

Implementasi Model *Context, Input, Process, Product* dalam Evaluasi Program Distance Learning Latsar CPNS

Agustinus^{1*}, Muttaqin², Agustina R.¹

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

²Sekolah Tinggi Administrasi Negara, Makassar, Indonesia

*Corresponding Author: agusbaka9@gmail.com

Article History

Received : March 07th, 2024

Revised : March 18th, 2024

Accepted : April 15th, 2024

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil evaluasi terhadap efektivitas penyelenggaraan Program Pelatihan Dasar CPNS dengan metode *distance learning* pada Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara yang diselenggarakan pada tahun 2021. Penelitian evaluasi ini menggunakan model CIPP (*context, input, process, product*) yang dikembangkan oleh Stufflebeam dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Instrumen penelitian yang digunakan mencakup pedoman wawancara, pedoman observasi, dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman dengan menelaah data dari berbagai sumber yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Komponen *context*: Landasan kebijakan program sangat jelas dalam penyelenggaraan Latsar CPNS dengan metode *distance learning*, serta menciptakan adanya kerjasama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, terutama dalam melibatkan tenaga pelatih atau widyaiswara. Komponen *Input*: Berbagai aspek seperti kurikulum, tenaga pelatihan, kepesertaan, sarana prasarana, dan pembiayaan telah memenuhi ketentuan dan standar LAN RI dalam pelaksanaan Latsar CPNS. Komponen *process*: Pembelajaran *distance learning* melalui kurikulum pembentukan karakter dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) berjalan dengan baik. Komponen *product*: Seluruh peserta berhasil lulus, sesuai dengan proses evaluasi yang telah ditetapkan. Pemenuhan kompetensi terlihat dari pelaksanaan aktualisasi dan habituasi di tempat kerja.

Keywords : *Distance Learning*, Evaluasi CIPP, Pelatihan Dasar CPNS.

PENDAHULUAN

LAN RI, lembaga yang berwenang melakukan pengkajian Pendidikan dan pelatihan bagi ASN di Indonesia, telah mengeluarkan kebijakan dalam beberapa jenjang penyelenggaraan pelatihan, antara lain melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini menyebutkan bahwa penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan dengan cara: 1) Pelatihan Klasikal; 2) *Blended Learning*; atau 3) *Distance Learning* dalam Keadaan Darurat atau Keadaan Tertentu. *Distance Learning* yang dimaksud dapat dilaksanakan atas persetujuan tertulis Kepala LAN atau penetapan Kepala LAN (misal Surat Edaran Kepala LAN). Pelaksanaan *Distance Learning* menggunakan kurikulum dan

pedoman penyelenggaraan yang mengacu kepada Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kaswan (2011) menjelaskan pelatihan sebagai sebuah proses upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Lebih lanjut, Chan (2010) menjelaskan bahwa tujuan dari pelatihan adalah membantu seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab penuh guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Konsep serupa juga dijelaskan oleh Mills (Fauzi, 201) yang menyatakan bahwa pelatihan yang disertai dengan pemahaman mendalam merupakan bentuk pendidikan lanjutan yang memberikan fondasi kuat. Oleh karena itu, pekerja akan menjadi lebih terampil dan lebih bersemangat dalam pekerjaannya, serta lebih menyadari peluang dalam meningkatkan atau mengubah praktek kerja sesuai dengan keinginan.

Pandangan serupa oleh Muslihin (2019) menjelaskan pelatihan mencakup tiga domain utama, yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketiga domain ini sangat penting diperoleh secara sengaja, terorganisir, sistematis dalam waktu yang relatif singkat dan penekanannya pada penerapan praktis. Pelatihan dapat dianggap berkualitas apabila didukung oleh komponen-komponen pelatihan yang berkualitas seperti lembaga penyelenggara, tenaga pelatih yang profesional atau kompeten, kurikulum program yang sesuai, ketersediaan fasilitas dan media, serta tata kelola administratif yang efisien dan efektif. Hal ini sering disebut sebagai total sistem kualitas pelatihan yang mengacu pada standar kualitas yang ditetapkan."

Kehidupan di Indonesia dan dunia masih terdampak oleh pandemi Covid-19 sejak tahun 2019. Kondisi ini mendorong Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara untuk menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS dengan pendekatan *Distance Learning*. Kepala LAN melalui Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN telah menerbitkan Surat Nomor 438/P/3/PDP.03.5 tanggal 11 Februari 2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, sehingga Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara dapat menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS *Distance Learning* pada Tahun 2021. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Balai Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan HAM Sulawesi Utara memiliki total Jam Pelajaran sebanyak 647 JP, dengan rincian 48 JP untuk Pembelajaran Mandiri menggunakan *Massive Open Online Course (MOOC)* selama 16 hari kerja, 279 JP untuk Pembelajaran E-Learning selama 40 hari kerja, dan 320 JP untuk Aktualisasi selama 30 hari kerja, dalam rentang waktu 09 Agustus hingga 17 November 2021.

Pelaksanaan pelatihan dasar ini melibatkan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Evaluasi yang dilakukan oleh Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara serta observasi oleh peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam penyelenggaraan Program *Distance Learning* Latsar CPNS 2021. Permasalahan tersebut meliputi koneksi internet beberapa peserta yang kurang stabil dan fitur evaluasi dalam *Learning Management System (LMS)* KOLABJAR yang belum lengkap. Program

Distance Learning juga menunjukkan dimensi efisiensi dan efektivitas yang unggul dalam pelaksanaannya. Peneliti menduga diperlukan sebuah evaluasi komprehensif yang dapat memberikan penguatan terhadap pokok-pokok pikiran dari sejumlah permasalahan dan potensi yang ada. Oleh karena itu, para peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut terhadap penyelenggaraan program *Distance Learning* latsar CPNS.

Riset-riset yang dilakukan oleh Sari dan Sutapa (2020), Sari dan Amrozi (2020), Artiyani (2020), Abidin, dkk. (2020), dan Prawiyogi, dkk. (2020) menyimpulkan bahwa metode *distance learning* efektif dilaksanakan pada masa Pandemi Covid-19. Riset yang sama juga menemukan beberapa kelemahan metode *distance learning*, antara lain jaringan internet, interaksi antara pembelajar, evaluasi tugas, pelaksanaan pengajaran, organisasi materi pelajaran, fasilitas pendukung (misal komputer jinjing, telepon seluler, dan komputer), kreativitas, semangat inovatif pengajar, dan penilaian pembelajaran. Riset lain, sebaliknya, menilai kelemahan-kelemahan tersebut sebagai ketidakefektifan metode *distance learning* (Darsono dkk., 2020; Waruwu, 2020).

Penelitian oleh Affiani (2020) menemukan bahwa pembelajaran daring dianggap efektif pada masa pandemi Covid-19 oleh peserta. Hal ini tidak lepas dari proses pembelajaran yang memungkinkan Widyaiswara dan peserta berinteraksi dalam kelas virtual sehingga dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Kelemahan pembelajaran daring meliputi pengawasan yang lemah terhadap peserta selama proses pembelajaran, sinyal internet yang lemah, dan biaya kuota yang tinggi menjadi tantangan tersendiri dalam pembelajaran daring.

Stufflebeam dan Shinkfield (2007) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan penilaian yang sistematis terhadap manfaat, nilai, kejujuran, kelayakan, keselamatan, makna, dan/atau ekuitas suatu objek. Djaali dan Mulyono (2008) menjabarkan evaluasi sebagai proses penilaian terhadap sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan yang kemudian diikuti dengan pengambilan keputusan terkait objek yang dievaluasi. Evaluasi pelatihan dapat berbentuk evaluasi terhadap hasil dan penyelenggaraan program. Evaluasi hasil lebih menitikberatkan pada penilaian keberhasilan peserta setelah mengikuti program pelatihan. Sedangkan evaluasi program dilakukan untuk

mengukur efektivitas dan efisiensi program secara menyeluruh yang mencakup seluruh aspek dan komponen program. Sukardi (2014) menjelaskan bahwa hasil evaluasi program dapat menjadi dasar untuk membuat keputusan apakah program tersebut perlu diperbaiki, dihentikan, atau dilanjutkan.

Evaluasi pelatihan menurut Harun (2011) didefinisikan sebagai kegiatan yang terus-menerus dan konstruktif. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005) menjelaskan bahwa evaluasi dalam konteks pelatihan dilakukan dengan tiga alasan utama, yaitu penentuan kontribusi keberadaan dan anggaran terhadap organisasi, keutusan terkait keberlanjutan program pelatihan, dan pemenuhan informasi yang berkaitan dengan strategi peningkatan program di masa yang akan datang. Sasaran utama dari evaluasi Pelatihan Dasar ASN adalah kinerja komponen-komponen program yang meliputi peserta, widyaiswara, dan penyelenggara pelatihan yang terangkum dalam model CIPP (*context, input, process, product*).

Topno (2012) menilai tujuan utama model CIPP adalah untuk meningkatkan fungsi program pelatihan. Reiser dan Dempsey (2012) menguraikan bahwa komponen CIPP dapat dijalankan secara bersama-sama ataupun secara tunggal dalam pelaksanaan evaluasi pelatihan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menduga diperlukan penelitian lanjutan melalui model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*) terhadap Program Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS melalui kebijakan program LAN RI terhadap program pembelajaran *distance learning* yang dilaksanakan pada tahun 2021. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan baru dari perspektif historis dalam penyelenggaraan program *distance learning* latsar CPNS di Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap suatu masalah dan tidak terfokus pada upaya generalisasi hasil penelitian. Sugiyono (2016) mendeskripsikan bahwa metode kualitatif dapat dikatakan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat *postpositivisme* yang digunakan dalam meneliti kondisi obyek yang bersifat alamiah, dimana peneliti yang menjadi instrumen kunci dan teknik

pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis dan bersifat induktif, serta hasil penelitian menekankan pada kebermaknaan.

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi (*evaluation research*) terhadap pelaksanaan program *distance learning* Pelatihan Dasar CPNS dengan yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Oleh karena itu, metode kualitatif dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan deskriptif melalui desain evaluasi model CIPP yaitu evaluasi terhadap komponen konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*).

Data penelitian diperoleh dari beberapa sumber, yaitu 1) *dokumen*, mencakup regulasi dan dokumen tertulis yang terkait dengan penyelenggaraan program pelatihan dasar CPNS dengan metode *distance learning*, 2) *narasumber*, terdiri dari berbagai pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan program pelatihan dasar CPNS dengan metode *distance learning*, yaitu panitia, widyaiswara, dan alumni Latsar CPNS 2021. Pemilihan narasumber dilaksanakan melalui Teknik *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Narasumber yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 23 orang.

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan beberapa metode, yakni 1) *observasi* dan *wawancara*, pada tahap ini peneliti mengamati secara langsung pelaksanaan latsar CPNS serta melakukan wawancara dengan peserta dan narasumber lainnya untuk mengkonfirmasi hasil-hasil pengamatan yang dilakukan; 2) *telaah dokumen*, dilakukan dengan menganalisis dokumen tertulis, seperti regulasi dan kebijakan organisasi, Surat Edaran, MoU, laporan, berbagai catatan hasil evaluasi terkait penyelenggaraan *distance learning* pada latsar CPNS, dan dokumen terkait lainnya. Proses ini bertujuan untuk memahami context, makna, dan pola yang terkandung dalam dokumen tersebut; 3) *triangulasi*, peneliti melakukan pemeriksaan silang dan membandingkan informasi yang diperoleh dari dua langkah sebelumnya.

Proses analisis data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap keseluruhan data yang dikumpulkan untuk kemudian diperoleh sebuah kesimpulan. Proses analisis data dilaksanakan oleh peneliti dalam tiga tahap, yakni 1) *reduksi data*,

dilakukan dengan menguraikan, merangkum, dan menyaring informasi pokok sesuai tujuan penelitian. Proses reduksi data ini dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung; 2) *penyajian data*, diarahkan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran utuh keterkaitan seluruh informasi penelitian; dan 3) *penarikan kesimpulan / verifikasi*, interpretasi peneliti dalam menarik kesimpulan penelitian berdasarkan keterkaitan yang terbangun dalam seluruh data penelitian yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Context

Context merupakan faktor yang menjadi landasan dan memengaruhi pengembangan strategi dalam suatu kegiatan. *Context* dalam penelitian ini merujuk pada kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), BPSDM Hukum dan HAM, serta Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut terkait penyelenggaraan program pelatihan dasar CPNS dengan metode *distance learning* pada Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara tahun 2021. Hal ini mencakup pemahaman tentang lingkungan, kebutuhan yang harus dipenuhi, pihak-pihak yang terlibat, dan tujuan yang ingin dicapai.

Melalui observasi, telaah dokumen, dan wawancara, diperoleh gambaran bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Balai Diklat didasarkan pada kebijakan yang telah ditetapkan. Pengembangan strategi dalam pelaksanaan latsar CPNS juga mengacu pada kebutuhan dan tujuan yang jelas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Faktor-faktor ini menjadi pedoman dalam merancang kurikulum, menentukan metode pembelajaran, dan menetapkan prosedur pelaksanaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh LAN, BPSDM Hukum dan HAM, serta Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut.

Analisis data terhadap dimensi *context* mengungkap beberapa temuan terkait penyelenggaraan program *distance learning* latsar pada Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut, sebagai berikut:

1) **Landasan kebijakan yang jelas.** Program *distance learning* Pelatihan Dasar CPNS di Balai Diklat Hukum dan HAM telah didasarkan pada kebijakan yang jelas yaitu Peraturan Lembaga Administrasi Negara (Perlan) Nomor 1 Tahun 2021 tentang

Penyelenggaraan Latsar CPNS. Kehadiran landasan hukum yang kuat menjadi dasar yang solid untuk melaksanakan program dengan tepat dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

- 2) **Kelayakan Kewenangan dan Akreditasi.** Balai Diklat Hukum dan HAM memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan program *distance learning* Pelatihan Dasar CPNS. Bentuk pengakuan ini bersumber dari Akreditasi lembaga dengan kategori A yang mencerminkan standar mutu yang tinggi dan kemampuan lembaga dalam memberikan pelatihan yang berkualitas.
- 3) **Rencana Penyelenggaraan yang Terstruktur dan Tujuan yang Jelas.** Penyelenggaraan yang terstruktur dan tujuan yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa program ini telah direncanakan dengan baik. Rencana tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan Latsar CPNS, yang bertujuan untuk meningkatkan status CPNS menjadi PNS dengan memenuhi formasi dan kebutuhan organisasi terhadap pengisian jabatan dengan kualifikasi kompetensi yang sesuai.
- 4) **Pentingnya Kolaborasi dengan Lembaga Diklat Lainnya** Pemahaman akan pentingnya kolaborasi dengan lembaga diklat lainnya menunjukkan kesadaran untuk membangun sinergi antar lembaga dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihan. Kolaborasi ini dapat membantu dalam memperkaya materi pembelajaran dan memperluas jaringan kerja sama.
- 5) **Mekanisme Rencana Pembelajaran yang Efektif:** Adanya mekanisme rencana pembelajaran yang efektif menunjukkan bahwa program ini tidak hanya memiliki rencana yang terstruktur, tetapi juga memiliki strategi yang tepat dalam pelaksanaannya. Mekanisme ini memastikan bahwa pembelajaran berlangsung secara efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan dan tujuan program.

Input

Input dalam penelitian ini terdiri atas kurikulum latsar CPNS *distance learning*, penceramah, pengampu materi latsar CPNS, panitia penyelenggara, peserta, sarana dan prasarana, serta pembiayaan. Analisis data pada dimensi *input* diperoleh gambaran

penyelenggaraan program *distance learning* latsar pada Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut, sebagai berikut:

1. **Penggunaan Kurikulum yang Terstandar.** Program *distance learning* latsar CPNS di Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh Kepala LAN dan juga pedoman penyelenggaraan Latsar CPNS oleh BPSDM Kemenkumham. Penggunaan kurikulum yang terstandar ini menjamin bahwa program memiliki struktur pembelajaran yang terorganisir dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. **Kualifikasi Tenaga Pengajar yang Sesuai.** Tenaga penceramah dan pengampuh materi, coach yang terlibat dalam program ini telah memenuhi kriteria dan kualifikasi yang ditetapkan. Tenaga penceramah dan pengampuh materi dipilih berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, dan partisipasi dalam workshop Latsar. Strategi ini memastikan proses pembelajaran dijalankan oleh tenaga pengajar yang kompeten dan berkualitas.
3. **Kepesertaan yang Diperhatikan Kualifikasinya.** Peserta dalam program ini ditetapkan berdasarkan golongan kepangkatan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan dan materi pembelajaran program.
4. **Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai.** Sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran dan efektivitas program.
5. **Pembiayaan.** Pembiayaan yang disediakan dalam DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) Tahun 2021 telah menjamin kelangsungan dan keberlangsungan program. *distance learning*.

Process

Dimensi *process* dalam penelitian ini merujuk pada seberapa jauh kegiatan pembelajaran latsar CPNS yang harus dilaksanakan, apakah sudah terlaksana sesuai dengan perencanaan kurikulum maupun berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. *Process* yang dimaksudkan dalam latsar CPNS adalah kegiatan sistematis yang dilakukan untuk memodifikasi pengetahuan, sikap, perilaku, dan keterampilan peserta untuk melakukan pekerjaan tertentu sesuai fungsi dan peran dalam penyelenggaraan

pemerintahan. Kegiatan pembelajaran latsar CPNS terbagi menjadi dua bagian yakni 1) pelaksanaan kegiatan kurikulum pembentukan karakter; dan 2) penguatan kompetensi bidang teknis yang menjadi fokus dari aspek *process*. Analisis data dimensi *process* mengungkap beberapa temuan, sebagai berikut:

- 1) **Kinerja Program Distance Learning.** Penyelenggaraan program *distance learning* latsar CPNS di Balai Diklat Kumham Sulut dianggap berhasil yang ditandai dengan penceramah dan pengampuh materi yang interaktif dan komunikatif. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran berlangsung dengan baik dengan keterlibatan peserta secara aktif dalam kegiatan belajar-mengajar.
- 2) **Aktualisasi di Tempat Kerja.** Kegiatan aktualisasi di tempat kerja juga telah dilaksanakan dengan baik yang dimulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Hambatan pandemi COVID-19 diatasi dengan bimbingan intensif dari mentor dan coach serta peran PIC dalam memonitor peserta. Situasi ini menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa peserta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari di lingkungan kerja.
- 3) **Proses Evaluasi yang Tertib.** Proses evaluasi dilakukan melalui berbagai aspek meliputi penilaian akademik, penilaian sikap dan perilaku, penilaian PKTBT, sertavpenilaian aktualisasi di tempat kerja. Proses ini dijalankan sesuai pedoman yang ada, menunjukkan konsistensi dalam menilai kemajuan dan pencapaian peserta.
- 4) **Hambatan dalam Proses Distance Learning.** Faktor penghambat yang ditemukan selama proses *distance learning* meliputi ketersediaan jaringan internet, jaringan wifi, dan peralatan komputer/laptop yang belum memadai, serta ruangan belajar online yang kurang nyaman. Selain itu, keterbatasan waktu dan kesempatan bagi peserta yang masih dibebani dengan pekerjaan rutin juga menjadi hambatan dalam mengikuti pembelajaran.
- 5) **Pembuatan Laporan Penyelenggaraan yang Sesuai Pedoman.** Pihak penyelenggara telah membuat laporan penyelenggaraan sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang ada. Hal ini menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur administratif dan

transparansi dalam pelaporan hasil penyelenggaraan program.

Product

Evaluasi *product* digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program. Evaluasi *product* yang dideskripsikan pada bagian ini mencakup hasil keseluruhan evaluasi peserta lastar CPNS pada Balai diklat Kumham Sulut. Komponen evaluasi terhadap Peserta meliputi evaluasi sikap perilaku, evaluasi akademik, evaluasi aktualisasi, dan evaluasi penguatan kompetensi Teknis Bidang (PKTBT). Analisis data pada dimensi *product* memberikan gambaran penyelenggaraan, sebagai berikut:

- 1) **Angka Kelulusan.** Seluruh peserta latsar CPNS dinyatakan lulus dengan persentase 100%. Pencapaian ini menunjukkan keberhasilan program dalam mencapai target kelulusan. Rata-rata nilai yang diperoleh peserta juga cukup tinggi, yaitu sebesar 87,13 dengan kualifikasi kelulusan ”**memuaskan**”. Tingkat keberhasilan ini menunjukkan bahwa peserta telah berhasil menyerap materi pembelajaran dengan baik.
- 2) **Manfaat bagi Instansi Pengirim dan Peserta.** Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program latsar memberikan manfaat yang signifikan bagi instansi pengirim maupun peserta. Program ini dinilai berhasil dalam pembentukan karakter dan penguatan kompetensi teknis bagi PNS. Peserta merasakan manfaat yang nyata terutama dalam melakukan aktualisasi atau habituasi di tempat kerja. Proses implementasi aktualisasi melalui kegiatan yang terencana telah memberikan dampak positif, dan peserta berhasil mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN dalam kesehariannya.
- 3) **Inovasi dalam Pelaksanaan Aktualisasi.** Sejumlah inovasi yang dilaksanakan oleh peserta dalam pelaksanaan aktualisasi menunjukkan bahwa program ini mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Hal ini merupakan indikasi bahwa peserta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam konteks pekerjaan mereka.

Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor pendukung
Gambaran hasil penelitian evaluasi Penyelenggaraan *distance learning* Latsar CPNS di Balai Diklat Kum Ham Sulut dengan menggunakan model CIPP dapat

menjelaskan beberapa faktor pendukung yakni:

- a. Ketersediaan landasan kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk penyelenggaraan Latsar CPNS dengan metode *distance learning*, seperti Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 93/K.1/PDP.07/2021.
- b. Adanya kurikulum yang memadai dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta, seperti Kurikulum Latsar CPNS metode *Distance Learning* yang diterbitkan oleh LAN RI dan pedoman dari BPSDM Kemenkumham.
- c. Tenaga pelatih yang berkualitas dan kompeten, dengan jumlah tenaga kepelatihan yang mencakup penceramah, pengampu materi (Widyaiswara), dan penyelenggara yang memadai untuk mengelola kegiatan pembelajaran.
- d. Dukungan sarana prasarana yang memadai, seperti jaringan internet, WiFi, LMS yang disediakan oleh Pusbangkom LAN RI, dan perangkat komputer/laptop yang tersedia di Tingkat penyelenggara Balai Diklat Kumham Sulut, para tenaga pelatihan, maupun yang ada pada masing masing peserta.
- e. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan lainnya, seperti BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, untuk meningkatkan kualitas layanan pembelajaran.
- f. Fleksibilitas dalam memberdayakan pengajar dari luar melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan lainnya, seperti yang dilakukan dengan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penyelenggaraan latsar CPNS dengan metode *distance learning* memiliki sejumlah faktor pendukung meliputi landasan kebijakan sebagaimana diuraikan dalam *context*, dan ketersediaan sumber daya yang tercakup dalam *input*. Sumber daya ini mencakup ketersediaan kurikulum yang memadai, keberadaan tenaga pelatih yang handal dan kompeten dalam mengelola kegiatan pembelajaran, dan dukungan sarana prasarana untuk proses *distance learning*, seperti LMS yang disediakan oleh LAN RI. Sumber daya lain yakni pemberdayaan pengajar melalui kerja sama dengan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Faktor Penghambat:

Penelitian ini juga menemukan sejumlah faktor penghambat program *distance learning*, yakni:

- a. Keterbatasan sarana–prasarana di tingkat unit kerja atau satuan kerja, seperti masalah jaringan internet, WiFi, dan perangkat komputer/laptop yang belum memadai, berdasarkan evaluasi kondisi teknis di lingkungan Balai Diklat Kumham Sulut.
- b. Kurangnya kenyamanan ruang pembelajaran daring, seperti yang disoroti oleh peserta dalam evaluasi program latsar CPNS.
- c. Masalah yang terkait dengan pemberian kesempatan dan waktu yang memadai bagi peserta untuk fokus dalam mengikuti pembelajaran tanpa terbebani oleh pekerjaan rutin, berdasarkan umpan balik dari peserta.
- d. Tantangan dalam mengatasi hambatan teknis dan teknologi yang muncul selama proses *distance learning*, seperti masalah koneksi internet yang tidak stabil.
- e. Masalah koordinasi yang belum optimal antara penyelenggara dengan peserta dalam mengatasi kendala yang muncul selama proses pembelajaran seperti yang tercermin dalam evaluasi program latsar CPNS.

KESIMPULAN

Evaluasi penyelenggaraan program *distance learning* Latsar CPNS di lingkungan Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut dengan menggunakan model evaluasi *context*, *input*, *process*, dan *product* menggambarkan beberapa temuan, yakni 1) pada aspek *context* mengungkap keberhasilan penyelenggaraan program *distance learning* Latsar CPNS di Balai Diklat Kumham Sulut yang telah didukung oleh landasan kebijakan yang jelas, rencana penyelenggaraan yang terstruktur, adanya tujuan yang telah ditetapkan, serta pemahaman akan pentingnya kolaborasi dan mekanisme rencana pembelajaran yang efektif; 2) Pada aspek *input* mengungkap ketersediaan sumber daya, kurikulum, tenaga pelatih yang berkualitas, kepemimpinan yang efektif, sarana–prasarana yang memadai, dan pembiayaan sesuai ketentuan; 3) pada aspek *process* mengungkap pelaksanaan program *distance learning* latsar

CPNS dilakukan dengan baik dan sesuai dengan rencana, berfokus pada pembentukan karakter dan penguatan kompetensi bidang teknis. Sistem monitoring dan evaluasi telah terbukti efektif dalam memastikan pencapaian target pembelajaran; dan 4) aspek *product* mengungkap evaluasi terhadap sikap perilaku, akademik, aktualisasi, dan penguatan kompetensi teknis peserta, menunjukkan bahwa program *distance learning* latsar CPNS telah menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan tingkat kelulusan yang cukup memadai. Penelitian ini juga menemukan faktor pendukung dan penghambat terhadap hasil evaluasi program *distance learning* latsar CPNS di Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut. Sebagai faktor pendukung utama terlihat pada kekuatan *context* dalam landasan kebijakan dan pada *input* dengan sumber daya yang tersedia, serta adanya kolaborasi dengan lembaga lain turut berkontribusi. Faktor penghambat terlihat pada belum optimalnya jaringan, wifi, laptop/komputer, ruang belajar daring peserta yang kurang nyaman, serta keterbatasan waktu dan kesempatan bagi peserta dalam mengikuti pembelajaran karena masih dibebani dengan pekerjaan rutin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh peserta latsar CPNS Tahun 2021 yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Hukum dan HAM Sulut atas partisipasinya dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh jajaran Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara yang telah memfasilitasi penulis dalam proses penelitian ini.

REFERENCES

- Abidin, Z., Hudaya, A., & Anjani, D. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi covid-19. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 131-146.
- Abidin, Z., Hudaya, A., & Anjani, D. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi covid-19. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 131-146.

- Affiani, M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e-Learning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 104-109.
- Akhmadi, A. (2020). Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh dimasa Pandemi. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 14(2), 136-144.
- Al-Tabany, T. I. B. (2017). *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif, Progresif, dan Contexttual*. Jakarta: KENCANA.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Philadelphia: Cambridge University Press.
- Artiyani, R. (2020). Kajian Efektifitas Pembelajaran Jarak Jauh Dalam Meningkatkan Pemahaman Matematika di SMKN 2 Palembang. *Diskusi Panel Nasional Pendidikan Matematika*, 6(1).
- Chan, Janis Fisher (2010). *Training Fundamentals: Pfeiffer Essential Guides to Training Basics*. San Fransisco: Pfeiffer
- Darmadi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish
- Darsono, H., Fitri, A. N., Rahardjo, B., Imanuela, M. Z., & Lasambouw, C. M. (2020). Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh saat Pandemi Covid-19 (Kajian di Politeknik Negeri Bandung). *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar (Vol. 11, No. 1, pp. 1235-1240)*.
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap implementasi pembelajaran daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55-61.
- Djaali, & Pudji Mulyono (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Fauzi, Ikka Kartika A. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, A. M. (2016). Efektivitas pembelajaran matematika melalui penerapan model pembelajaran kooperatif tipe snowball throwing. *Beta: Jurnal Tadris Matematika*, 9(1), 61-74.
- Gomes, Faustino.C. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta:Andi,
- Guba, E. G., & Stufflebeam, D. L. (1970). *Evaluation: The Process of Stimulating, Aiding, and Abetting Insightful Action*.
- Handoko, T. H., (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Harun, Rochajat (2011). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Pelatihan*. Bandung: Mandar Maju.
- Helmi, A., & Choiruddin, I. (2021). Potret Pembelajaran Daring Latsar CPNS Angkatan 19 pada Masa Pandemi Covid 19 di Lingkungan PPSDMA KESDM. *Jurnal Aparatur*, 5(1), 31-43.
- Kaswan (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. (2005). *Evaluating Training Program*. San Francisco, USA: Berret-Kochler Publisher, Inc.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish Publisher.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2017). *Fundamentals Of Human Resource Management*. California: Sage.
- Mangkunegara, A. A. Anwar P. (2005). *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Marlina, L. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123–139. Retrieved from <http://jurnal.adenfatah.ac.id/index.php/istinbath/article/view/781>
- Masram, & Mu'ah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th ed., Vol. 15). Mason: Thomson South-Western.
- Miles, Matthew B. & Huberman, A.M. (2009). *Analisis Data Kualitatif* (terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi). Jakarta: UI-Press.
- Munir (2012). *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Muslihin (2019). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia: Science and Technology. Vol VI*. hh. 251-268.
- Muslihin (2019). *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan: Implementasi Model Kirkpatrick dan CIPP pada Diklat Kepemimpinan*. Mataram: Pustaka Bangsa.
- Prawiyogi, A. G., Purwanugraha, A., Fakhry, G., & Firmansyah, M. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh terhadap pembelajaran siswa di SDIT Cendekia Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 94-101.
- Prawiyogi, A. G., Purwanugraha, A., Fakhry, G., & Firmansyah, M. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh terhadap

- pembelajaran siswa di SDIT Cendekia Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 94-101.
- Priyono (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawati, I. (2020). *Pelatihan Dan Pengembangan Pendidikan Jarak Jauh berbasis Digital Class Platform Edmodo*.
- Reiser, R. A., & Dempsey, J. V. (Eds.). (2012). *Trends and issues in instructional design and technology* (p. 408). Boston, MA: Pearson.
- Rohmawati, A. (2015). Efektivitas pembelajaran. *Jurnal pendidikan usia dini*, 9(1), 15-32.
- Sari, D. P., & Sutapa, P. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh dengan daring selama pandemi covid-19 mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK). *In Seminar Nasional Olahraga (Vol. 2, No. 1)*.
- Sari, D. R., & Amrozi, F. (2020). Analisis efektivitas Pembelajaran jarak jauh (PJJ) di Politeknik Penerbangan Surabaya (Studi kasus saat terjadi wabah covid-19). *Jurnal penelitian politeknik penerbangan surabaya*, 5(2), 1-10.
- Sondang Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stufflebeam, Daniel L., dan Anthony J. Shinkfield. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Topno, H. (2012). Evaluation of training and development: An analysis of various models. *Journal of Business and Management*, 5(2), 16-22.
- Waruwu, M. (2020). Studi evaluatif implementasi pembelajaran daring selama pandemi covid-19. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 288-295.
- Yerusalem, M. R., Rochim, A. F., & Martono, K. T. (2015). Desain dan Implementasi Sistem Pembelajaran Jarak Jauh di Program Studi Sistem Komputer. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 3(4), 481-492.
- Zulva, T. N. I. (2020). Covid-19 dan Kecenderungan psikosomatis. *J. Chem. Inf. Model*, 2(1), 1-4.