

Dinamika Proses Pembelajaran Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS: Analisis Evaluasi Responsif Berdasarkan Perspektif Peserta Golongan III Angkatan XIX di Provinsi Sulawesi Tenggara (Studi Kasus)

Nur Inayah Safariyah¹, Nurlathifah Thulfitriah B²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Kendari, Indonesia

Email: nurinayahsafariyah04@gmail.com, nurlathifah@iainkendari.ac.id

Corresponding Email: nurinayahsafariyah04@gmail.com

Received : 07-02-2026

Revised : 12-02-2026

Accepted : 17-02-2026



This is Open Access article under the CC-BY-SA License

((<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)). Published by Pancasila and

Citizenship Education Study Program, Faculty of Teacher Training and Education, University of Palangka Raya.

Abstrak: Studi kasus ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan harapan peserta terkait implementasi Latsar Golongan III Angkatan XIX, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif tentang keberhasilan dan tantangan dalam proses pelatihan, dan mendukung pengembangan program pelatihan yang lebih responsif, inovatif, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan wilayah Sulawesi Tenggara. **Penelitian ini menghadirkan kebaruan** dengan mengadopsi pendekatan Evaluasi Responsif dimana sebelumnya kegiatan Latsar bagi CPNS di evaluasi dengan menggunakan model pendekatan evaluasi yang berorientasi pada tujuan, seperti model CIPP dan Kirkpatrick, lebih menekankan pada aspek struktural dan kuantitatif dari masukan, proses, dan keluaran program. Studi ini **menggunakan pendekatan kualitatif** dengan desain studi kasus melalui Evaluasi Responsif, yang berfokus pada pengalaman dan penilaian peserta Latsar CPNS yang diselenggarakan oleh (BPSDM) Provinsi Sulawesi Tenggara. **Hasil temuan utama** dalam penelitian ini yaitu pada tahapan pelatihan MOOC peserta dapat memahami konsep dasar ASN namun motivasi dan kedalaman pemahaman beragam, pada tahap *E-learning* peserta mengalami peningkatan dalam pengetahuan yang lebih luas mengenai ASN selanjutnya pada tahap aktualisasi peserta mengalami peningkatan dalam kemampuan konseptual dan pada tahap klasikal peserta mengalami penurunan konsentrasi pada beberapa momen tetapi tetap ada peningkatan kesiapan dan jejaring sosial. **Kesimpulan studi ini** didasarkan pada perspektif peserta pelatihan dasar (Latsar) Golongan III Angkatan XIX yang menyatakan bahwa pelatihan dasar CPNS sangat penting dalam meningkatkan kompetensi calon pegawai negeri sipil, dengan

menanamkan disiplin dan selalu menghargai waktu. Peserta menilai bahwa materi tentang nilai-nilai inti tersebut membantu membentuk pola pikir profesional. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa program ini berhasil dalam meningkatkan kompetensi calon pegawai negeri sipil.

Kata kunci: Evaluasi Program, Latsar, CPNS dan Evaluasi Responsif

Abstract : *This case study aims to explore the experiences, perceptions, and expectations of participants regarding the implementation of Latsar Group III Batch XIX, so as to provide a comprehensive picture of the successes and challenges in the training process, and support the development of more responsive, innovative, and sustainable training programs according to the needs of the Southeast Sulawesi region. **This study presents a novelty** by adopting a Responsive Evaluation approach where previously Latsar activities for CPNS were evaluated using goal-oriented evaluation approach models, such as the CIPP and Kirkpatrick models, emphasizing more on the structural and quantitative aspects of program inputs, processes, and outputs. **This study uses a qualitative approach** with a case study design through Responsive Evaluation, which focuses on the experiences and assessments of Latsar CPNS participants organized by (BPSDM) of Southeast Sulawesi Province. **The main findings** in this study are that at the MOOC training stage participants can understand the basic concepts of ASN but the motivation and depth of understanding vary, at the e-learning stage Participants experienced an increase in broader knowledge about ASN then at the actualization stage participants experienced an increase in conceptual abilities and at the classical stage participants experienced a decrease in concentration at some moments but there was still an increase in readiness and social networks. **The conclusion of this study** is based on the perspective of basic training (Latsar) Group III Batch XIX participants who stated that basic CPNS training is very important in improving the competence of prospective civil servants, by instilling discipline and always respecting time. Participants assessed that the material on these core values helped shape professional thinking patterns. Therefore, the author concludes that this program was successful in improving the competence of prospective civil servants.*

Keywords: Program Evaluation, Latsar, CPNS And Responsive Evaluation

A. Pendahuluan

Pelatihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) merupakan komponen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik. Dalam konteks administrasi publik, pelatihan awal berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mengembangkan kompetensi profesional, etika kerja, dan pemahaman tentang nilai-nilai penyampaian pelayanan publik yang efektif. Literatur internasional menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik secara signifikan meningkatkan kualitas layanan dan kinerja birokrasi dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Penelitian oleh Nor (2025) menemukan bahwa pelatihan yang efektif berdampak positif pada kinerja pegawai negeri sipil dan hasil pelayanan publik, dengan kemampuan mereka untuk menerapkan kebijakan dan menyediakan layanan publik meningkat setelah pelatihan (Nor, 2025).

Pelatihan dasar (Latsar) bagi (CPNS) berakar pada kebutuhan untuk mengembangkan PNS dengan kompetensi, karakter, dan keterampilan pelayanan publik yang selaras dengan perkembangan terkini dan prinsip-prinsip meritokrasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS Indonesia berhak atas pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan formal. Sejarah pelatihan dasar CPNS dimulai sejak tahun 1957, dan seiring waktu, kurikulum dan metode

pelaksanaannya telah mengalami berbagai perubahan sejalan dengan paradigma pengembangan sumber daya manusia ASN yang terus berkembang. Perubahan ini didorong oleh pergeseran fokus dari model pelatihan yang menekankan pengembangan keterampilan spesifik ke pendekatan pembelajaran yang lebih holistik dan berkelanjutan, sejalan dengan perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia di sektor publik (Fathiya.,A.M 2023).

Studi kasus ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan harapan peserta terkait pelaksanaan Latsar golongan III Angkatan XIX, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif tentang keberhasilan dan tantangan dalam proses pelatihan, serta mendukung pengembangan program pelatihan yang lebih responsif, inovatif, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan wilayah Sulawesi Tenggara. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu anggota pelatihan dasar CPNS pada Rabu 24 Desember 2025 diketahui terdapat 40 peserta pelatihan dasar (Latsar) CPNS golongan III angkatan XIX Tahun 2025 untuk wilayah Sulawesi Tenggara. Dimana 17 peserta berasal dari Kab. Muna dan 23 peserta lainnya berasal dari Kab. Konawe Selatan. Kegiatan ini dilakukan sejak 8 September 2025 sampai dengan 20 Desember 2025. Dalam konteks pemerintahan Kabupaten/Kota di seluruh Provinsi Sulawesi Tenggara, peserta program pelatihan dasar CPNS golongan III berasal dari beragam latar belakang kelembagaan dan regional. Keberagaman ini berpotensi menghasilkan pengalaman pelatihan yang beragam, sehingga memerlukan pendekatan evaluasi yang secara komprehensif menangkap realitas ini.

Namun, dalam praktiknya, implementasi program pelatihan CPNS Latsar di berbagai lembaga masih menghadapi sejumlah tantangan. Secara empiris, bukti lapangan menunjukkan bahwa evaluasi program CPNS Latsar umumnya lebih berfokus pada aspek kepatuhan kurikulum, kelengkapan administratif, dan hasil pembelajaran formal. Evaluasi program sering dilakukan menggunakan instrumen standar dan bersifat top-down, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman aktual peserta selama proses pelatihan. Akibatnya, persepsi, kebutuhan, dan respons peserta terhadap isi, metode, dan relevansi pelatihan tidak diakomodasi secara optimal dalam proses evaluasi.

Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif CPNS Latsar, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan, dan pengalaman nyata peserta di lapangan. Latsar, yang dirancang untuk membentuk nilai, sikap, dan kompetensi ASN, berpotensi kehilangan makna substantifnya jika evaluasi gagal mempertimbangkan suara dan pengalaman peserta sebagai pemangku kepentingan utama. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan evaluasi yang tidak hanya menilai pencapaian tujuan program formal, tetapi juga menangkap makna, persepsi, dan pengalaman peserta dalam konteksnya.

Pelatihan dasar (Latsar) bagi calon pegawai negeri sipil merupakan tahap awal dalam mempersiapkan pegawai negeri sipil yang profesional, bermoral, dan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif di pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan kompetensi dan kesiapan peserta dalam menghadapi dinamika pelayanan publik, pendekatan *Responsive Evaluation* (Evaluasi Responsif) menjadi relevan untuk mengevaluasi efektivitas dan relevansi pelatihan dari perspektif peserta (Matippanna.,A 2020).

Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan *Responsive Evaluation* (Evaluasi Responsif) yang menempatkan perspektif partisipan sebagai pusat evaluasi.

Pendekatan ini dianggap relevan untuk mengeksplorasi pengalaman, isu, dan makna Latsar sebagaimana yang dialami langsung oleh para partisipan. Pendekatan *Responsive Evaluation* (Evaluasi Responsif) dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman peserta, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan mereka, dan hambatan apa pun yang mereka hadapi selama pelatihan. Lebih lanjut, studi ini berupaya mengatasi kesenjangan dalam evaluasi partisipatif yang membahas kebutuhan aktual peserta, memungkinkan penyesuaian dan peningkatan pelatihan secara berkelanjutan berdasarkan umpan balik langsung dari peserta. Penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan perspektif peserta dalam menilai keberhasilan pelatihan, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai negeri sipil dan memastikan bahwa program pelatihan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan nyata di lapangan (Hapsari, dkk 2024).

Selaras dengan pembahasan dari program Latsar bagi para peserta CPNS golongan III angkatan XIX melalui pendekatan *Responsive Evaluation*. Dimana Latsar merupakan tahapan wajib yang harus diselesaikan oleh calon pegawai negeri sipil (CPNS) sebelum diangkat sebagai pegawai negeri sipil penuh. Peraturan ini menempatkan Latsar bukan hanya sebagai kegiatan administratif, tetapi sebagai instrumen untuk mengembangkan kompetensi dan karakter pegawai negeri sipil.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengadopsi pendekatan Evaluasi Responsif (*Responsive Evaluation*) dimana sebelumnya kegiatan Latsar bagi CPNS di evaluasi dengan menggunakan model pendekatan evaluasi yang berorientasi pada tujuan, seperti model Kirkpatrick dan CIPP yang umumnya berfokus pada pencapaian tujuan program melalui indikator terukur seperti reaksi peserta, peningkatan pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil keluaran (Paul dkk., 2024). Namun, kritik mutakhir terhadap model evaluasi tradisional menunjukkan bahwa kerangka kerja yang terlalu berfokus pada indikator kuantitatif dan tujuan program cenderung mengabaikan pengalaman peserta sebagai aktor kunci dalam proses pembelajaran (Ambu-Saidi dkk., 2024). Sebaliknya, pendekatan *Responsive Evaluation* menempatkan peserta dan pemangku kepentingan sebagai sumber utama data evaluasi, sehingga evaluasi tidak hanya mengukur pencapaian tujuan formal, tetapi juga mengungkapkan dinamika pengalaman belajar, interpretasi subjektif, dan hubungan antara konteks program dan pengalaman peserta (Elhakim, 2025). Jenis studi partisipatif ini belum banyak diterapkan dalam evaluasi pelatihan birokrasi, khususnya pelatihan dasar (Latsar) CPNS, yang sering dievaluasi menggunakan kerangka evaluasi tradisional tanpa menggali lebih dalam pengalaman belajar peserta.

B. Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik yang dikombinasikan dengan kerangka Evaluasi Responsif untuk menganalisis dinamika proses pembelajaran CPNS Latsar dari perspektif peserta. Pendekatan ini dipilih karena tujuan studi ini bukan untuk mengukur pencapaian indikator program secara kuantitatif, melainkan untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang dibentuk oleh peserta selama pelatihan. Studi ini berfokus pada pelatihan dasar CPNS Golongan III Angkatan XIX di Provinsi Sulawesi Tenggara (8 September–20 Desember 2025). Informan dipilih secara purposif dengan kriteria telah mengikuti semua tahapan pelatihan dan mampu memberikan refleksi komprehensif tentang proses pembelajaran. Data dikumpulkan melalui wawancara daring semi-terstruktur mendalam dan dianalisis

menggunakan analisis tematik melalui tahapan pengkodean terbuka, pengelompokan tema, dan interpretasi berdasarkan kerangka evaluasi responsif. Validitas data dijaga melalui member checking, sementara keterbatasan studi terletak pada penggunaan satu informan, sehingga temuan bersifat kontekstual dan ditujukan untuk generalisasi analitis, bukan generalisasi statistik.

C. Hasil dan Pembahasan

I. Hasil

Berdasarkan hasil wawancara terhadap narasumber pada Rabu 24 Desember 2025 diketahui terdapat 40 peserta pelatihan dasar (Latsar) CPNS golongan III angkatan XIX Tahun 2025 untuk wilayah Sulawesi Tenggara. Peserta pelatihan berasal dari 30 instansi yang berbeda, dimana 17 peserta berasal dari wilayah Kabupaten Muna dan 23 peserta lainnya berasal dari Kabupaten Konawe Selatan. Kegiatan ini dilakukan sejak 8 September 2025 sampai dengan 20 Desember 2025. Program Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang relatif panjang, dimulai dengan pembelajaran mandiri dan berakhir pada kegiatan klasikal. Dalam praktiknya, durasi dan tahapan ini tidak hanya berfungsi sebagai proses pembelajaran formal tetapi juga membentuk berbagai pengalaman subjektif peserta. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi yang mengeksplorasi bagaimana peserta menafsirkan pelatihan tersebut.

Tabel 1. Nama Instansi dan Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Angkatan XIX (Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara Tahun 2025)

No	Nama Instansi	Jumlah Peserta Pelatihan Golongan III Angkatan XIX Sultra
1.	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kab. Muna	2 Peserta
2.	Inspektorat Kab. Muna	3 Peserta
3.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Muna	1 Peserta
4.	Dinas Sosial Kab. Muna	1 Peserta
5.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Muna	3 Peserta
6.	Sekretariat Daerah Kab. Muna	2 Peserta
7.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Muna	3 Peserta
8.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Muna	1 Peserta
9.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Muna	1 Peserta

Total 17 Peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III Angkatan XIX Kab. Muna

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Tabel 2. Nama Instansi dan Jumlah Peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III XIX (Kabupaten Konawe Selatan Sulawesi Tenggara Tahun 2025)

No	Nama Instansi	Jumlah Peserta Pelatihan Golongan III Angkatan XIX Sultra 2025
1.	BLUD UPTD Puskesmas Pallangga Kab. Konawe Selatan	1 Peserta

2.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
3.	Kantor Kecamatan Ranomeeto Kab. Konawa Selatan	1 Peserta
4.	Inspektorat Daerah Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
5.	Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
6.	Puskesmas Wolasi Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
7.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
8.	Badan Pendapatan Daerah Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
9.	BLUD UPTD Puskesmas Bima Maroa Kab. Konawa Selatan	2 Peserta
10.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
11.	Dinas Perikanan Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
12.	Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kab. Konawe Selatan	2 Peserta
13.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
14.	UPTD Puskesmas Motaha Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
15.	Dinas Perhubungan Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
16.	Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
17.	Sekretariat DPRD Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
18.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
19.	Sekretariat Daerah Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
20.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Konawe Selatan	1 Peserta
21.	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Konawe Selatan	1 Peserta

Total 23 Peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III Angkatan XIX Kab. Konawe Selatan
 Sumber : Hasil Penelitian 2025

Tabel 3. Jadwal Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS

NO	Jadwal Kegiatan Pelatihan (Latsar) CPNS Golongan III Angkatan XIX
1.	MOOC mulai tanggal 18 sampai 30 September 2025 (Pembelajaran Mandiri),
2.	E-learning mulai tanggal 1 sampai 25 Oktober 2025 (On Class dan Off Class)
3.	Aktualisasi mulai tanggal 26 Oktober sampai dengan 30 November 2025 (Off Class Proses Aktualisasi di Tempat Tugas)
4.	Klasikal dimulai dari tanggal 15-20 Desember 2025 (In Class Seminar Aktualisasi).

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan perspektif narasumber sebagai peserta berpendapat bahwa pelatihan dasar untuk CPNS begitu penting dalam meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil, dengan menanamkan sikap disiplin serta selalu menghargai waktu, pelatihan ini dinilai relevan dalam mengembangkan pemahaman awal tentang nilai-nilai inti pegawai negeri sipil, khususnya mengenai etika kerja, disiplin, dan tanggung jawab sebagai pejabat negara. Peserta menilai bahwa materi nilai-nilai inti tersebut membantu membentuk pola pikir profesional. Relevansi materi Latsar CPNS terhadap lingkungan pekerjaan dirasakan oleh peserta, diantaranya integritas dan etika begitu relevan sebagai dasar perilaku di kantor, selain itu teamwork dan komunitas berguna di lingkungan kerja tim serta manajemen waktu dan stres praktis untuk produktivitas di lingkungan pekerjaan (Kantor).

Temuan ini sejalan dengan pandangan Sumarti dan Aryani (2021) yang menyatakan bahwa relevansi Latsar terhadap kebutuhan peserta CPNS sangat penting karena pelatihan ini disesuaikan dengan kompetensi dan bidang keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka secara profesional, sekaligus membangun karakter dan nasionalisme sejalan dengan tujuan CPNS. Pelatihan yang relevan memastikan peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan efektivitas dan kegunaan pelatihan. Dalam konteks Responsive Evaluation/Evaluasi Responsif, pelatihan dasar CPNS (Latsar) dianggap sebagai suatu proses yang harus mampu menangani berbagai kebutuhan, harapan, dan persepsi pemangku kepentingan terkait implementasi pelatihan. Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami persepsi peserta, instruktur, dan pemangku kepentingan lainnya mengenai relevansi, efektivitas, dan dampak pelatihan (Sumartati, L., & Aryani, A 2021).

Tabel 4. Kekurangan/Tantangan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Golongan III Angkatan XIX Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

NO	Kelebihan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS	Kekurangan/Tantangan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS
1.	Meningkatkan pengetahuan dan tanggung jawab sebagai PNS	Jadwal yang terlalu padat membuat peserta kelelahan
2.	Membentuk karakter dan integritas sebagai abdi negara	Lebih fokus pada teori dan kurangnya praktek lapangan saat proses pelatihan
3.	Meningkatkan kemampuan leadership	
4.	Memperluas jaringan dengan peserta lain dan mentor	

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Tantangan dalam proses pelatihan CPNS golongan III angkatan XIX terjadi dalam pembelajaran klasikal yang dirasakan oleh peserta pelatihan tepatnya satu minggu sebelum pelatihan dasar (Latsar) CPNS berakhir. Banyak materi dan tugas diberikan dalam proses kegiatan yang berlangsung sejak subuh sampai dengan jam 10 malam setiap harinya dalam kurung waktu 1 minggu, kegiatan ini diselenggarakan di hotel kubra Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Pengalaman ini mempengaruhi persepsi peserta tentang efektivitas pelatihan dan kesiapan mereka untuk memenuhi peran sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Adapun perubahan yang dirasakan langsung oleh peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan dasar (Latsar) CPNS, peserta mengaku lebih percaya diri dan lebih siap menjadi PNS, lebih memahami tugas dan tanggung jawab PNS serta memiliki koneksi dengan para peserta lain dalam kegiatan pelatihan.

Tabel 5. Hasil Evaluasi *Responsive Evaluation* pada Pelatihan Dasar Latsar CPNS Golongan III Angkatan XIX (Perspektif Peserta)

Tahapan Pelatihan	Fokus Evaluasi	Fokus Permasalahan (Tantangan yang Muncul)	Temuan Studi Kasus (Perspektif Peserta)	Dampak Pelatihan Kepada Peserta	Makna <i>Evaluatif</i> Bagi Peneliti
<i>MOOC (Pembelajaran Mandiri)</i>	Kemandirian peserta pelatihan dasar latsar CPNS Golongan III Angkatan XIX dalam belajar, serta mengakses materi dasar ASN	Peserta melakukan adaptasi awal dengan menggunakan sistem online; peserta dituntut untuk dapat mengatur waktu pembelajaran dalam pelatihan secara mandiri	Peserta merasa proses pembelajaran dapat dilakukan secara <i>fleksibel</i> , namun sebagian peserta kesulitan untuk konsisten	Peserta pelatihan dapat memahami konsep dasar ASN tetapi motivasi dan kedalaman pemahaman materi beragam	Tahap dasar berfungsi sebagai landasan kognitif, yang membutuhkan bimbingan atau pemantauan informal untuk mempertahankan ritme pembelajaran.
<i>E-Learning (On Class and Off Class)</i>	Interaksi kelas daring, beban materi dan keseimbangan teori-praktik.	Materi pelatihan yang banyak dalam bentuk teori serta kurangnya praktek lapangan pada proses pelatihan.	Peserta dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai materi dasar ASN namun dengan praktik yang masih terbatas	Peserta mengalami peningkatan dalam pengetahuan konseptual tetapi keterampilan aplikasi belum optimal	Metode <i>efektif</i> untuk menyampaikan teori; perlu strategi untuk menambahkan praktik atau contoh kontekstual.
<i>Aktualisasi (Off Class)</i>	Penerapan nilai-nilai, kompetensi, dan tugas-tugas di lingkungan kerja.	Menyeimbangkan antara tuntutan aktualisasi diri dan tugas-tugas rutin.	Peserta mengalami tantangan nyata dalam penerapan nilai ASN, belajar dari situasi kerja	Pelatihan ini memberikan pengalaman dan meningkatkan rasa percaya diri peserta dalam menjalankan tugas	Tahapan-tahapan kunci memperkuat kompetensi kontekstual; menguji relevansi materi dengan praktik kerja.
<i>Klasikal (In Class seminar Aktualisasi)</i>	Integrasi pembelajaran, refleksi, dan penilaian akhir.	Jadwal pelatihan yang padat pada satu minggu terakhir, aktivitas sejak waktu subuh hingga pukul 22.00	Peserta mengalami kelelahan fisik dan mental namun tetap merasakan manfaat seminar dan diskusi	Peserta mengalami penurunan konsentrasi pada beberapa momen tetapi ada peningkatan kesiapan dan jejaring sosial	Intensitas tinggi berpotensi mengurangi efektivitas pembelajaran; oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi ulang terhadap durasi dan beban latihan untuk mempertahankan kinerja optimal.

2. Pembahasan

A. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS dalam Perspektif *Responsive Evaluation*

Perspektif *Responsive Evaluation*, yang menekankan perlunya menilai dan menyesuaikan program berdasarkan partisipasi dan umpan balik pemangku kepentingan, Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) dapat dianalisis melalui empat komponen utama: MOOC (pembelajaran mandiri), E-learning (di dalam dan di luar kelas), aktualisasi di tempat kerja, dan kegiatan klasik (Nugraha, A. N. C., & Kamaliah, N 2025).

Pelatihan dasar CPNS (Latsar) dalam perspektif Responsive Evaluation yang menggunakan berbagai metode pembelajaran seperti MOOC, e-learning (di dalam dan di luar kelas), aktualisasi di tempat kerja, dan aktivitas klasik dapat dilihat sebagai suatu proses yang beradaptasi dan merespons kebutuhan peserta dan konteks dunia nyata. Berikut ini adalah penjelasan berdasarkan berbagai aspek tersebut:

1. MOOC (Pembelajaran Mandiri)

Pada fase MOOC, peserta mampu memahami tugas-tugas dasar ASN, tetapi menunjukkan variasi dalam motivasi dan kedalaman pemahaman. Temuan ini dapat dijelaskan oleh konsep pembelajaran mandiri dalam pembelajaran digital, yang menekankan bahwa efektivitas pembelajaran daring sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik peserta, manajemen waktu, dan strategi pembelajaran mandiri (Panadero, 2020; Broadbent & Poon, 2021). Studi terbaru tentang pembelajaran daring profesional menunjukkan bahwa lingkungan MOOC cenderung menghasilkan kesenjangan keterlibatan karena perbedaan kesiapan digital dan pengaturan diri (Bond dkk., 2021). Dengan demikian, dinamika pada fase MOOC menunjukkan bahwa desain pembelajaran daring saja tidak cukup; keberhasilan juga bergantung pada kapasitas pembelajaran mandiri peserta. Menawarkan fleksibilitas dan akses luas, memungkinkan peserta dari berbagai lokasi, termasuk luar negeri, untuk belajar secara mandiri (Nugraha, A. N. C., & Kamaliah, N 2025). Memberikan fleksibilitas bagi peserta untuk belajar secara mandiri sesuai dengan kecepatan dan waktu mereka sendiri (Sanderan, M. Y 2025). Dalam kerangka kerja yang responsif, evaluasi akan berfokus pada pengalaman peserta terkait kemudahan akses, relevansi materi, dan tantangan yang dihadapi. Umpan balik dari peserta dapat digunakan untuk menyesuaikan konten dan fitur pendukung agar lebih inklusif dan efektif.

2. Pembelajaran E-learning (on class dan off class)

Selama fase pembelajaran daring (baik di dalam maupun di luar kelas), peserta mengalami peningkatan pengetahuan konseptual, tetapi keterampilan aplikasi mereka belum optimal. Literatur tentang transfer pelatihan dalam pengembangan profesional menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan tidak secara otomatis menghasilkan perubahan perilaku atau kompetensi praktis tanpa dukungan lingkungan kerja dan kesempatan untuk praktik langsung (Gegenfurtner & Ebner, 2021; Lacerenza et al., 2021). Penelitian terbaru dalam konteks pelatihan sektor publik juga menunjukkan bahwa kesenjangan antara pemahaman konseptual dan aplikasi lapangan merupakan tantangan umum dalam program pelatihan berbasis kelas daring (Noe et al., 2023). Temuan ini memperkuat argumen bahwa evaluasi pelatihan perlu melampaui ukuran kognitif dan menilai pengalaman implementasi peserta. Menyediakan pengalaman belajar terstruktur dengan interaksi daring. Responsif terhadap kebutuhan peserta dengan menyediakan berbagai metode interaksi dan penilaian, sambil mempertimbangkan waktu dan budaya belajar peserta. Evaluasi dilakukan pada kualitas platform, kecepatan layanan, dan dukungan teknis, serta bagaimana peserta menanggapi aktivitas ini dalam konteks pembelajaran mereka.

3. Aktualisasi di Tempat Kerja (off class):

Pada tahap Aktualisasi, peserta melaporkan peningkatan kepercayaan diri dan pengalaman dunia nyata dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan

pembelajaran berbasis pengalaman dan pendekatan pembelajaran berbasis praktik, yang dalam literatur terkini telah diidentifikasi sebagai mekanisme kunci untuk membangun kompetensi profesional dan efikasi diri (Morris, 2020; Manuti dkk., 2022). Studi tentang pengembangan kapasitas pegawai negeri juga menunjukkan bahwa pembelajaran kontekstual di tempat kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap internalisasi nilai-nilai dan identitas profesional (OECD, 2021).

Peserta menerapkan kompetensi dan nilai-nilai yang diperoleh selama pelatihan di lingkungan kerja mereka. Pendekatan responsif menilai faktor pendukung dan hambatan di tempat kerja yang mempengaruhi keberhasilan proses aktualisasi dan mengidentifikasi kebutuhan akan bimbingan lebih lanjut dari mentor dan pelatih. Umpan balik dari peserta dan pengamat di tempat kerja berfungsi sebagai masukan untuk menyesuaikan strategi pendampingan dan meningkatkan efektivitas pelatihan. Dengan demikian, tahap aktualisasi merupakan fase penting dalam menjembatani teori dan praktik.

4. Aktivitas Klasikal

Sementara itu, pada tahap Klasik terakhir (Seminar Aktualisasi), peserta mengalami penurunan konsentrasi pada beberapa kesempatan, tetapi juga menunjukkan peningkatan kesiapan dan perluasan jaringan sosial. Penurunan konsentrasi ini dapat dijelaskan oleh teori beban kognitif, yang menyatakan bahwa akumulasi beban tugas dan tekanan waktu dapat mengurangi kapasitas pemrosesan informasi (Leppink, 2021). Namun, peningkatan jaringan sosial sejalan dengan teori pembelajaran sosial dan pembelajaran profesional kolaboratif, yang menegaskan bahwa interaksi sosial dan pertukaran pengalaman memperkuat kesiapan profesional dan adaptasi kerja (Raes dkk., 2020; Toropova dkk., 2021).

Memberikan ruang untuk diskusi langsung, tanya jawab, dan interaksi antar pribadi. Menciptakan forum langsung untuk diskusi, berbagi pengalaman, dan memperkuat nilai-nilai interpersonal dan saling menghormati. Responsif terhadap dinamika kelas dan kebutuhan peserta, termasuk variasi materi, metode pengajaran, dan pengelolaan lingkungan belajar. Bersikap responsif terhadap dinamika kelompok dan kebutuhan individu yang tidak dapat sepenuhnya dipenuhi secara daring. Evaluasi dilakukan berdasarkan kepuasan peserta, efektivitas pengajar, dan relevansi materi yang disajikan secara langsung. Menciptakan ruang untuk penyempurnaan dan klarifikasi tatap muka yang mendukung keberlanjutan proses pembelajaran (Nugraha, dkk 2025). Dalam kerangka Evaluasi Responsif, efektivitas pelatihan ini diukur tidak hanya berdasarkan hasil pembelajaran, tetapi juga berdasarkan aspek pengalaman peserta, fasilitasi aktual, dan kemampuan program untuk beradaptasi dengan kebutuhan dinamis peserta dan situasi dunia nyata (Nugraha, A. N. C., & Kamaliah, N 2025). Dari perspektif Evaluasi Responsif, Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) dinilai berdasarkan sejauh mana pelatihan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan aspek-aspek penting bagi peserta dan pihak terkait. Pendekatan ini menekankan responsivitas terhadap pengalaman dan perspektif peserta serta mempertimbangkan konteks sosial dan konteks di mana pelatihan tersebut dilaksanakan (Julianda, E., & Akhyar, A 2023).

Secara keseluruhan, temuan studi ini memperluas literatur tentang evaluasi pelatihan publik dengan menunjukkan bahwa dinamika pembelajaran Latsar terjadi secara bertahap dan multidimensional—mulai dari pengaturan diri dalam pembelajaran daring, penguatan

konseptual, praktik aktual, hingga penguatan identitas profesional dan jaringan sosial. Tidak seperti evaluasi berbasis objektif yang berfokus pada hasil akhir, pendekatan evaluasi responsif dalam studi ini mengungkapkan bagaimana pengalaman subjektif peserta membentuk kualitas dan makna pembelajaran. Dengan demikian, studi ini berkontribusi pada pengembangan model pembelajaran yang lebih partisipatif, kontekstual, dan berbasis pengalaman untuk evaluasi pelatihan pegawai negeri sipil.

B. Dampak Latsar terhadap Pembentukan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dampak pelatihan dasar (Latsar) terhadap pembentukan Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi peningkatan kompetensi, karakter, dan sikap ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Latsar memperkuat wawasan nasional, nilai-nilai pertahanan nasional, dan pemahaman tentang sistem administrasi negara untuk menciptakan ASN yang siap menghadapi tantangan sosial dan teknologi modern. Melalui pelatihan ini, ASN diharapkan mampu menghayati nilai-nilai dasar, menerapkan perilaku yang kompeten, dan membangun budaya organisasi yang harmonis dan kolaboratif, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan inovatif dalam mendukung kebijakan pemerintah dan pembangunan nasional (Sanderan, M. Y 2025).

Pelatihan dasar (Latsar) memainkan peran penting dalam mengembangkan Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang profesional dan berkarakter, dengan menanamkan nilai-nilai inti pelayanan publik dan semangat membela negara. Pelatihan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan peran ASN secara efektif. Lebih jauh lagi, Latsar mendorong kerja tim dan kolaborasi di antara peserta dari berbagai latar belakang pendidikan (Wicaksono, M.D 2021).

Berdasarkan pemaparan Affiani (2020). Dampak Latsar terhadap pembentukan ASN secara umum meliputi penguatan kompetensi dan karakter ASN sesuai dengan nilai-nilai nasional dan profesionalisme, mengembangkan sikap dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu Dan Anti Korupsi (ANEKA) yang merupakan nilai-nilai dasar ASN dalam pedoman menjalankan tugas, meningkatkan kesiapan dan kompetensi peserta sebagai pegawai negeri sipil yang mampu melayani masyarakat secara efektif dan meningkatkan kesadaran peserta akan pentingnya nilai-nilai etika, moral, dan profesional dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Dampak Latsar terhadap pembentukan pegawai negeri sipil mencakup peningkatan kompetensi dan profesionalisme melalui pelatihan terstruktur, termasuk penguatan nilai-nilai inti pegawai negeri sipil seperti Kebajikan. Program ini juga membantu pegawai negeri sipil baru memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mendukung tata kelola pemerintahan kelas dunia. Lebih jauh lagi, Latsar mempersiapkan pegawai negeri sipil dengan keterampilan yang memadai untuk menghadapi tantangan di tempat kerja (Herteti, S dkk 2023).

Secara khusus, Latsar juga membantu membentuk pegawai negeri sipil yang memahami dan menerapkan sistem meritokrasi, kode etik, dan kode perilaku sebagai pedoman profesionalisme. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, kepercayaan publik, dan keberhasilan reformasi birokrasi yang komprehensif (Sanderan, M. Y 2025).

C. Tujuan dasar Pelatihan dasar (Latsar) CPNS

Tujuan utama Pelatihan Dasar CPNS (Latsar CPNS) adalah untuk membekali peserta dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dengan integritas dan profesionalisme. Pelatihan ini juga bertujuan untuk mempersiapkan calon pegawai agar memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan etika kerja pejabat pemerintah, serta menanamkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pegawai negeri sipil (Yulita, I 2024).

Pelatihan dasar (Latsar) CPNS yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Tenggara bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses peningkatan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mereka dapat berkontribusi secara efektif kepada organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Literatur yang tersedia juga mencakup aspek manajemen dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pendidik dan staf pendidikan secara umum. Terdapat beberapa aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya pelatihan dan pendidikan: memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan tenaga kerja, penilaian kompetensi: mengevaluasi kemampuan dan kesiapan individu untuk menentukan kebutuhan pengembangan lebih lanjut, pengembangan karier: Membantu tenaga kerja dalam merencanakan jalur karir dan peningkatan posisi di dalam organisasi, meningkatkan Kesejahteraan dan motivasi: memberikan insentif dan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan, pemanfaatan teknologi: memanfaatkan teknologi informasi untuk memperluas akses ke pelatihan dan pengembangan kompetensi, seperti melalui kursus daring atau MOOC (Bagea, ddk 2025)

Tujuan Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) adalah untuk mempersiapkan calon pegawai negeri sipil dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Pelatihan ini juga bertujuan untuk menumbuhkan sikap profesional dan etos kerja yang kuat di kalangan CPNS. Lebih lanjut, Latsar CPNS mendukung pengembangan sumber daya manusia di dalam pemerintahan, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dasar Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) relevan dengan model evaluasi responsif karena menekankan penyesuaian dan peningkatan berkelanjutan berdasarkan umpan balik peserta. Dengan mengevaluasi efektivitas pelatihan, model ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, sehingga meningkatkan kualitas pelatihan. Lebih lanjut, evaluasi responsif mendukung pengembangan keterampilan dan sikap profesional CPNS sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam tugas mereka (Ghodang, H 2023).

D. Kesimpulan

Studi ini menegaskan bahwa Program Pelatihan Dasar CPNS berfungsi sebagai mekanisme kelembagaan strategis dalam membentuk identitas profesional dan orientasi etika calon pegawai negeri sipil, bukan hanya sebagai sarana untuk memenuhi kewajiban administratif. Sintesis temuan menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan terletak pada keberhasilan mengintegrasikan internalisasi nilai-nilai inti integritas, disiplin, akuntabilitas, kerja sama, dan manajemen waktu dengan pengalaman belajar yang kontekstual dan relevan

dengan realitas kerja, sehingga membentuk kesiapan psikologis dan profesional peserta. Namun, adanya tantangan struktural dan pedagogis menunjukkan bahwa penilaian keberhasilan pelatihan tidak hanya didasarkan pada pencapaian kompetensi formal, tetapi juga perlu mempertimbangkan dimensi pengalaman partisipatif dan proses transformasi nilai. Secara teoritis, studi ini memperkuat kontribusi pendekatan evaluasi responsif terhadap evaluasi pelatihan sektor publik dengan menunjukkan kemampuannya untuk menangkap dimensi kontekstual dan relasional yang sering diabaikan dalam model berbasis hasil. Secara praktis, temuan ini menyiratkan pentingnya desain kurikulum adaptif, manajemen beban belajar yang proporsional, dan penguatan hubungan antara materi pelatihan dan praktik kerja di dunia nyata. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan secara komparatif dan longitudinal, atau melalui pendekatan metode campuran, untuk menguji keberlanjutan internalisasi nilai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai negeri sipil di berbagai konteks kelembagaan.

E. Daftar Pustaka

- Ambu-Saidi, B., Fung, C.Y., Turner, K., & Lim, A.S.S. (2024). *A Critical Review on Training Evaluation Models: A Search for Future Agenda*. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*.
- 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.
- Bagea, I., Nasir, dkk (2025). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik Dan Kependidikan)*. Cv. Azka Pustaka.
- Bond, M., Bedenlier, S., Marin, V. I., & Händel, M. (2021). Emergency remote teaching in higher education: Mapping the first global online semester. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 18(1), 1-24.
- Broadbent, J., & Poon, W. L. (2021). Self-regulated learning strategies and academic achievement in online learning environments. *Internet and Higher Education*, 50.
- Cahyawan, R. (2024). *Dampak Penerapan Sistem Pembelajaran Online Terhadap Perilaku Dan Efikasi Diri Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Elhakim, A. (2025). *The effectiveness of using participatory evaluation in higher education quality assurance*. *Frontiers in Education*.
- Fathiyah, A. M. (2023). Diskresi Dalam Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar CPNS Dengan Metode Blended Learning (Studi Kasus Pelatihan Dasar CPNS Kabupaten Maybrat). *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 233-260.
- Gegenfurtner, A., & Ebner, C. (2021). Webinars in higher education and professional training: A meta-analysis and systematic review. *Educational Research Review*, 32.
- Ghodang, H. (2023). Model Persamaan Struktural Evaluasi Kualitas Pelatihan Distance Learning, Efikasi Diri Dan Resiliensi Akademik (Studi Kasus: Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan III di BPSDM Provinsi Sumatera Utara).
- Hapsari, N. H., Sunarto, S., & Hadiati, H. (2024). Audit Komunikasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). *Jurnal Good Governance*, 49-66.
- Herteti, S dkk . *Sebuah Catatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2022*, Bogor: Widya Aksara Press, 2023.

- Julianda, E., & Akhyar, A. (2023). Implementasi Prinsip Partisipasi, Repetisi Dan Relevan Dalam Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pada Balai Diklat Keagamaan (BDK) Provinsi Aceh. *seulanga*, 2(2), 144-157.
- Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L., & Salas, E. (2021). Leadership training design and evaluation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 585-610.
- Leppink, J. (2021). Cognitive load theory: Practical implications and current developments. *Educational Psychology Review*, 33, 1-19.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2022). Formal and informal learning in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Matippanna, A. (2020). Rancangan aktualisasi yang inovatif, efektif dan sustainable pada pelatihan dasar (LATSAR) CPNS. *Sipatokkong*, 1(1), 112-122.
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning - a systematic review. *Educational Research Review*, 30.
- Nugraha, A. N. C., & Kamaliah, N. (2025). Efektivitas Blended Learning dalam Pelatihan Dasar CPNS: Studi Komparatif Hasil Belajar Berdasarkan Lokasi Domisili Peserta. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 19(1), 57-68.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2023). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 245-275
- Nor, A. I. (2025) The effect of training on public service delivery effectiveness in public service delivery effectiveness in public sector organizations: the mediating role of civil servants' performance. The mediating role of civil servants' performance.
- Matippanna, A. (2020). Rancangan aktualisasi yang inovatif, efektif dan sustainable pada pelatihan dasar (LATSAR) CPNS. *Sipatokkong*, 1(1), 112-122.
- Paul, S. (2024). *Training effectiveness evaluation: Advancing a Kirkpatrick model based composite framework*. Evaluation and Program Planning.
- Ratnasari, R., Handoko, V. R., & Widodo, J. (2025). Implementasi Model Blended Learning Pada Pelatihan Dasar CPNS Di BPSDM Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 11(2), 212-224.
- Raes, E., Detienne, L., Windey, I., & Depaepe, F. (2020). A systematic literature review on synchronous hybrid learning. *Computers & Education*, 157.
- Sanderan, M. Y. (2025) Jurnal MOOC PPPK Tahap I. MNA.
- Sumartati, L., & Aryani, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 Dengan Model CIPP. *Jurnal Perspektif*, 14(1), 59-77.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction and social professional networks. *Teaching and Teacher Education*, 106.
- Wicaksono, M. D. (2021). Mulai dari Nol (Catatan Latsar CPNS 2021). Asosiasi Profesi Widya Swara Indonesia. BPPK Kementerian Keuangan.
- Yulita, I. (2024). Plagiasi Pengerjaan Tugas Pada Peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 9(1), 31-40.