

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS *DISTANCE LEARNING* DI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Disusun oleh:

Nama : Ananda Rizkyna Putri

NPM : 2220011034

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2026**



**EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN DASAR CALON
PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS *DISTANCE LEARNING* DI BADAN
PENGAWAS PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan oleh**

Nama : Ananda Rizkyna Putri
NPM : 2220011034
Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK
Program Studi : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2026**

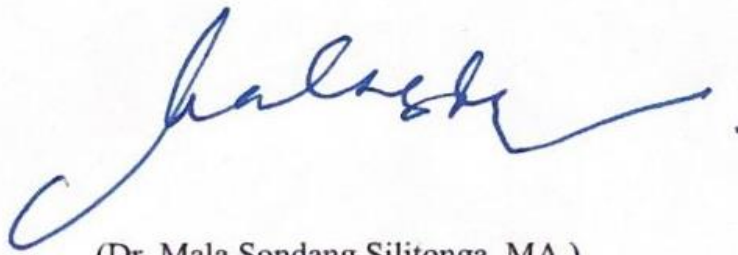
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ananda Rizkyna Putri
NPM : 2220011034
JURUSAN : Administrasi Negara
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Distance Learning* Di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 08 April 2026

Pembimbing

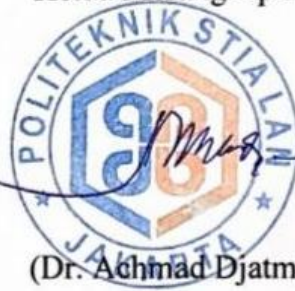


(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 06 Mei 2026

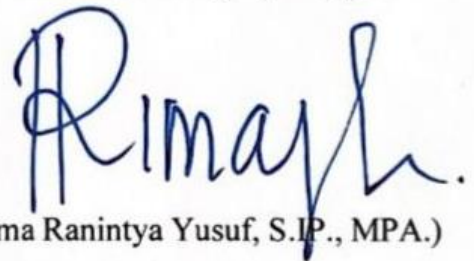
Ketua Merangkap Anggota



The signature of Dr. Achmad Djatmiko is written in blue ink over the official stamp of Politeknik STIA LAN Jakarta. The stamp is circular with the text 'POLITEKNIK STIA LAN' at the top and 'JAKARTA' at the bottom, surrounding a central logo.

(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Sekretaris Merangkap Anggota



The signature of Rima Ranintya Yusuf is written in blue ink. It is a stylized cursive signature.

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.)

Anggota



The signature of Dr. Mala Sondang Silitonga is written in blue ink. It is a stylized cursive signature.

(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Rizkyna Putri
NPM : 2220011034
Jurusan : Administrasi Negara
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Distance Learning* Di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 08 April 2026



(Ananda Rizkyna Putri)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang selalu memberikan rahmat dan karunia-nya, serta terima kasih kepada Ibu Mala Sondang Silitonga selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, dukungan dan bimbingan selama pelaksanaan penelitian berlangsung. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Distance Learning* Di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia” dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini diajukan sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini dapat disusun dengan baik karena adanya bimbingan, kerjasama serta bantuan dari berbagai pihak yang terlibat, maka peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Dede Sutrisna sebagai ayah peneliti yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, nafkah dan fasilitas demi memastikan peneliti dapat menyelesaikan pendidikan sampai akhir. Ucapan terima kasih kepada ibu saya, Devi Zulitasari Hasibuan yang telah memberikan nasihat, dukungan dan doa selama peneliti melaksanakan pendidikan dari awal sampai akhir. Kasih sayang dari kedua orang tua peneliti menjadi penopang utama dalam hidup peneliti saat merasa ragu, dan lelah dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Terima kasih kepada kakak dan adik saya, Zahrah Rizka Fitriani dan Keysha Rizkyna Maysarah yang selalu memberikan dukungan, doa, kebahagiaan dan bantuan kepada peneliti.
3. Terima kasih kepada Bapak Bre Ikrajendra dan Bapak Eko Setiawan yang telah membantu peneliti dalam memberikan data, arahan dan segala informasi dan pengetahuan selama penelitian.

4. Muhammad Sutan Faqih yang telah menjadi sahabat peneliti dari kecil sampai saat ini dan selalu memberikan dukungan serta doa untuk peneliti.
5. Nafida Rizkia Husna, Kayla Aura Khairunnisa, Aulia Afifa Pratiwi, Puteri Amalia Resvari, dan Safira Tresa Kayla yang selalu memberikan semangat, dukungan bahkan kebahagiaan dari proses awal perkuliahan hingga selesai.
6. Terima kasih kepada Kepala Puslitbangdiklat, Bapak Roy Maryuna Siagian yang telah menerima dengan baik dan memberikan informasi dan pengetahuan selama penelitian berlangsung.
7. Pegawai Puslitbangdiklat BAWASLU, Ibu Putri, Mba Khusnul, Mba Ummy, Mas Hans, Mba Hani, dan pegawai lainnya yang telah membantu peneliti dalam memberikan informasi dan pengetahuan selama penelitian berlangsung.
8. Seluruh dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu.
9. Seluruh teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan dukungan.

Pada penelitian ini tidak menutup kemungkinan banyaknya kekurangan yang harus di perbaiki. Segala bentuk kritik dan saran dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi.

Jakarta, 30 Maret 2026

Ananda Rizkyna Putri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas dengan memahami faktor pendukung dan penghambat pada penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil berbasis *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia dan merumuskan strategi peningkatannya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan telaah kebijakan. Analisis dilakukan dengan menggunakan pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar dari Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 581 Tahun 2024 pada tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta model evaluasi pelatihan Kirkpatrick pada level *reaction* dan *learning*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* di BAWASLU RI telah berjalan cukup efektif. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kepuasan peserta serta capaian hasil belajar yang menunjukkan mayoritas peserta memperoleh kualifikasi memuaskan hingga sangat memuaskan. Selain itu, terdapatnya Faktor pendukung meliputi fasilitasi Lembaga Administrasi Negara, ketersediaan *learning management system*, pembinaan alumni, sistem dokumentasi digital, serta kolaborasi tenaga pelatihan. Adapun faktor penghambat mencakup belum terakreditasinya lembaga, sistem komunikasi yang belum optimal, keterbatasan sumber daya manusia, kendala teknis, variasi metode pembelajaran, dan keterbatasan monitoring. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dasar, meliputi: optimalisasi *learning management system* dan dukungan Lembaga Administrasi Negara, peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta sistem komunikasi, pemanfaatan regulasi untuk menjaga kualitas, serta penguatan manajemen dan monitoring berbasis teknologi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Kata kunci: Efektivitas, Pelatihan Dasar CPNS, *Distance Learning*, BAWASLU, Kirkpatrick

ABSTRACT

This study aims to analyze effectiveness by identifying the supporting and inhibiting factors in the implementation of distance learning–based basic training for prospective civil servants at the Election Supervisory Agency of the Republic of Indonesia (BAWASLU) and to formulate improvement strategies. The research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, documentation, and policy review. The analysis is based on the training implementation guidelines stipulated in the Decree of the Head of the National Institute of Public Administration (LAN) Number 581 of 2024, covering planning, implementation, supervision and control, as well as the Kirkpatrick evaluation model at the reaction and learning levels. The results indicate that, overall, the implementation of distance learning–based basic training for CPNS at BAWASLU has been fairly effective. This is reflected in the high level of participant satisfaction and learning outcomes, with most participants achieving satisfactory to very satisfactory qualifications. Supporting factors include facilitation from LAN, the availability of a learning management system, alumni development, digital documentation systems, and collaboration among training personnel. Meanwhile, inhibiting factors include the lack of institutional accreditation, suboptimal communication systems, limited human resources, technical constraints, variations in teaching methods, and limited monitoring. Based on these findings, the study proposes strategies to enhance training effectiveness, including optimizing the learning management system and LAN support, improving human resource capacity and communication systems, utilizing regulations to maintain quality, and strengthening management and technology-based monitoring.

Keywords: Effectiveness, Basic Training CSC, Distance Learning, BAWASLU, Kirkpatrick.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERTANYAAN KEASLIAN NASKAH.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	14
1. Tinjauan Kebijakan.....	14
a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.....	14
b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	15
c. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil ..	16
d. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 580 Tahun 2024 Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	17

e. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 581 Tahun 2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	18
B. Tinjauan Teori	19
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2. Pengembangan Kompetensi	22
3. Orientasi Kerja.....	25
4. Distance Learning.....	28
5. Efektivitas	33
C. Penelitian Terdahulu.....	38
D. Konsep Kunci	40
1. Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	40
2. Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick.....	42
E. Kerangka Berpikir	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Metode Penelitian	46
B. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Wawancara	47
2. Telaah Dokumentasi	50
C. Instrumen Penelitian	51
1. Pedoman Wawancara	51
2. Telaah Dokumentasi	52
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	52
1. Pengumpulan Data.....	52
2. Reduksi Data.....	53
3. Penyajian Data	53

4. Penarikan Kesimpulan	54
5. Analisis Strategi dengan Pendekatan SWOT	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	56
A. Gambaran Lokus dan Lokasi Penelitian	56
B. Penyajian Data	62
C. Perencanaan Pelatihan Dasar CPNS Berbasis <i>Distance Learning</i> DI BAWASLU.....	63
1. Mekanisme Perencanaan	63
2. Kepesertaan	64
3. Tenaga Pelatihan.....	67
4. Fasilitas	70
5. Pembiayaan.....	71
D. Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Berbasis <i>Distance Learning</i> DI BAWASLU.....	73
1. Lembaga Pelaksana Pelatihan dan Tempat Pelaksana Pelatihan.....	73
2. Jadwal dan Waktu Pelaksanaan Pelatihan	74
3. Kode Sikap Perilaku	79
4. Pemberhentian Peserta.....	81
5. Evaluasi Pelatihan Dasar CPNS	83
6. Kode Registrasi Alumni dan Surat Keterangan Pelatihan.....	92
E. Pengawasan dan Pengendalian Pelatihan Dasar CPNS Berbasis <i>Distance Learning</i> di BAWASLU.....	93
1. Monitoring dan Evaluasi	93
2. Laporan Pelaksanaan Pelatihan	94
3. Evaluasi Pasca Pelatihan	96
4. Pembinaan Alumni	97
F. Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Berbasis <i>Distance Learning</i> di BAWASLU.....	98

1. Evaluasi Kirkpatrick Level 1 (Reaction)	98
2. Evaluasi Kirkpatrick Level 2 (<i>Learning</i>).....	109
G. Pembahasan	118
1. Perencanaa	118
2. Pelaksanaan	124
3. Pengawasan dan Pengendalian	133
4. Evaluasi Kipkpatrick Level 1 (Reaction)	138
5. Evaluasi Kipkpatrick Level 2 (<i>Learning</i>).....	141
H. Sintesis Pemecahan Masalah Menggunakan Analisis SWOT.....	144
BAB V PENUTUP.....	157
A. Kesimpulan.....	157
B. Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	160
LAMPIRAN.....	165
RIWAYAT HIDUP PENELITI	201

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah peserta pelatihan dasar CPNS 2025 di BAWASLU RI di bulan Agustus-Desember	6
Tabel 3.1 Key Informan di BAWASLU RI	48
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai di Puslitbangdiklat BAWASLU	61
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Pengajar Latsar di BAWASLU	68
Tabel 4.3 Data Nilai Akhir Peserta Latsar CPNS di BAWASLU	84
Tabel 4.4 Penilaian Peserta Terhadap Respon Dan Pemberian Informasi Latsar CPNS di BAWASLU	91
Tabel 4.5 Penilaian Peserta Terkait Pembelajaran E-learning dan Aktualisasi	101
Tabel 4.6 Penilaian Peserta Terkait Fasilitas Bahan Ajar Dan Materi Pelatihan	105
Tabel 4.7 Penilaian Peserta Terkait Sarana Dan Prasarana Pelatihan	106
Tabel 4.8 Hasil Analisis SWOT	145
Tabel 4.9 Strategi SWOT	148

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi di unit kerja Puslitbangdiklat BAWASLU	60
Gambar 4.3 Data Jadwal dan Waktu Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS di BAWASLU.....	76
Gambar 4.4 Data Jadwal dan Waktu Pelaksanaan PKTBT di BAWASLU	77
Gambar 4.5 Data Jumlah Peserta CPNS Pada Pemberhentian	82

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	165
Lampiran 2 Pedoman Dokumen.....	168
Lampiran 3 Pedoman Wawancara Penelitian	170
Lampiran 4 Transkrip Hasil Wawancara Penelitian	175
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	196
Lampiran 6 Surat Pengajuan dan Persetujuan Tugas Akhir.....	197
Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian	198
Lampiran 8 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme (Turnitin).....	199

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menjadi dasar hukum yang mengatur secara menyeluruh mengenai keberadaan, peran, serta pengelolaan ASN di Indonesia. Aparatur sipil negara atau secara umum juga dikenal dengan ASN diketahui merupakan profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang ditetapkan berdasarkan pada perjanjian kerja yang secara khusus bekerja di wilayah pemerintahan. PNS diketahui diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk dapat melaksanakan jabatan di pemerintahan dengan gaji atau upah berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menegaskan bahwa pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki fungsi penting sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik. Dalam kedudukannya seorang PNS diperlukan kompetensi untuk mampu bekerja secara profesional, berintegritas, adaptif, dan senantiasa menjunjung tinggi nilai dasar *core values* ASN BerAKHLAK. Peran ini membuat PNS tidak hanya sebatas sebagai pelaksana administratif pemerintah, tetapi juga menjamin adanya sistem pemerintahan yang efisien, dapat dipertanggungjawabkan, serta cepat menanggapi kebutuhan masyarakat yang selalu berkembang.

Sebelum seseorang resmi menjadi PNS, proses awal yang harus ditempuh adalah mekanisme rekrutmen ASN. Rekrutmen dilaksanakan secara objektif, transparan, dan kompetitif untuk menjamin bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi, kompetensi, dan integritas yang sejalan dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh calon aparatur yang mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik serta mendukung terwujudnya reformasi birokrasi. Sebelum dinyatakan berhasil direkrut, para pelamar harus melalui tahapan seleksi sebagai langkah awal untuk memastikan bahwa hanya individu dengan potensi terbaik yang dapat bergabung dalam birokrasi pemerintah.

Setelah dinyatakan lulus seleksi, individu tersebut diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pada tahap ini seluruh instansi pemerintah mulai melaksanakan pembinaan awal melalui proses pengembangan kompetensi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan (diklat) agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tuntutan organisasi. Pada pasal 49 disebutkan bahwa hak atas pengembangan diri termasuk peningkatan kompetensi adalah bagian dari hak seluruh anggota Aparatur Sipil Negara (ASN), baik bagi mereka yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Hal tersebut diketahui disebutkan secara jelas dalam PP nomor 17 tahun 2020 yang secara khusus membahas mengenai manajemen PNS, bahwa sebelum diangkatnya menjadi PNS, individu dari CPNS diketahui secara wajib melaksanakan masa percobaan dalam jangka waktu 1 tahun. Masa percobaan terkait dipahami sebagai masa prajabatan yang dilaksanakan dengan dijalannya proses pendidikan dan upaya pelatihan yang diketahui secara khusus diikuti oleh CPNS sebanyak satu kali. Untuk diperolehnya PNS yang memiliki profesionalitas, perlu dilakukan upaya pembinaan pada upaya pendidikan dan upaya pelatihan secara umum dikenal dengan pelatihan dasar.

Berdasarkan Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 menyebutkan bahwa pelatihan dasar (latsar) CPNS diketahui sebagai suatu pendidikan serta upaya pelatihan saat masa prajabatan dengan dilaksanakan secara jujur atau terintegritas untuk merealisasikan suatu integritas secara moral, mengenai sikap kejujuran, semangat, dan juga motivasi kebangsaan dan juga rasa nasionalisme, serta karakteristik kepribadian yang memiliki keunggulan serta menghadirkan tanggung jawab selain itu juga diperkuatnya profesionalisme dalam bekerja dan juga kompetensi pada bidang terkait. Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan lembaga negara yang memiliki peran penting dalam pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di Indonesia. Sebagai instansi yang sejak awal diberikan wewenang untuk membina dan

memastikan kualitas pendidikan serta pelatihan ASN, LAN menjadi pendorong utama dalam membentuk kompetensi dasar CPNS sebelum mereka resmi diangkat sebagai PNS.

Lembaga Administrasi Negara memiliki peran strategis sebagai lembaga penjaminan mutu dalam pelaksanaan latsar di seluruh instansi pemerintah. Peran tersebut mencakup penetapan standar materi pelatihan, penyusunan skema pembelajaran, hingga pengawasan terhadap proses penyelenggaraan dan evaluasi hasil pelatihan. Berdasarkan Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 menyebutkan penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan secara *blended learning*, klasikal, dan *distance learning* berdasarkan persetujuan tertulis Kepala LAN.

Selain menjalankan pelatihan secara langsung, LAN juga berperan sebagai instansi pembina yang memberikan kewenangan kepada lembaga lain untuk menyelenggarakan latsar secara mandiri. Kewenangan tersebut diberikan jika lembaga penyelenggaraan pelatihan telah mendapatkan pengakuan tertulis “terakreditasi” dari LAN untuk menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS. Berdasarkan data dari dashboard *integrated data center* oleh LAN yang menyebutkan bahwa terdapatnya 108 lembaga penyelenggaraan pelatihan ASN yang sudah di akreditasi oleh LAN dengan sebanyak 90 lembaga penyelenggara yang sudah di akreditasi program pelatihan dasar CPNS oleh LAN. Dari 90 lembaga penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS terdapatnya 50 lembaga yang akreditasinya “A”, 39 lembaga yang akreditasinya “B”, serta 1 lembaga yang akreditasinya “C”

Sebelum tahun 2025, Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia belum memiliki kewenangan penuh untuk menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS secara mandiri. Karena itu, setiap angkatan CPNS di BAWASLU RI selalu dikirimkan ke instansi yang menyelenggarakan pelatihan dasar untuk CPNS seperti LAN, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), maupun Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker).

Namun berdasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 1 2025 mengenai efisiensi belanja dalam APBN dan APBD tahun anggaran 2025 serta diperkuat oleh Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 56 Tahun 2025 yang mewajibkan seluruh kementerian dan lembaga melakukan penyesuaian anggaran, termasuk anggaran pengembangan kompetensi ASN. Sebagai lembaga negara yang mengandalkan alokasi anggaran pemerintah dalam mengirimkan CPNS untuk melakukan pelatihan dasar ke lembaga penyelenggaraan yang terakreditasi yang membuka pelatihan dasar CPNS, BAWASLU RI turut terdampak secara signifikan.

Penyesuaian kebijakan nasional dari aspek pembiayaan pelatihan ini kemudian ditindaklanjuti secara teknis melalui Surat Edaran LAN Nomor 3 Tahun 2025 tentang penyelenggaraan pelatihan struktural dan latsar CPNS berbasis efisiensi anggaran. Surat edaran tersebut membuka ruang bagi instansi pemerintah yang memiliki keterbatasan anggaran, termasuk BAWASLU RI untuk melaksanakan latsar CPNS secara penuh melalui *distance learning* dengan tetap memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh LAN. Menurut Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 menyebutkan bahwa *distance learning* dipahami sebagai skenario dari upaya pembelajaran yang dilakukan dengan dioptimalisasikannya teknologi informasi serta komunikasi yang dilaksanakan pada kedudukan dari peserta dengan cara yang terstruktur.

Dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS dengan metode *distance learning* di laksanakan pada unit kerja Pusat Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. Pada aspek kurikulum dan penugasan masih sepenuhnya berpedoman pada ketentuan yang ditetapkan oleh LAN. Metode *distance learning* sesuai dengan Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 memiliki tiga bagian utama, yaitu pembelajaran mandiri, *E-Learning* dan aktualisasi. *E-Learning* yang dilaksanakan di BAWASLU RI dilakukan secara terstruktur di tempat kedudukan peserta dengan model *asynchronous* dan *synchronous* yang digunakan dengan aplikasi *Zoom Meetings*. Pembelajaran berbasis

distance learning mengacu pada Keputusan Kepala LAN dengan nomor 580 tahun 2024 yang menjelaskan terkait kurikulum pelatihan dasar CPNS serta menjadi acuan nasional untuk seluruh lembaga penyelenggara pelatihan dasar CPNS. Kurikulum ini menjelaskan terkait dalam pembelajaran *distance learning* dilakukan selama 599 JP atau setara dengan 71 hari kerja yang dilaksanakan dengan menggunakan media komunikasi. Dalam data tersebut selama 239 JP atau setara dengan 31 hari kerja di tempatkan kedudukan peserta dan selama 360 JP atau setara dengan 40 hari kerja di dapatkan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja peserta. Penyetaraan jumlah hari kerja bisa di sesuaikan dengan periode minimum 30 hari kerja dengan tetap memperhatikan pencapaian dari tujuan pembelajaran.

Tahapan agenda pembelajaran dalam *distance learning* memiliki 4 agenda yang dimulai dengan Agenda 1 yaitu sikap perilaku bela negara yang menanamkan pemahaman nilai kebangsaan dan bela negara dalam konteks tugas sebagai ASN. Agenda 2 yaitu terkait nilai-nilai dasar PNS yang berfokus pada pemahaman *core values* ASN yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif sebagai standar perilaku profesional ASN di lingkungan birokrasi. Selanjutnya pada Agenda 3 yaitu kedudukan dan peran PNS yang memberikan pembelajaran terkait fungsi ASN dalam mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Proses selanjutnya yaitu pada Agenda 4 habituasi yang merupakan tahap peserta melaksanakan perancangan aktualisasi, pembimbingan penulisan, hingga evaluasi rancangan aktualisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian pada tanggal 11 November 2025 dengan staf dari Puslitbangdiklat BAWASLU RI menyebutkan bahwa pada pelatihan dasar CPNS di BAWASLU RI pada periode tahun 2025 dilaksanakan dalam kurun waktu dari bulan Agustus sampai bulan Desember dengan mencapai 1880 orang. Peserta pelatihan dasar CPNS ini diikuti oleh peserta yang berasal dari seluruh satuan kerja BAWASLU RI di tingkat pusat, provinsi, hingga kabupaten atau kota di seluruh

Indonesia, sehingga pelaksanaannya dilakukan secara beririsan melalui beberapa gelombang agar proses pembelajaran tetap dapat berjalan efektif dan terkelola.

Berikut jumlah peserta pelatihan dasar CPNS 2025 yang diselenggarakan dengan menggunakan metode *distance learning* oleh BAWASLU:

Tabel 1.1 Jumlah peserta latsar CPNS 2025 di BAWASLU RI di bulan Agustus-Desember

Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2025 di BAWASLU Berdasarkan Jenis Kelamin				
Gelombang	Angkatan	Pria	Wanita	Jumlah
1	1-6	110	150	260
2	7-12	111	151	261
3	13-18	96	163	259
4	19-24	117	146	263
5	25-30	121	145	266
6	31-36	107	154	261
7	37-43	147	163	310
TOTAL		801	1071	1880

Sumber: Pusat Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan BAWASLU (2025)

Dari tabel diatas menunjukan bahwa pada pelaksanaan pelatihan dasar CPNS tahun 2025 di BAWASLU RI dilakukan secara bertahap ke dalam tujuh gelombang pelatihan. Pada pelatihan dasar CPNS yang di selenggarakan oleh BAWASLU RI terdapat 801 peserta pria dan 1079 peserta wanita. Dari gelombang 1 sampai gelombang yang ke-6 terdiri dari enam kelas, hanya gelombang ke-7 yang terdiri dari 7 kelas dan memiliki jumlah murid terbanyak secara keseluruhan yaitu 310 peserta.

Pembagian peserta ke dalam setiap kelas sudah diatur dengan ketentuan jumlah ideal yang telah ditetapkan dalam Keputusan Kepala LAN Nomor 581 Tahun 2024. Keputusan tersebut menyebutkan bahwa pembelajaran *synchronous* dilakukan secara bersamaan dengan dilibatkannya peserta pada satu kelas atau kelompok dengan jumlah maksimal yakni 10 orang pada setiap kelasnya atau setiap kelompok. Pada keputusan ini dimaksudkan untuk menjaga efektivitas proses pembelajaran, memastikan keterlibatan aktif peserta, serta meningkatkan kapasitas pengajar dalam memberikan

pendampingan yang optimal. Namun pada pelaksanaan pelatihan dasar CPNS di BAWASLU RI tahun 2025 pada setiap kelasnya terdapat 40 sampai dengan maksimal 45 peserta.

Penelitian oleh Thurber & Trautvetter (2020) melakukan survei pada 11 kelas mahasiswa pasca sarjana yang menggunakan kombinasi pembelajaran tatap muka dan pembelajaran *synchronous* daring. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jumlah peserta memiliki pengaruh paling dominan terhadap kualitas interaksi antara peserta dan instruktur. Pada kelas dengan jumlah peserta khususnya kurang dari 15 orang mahasiswa dilaporkan adanya interaksi yang lebih bermakna, partisipasi yang lebih aktif, serta kepuasan yang lebih tinggi. Namun, ketika ukuran kelas jumlah lebih dari 30 peserta, kualitas interaksi menurun secara signifikan karena instruktur kesulitan memberikan perhatian dan fasilitasi diskusi yang optimal. Dengan kata lain, kelas daring yang terlalu besar akan berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran, karena interaksi dan umpan balik menjadi sangat terbatas. Penemuan tersebut sejalan dengan konteks pelaksanaan latsar CPNS di instansi seperti BAWASLU RI dengan jumlah 40 sampai 45 peserta dalam satu kelas daring. Jumlah tersebut tidak selaras dengan standar efektivitas pembelajaran dengan ketentuan LAN yang membatasi maksimal 10 peserta per kelas agar pembelajaran tetap interaktif, terpantau, dan mampu mencapai tujuan habituasi perilaku ASN.

Untuk memberikan pembelajaran kepada 1880 peserta pelatihan dasar CPNS tahun 2025 di BAWASLU RI diperlukannya kesiapan sumber daya tenaga pelatihan yang kompeten, khususnya dalam mengajar, menilai sikap, perilaku, dan keaktifan peserta sebagai unsur utama dalam pembentukan karakter ASN. Berdasarkan pedoman penyelenggaraan latsar CPNS nomor 581 Tahun 2024, dalam *e-learning* pengajar dalam lastar CPNS tidak hanya bertugas dalam menyampaikan materi namun memiliki fungsi sebagai pendampingan, dan memantau perkembangan peserta dalam internalisasi nilai-nilai dasar ASN yang profesional dan berkarakter.

Peran pengajar atau pendamping membutuhkan kemampuan dalam memilih metode interaktif, memanfaatkan LMS, dan menjaga keterlibatan peserta akan sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Hal ini selaras dengan pedoman Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 yang menyebutkan selama *e-learning*, sikap perilaku serta keterlibatan peserta akan dinilai oleh pendamping dan pengampu materi. Untuk penilaian sikap, perilaku serta keaktifan dengan bobot penilaian khusus untuk *distance learning* yaitu total 15% yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi 10% dan instansi asal peserta 5%.

Pada hasil wawancara pra-penelitian dengan pegawai dari puslitbangdiklat BAWASLU RI menyebutkan penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS 2025 berbasis *distance learning* di BAWASLU RI melibatkan 26 orang pegawai dari puslitbangdiklat BAWASLU RI serta 136 dari pengajar lembaga penyelenggara yang sudah terakreditasi. Terdapatnya 39 anggota tim yang memang ditugaskan untuk mengamati dan bertugas dalam melakukan penilaian pada sikap, perilaku, dan keaktifan peserta selama mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan dasar CPNS.

Berdasarkan wawancara pra penelitian staf puslitbangdiklat menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan dasar CPNS di BAWASLU dibutuhkannya 60 pengajar pada setiap gelombang, khususnya dalam penyelenggaraan Agenda 1 hingga Agenda 4. Kondisi ini menjelaskan bahwa BAWASLU RI diwajibkan untuk melakukan kolaborasi dengan lembaga diklat lain untuk pemenuhan kebutuhan pengajar agar kegiatan pembelajaran berjalan efektif. Dalam sebuah studi oleh Herawati (2021) dalam *Jurnal Widyaiswara Indonesia* menunjukkan bahwa pelatihan dasar CPNS dengan metode *distance learning* berjalan sangat efektif dikarenakan kontribusi pengajar menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pelatihan tersebut.

Pada hasil wawancara pra-penelitian dengan staf puslitbangdiklat juga menyebutkan ada beberapa jadwal pembelajaran pelatihan dasar CPNS di BAWASLU RI yang pada pelaksanaan pengajar eksternal mengalami penyesuaian. Para pengajar dari instansi eksternal yang memiliki jadwal pembelajaran di hari yang sudah di

tentukan di BAWASLU RI juga terlibat dalam penyelenggaraan latsar CPNS di instansi lain. Hasilnya pelaksanaan tersebut saling beririsan mengingat tahun 2025 merupakan tahun pelaksanaan latsar CPNS yang dilakukan serentak secara nasional. Akibatnya, sejumlah penjadwalan pembelajaran mengalami penyesuaian yang menyebabkan peserta harus menunggu. Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 menjelaskan pada pelaksanaan waktu mulai dan selesainya jadwal pembelajaran *e-learning* yang dilakukan oleh pengajar dengan diatur secara fleksibel dengan diperhatikannya jumlah dari JP dan kesiapan belajar peserta. Secara regulasi penyelenggaraan perubahan jadwal pada pelatihan dasar CPNS di BAWASLU RI telah mengikuti ketentuan yang berlaku, Namun dalam praktiknya masih ditemukan hambatan dari para peserta pelatihan latsar CPNS.

Hasil wawancara pra penelitian dengan staf puslitbangdiklat mengungkapkan hasil penyesuaian jadwal pembelajaran tersebut menyebabkan hambatan pada peserta latsar CPNS di BAWASLU RI yang berasal dari wilayah Indonesia bagian timur. Dikarenakan perbedaan zona waktu antara wilayah peserta latsar CPNS yang berasal dari wilayah Indonesia bagian timur dengan wilayah pengajar yang berasal dari instansi pusat menyebabkan jam pembelajaran bagi peserta di daerah tersebut menjadi lebih larut. Hal ini tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan belajar, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas penyerapan materi pelatihan. Dampak dari perubahan jadwal tersebut dijelaskan pada penelitian dari Romero dan Elena Barberà (2011) yang menekankan bahwa kemampuan peserta untuk menyerap dan mengolah materi sangat bergantung pada kapan mereka belajar. Penelitian ini menjelaskan bahwa pada waktu dengan kualitas kognitif tinggi untuk menyerap pembelajaran pada waktu pagi hingga siang serta pada waktu dengan kualitas yang lebih rendah itu pada sore dan malam hari.

Dalam konteks pelatihan dasar CPNS di BAWASLU jika pembelajaran dilakukan pada pagi dan siang hari, peserta cenderung masih memiliki kapasitas kognitif yang optimal untuk mengikuti materi. Namun, ketika jadwal mengalami perubahan yang membuat jadwal pembelajaran di undur pada waktu tertentu, mereka

pun akan mengalami penurunan kualitas belajar. Jurnal tersebut menunjukkan bahwa jika belajar sampai sore atau malam hari menyebabkan berkurangnya fokus, daya tangkap, dan kemampuan kognitif secara keseluruhan.

Keputusan Kepala LAN nomor 581 tahun 2024 menyebutkan bahwa lembaga yang menyelenggarakan latsar CPNS dapat memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh LAN. Di lingkungan BAWASLU RI, sistem pengelolaan pembelajaran awalnya dirancang terintegrasi melalui Kolabjar yang merupakan platform resmi dari LAN RI. Platform ini digunakan untuk mendukung berbagai aspek pelatihan, mulai dari presensi peserta, pengumpulan tugas, hingga proses penilaian dari fasilitator. Namun hasil wawancara pra penelitian dengan staf pegawai Puslitbangdiklat menjelaskan bahwa pemakaian platform Kolabjar hanya bersifat sementara dikarenakan platform tersebut dalam tahap pengembangan oleh LAN. Platform Kolabjar di gantikan dengan google classroom dan google drive sebagai media unggah tugas dan penilaian tenaga pelatihan ke peserta. Dalam implementasinya, berbagai kendala muncul, baik dari sisi peserta maupun pengajar, seperti banyak peserta yang mengalami kesulitan dalam proses mengunggah dokumen tugas, terutama ketika terjadi gangguan jaringan atau batas kapasitas file.

Di sisi lain, pengajar juga menghadapi kendala teknis terkait beberapa penilaian tidak dapat tersimpan dengan baik dalam sistem, sehingga menimbulkan hambatan dalam proses rekapitulasi hasil belajar. Hambatan lainnya juga terjadi seperti keterbatasan sinyal pada pelaksanaan pembelajaran di beberapa wilayah instansi BAWASLU RI yang ada di Indonesia. Meskipun pelaksanaan latsar CPNS dilakukan di tempat kerja masing-masing dan telah disediakan sarana berupa akses jaringan internet, beberapa wilayah masih menghadapi keterbatasan kualitas sinyal yang menghambat kelancaran proses pembelajaran.

Menurut penelitian Sari (2021) dalam jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, efektivitas pelatihan berbasis distance learning sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi yang mendukung proses pembelajaran. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa meskipun pelatihan jarak jauh dapat terlaksana dengan baik dan peserta mampu menyelesaikan seluruh modul pelatihan, hambatan seperti gangguan jaringan, keterbatasan sinyal, serta ketidakstabilan platform pembelajaran menjadi faktor utama yang menurunkan efektivitas pelaksanaan pelatihan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketersediaan jaringan internet yang kuat dan platform pembelajaran yang stabil merupakan prasyarat penting agar pelatihan berbasis e-learning dapat berjalan optimal.

Sejalan dengan itu, penelitian Ardiyansyah (2022) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan jarak jauh dalam konteks pelatihan ASN sangat ditentukan oleh *system usability* dan *user experience* dari platform yang digunakan. Penelitian tersebut menyoroti bahwa ketidaksiapan sistem pembelajaran, seperti aplikasi yang masih dalam tahap pengembangan atau fitur yang tidak stabil, dapat menghambat proses penilaian, pengumpulan tugas, dan komunikasi antara peserta dengan fasilitator. Selain itu, penelitian Juniarti (2021) yang mengukur efektivitas *distance learning* pada pelatihan kompetensi pegawai menemukan bahwa lokasi geografis peserta memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran pembelajaran. Peserta yang berada di daerah dengan sinyal lemah lebih sering mengalami keterlambatan pengumpulan tugas, kesulitan mengikuti sesi *synchronous*, dan penurunan pemahaman materi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan karena terdapatnya kesenjangan (gap) dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS yang untuk pertama kalinya dilaksanakan oleh BAWASLU dengan berbasis *distance learning*. Oleh karena itu, peneliti akan mendalami tentang bagaimana **“Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Distance Learning* Di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* yang efektif di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia?
2. Strategi apa yang dapat dibangun untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui faktor-faktor yang menjadi pendukung serta penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS dalam basis *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.
2. Merumuskan strategi yang dapat diaplikasikan dalam upaya ditingkatkannya terkait pada efektivitas dalam upaya diselenggarakannya pelatihan dasar bagi CPNS *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat dalam kepentingan teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari kajian ini diharapkan dapat berperan sebagai tambahan referensi bacaan terhadap pihak-pihak yang membutuhkan, serta terhadap mahasiswa yang melaksanakan kajian terhadap topik efektivitas dari penyelenggaraan pelatihan dasar terhadap CPNS dalam basis *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian praktis diharapkan dapat memberikan masukan dan perbaikan dalam penerapan penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *Distance Learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia agar semakin efektif di masa mendatang.



POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian yang mencakup penyajian data, analisis pembahasan, serta sintesis pemecahan masalah, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* di Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia telah terlaksana dengan cukup efektif. Hal ini terlihat dari faktor pendukung dan penghambat berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor 581 Tahun 2024 terkait perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelatihan menggunakan Kirkpatrick pada level 1 dan 2 (*Reaction* dan *Learning*). Aspek faktor pendukung penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS di BAWASLU berbasis *distance learning* adalah skema penyelenggaraan yang difasilitasi oleh LAN, BAWASLU memiliki LMS untuk pelatihan kompetensi teknis bidang tugas, pembinaan alumni secara langsung dan berkelanjutan, penggunaan sistem dokumentasi digital dalam pengawasan dan pembiayaan, kolaborasi terkait tenaga pelatihan untuk memberikan pembelajaran pelatihan dasar dan penyamaan persepsi terkait menguji, pemberian nilai, serta standar mengajar yang telah ditetapkan.

Namun aspek faktor penghambat dalam penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* di BAWASLU adalah puslitbangdiklat yang belum terakreditasi, sistem komunikasi yang belum optimal, keterbatasan SDM pengamat dan tenaga pelatihan, dinamika perubahan jadwal, kendala teknis jaringan dan fasilitas peserta, variasi penyampaian materi tenaga pelatihan yang bersifat monoton, monitoring hanya pada lingkup jabodetabek. Untuk mengoptimalkan penyelenggara pelatihan dasar CPNS berbasis *distance learning* di BAWASLU, peneliti merumuskan strategi SWOT yaitu, pada strategi SO (*Strengths-Opportunities*) diperlukannya Optimalisasi LMS internal, integrasi dokumentasi digital dengan dukungan LAN, serta

penguatan hubungan kelembagaan dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pelatihan. Pada strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*) dilakukannya pemanfaatan fasilitasi dan dukungan LAN diarahkan untuk mengatasi keterbatasan internal melalui peningkatan kapasitas, penguatan sistem komunikasi, kebijakan pendukung peserta, serta pemenuhan sarana pembelajaran. Pada strategi ST (*Strengths-Threats*) diperlukannya pemanfaatan kebijakan dan regulasi dari LAN digunakan untuk menjaga standar kualitas pelatihan serta mengantisipasi variasi dalam pelaksanaan pembelajaran oleh tenaga eksternal. Pada strategi WT (*Weaknesses-Threats*) diperlukannya penguatan manajemen, penyusunan pedoman operasional, serta penerapan sistem monitoring berbasis teknologi dilakukan untuk meminimalkan kelemahan dan menghindari potensi risiko pelatihan.

B. Saran

1. Puslitbangdiklat BAWASLU perlu melakukan penguatan kapasitas kelembagaan guna memenuhi persyaratan sebagai lembaga pelatihan yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara. Penguatan tersebut disarankan dilakukan melalui pengembangan sistem manajemen pelatihan yang terstandar, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kediklatan, peningkatan kompetensi widyaiswara, penyempurnaan perangkat pembelajaran, serta penguatan sarana dan prasarana pendukung pelatihan.
2. Puslitbangdiklat BAWASLU bersama biro SDM perlu mengintegrasikan hasil pelatihan latsar dengan sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier pegawai melalui mekanisme pemantauan dan evaluasi yang dilaksanakan oleh atasan langsung terhadap penerapan kompetensi dan hasil aktualisasi di unit kerja.
3. Puslibangdiklat BAWASLU memberikan peningkatan kompetensi pengajar pada pegawai di unit kerja selain puslitbangdiklat untuk pembelajaran PKTBT pada latsar selanjutnya dalam teknik penyampaian materi, serta pengelolaan

pembelajaran klasikal dan *distance learning* untuk memperkuat kualitas pelaksanaan PKTBT secara lebih merata.

4. Puslitbangdiklat BAWASLU perlu mengintegrasikan sistem monitoring dan evaluasi pelatihan berbasis outcome guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi pelaksanaan latsar terhadap peningkatan kinerja organisasi serta pembentukan karakter ASN secara nyata.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (2020). *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. New York, NY: Academic Press.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Desler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dimiyati. (2017). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, E. B. (2020). *Personnel management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartley, D. E. (2001). *Selling e-learning*. Alexandria, VA: ASTD Press.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* (R. Naim (ed.); Cetakan 1).
- Ingham, J. (2012). *Strategic human capital management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. London: SAGE Publications.
- Moore, M. G., & Kearsley, G. (2012). *Distance education: A systems view of online learning* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2021). *Public management reform: A comparative analysis—Into the age of austerity* (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Raharjo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Rosenberg, M. J. (2018). *E-learning: Strategies for delivering knowledge in the digital age*. New York: McGraw-Hill.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soekodjo, N. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Abidin, D. (2021). Efektifitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Menumbuhkan Pegawai Negeri Sipil Profesional Yang Berkarakter. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 5(2), 167–176.
- Affiani, M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e-Learning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 104–109. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.201>
- Ardiyansyah, A. (2022). Efektivitas pelatihan jarak jauh dalam konteks pelatihan ASN: Tinjauan system usability dan user experience. *Jurnal Administrasi Publik dan Pengembangan SDM*, 10(1), 67–80.
- Chusna, N. (2019). Pembelajaran mandiri peserta didik dalam sistem pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 123–130.
- Damayanthi, A. (2020). EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN KATOLIK. *Edutech*, 19(3), 241–262.
- Hamzah, I., Burhanuddin, & Wahid, N. (2023). PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAKALAR. *Unismuh*, 4(2).
- Herawati. (2021). Efektivitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Pembelajaran Jarak Jauh. *Widyaiswara Indonesia*, 2(1), 45–56.
- Hidayati, R. (2021). PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN DI ERA NEW NORMAL: QUO VADIS WIDY AISWARA? *Kewidyaiswaraan*, 6(2), 145–155.
- Iskandar, A. (2019). EVALUASI DIKLAT ASN MODEL KIRKPATRICK (STUDI

- KASUS PELATIHAN EFFECTIVE NEGOTIATION SKILL BALAI DIKLAT KEUANGAN MAKASSAR). *Pendidikan*, 20, 18–39.
- Juniarti, D. (2021). Efektivitas distance learning pada pelatihan kompetensi pegawai ditinjau dari faktor geografis peserta. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 9(3), 101–115.
- Khulaemi, A. (2025). ANALISIS EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN LATSAR CPNS BAGI DOSEN DAN TENDIK DI PTN : KAJIAN TERPADU ATAS SUMBER DAYA, TUJUAN DAN KINERJA. *Kewidyaiswaraan*, 10(39), 237–242.
- Kurniati, A. (2020). Efektivitas Pembelajaran Daring Etika Publik Pada Pelatihan Dasar CPNS di Pusdiklat BSSN. *Inovasi Aparatur*, 2(2), 191–202.
- Mada, J. T. (2020). Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Administrasi Publik*, 16, 99–110.
- Mahendra, R., & Yusuf, M. (2021). Pengalaman peserta dalam pelatihan berbasis e-learning pada lembaga pemerintah pusat. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur*, 5(1), 45–60.
- Malik, S. (2017). Online learning and its effectiveness. *International Journal of Learning Technology*, 12(3), 234–245.
- Nugraha, A. N. C., & Kamaliah, N. (2025). EFEKTIVITAS BLENDED LEARNING DALAM PELATIHAN DASAR CPNS : STUDI KOMPARATIF HASIL BELAJAR BERDASARKAN LOKASI DOMISILI PESERTA. *Diklat Keagamaan*, 19, 57–68.
- Nguyen, T. T., & Lee, J. (2023). Measuring training effectiveness: From satisfaction to performance impact. *Journal of Human Resource Development*, 27(2), 145–160.
- Putri, A. N., & Yuliarti. (2023). Kajian Literatur : Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14161–14166.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Borneo Adminstrator*, 16(1), 101–116.
- Raharjo, S. T. (2020). Orientasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai baru. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 55–66.
- Rohmah, S. (2021). Efektivitas pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di Badan Siber dan Sandi Negara. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Aparatur*, 6(2), 89–104.

- Romero, M., & Barberà, E. (2011). Quality of e-learning time and learning performance: Temporal patterns and student engagement. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 12(5), 123–147.
- Ridwan, A. (2004). Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Jarak Jauh melalui Metode E-Learning. *Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Pertahanan*, 1(1), 1–10.
- Sari, A. (2021). Efektivitas pelatihan berbasis distance learning dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia*, 13(2), 45–58.
- Sugiarto, A. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam Meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Timur. *Administrative Reform*, 6(3), 122–130.
- Syabaruddin, I. A. (2023). Evaluasi pelaksanaan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (Latsar CPNS) di lingkungan BPSDM Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 101–115.
- Thurber, D., & Trautvetter, L. (2020). Examining Student Reported Interaction and Satisfaction in Higher Education Administration Graduate Seminar-Style Blended Courses. *Online Learning Journal*, 24(3), 184–202.

Peraturan dan Perundang-undangan

- Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta. Pemerintah Republik Indonesia
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara
- Republik Indonesia. (2023). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta. Pemerintah Republik Indonesia
- Republik Indonesia. (2024). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 580/K.1/PDP.07/2024 Tentang Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara
- Republik Indonesia. (2024). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 581/K.1/PDP.07/2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara

Republik Indonesia. (2025). Surat Edaran Nomor: 3K.1/HKM.02.3/2025 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, serta Akreditasi Pelatihan Aparatu Sipil Negara Berbasis Efisiensi Anggaran. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A