

IMPLEMENTASI LATSAR BLENDED LEARNING DALAM MEWUJUDKAN CORE VALUES BERAKHLAK DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Muhammad Lutfhi Yahya¹, Abdul Gofur²

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Palangkaraya ^{1,2}

E-mail: * lutfhi2211160004@uin-palangkaraya.ac.id ¹

ABSTRAK

Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan bagian penting dari pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membentuk pegawai yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Seiring perkembangan teknologi dan kebutuhan pembelajaran fleksibel pasca pandemi, LATSAR di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah menerapkan model *Blended Learning* yang memadukan metode *distance learning* (e-learning) dan pembelajaran klasikal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi model *Blended Learning* dalam pelaksanaan LATSAR CPNS serta efektivitasnya dalam mewujudkan Core Values ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Blended Learning* dengan total 647 Jam Pelajaran (JP) yang terbagi dalam pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* mampu meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas proses belajar. Namun, pelaksanaan program masih menghadapi kendala pada aspek infrastruktur digital, kesiapan Widyaiswara, dan variasi kualitas bimbingan mentor di instansi asal peserta. Secara keseluruhan, LATSAR *Blended Learning* di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah dinilai efektif dalam mendukung internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK serta relevan dengan tuntutan transformasi digital ASN di era modern.

Kata kunci

LATSAR CPNS, *Blended Learning*, Core Values BerAKHLAK

ABSTRACT

The Basic Training Program (LATSAR) for Civil Servant Candidates (CPNS) is an essential component of civil service competency development aimed at fostering professional, ethical, and service-oriented public servants. In line with technological advancements and the growing need for flexible learning systems in the post-pandemic era, the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Central Kalimantan Province has implemented a *Blended Learning* model that combines distance learning (e-learning) with traditional classroom instruction. This study aims to analyze the implementation of the *Blended Learning* model in the LATSAR CPNS program and assess its effectiveness in realizing the ASN Core Values of BerAKHLAK (Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative). The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the application of the *Blended Learning* model, comprising a total of 647 instructional hours divided between synchronous and asynchronous sessions, enhances flexibility and learning effectiveness. However, challenges remain in terms of digital infrastructure readiness, the technological competence of instructors (Widyaiswara), and varying levels of mentor guidance quality across participating institutions. Overall, the implementation of *Blended Learning* in the LATSAR CPNS program at BPSDM Central Kalimantan Province is considered effective in supporting the internalization of BerAKHLAK Core Values and aligns well with the digital transformation demands of the modern civil service.

Keywords

LATSAR CPNS, *Blended Learning*, BerAKHLAK Core Values

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan, karena setiap pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan tugas merupakan aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik menjadi landasan utama dalam meningkatkan kinerja aparatur, menciptakan keunggulan kompetitif, membangun iklim kerja yang kondusif, serta mendorong keberlanjutan pertumbuhan organisasi (Pasaribu & Maulana, 2021). Secara umum, manajemen SDM dapat diartikan sebagai suatu proses yang terstruktur dan terencana, mencakup kegiatan perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi, hingga mempertahankan pegawai, dengan penekanan pada aspek perencanaan, peningkatan kompetensi, serta pengelolaan tenaga kerja agar tercapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi (Rosita et al., 2024).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hak untuk memperoleh pengembangan kompetensi sebagai bagian dari upaya menjaga dan meningkatkan kemampuan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan organisasi. Pengembangan kompetensi menjadi aspek penting dalam menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, serta memiliki kinerja unggul dan berorientasi pada pelayanan publik (Rosadi, 2023).

Sebagai tindak lanjut dari amanat tersebut, Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS menegaskan bahwa setiap pegawai wajib mengikuti pengembangan kompetensi sekurang-kurangnya 20 jam pelajaran per tahun. Hal ini bertujuan untuk memastikan peningkatan kemampuan ASN dilakukan secara berkesinambungan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan publik yang semakin prima dan berorientasi pada kepuasan Masyarakat (Meilan et al., 2024).

Dalam konteks pengembangan kompetensi, terdapat berbagai bentuk pelatihan baik klasikal maupun nonklasikal. Salah satu bentuk pelatihan yang wajib diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah Pelatihan Dasar (LATSAR). Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021, pelaksanaan LATSAR dapat dilakukan secara klasikal, nonklasikal, atau dengan metode Blended Learning. Metode ini mengombinasikan pembelajaran tatap muka dan daring (online) agar proses pelatihan dapat berlangsung efektif, efisien, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kondisi sosial (Teresia, 2023).

Pelaksanaan LATSAR Blended Learning menjadi semakin relevan pasca pandemi COVID-19 yang menuntut perubahan pola pembelajaran menuju sistem digital. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kota Palangka Raya, implementasi metode ini tidak hanya merupakan adaptasi terhadap era digital, tetapi juga strategi dalam membentuk ASN yang memiliki nilai-nilai dasar BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) (Mariesta et al., 2024). Core Values BerAKHLAK merupakan fondasi moral dan perilaku ASN dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai tersebut melalui proses pembelajaran dan habituasi dalam LATSAR menjadi langkah strategis bagi BPSDM Kota Palangka Raya untuk menyiapkan ASN yang berkarakter, berintegritas, dan memiliki semangat *Bangga Melayani Bangsa* (Brumadyadisty, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi LATSAR Blended Learning dalam mewujudkan Core Values BerAKHLAK di Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kota Palangka Raya, serta mengidentifikasi sejauh mana penerapan metode ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pembentukan nilai moral ASN yang profesional di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara rinci fenomena yang sedang terjadi melalui proses pencatatan, analisis, dan interpretasi terhadap kondisi aktual yang ditemukan di lapangan (Sukirman, 2021). Pemilihan metode ini dianggap paling tepat karena penelitian ini berfokus pada pemaparan implementasi model blended learning dalam pelatihan dasar CPNS di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian ini berangkat dari kasus tertentu dalam konteks sosial yang spesifik. Hasil penelitian kualitatif tidak untuk digeneralisasi, melainkan untuk ditransfer ke situasi sosial lain yang memiliki kesamaan karakteristik dengan konteks yang diteliti. Dalam penelitian jenis ini, istilah *responden* digantikan dengan *narasumber*, *partisipan*, atau *informan* (Sugiyono, 2013).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan model pembelajaran blended learning dalam pelatihan dasar CPNS di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah, serta mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasinya. Peneliti berupaya menemukan temuan-temuan yang khas dan menarik di lapangan terkait penerapan model tersebut. Ketertarikan untuk memahami lebih dalam fenomena yang muncul menjadi alasan utama penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah tanpa manipulasi, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (gabungan beberapa metode), sementara analisis data dilakukan secara induktif, dengan penekanan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, pendekatan ini dipilih untuk mengungkap secara mendalam dan jelas bagaimana pelaksanaan model blended learning diterapkan dalam pelatihan dasar CPNS di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi naratif, baik berupa kata-kata tertulis maupun lisan, berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Sejalan dengan penjelasan, penelitian kualitatif bersifat deskriptif di mana data dikumpulkan dalam bentuk narasi atau gambar yang kemudian dianalisis dan dijelaskan agar mudah dipahami oleh pembaca (Supriatna et al., 2025).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Program

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 13/K.1/PDP.07/2022, penyelenggaraan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS dilaksanakan dengan menggunakan dua metode pembelajaran, yaitu distance learning, yang merupakan perpaduan antara metode klasikal dan nonklasikal. Kedua metode tersebut memiliki proporsi dan fungsi tersendiri dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan (Kementrian SDM, 2022). Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa pada minggu pertama setelah pembukaan pelatihan, peserta mengikuti pembelajaran mandiri

melalui platform Learning Management System (LMS). Platform ini menyediakan modul, video pembelajaran, serta tugas-tugas terstruktur yang harus diselesaikan oleh peserta secara bertahap. Setelah tahap pembelajaran mandiri berakhir, peserta mengikuti pembelajaran tatap muka selama dua minggu, yang berfokus pada kegiatan pengembangan kapasitas, dinamika kelompok, dan pelatihan kepemimpinan. Pada tahap ini, peserta juga mulai menyusun rencana proposal aktualisasi yang nantinya akan diuji.

Peserta kembali ke instansi asal selama sekitar dua bulan untuk melaksanakan rencana aktualisasi yang telah dirancang sebelumnya. Setelah masa tersebut berakhir, peserta kembali ke kelas untuk menjalani tahap akhir pelatihan selama dua minggu, yang difokuskan pada penyusunan laporan akhir dan pelaksanaan seminar hasil aktualisasi (seminar perubahan) sebagai penutup kegiatan LATSAR. Pada pelaksanaan seminar hasil aktualisasi (seminar perubahan) sebagai penutup kegiatan LATSAR dilakukan secara klasikal pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah

Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan metode pembelajaran e-learning berbasis distance learning dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis dengan total alokasi waktu sebesar 647 Jam Pelajaran (JP). Dari jumlah tersebut, sebanyak 24 JP dilaksanakan secara klasikal tatap muka selama 3 hari, sedangkan 623 JP lainnya dilaksanakan melalui pembelajaran e-learning. Kegiatan e-learning ini terbagi atas 157 JP pembelajaran daring sinkron (*synchronous learning*), yang memungkinkan interaksi langsung antara peserta dengan pengajar, dan 466 JP pembelajaran asinkron (*asynchronous learning*), yang memberikan fleksibilitas bagi peserta untuk belajar secara mandiri sesuai waktu dan kemampuan masing-masing. Kombinasi antara pembelajaran *synchronous* dan *asynchronous* tersebut menciptakan sistem pembelajaran yang seimbang, adaptif, dan efektif, sejalan dengan tujuan LATSAR CPNS untuk membentuk aparatur sipil negara yang profesional, berkarakter, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja serta pelayanan publik.

Metode e-learning kini semakin banyak diterapkan sebagai bentuk pembelajaran jarak jauh dalam dunia pendidikan modern. Pendekatan ini menekankan interaksi dan kolaborasi antara peserta didik dan pengajar melalui dua bentuk utama, yaitu *asynchronous* dan *synchronous*. Pada pembelajaran *asynchronous*, peserta memiliki keleluasaan untuk belajar secara mandiri sesuai dengan waktu, ritme, dan kecepatan masing-masing tanpa harus hadir secara bersamaan di ruang virtual. Sementara itu, pembelajaran *synchronous* memungkinkan terjadinya interaksi langsung antara pengajar dan peserta melalui berbagai media daring seperti konferensi video, ruang obrolan, atau platform komunikasi digital lainnya. Dengan memadukan fleksibilitas dan kemudahan akses dari kedua bentuk tersebut, e-learning mampu menyesuaikan diri dengan beragam gaya belajar dan kebutuhan peserta, sehingga menciptakan proses pembelajaran yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Program *blended learning* secara mendasar telah mengubah peran Widyaaiswara dari yang semula berfungsi sebagai penyampai materi di depan kelas menjadi sosok fasilitator, moderator, mentor, sekaligus kurator konten digital dalam lingkungan pembelajaran daring. Perubahan peran ini menuntut penguasaan berbagai kompetensi pedagogis berbasis digital, seperti kemampuan merancang sesi pembelajaran daring yang interaktif, memoderasi forum diskusi secara efektif, memberikan umpan balik tertulis yang konstruktif, serta mengatasi kendala teknis dasar yang muncul selama proses belajar (Suseno, 2023). Namun, pergeseran peran tersebut tidak lepas dari tantangan. Masih terdapat sebagian Widyaaiswara yang berpendapat bahwa pembelajaran tatap muka lebih unggul karena memungkinkan terciptanya kedekatan emosional dan interaksi yang lebih alami, yang menunjukkan adanya kecenderungan untuk tetap berada pada

zona nyaman metode konvensional. Selain itu, hasil penelitian pada konteks serupa juga memperlihatkan bahwa kemampuan teknologi informasi (IT) para Widyaiswara masih perlu ditingkatkan, yang menandakan adanya kesenjangan antara tuntutan peran baru sebagai fasilitator pembelajaran digital dengan tingkat kesiapan dan kompetensi yang dimiliki saat ini.

Bobot penilaian tertinggi dalam Program LATSAR CPNS ini, yaitu sebesar 50%, diberikan pada tahap aktualisasi, yang pelaksanaannya dilakukan di instansi asal peserta di bawah bimbingan langsung seorang mentor (atasan langsung). Desain evaluasi semacam ini secara konseptual dianggap tepat karena menitikberatkan pada penerapan nyata kompetensi di lingkungan kerja. Namun, pendekatan tersebut juga menimbulkan tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Kualitas pendampingan dari mentor, dukungan lingkungan kerja, serta komitmen atasan langsung sering kali berbeda antarinstansi, sehingga memengaruhi efektivitas proses aktualisasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika pelaksanaan program terlalu bergantung pada variabel eksternal yang sulit distandarisasi dan dikontrol kualitasnya, maka akan muncul potensi ketidaksesuaian antara tujuan ideal program yakni menghasilkan proses aktualisasi yang berkualitas dengan kapasitas ekosistem pendukungnya, seperti kemampuan mentor dan kondisi lingkungan kerja di instansi masing-masing peserta.

Secara umum, hasil analisis menggunakan model implementasi Korten menunjukkan bahwa Program LATSAR CPNS dengan metode blended learning di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah memiliki rancangan yang kuat, rasional, serta relevan dengan kebutuhan pembelajaran ASN di era digital. Keselarasan konsep program dengan kebutuhan fleksibilitas peserta juga terlihat cukup baik. Namun demikian, implementasi di lapangan masih menghadapi beberapa tantangan berupa ketidaksesuaian antara asumsi perancangan program dengan realitas di lapangan, khususnya terkait infrastruktur pendukung, komitmen kelembagaan, dan kesiapan sumber daya manusia, baik dari sisi peserta maupun penyelenggara pelatihan.

3.2 Evaluasi E-Learning dalam LATSAR CPNS

Dalam proses evaluasi hasil pembelajaran e-learning atau pembelajaran mandiri melalui MOOC pada pelaksanaan LATSAR CPNS, terdapat empat aspek utama yang dijadikan sebagai kriteria penilaian, yaitu sebagai berikut:

a. Sikap dan Perilaku Peserta

Dalam aspek ini, pengamat menilai tingkat keaktifan dan partisipasi peserta selama proses pembelajaran, termasuk keterlibatan dalam diskusi, respons terhadap pertanyaan, serta kontribusi dalam kegiatan kelompok. Sistem Learning Management System (LMS) turut berperan penting dalam mendukung proses evaluasi melalui fitur presensi otomatis, yang mencatat kehadiran, keterlambatan, dan aktivitas peserta selama pembelajaran berlangsung. Data yang dihasilkan dari LMS memberikan gambaran komprehensif mengenai kedisiplinan dan keterlibatan peserta, sehingga memungkinkan penilaian dilakukan secara lebih objektif dan efisien. Selain itu, pada sesi pembelajaran synchronous, pengamat juga menilai inisiatif dan partisipasi langsung peserta dalam interaksi dengan fasilitator. Melalui sistem penilaian yang terintegrasi, transparan, dan berbasis data, setiap perilaku peserta dapat dipantau secara akurat, sehingga memberikan dasar yang kuat bagi pengajar untuk memberikan umpan balik konstruktif dan mendorong peningkatan kualitas partisipasi dalam proses e-learning.

b. Evaluasi Akademik

Evaluasi akademik dalam program LATSAR CPNS dirancang untuk memberikan penilaian yang menyeluruh terhadap perkembangan dan capaian peserta melalui

beberapa komponen pembelajaran. Sebesar 10% dari total nilai akhir diperoleh dari hasil pembelajaran pada Massive Open Online Course (MOOC), yang mencakup berbagai materi, tugas, serta kuis yang digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman dan kemampuan peserta terhadap materi yang telah dipelajari. Selanjutnya, 10% tambahan berasal dari evaluasi akademik selama sesi pembelajaran jarak jauh (distance learning), yang dilakukan secara daring melalui berbagai bentuk penilaian seperti tes, proyek, maupun aktivitas berbasis praktik. Melalui kombinasi antara evaluasi dari MOOC dan distance learning ini, proses penilaian akademik bertujuan untuk menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai kemampuan kognitif, keterampilan aplikatif, dan kemajuan belajar peserta di berbagai konteks pembelajaran. Pendekatan ini juga memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami teori, tetapi mampu menerapkannya secara efektif dalam situasi pembelajaran maupun praktik kerja yang relevan

c. Penilaian PKTBT (Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas)

Penilaian PKTBT (Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas) dalam program LATSAR CPNS dirancang untuk memperkuat kemampuan teknis peserta sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan bidang kerja masing-masing. Fokus utama penilaian ini adalah pada peningkatan kompetensi yang relevan dan aplikatif terhadap pekerjaan peserta di instansi asalnya. Misalnya, bagi peserta yang bertugas di bidang keuangan, pelatihan dapat mencakup penyusunan Rencana Anggaran Belanja (RAB) atau penggunaan perangkat lunak pengelolaan keuangan, sementara bagi analis kebijakan, penguatan kompetensi dapat berupa pelatihan metode penelitian, penyusunan policy brief, atau analisis kebijakan publik. Penilaian dan kegiatan penguatan ini dilaksanakan oleh instansi pengirim peserta, seperti unit SDM di Lembaga Administrasi Negara (LAN) atau instansi pemerintah lainnya. Dengan pendekatan berbasis kebutuhan institusional ini, PKTBT memastikan kesesuaian antara pelatihan dan tuntutan kerja, sehingga hasil pembelajaran dapat diterapkan secara langsung dalam konteks profesional peserta.

d. Penilaian Aktualisasi

Penilaian aktualisasi dilakukan melalui dua tahapan terstruktur yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan kesesuaian solusi yang dirancang serta diterapkan oleh peserta. Tahap pertama adalah penilaian rancangan aktualisasi, yang dilaksanakan selama 22 hari kerja dalam format distance learning. Pada tahap ini, peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi permasalahan di unit kerja masing-masing dan merancang solusi inovatif untuk mengatasinya, melalui proses analisis mendalam dan perencanaan strategis. Setelah rancangan disetujui, peserta melanjutkan ke tahap implementasi dengan menerapkan solusi tersebut di tempat kerja selama kurang lebih 30 hari kerja, di bawah bimbingan dan pemantauan mentor untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan. Tahap kedua adalah fase klasikal yang berlangsung selama enam hari, di mana dilakukan penilaian terhadap hasil pelaksanaan aktualisasi. Tim penilai kemudian menilai kesesuaian antara rencana dan hasil implementasi, serta sejauh mana tujuan pembelajaran dan pengembangan kompetensi tercapai. Pada akhir proses, dilakukan rapat kelulusan untuk menentukan hasil akhir peserta berdasarkan tingkat keberhasilan penerapan solusi yang telah dikembangkan selama program aktualisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS dengan model Blended Learning di BPSDM Provinsi

Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan bahwa penerapan metode ini telah mampu menciptakan sistem pembelajaran yang efektif, adaptif, dan relevan dengan perkembangan era digital. Model pembelajaran yang memadukan metode synchronous dan asynchronous melalui platform Learning Management System (LMS) memberikan fleksibilitas bagi peserta dalam mengakses materi, berinteraksi dengan pengajar, serta melatih kemandirian belajar.

- b. Selain itu, peran Widyaiswara mengalami transformasi dari sekadar penyampai materi menjadi fasilitator, moderator, dan mentor digital, yang menuntut kompetensi pedagogik berbasis teknologi. Namun, proses ini masih menghadapi tantangan, terutama terkait dengan kesiapan infrastruktur, kompetensi teknologi Widyaiswara, dan keterlibatan peserta yang belum merata.
- c. Dari sisi penilaian, sistem evaluasi yang mencakup empat aspek utama—yakni sikap perilaku peserta, evaluasi akademik, penguatan kompetensi teknis bidang tugas (PKTBT), serta aktualisasi di instansi asal—mampu menggambarkan capaian pembelajaran secara komprehensif. Namun, tahap aktualisasi, yang memiliki bobot terbesar dalam penilaian (50%), masih bergantung pada kualitas bimbingan mentor dan dukungan lingkungan kerja di instansi masing-masing, sehingga menimbulkan variasi hasil di lapangan.
- d. Secara keseluruhan, implementasi LATSAR dengan model blended learning di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa program ini memiliki desain konseptual yang kuat dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN modern, terutama dalam menginternalisasikan Core Values BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Meskipun demikian, keberhasilan implementasinya masih perlu ditunjang oleh komitmen kelembagaan, peningkatan kompetensi digital Widyaiswara, serta dukungan ekosistem kerja yang lebih terintegrasi agar tujuan pembentukan ASN yang profesional, berkarakter, dan berintegritas dapat terwujud secara optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Brumadyadisty, G. (2025). Implementation of Core Values “BerAKHLAK” In Improving Professionalism and Performance of State Civil Apparatus. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(01), 216–235. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1351>
- Kementrian SDM, P. P. S. D. M. K. (2022). *Panduan Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022*. Pusat Pengembnag Sumber Daya Manusia Kementrian.
- Mariesta, A., Astuti, E. Y., & Handayani, N. (2024). Strategi Blended Learning Dalam Pengembangan Kompetensi ASN: Redefinisi Dan Implementasi Di Lembaga Administrasi Negara. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 27(02), 118–127. <https://doi.org/10.30649/aamama.v27i2.258>
- Meilan, S., Hijrah Wicaksana, H., Hidayat, Y. R., Rustanto, A. E., Magister, P. S., & Publik, A. (2024). Implementasi Pengembangan Kompetensi 20 Jam Pelajaran/Tahun Pada Tenaga Kesehatan Lain Di Rsupn Dr.Cipto Mangunkusumo. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 490–498.
- Pasaribu, P. N., & Maulana, S. (2021). HR Strategic Role in Public Institution and Its Impact on Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3762>
- Rosadi, I. (2023). *Manajemen aparatur sipil negara sesuai Undang-Undang Nomor 20*

Tahun 2023. KPKNL Gorontalo.

- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara* (Issue July 2024). WIDA Publishing.
- Supriatna, A., Sunarsi, D., & Permatasari, R. I. (2025). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Suseno, S. (2023). Peran Baru Widyaiswara di Era Pembelajaran Berbasis Digital. *Jurnal Good Governance*, 19(1), 30–69. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i1.584>
- Teresia, A. W. (2023). Implementasi LATSAR Blended Learning dalam mewujudkan Core Values BerAKHLAK bagi Pegawai Negeri Sipil. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 526–533.