidenced by documentation. **Result:** he results of the study show that the implementation of basic training policies has been running according to the objectives, but there are still technical obstacles, namely transition conditions from classical learning to virtual learning, unstable internet signal strength conditions in several places and standardization of attitude and behavior assessment indicators. participants are not optimal. **Conclusion/sugegestion:** implementation process Implementation *e-learning*-based basic training policies in the formation of ASN character can be said to run quite well, but in terms of implementation, there are still obstacles that can be influence policy objectives. Stages of program implementation basic training policy based on *distance learning* several variables unfulfilled indicators

**Keywords:** *Implementation, Basic Training, Character Building*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pelatihan dasar merupakan sebuah fundamental bagi calon aparatur sipil negara yang akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 mengenai manajemen PNS bahwa calon pegawai negeri sipil sebelum diangkat menjadi PNS, calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti pelatihan dasar sebagai pembentukan sikap moral yang berintegritas. Dengan ada kondisi pandemi covid-19 dikeluarkannya kebijakan mengenai pelatihan dasar berbasis *distance learning* menggunakan metode LMS dan MOOC guna membentuk karakter ASN. Namun melihat kondisi pembelajaran secara virtual yang memiliki hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya menjadikan sebuah permasalahan terkait dalam proses pembentukan karakter ASN. **Tujuan:** Berdasarkan itu melatar belakangi penulis dalam Menyusun penelitian ini dengan tujuan (1) mengetahui bagaimana implementasi kebijakan Pelatihan Dasar dalam pembentukan karakter Aparatur Sipil Negara berbasis *Distance Learning* di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, (2) mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kebijakan pelatihan dasar berbasis *Distance Learning* dalam pembentukkam karakter Aparatur Sipil Negara di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. **Metode:** Metode penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan sumber data berupa dari hasil wawancara, observasi serta dokumen pendukung dan dibuktikan dengan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dalam implementasi kebijakan pelatihan dasar sudah berjalan sesuai tujuan, namun masih terdapat kendala yang bersifat teknis yaitu kondisi transisi dari pembelajaran klasikal ke pembelajaran virtual, kondisi kekuatan sinyal internet yang belum stabil di beberapa tempat dan standarisasi mengenai indikator penilai sikap dan perilaku peserta belum optimal. **Kesimpulan dan Saran:** Proses pelaksanaan Implementasi kebijakan pelatihan dasar berbasis *e-learning* dalam pembentukan karakter ASN dapat dikatakan cukup berjalan secara baik, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala-kendala yang dapat mempengaruhi tujuan kebijakan. Tahapan pelaksanaan program kebijakan pelatihan dasar berbasis *distance learning* beberapa variabel indikator yang belum terpenuhi

**Kata Kunci:** *Implementasi, Pelatihan Dasar, Pembentukan Karakter*

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (human resources) memegang peranan penting terhadap sebuah organisasi yang kompetitif di era perkembangan global saat ini yang akan terus menerus berlangsung. dalam sebuah organisasi keberadaan sumber daya manusia sangat penting sebab hal tersebut jika tidak sesuai pada bidang yang di peruntukan tanpa disadari akan menjadi sebuah permasalahan. Maka dari itu kebijakan terhadap pengembangan sumber daya manusia harus dioptimalkan sehingga berperan penting menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten sesuai peruntukkannya agar dapat menjawab

tantangan global yang semakin hari semakin dinamis. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa “sebuah program yang dilakukan pada dasarnya untuk terciptanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus sesuai dengan tuntutan perkembangan dari organisasi dan kemajuan teknologi”. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia ini berorientasi pada tuntutan organisasi yang perlu memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas, kompeten dan inovatif. Hal tersebut perlu dipersiapkan dengan matang sebab keberhasilan kinerja merupakan indikator yang penting dalam melihat keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan, dengan begitu terciptanya sumber daya aparatur yang beretos kerja serta berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan sebuah organisasi pemerintahan dan perkembangan zaman. Sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan No. 5 Tahun 2014 mengenai aparatur sipil negara pada pasal 1 menyatakan bahwa ASN adalah sebuah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. Pada dasarnya aparatur sipil negara terbagi menjadi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) pegawai negeri sipil merupakan subjek utama dalam sumber daya manusia yang memiliki peranan krusial terhadap sebuah keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan serta mempunyai kompetensi yang berupa asas, prinsip nilai dasar, serta kode etik. Perilaku ASN dituntut harus memiliki karakter profesional, berintegritas serta berlandaskan Pancasila yang merupakan keinginan bersama dari berbagai lapisan elemen masyarakat. Aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dituntut untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan menerapkan nilai-nilai dasar moral yang berkarakter. Dalam meningkatkan pelayanan publik yang dilakukan aparatur sipil negara terhadap masyarakat, terlebih dahulu perlu adanya perubahan mindset perilaku ASN yang bersifat “penguasa” menjadi “pelayan” bagi masyarakat, sebab terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator dalam mengelola pemerintahan yang baik (good governance). Pelatihan dasar bagi pegawai negeri sipil tidak bisa dipandang sebelah mata begitu saja terutama dalam era reformasi birokrasi saat ini dalam memenuhi konsep good governance yang semakin ketat dalam persaingan di era milenial sekarang ini. Hal tersebut perlu disadari bahwa pelatihan dasar merupakan sebuah fundamental bagi calon aparatur sipil negara yang akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 mengenai manajemen PNS, disebutkan bahwa calon pegawai negeri sipil sebelum diangkat menjadi PNS, calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti pelatihan dasar sebagai pembentukan sikap moral yang berintegritas memiliki kejujuran, semangat, motivasi serta memiliki jiwa nasionalisme dan sikap bela negara terhadap karakter kepribadian untuk memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang pekerjaan. Pembentukan karakter terhadap calon pegawai negeri sipil melalui pelatihan dasar diperlukan dalam membentuk PNS yang mampu memberikan kontribusi terhadap bangsa. Nilai-nilai tersebut perlu ditanamkan terhadap pembentukan karakter calon pegawai negeri sipil yang mampu bertindak secara profesional serta berintegritas dalam bekerja serta melayani masyarakat sesuai dengan nilai dasar yang berlandaskan Pancasila. Pentingnya nilai Pancasila dalam pembentukan karakter ASN di karenakan ASN sebagai penyelenggara negara dalam sistem birokrasi pemerintahan dan pelayanan kepada publik membuat hal tersebut menjadi perhatian banyak lapisan masyarakat terkait kinerja yang dilakukan aparatur sipil negara.

Maka dari itu sebagai aparatur sipil negara perlu memahami serta menanamkan nilai-nilai yang berada dalam sila Pancasila terutama sila pertama Ketuhanan Yang Maha Esa dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Permasalahan ini menjadi riskan di karena widyaiswara merupakan tenaga pengajar atau fasilitator. Jika melihat esensi pembelajaran daring atau *e-learning* ini yang mana widyaiswara sebagai fasilitator memiliki kendala terhadap penilaian sikap perilaku peserta LATSAR dalam memahami pembelajaran serta nilai-nilai dasar ASN dalam pembentukan karakter seorang calon pegawai negeri sipil. Penilaian tersebut tidak relevan jika hanya melihat dari hasil ujian akhir mereka, sebab perubahan karakter perlu dilihat secara langsung dalam proses pembelajaran serta pelatihan dasar tersebut karena pada hakikatnya perlu dipahami sebuah kecerdasan tanpa ada attitude atau sikap dan perilaku tidak bisa menghasilkan individu yang berkualitas untuk mengaplikasikan nilai-nilai aneka yang ada dalam pelaksanaan pembelajaran dan LATSAR untuk menciptakan kader ASN yang memiliki sikap, perilaku dan karakter berlandaskan Pancasila.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Penelitian pertama Musfarita (2020) melalui penelitian yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis elearning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Dalam penelitian ini bersumber dari jurnal ilmiah, dalam penelitian ini terdapat perbedaan dalam pelaksanaan lokus atau lokasi penelitian yang mana dalam penelitian skripsi ini lokasi yang pakai yaitu di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sedangkan penelitian sebelumnya berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi dan pemilihan grand teori dalam penelitian skripsi ini menggunakan teori implementasi menurut Van Meter Dan Van Horn sedangkan dalam Penelitian Sebelumnya ini menggunakan teori Efektivitas dari Steers. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan peneliti pada skripsi ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif serta teknik pengambilan data berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian sebelumnya ini yaitu proses pelatihan dasar menurut para peserta lebih efektif dan mempermudah mereka dalam mencari bahan informasi dalam menyelesaikan tugas. Namun disisi lain menurut para pengajar bahwa pembelajaran berbasis *e-learning* ini tidak seefektif dengan metode klasikal sebab ada beberapa materi yang harus dilakukan secara langsung serta bisa menilai pemahaman peserta terhadap penerapan materi tersebut, kesuksesan pelatihan dasar berbasis metode *e-learning* ini tergantung dari kedisiplinan, koordinasi, komunikasi dan manajemen segala aspek yang terlibat. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Boger (2020) berjudul “Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku”. Dalam penelitian ini bersumber dari skripsi yang memiliki perbedaan yaitu terletak lokus atau lokasi penelitian yang mana dalam penelitian pada skripsi ini lokasi yang

pakai yaitu di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah sedangkan penelitian sebelumnya berlokasi di Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku dan metode penelitian yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan pengukuran terhadap data yang berupa angka sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus dan tujuan dalam penelitian sebelumnya ini mengukur sebuah pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan Bagi ASN menggunakan teknik analisis data melalui kuisioner dalam bentuk angket dengan dasar penilai berupa presentase < 60 sangat kurang, < 70 kurang, < 80 cukup, < 90 baik dan <90 sangat baik.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Penelitian**

Teori yang digunakan dalam penelitian, dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan kesamaan judul penelitian seperti judul yang diambil penulis. Namun penulis akan mengikat beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebagai bahan referensi dalam memperkaya bahan kajian terhadap penelitian yang dilakukan penulis.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar Berbasis Metode *Distance Learning* Dalam Pembentukan Karakter Aparatur Sipil Negara Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

## **II. METODE**

Pendekatan Penelitian merupakan suatu pola berpikir dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun sebuah penelitian ilmiah terkait bagaimana rencana agar penelitian tersebut dapat terlaksana. Menurut Fernandes (2016) menyatakan bahwa “pendekatan penelitian merupakan sebagai proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini diharapkan dapat menemukan data dan tujuan serta kegunaan tertentu secara ilmiah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif dalam menganalisis serta mendeskripsikan suatu fenomena atau objek penelitian. Alasan yang membuat penulis menggunakan penelitian kualitatif ini sebab penelitian kualitatif dipandang sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel guna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat serta menekankan sebuah analisis proses berpikir secara deduktif dan induktif yang relevan terhadap hubungan antar fenomena dengan menggunakan logika secara ilmiah dengan keterkaitan data yang ada. Data Penelitian kualitatif ini sumber data bersumber dari jurnal ilmiah yang relevan dengan permasalahan yang up to date dengan metode pengamatan secara langsung, wawancara, observasi, dokumentasi, dan lain-lain.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar Dalam Pembentukan Karakter ASN Berbasis *E-learning* di Kota Palu.

Berdasarkan analisis data yang penulis peroleh ketika melakukan penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar Dalam Pembentukan Karakter ASN berbasis *e-learning* dengan menggunakan dimensi serta indikator teori Van Meter Van Horn, penulis mendapatkan jawaban sebagai berikut:

##### 1. Standar dan Sasaran Kebijakan

###### a. Tujuan kebijakan Pelaksanaan Dasar LATSAR CPNS Berbasis *e-learning*.

Tujuan kebijakan merupakan sebuah hal yang fundamental dalam melihat kesesuaian sasaran yang diinginkan. Dalam hal ini kebijakan pelatihan dasar dalam pembentukan karakter ASN berbasis *e-learning* bertujuan untuk membentuk pola pikir dan sikap CPNS sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN yang berkarakter. Pelaksanaan LATSAR ini pada hakikatnya merupakan sebuah kewajiban yang harus seorang CPNS jalani sebagai persyaratan untuk menjadi ASN dengan tujuan membentuk karakter seorang ASN yang profesional, berintegritas, bertanggung jawab hingga memiliki sikap dan perilaku sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN dalam melakukan pekerjaan tugas yang emban di lapangan.

###### b. Kesesuaian Kebijakan pelaksanaan LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.

Suatu kebijakan dapat dikatakan berjalan secara berhasil jika dalam proses kebijakan yang dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan terdapat kesesuaian dari proses-proses kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan perlu dilakukan sebab dalam tahap tersebut akan dapat dinilai adanya kesesuaian, sejalan dengan pendapat Korten dan Syahrir (1980) yang menyatakan bahwa suatu program atau kebijakan dapat di katakan efektif ketika terjadinya kesesuaian antara program dengan manfaat, organisasi pelaksana dan sasaran kelompok yang dituju. Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam implementasi kebijakan pelatihan dasar berbasis *e-learning* ini dalam proses jalannya kebijakan tersebut memiliki kesesuaian kebijakan yang diinginkan.

###### c. Evaluasi keberhasilan kebijakan pelaksanaan LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.

Sebuah kebijakan dapat dikatakan berhasil ketika dalam proses menjalankan kebijakan tersebut dilalukan sebuah evaluasi. Secara normatif ketika kebijakan tersebut telah dievaluasi keberhasilannya maka diperoleh rekomendasi kebijakan tersebut dapat dilanjutkan atau diperbaiki sebelum dilanjutkan hingga sampai dihentikan. Dari evaluasi tersebut dapat juga dinilai apakah suatu kebijakan tersebut memiliki manfaat kepada yang dituju. Kebijakan pelaksanaan LATSAR

berbasis *distance learning* ini dilatar belakangi kondisi pandemik covid-19 yang sedang terjadi di Indonesia sesuai dengan KEPLAN LAN No. 93/K.1/PDP.07/2021 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. Kebijakan tersebut menjadi acuan penyelenggara yakni BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah dalam melakukan DIKLAT CPNS guna membentuk Karakter ASN. Penilaian terhadap karakter sikap dan perilaku peserta LATSAR dilakukan melalui pemberian materi-materi dan tugas mengenai pemahaman tentang bela negara, nasionalisme serta sikap peserta dalam menerima pembelajaran secara daring dan indikator-indikator yang penyelenggara sudah tetapkan. Secara umum evaluasi keberhasilan penyelenggaraan LATSAR berbasis *distance learning* ini telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam LATSAR Kota Palu Tahun 2021 yang diselenggarakan selama 28 hari dengan pembagian 3 hari pemberian materi agenda I sikap perilaku bela negara, 4 hari pemberian agenda II nilai-nilai dasar aparatur sipil negara, 3 hari pemberian agenda III kedudukan dan peran aparatur sipil negara dalam negara kesatuan republik Indonesia dan 14 hari melakukan agenda IV aktualisasi serta 6 hari merupakan agenda V yaitu habituasi (pembelajaran di tempat kerja) dari ke 5 agenda kegiatan tersebut bisa dikatakan tidak ada hambatan yang begitu berarti, namun dalam pelaksanaannya di lapangan terkadang terdapat hambatan yang secara teknis bukan menjadi hambatan yang begitu berarti contoh halnya kondisi jaringan internet yang kurang stabil saat melakukan pembelajaran secara daring yang mana dalam model pembelajaran secara *distance learning* ini sepenuhnya bergantung pada jaringan internet yang memadai.

## 2. Sumber Daya

### a. Ketersediaan SDM dalam pelaksanaan kebijakan Program LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.

Sumber daya merupakan hal yang penting dalam sebuah keberhasilan kebijakan, terlebih lagi sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan individu yang dapat mengerakkan sebuah kelompok, institusi maupun organisasi maka dari itu sumber daya manusia perlu untuk membentuk maupun mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai kemampuan. Dalam program LATSAR ini sumber daya manusia yang dimiliki telah sesuai didukung dengan ketersediaannya Widyaiswara sebagai pemberi materi hingga perangkat pendukung kegiatan LATSAR. Ketersediaannya sumber daya manusia yang ada di Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah sudah memadai dalam mendukung pelaksanaan Program LATSAR berbasis *distance learning* dinilai dari tenaga pengajar yang memiliki dasar pendidikan yang sangat mendukung dalam menerapkan materi LATSAR guna membentuk sikap dan perilaku karakter ASN di Kota Palu.

**b. Adanya Ketersediaan Sarana Prasarana Sebagai Penunjang Kebijakan Program LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tidak hanya mengandalkan sumber daya manusia. Perlu adanya fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung agar terciptanya kualitas kinerja yang baik. Dalam mendukung sebuah kebijakan perlu didukung dengan sarana dan Prasarana yang memadai terlebih dengan program LATSAR berbasis elearning ini yang mana menitik beratkan pada kemajuan teknologi berupa laptop dan sarana pendukung lainnya.

**c. Sumber anggaran dalam pelaksanaan Kebijakan Program LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.**

Seperti halnya sumber daya manusia serta sarana dan prasarana. Sumber daya anggaran merupakan sebuah hal yang mendasar dalam menjalankan sebuah program terutama kebijakan LATSAR berbasis distance learning. Ketersediaan anggaran dalam menjalankan kebijakan LATSAR ini terbagi menjadi 2 sistem yang mana BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai anggaran untuk menyelenggarakan LATSAR dan terkait pembayaran honor mengajar Widyaiswara dilakukan oleh BKD Kota Palu. hal tersebut menjadi kendala dalam pembagian koordinasi yang dilakukan dalam segi anggaran.

**3. Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas**

**a. Proses komunikasi dan mekanisme koordinasi dalam pencapaian tujuan kebijakan.**

ketersediaan anggaran dalam menjalankan kebijakan LATSAR ini terbagi menjadi 2 sistem yang mana BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai anggaran untuk menyelenggarakan LATSAR dan terkait pembayaran honor mengajar Widyaiswara dilakukan oleh BKD Kota Palu. hal tersebut menjadi kendala dalam pembagian koordinasi yang dilakukan dalam segi anggaran. Proses komunikasi guna mencapai tujuan kebijakan yang diinginkan telah terselenggara dengan baik dengan adanya komunikasi dan koordinasi antara BPDSMD Provinsi dan BKD Kota Palu.

**b. Bertanggung jawab berdasarkan peran dan tugas dalam pelaksanaan kebijakan program LATSAR berbasis *e-learning*.**

Suatu kebijakan akan berjalan dengan baik ketika adanya tanggung jawab terhadap pembagian peran dan tugas dalam pelaksanaan kebijakan tersebut sesuai tupoksi Lembaga pemerintahan. Dalam hal ini Lembaga pemerintah yaitu BPSDMD Provinsi dan BKD Kota Palu harus bertanggung jawab terhadap peran dan tugas berdasarkan tupoksi yang dimiliki. Indikator dimensi bertanggung jawab berdasarkan peran dan tugas dalam pelaksanaan kebijakan program LATSAR berbasis *e-learning* ini dapat di katakan berjalan sesuai dengan tujuan kebijakan. Penulis menilai berdasarkan data LAKIP BPSDMD Provinsi Tahun



2021 serta wawancara oleh Sekretaris Badan bahwa saja tujuan sasaran yang ditargetkan terlaksana sesuai dengan pembagian peran dan tugas yang dilakukan

#### 4. Karakteristik agen pelaksana

##### a. Struktur birokrasi hubungan kerja sama kab/kota dengan provinsi dalam penyelenggaraan LATSAR CPNS berbasis *e-learning*.

Dalam sebuah penyelenggaraan pemerintahan, suatu struktur birokrasi merupakan komponen yang sangat penting guna mengetahui hubungan suatu instansi pemerintahan dalam konteks garis koordinasi. Seperti halnya hubungan kerja sama yang terjadi antara BPSDMD Provinsi dan BKD Kota Palu dalam pelaksanaan kegiatan LATSAR berbasis *distance learning*. Dalam kebijakan pelaksanaan pelatihan dasar berbasis *distance learning* ini hubungan kerja sama antara BPSDMD Provinsi dan BKD Kota Palu telah berjalan dengan baik, masing-masing Lembaga pemerintahan tersebut sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing instansi yang mana BKD Kota Palu merupakan Lembaga yang mengurus mengenai kepegawaian PNS lingkup kota Palu serta memberikan tanggung jawab kepada BPSDMD Provinsi guna melakukan kegiatan pelaksanaan LATSAR berbasis *distance learning* untuk membentuk sikap dan perilaku karakter ASN sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN yang dapat membantu dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan.

##### b. Keterbukaan Informasi program kebijakan.

Keterbukaan informasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kondisi negara demokratis yang menjunjung tinggi asas kedaulatan rakyat bertujuan mewujudkan *good governance*. Pada dasarnya keterbukaan informasi merupakan informasi yang dikelola, dihasilkan, diberikan atau diterima oleh publik guna penyelenggaraan Lembaga hingga badan publik. Dalam kebijakan Pelatihan Dasar berbasis *distance learning* ini keterbukaan informasi yang di berikan oleh instansi yang terkait sudah optimal dengan memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyiarkan informasi tentang kebijakan tersebut serta penerima informasi yaitu masyarakat yang akan mengikuti seleksi sebagai CPNS juga menerima informasi mengenai kebijakan LATSAR berbasis *distance learning* ini sehingga hal-hal yang dapat menyebabkan mis komunikasi dapat di antisipasi dengan adanya keterbukaan informasi yang jelas, sehingga penulis dapat menyebutkan bahwa indikator dalam dimensi teori yang penulis pakai berjalan baik.

##### c. Keterkaitan hubungan pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan.

Sebuah kebijakan dapat berjalan sesuai dengan yang di inginkan jika dalam kebijakan tersebut ada sebuah keterkaitan antara pembuat kebijakan dan pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini pembuat kebijakan merupakan Lembaga Administrasi Negara serta pelaksana kebijakan ialah Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Daerah. Keterkaitan antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan terdapat keterkaitan dalam menjalankan kebijakan tersebut guna mencapai tujuan yang di inginkan. Dalam hal ini Lembaga Administrasi Negara sebagai Lembaga yang membuat kebijakan LATSAR berbasis *distance learning* ini telah melakukan sosialisasi terhadap kebijakan LATSAR berbasis *distance learning* kepada BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah sebab kedua Lembaga tersebut merupakan Lembaga negara yang melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi bagi ASN. Hal tersebut membuat adanya keterkaitan antara kedua Lembaga tersebut dalam menjalankan sebuah kebijakan LATSAR berbasis *distance learning*

## **5. Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik.**

### **a. Sikap organisasi pelaksana kebijakan program LATSAR berbasis *e-learning* (mendukung atau menolak).**

Dalam sebuah kebijakan peran sebuah organisasi sangat penting dalam menentukan sikap terhadap suatu kebijakan yang akan dilaksanakan. Sikap yang dilakukan sebuah pelaksana kebijakan tersebut apakah sejalan atau bertentangan dengan kebijakan tersebut. Dalam pelaksanaan kebijakan LATSAR berbasis *distance learning* ini, sikap para pelaksana kebijakan yaitu BPSDMD Provinsi selaku badan pemerintahan yang diberikan wewenang oleh LAN dalam menjalankan pelatihan dasar ini telah sesuai dengan indikator teori yang penulis pakai dalam penelitian ini.

### **b. Hambatan pelaksana Program LATSAR CPNS berbasis *e-learning* terhadap tujuan kebijakan.**

Sebuah kebijakan dalam pelaksanaannya tidak selalu berjalan lurus sesuai dengan rencana. Dalam menjalankan sebuah kebijakan pasti terdapat sebuah kendala atau hambatan di lapangan. Dalam pelaksanaan kebijakan ini sudah berjalan sesuai yang diinginkan, namun masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi salah satu kendala yaitu dalam menilai sikap dan perilaku karakter peserta melalui zoom meeting diperlukan indikator khusus dalam menilai sikap dan perilaku karakter peserta LATSAR guna membentuk sikap dan perilaku karakter ASN yang diinginkan sesuai dengan nilai-nilai dasar.

## **6. Sikap Para Pelaksana**

### **a. Pemahaman Implementor dalam kebijakan Pelaksanaan program LATSAR berbasis *e-learning*.**

Pemahaman pelaksana atau implementor terhadap kebijakan yang dilaksanakan merupakan hal yang penting guna kebijakan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan SOP. Pelaksana kebijakan program LATSAR berbasis *distance learning* ini adalah BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah, yang mana peserta LATSAR Kota Palu sasaran atau objek dari kebijakan tersebut. Guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan diperlukan sosialisasi kebijakan LATSAR sekarang yang

berbasis *distance learning* kepada masyarakat yang akan mendaftarkan diri sebagai CPNS Kota Palu serta dilakukannya pembekalan terhadap pegawai-pegawai ASN lingkung BPSDMD Provinsi guna dapat menyesuaikan terhadap kebijakan tersebut yang mana mereka ditunjuk sebagai PIC atau operator dalam menyelenggarakan LATSAR berbasis *distance learning* ini.

**b. Pembentukan karakter peserta LATSAR CPNS.**

Pembentukan karakter merupakan salah dari tujuan program LATSAR berbasis *distance learning*. Dalam membentuk karakter peserta LATSAR dilakukan dengan berbagai metode yaitu pelatihan mandiri dengan MOOC (massive open online course), LMS *distance learning* dan pembelajaran klasikal. Penyelenggaraan LATSAR Kota Palu yang menggunakan metode *distance learning* ini pembentukan karakter. Peserta LATSAR telah tercapai sesuai dengan penilai dari BPSDMD Provinsi serta peserta LATSAR yang merasakan dampak dari pelatihan tersebut. Yang berarti indikator dimensi dalam teori yang penulis pakai dalam skripsi ini telah terlaksana dalam penyelenggaraan LATSAR berbasis *distance learning* di Kota Palu.

**c. Penerapan nilai ANEKA dalam membentuk karakter.**

Dalam menerapkan nilai-nilai dasar ASN atau nilai ANEKA yang peserta telah dapatkan selama penyelenggaraan pelatihan tersebut, peserta harus mengaktualisasikannya dalam tempat kerja mereka, agar dapat terciptanya pelayanan terhadap masyarakat yang diinginkan guna mempercepat birokrasi dalam pemerintahan.

**3.2. Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Pelaksanaan Kebijakan Dasar Berbasis E-Learning Dalam Pembentukan Karakter ASN Di Kota Palu.**

Dalam melaksanakan suatu kebijakan tidak selalu berjalan dengan sempurna, pasti akan ada saja hambatan yang terdapat. Hambatan yang terjadi pada hakikatnya akan mempengaruhi pelaksanaan kebijakan tersebut. Adapun hambatan dalam implementasi kebijakan pelatihan dasar berbasis *distance learning* adalah sebagai berikut:

**1. Kondisi Transisi Dari Pembelajaran Klasikal Ke Pembelajaran Virtual Dalam Pengembangan Kompetensi.**

Seperti yang kita ketahui kondisi pelatihan dasar ini merupakan hal yang baru dalam pelaksanaannya. Dalam menjalankan kebijakan tersebut diperlukan kondisi penyesuaian terhadap keadaan. Seperti halnya kondisi lingkungan saat mengikuti pembelajaran.

**2. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung.**

Seperti yang kita ketahui kondisi pelatihan dasar ini merupakan hal yang baru dalam pelaksanaannya. Dalam menjalankan kebijakan tersebut diperlukan kondisi penyesuaian terhadap keadaan. Seperti halnya kondisi lingkungan saat mengikuti

pembelajaran. Seperti yang kita ketahui kondisi pelatihan dasar ini merupakan hal yang baru dalam pelaksanaannya. Dalam menjalankan kebijakan tersebut diperlukan kondisi penyesuaian terhadap keadaan. Seperti halnya kondisi lingkungan saat mengikuti pembelajaran.

### **3. Standarisasi Sistem Supervisi Belum Ada.**

Seperti yang kita ketahui kondisi pelatihan dasar ini merupakan hal yang baru dalam pelaksanaannya. Dalam menjalankan kebijakan tersebut diperlukan kondisi penyesuaian terhadap keadaan. Seperti halnya kondisi lingkungan saat mengikuti pembelajaran. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan yang strategis yang bentuknya sedikit sensitif dan bersifat konteks. Sebab bagaimana pun teknologi peruntukannya merupakan sebuah kunci untuk mempermudah sebuah pekerjaan dengan begitu seharusnya standarisasi dalam membentuk supervisi yang ada sama efektifnya dengan metode klasikal. elain adanya hambatan-hambatan tersebut, terdapat pula faktor-faktor yang mendukung kebijakan Pelatihan Dasar berbasis *distance learning* ini, yaitu :

#### **a. Budaya Kerja**

Secara tidak langsung dengan adanya kemajuan teknologi sekarang membuat perubahan pola kerja ASN dari sistem konvensional menjadi berbasis teknologi yang mana pasti akan berdampak terhadap kompetensi ASN itu sendiri. Dengan adanya sistem pembelajaran tersebut memungkinkan menjadi pendorong untuk mengembangkan penyelenggaraan program pembelajaran virtual di era adaptasi kebiasaan baru dalam menciptakan ASN yang kompetitif serta melenial guna sebagai tuntutan birokrasi pemerintahan.

#### **b. Efisiensi Pengguna Anggaran**

Kondisi Pandemi ini membuat adanya refocusing anggaran dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Hal tersebut menjadikan sebuah faktor pendukung dalam segi efisiensi anggaran pelaksanaan LATSAR berbasis *distance learning* ini. Penyelenggaraan LATSAR dengan metode *distance learning* ini membuat adanya penghematan anggaran yang terjadi, maka akan mendorong instansi guna membuat inovasi program-program terkait pengembangan kompetensi ASN berbasis pemanfaatan teknologi. Hal tersebut selaras untuk mendukung upaya pemenuhan dan pengembangan kompetensi-kompetensi baru.

#### **c. Pelaksanaan Yang Fleksibel**

Di satu sisi pelaksanaan Pelatihan dasar berbasis *distance learning* ini menurut peserta sangat-sangat fleksibel artinya tidak begitu terikat terhadap tempat pelaksanaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pendukung dalam penyelenggaraan LATSAR berbasis *distance learning* sebab dari pengajar dan

peserta setelah melakukan pembelajaran dan penugasan menggunakan LMS, dapat kembali melakukan aktivitas pekerjaan mereka di instansi pemerintahan. Dengan begitu diharapkan menjadi solusi bagi peserta maupun pengajar.

### 3.3. Diskusi Temuan Utama Penelitian

kebijakan pelaksanaan LATSAR berbasis *distance learning* ini dilatar belakangi kondisi pandemik covid-19 yang sedang terjadi di Indonesia sesuai dengan KEPLAN LAN No. 93/K.1/PDP.07/2021 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. Kebijakan tersebut menjadi acuan penyelenggara yakni BPSDMD Provinsi Sulawesi Tengah dalam melakukan DIKLAT CPNS guna membentuk Karakter ASN. Penilaian terhadap karakter sikap dan perilaku peserta LATSAR dilakukan melalui pemberian materi-materi dan tugas mengenai pemahaman tentang bela negara, nasionalisme serta sikap peserta dalam menerima pembelajaran secara daring dan indikator-indikator yang penyelenggara sudah tetapkan. Secara umum evaluasi keberhasilan penyelenggaraan LATSAR berbasis *distance learning* ini telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kebijakan pelatihan dasar berbasis *e-learning* dalam pembentukan karakter ASN di Kota Palu, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Berdasarkan hasil wawancara dengan didukung data serta pengamatan yang penulis lakukan terhadap proses pelaksanaan Implementasi kebijakan pelatihan dasar berbasis *e-learning* dalam pembentukan karakter ASN dapat dikatakan cukup berjalan secara baik, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala-kendala yang dapat mempengaruhi tujuan kebijakan. Tahapan pelaksanaan program kebijakan pelatihan dasar berbasis *distance learning* beberapa variabel indikator yang belum terpenuhi.**
  - a. Standar dan sasaran kebijakan, telah terlaksana sesuai dengan standar peraturan yang dikeluarkan oleh LAN guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagai pelaksana kebijakan;
  - b. Sumber daya yang ada telah mendukung guna melakukan pelaksanaan LATSAR namun dari segi manusia, sarana, namun sumber anggaran terdapat kendala dalam pembayaran honor yang dilakukan oleh BKD Kota Palu;
  - c. Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan kebijakan LATSAR berbasis *distance learning*, komunikasi antar organisasi yaitu BPSDMD Provinsi dan BKD Kota Palu;
  - d. Karakteristik agen pelaksana telah berjalan, dengan masing-masing instansi telah mengetahui tugas dan tanggung jawab;
  - e. Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik terdapat kendala dalam salah satu indikator hambatan pelaksanaan program LATSAR CPNS berbasis *e-learning* yaitu berupa kondisi kekuatan jaringan internet yang dinilai masih kurang kuat dalam melakukan

zoom meeting sehingga terkadang menghambat jalannya pembelajaran selain itu dalam widyaiswara masih sulit menilai sikap dan perilaku karakter peserta melalui zoom meeting;

- f. Sikap para pelaksana telah berjalan dengan baik dengan pemahaman oleh pelaksana kebijakan yaitu BPSDMD Provinsi guna membentuk karakter ASN dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS berbasis *distance learning* serta output yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan kebijakan.

**2. Sikap para pelaksana telah berjalan dengan baik dengan pemahaman oleh pelaksana kebijakan yaitu BPSDMD Provinsi guna membentuk karakter ASN dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS berbasis *distance learning* serta output yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan kebijakan.**

- a. Kondisi transisi dari pembelajaran klasikal ke pembelajaran virtual menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan LATSAR berbasis *distance learning* yang mana kondisi ini merupakan hal yang baru untuk melakukan penyelenggaraan pelatihan dasar guna pemenuhan pembentukan karakter ASN.
- b. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung berupa kondisi jaringan internet yang belum stabil disuatu daerah tertentu dalam menjalankan pembelajaran secara virtual menggunakan zoom meeting, Kendala jaringan internet pasti sangat berdampak dalam penyelenggaraan LATSAR berbasis distance learning.
- c. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung berupa kondisi jaringan internet yang belum stabil disuatu daerah tertentu dalam menjalankan pembelajaran secara virtual menggunakan zoom meeting, Kendala jaringan internet pasti sangat berdampak dalam penyelenggaraan LATSAR berbasis distance learning.

**Selain itu, adapun faktor-faktor yang mendukung Implementasi kebijakan Pelatihan Dasar berbasis *e-learning* Dalam Pembentukan Karakter ASN, diantaranya :**

- a. udaya Kerja menjadi hal pendukung di satu sisi dengan adanya kemajuan teknologi, membuat adanya perubahan pola kerja ASN dari sistem konvensional menjadi berbasis teknologi yang mana pasti akan berdampak terhadap persaingan kompetensi ASN yang kompetitif.
- b. Efisiensi penggunaan anggaran, dengan adanya kondisi pandemi membuat refocusing anggaran dalam penyelenggaraan Efisiensi penggunaan anggaran, dengan adanya kondisi pandemi membuat refocusing anggaran dalam penyelenggaraan.
- c. Pelaksanaan Yang Fleksibel, dengan menggunakan metode *distance learning* yang berarti kondisi tempat pelaksanaan tidak terikat sehingga hal tersebut menjadi salah satu faktor pendukung dari segi pengajar maupun peserta dapat kembali melakukan aktivitas pekerjaan mereka di instansi pemerintahan.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan kondisi yang terjadi dilapangan. Penelitian ini juga menarik informasi dari informan yang belum lengkap dan informasi yang diberikan belum semuanya sempurna untuk dijadikan bahan refrensi Implementas Kebijakan Pelatihan Dasar Berbasis Metode *Distance Learning* Dalam Pembentukan Karakter Aparatur Sipil Negara Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

**Arah Masa Depan Penelitian: (future work):** Penulis menyadari masih awalnya temuan pada pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti berharap dan menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Implementas Kebijakan Pelatihan Dasar Berbasis Metode *Distance Learning* Dalam Pembentukan Karakter Aparatur Sipil Negara Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

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

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### 1. BUKU-BUKU

- Amri, S. (2011). *Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Strategi Analisis Dan Pengembangan Karakter Sistem Dalam Proses Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Notoatmodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rinerka Cipta.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodelogi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiono, (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. ALFABETA.
- Tahir, Arfin. (2011). *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: PT. Pustaka Indonesia Press.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter, Konsep Dan Aplikasinya Dalam Lemabaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

### 2. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Mengenai Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia No. 1 Tahun 2021  
Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).  
Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 94/K.1/PDP.07/2021  
Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Skripsi Dan Jurnal

- Boger, E. (2020). “*IMPELEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ASN LINGKUP PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU PROVINSI MALUKU*”, Universitas Bosowa.
- Lolang, Sry Hartika. (2021). “*EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS (PKP) DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI BPSDM PROVINSI SULAWESI SELATAN*”. Universitas Hasanudin.
- Musfarita. (2020). “Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis *e-Learning* di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis* vol. 11 no. 2 November 2020.
- Rusniyati, B. (2021). “Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(1), 21-30.
- Sisilia Ayu dan Meriza Heronica. (2020). “Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Asn Dengan Menggunakan Model Project Minerva Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru”. *Civil Service Jurnal*, 14(2, November), 75-84.

### 4. Sumber Lainnya

- John, Dewey. (2018). Makna Pendidikan Karakter Menurut Para Ahli, <https://www.silabus.web.id/makna-pendidikan-karakter-menurut-para-ahli/> diakses rabu 8 september 2021.
- Supardy, M. (2020). Menyambut Penerapan *E-learning* LATSAR CPNS, <https://bkpsdm.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/29menyambut-penerapan-e-learning-latsar-cpns>, diakses kamis, 2 september 2021.
- Surya, Y. K. (2021). Tantangan LATSAR CPNS Metode *Blended Learning* DidaerahKepulauan. <https://www.kompasiana.com/yudikresnasurya/60c8578d8ede484b90393492/tantangan-latsar-cpns-metode-blended-learning-di-daerah-kepulauan>, diakses rabu 1 september 2021.