

# Implementasi LATSAR Blended Learning dalam mewujudkan Core Values BerAKHLAK bagi Pegawai Negeri Sipil

Ade Wenyta Teresia

UPT Diklat BKPSDM, L. Pembangunan, Lubuklinggau, Pelita Jaya, Kec. Lubuk Linggau Bar. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31615  
Wenytaade22@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

## Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Pengembangan Kompetensi PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Abad 21 ini dalam menghadapi era globalisasi adalah hal yang sangat penting. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan merupakan tempat Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan kompetensi seperti LATSAR, Pelatihan khusus para Calon Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan Dasar ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara terintegrasi dalam mengaktualisasikan Core Values BerAKHLAK Bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tugas dan jabatannya di Instansi Masing-masing. Namun, wabah virus covid 19 masuk ke Negara Indonesia, sehingga pemerintah mengambil keputusan salah satunya tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan penerapan blended learning. tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana Implementasi LATSAR Blended Learning dalam mewujudkan Core Values BerAKHLAK bagi PNS. Penulis menggunakan Metode Studi Pustaka dalam penulisan karya ilmiah ini. Artikel diutamakan yang terbit 10 tahun terakhir, dari jurnal berupa Penelitian, dan tinjauan pustaka. Hasil dari telaah pustaka menunjukkan bahwa Impelementasi LATSAR Blended Learning adalah bagian dari pengembangan kompetensi. Kesimpulannya Pelatihan LATSAR Blendend Learning membangun seorang PNS yang memiliki integritas profesional dengan mengaktualisasikan core values ke dalam tugas dan fungsi jabatannya. Oleh Karena Itu terbentuknya Nilai-Nilai Moral seorang Pegawai Negeri Sipil yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah, yakni sebagai upaya untuk menginternalisasi dan mengimplementasi core Values yang BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal dan Adaptif), agar terwujud employer branding ASN yakni “Bangga Melayani Bangsa”.

*Competency development for civil servants in the 21st century in the face of globalisation is very important. Education and Training Institutions are places for Civil Servants to develop competencies such as LATSAR, special training for Civil Servant Candidates. This Basic Training aims to develop the competence of Prospective Civil Servants which is carried out in an integrated manner in actualising the Core Values of BerAKHLAK for Civil Servants in accordance with their duties and positions in their respective agencies. However, the covid 19 virus outbreak entered the State of Indonesia, so the government made a decision, one of which was about Basic Training for Civil Servant Candidates, with the application of blended learning. this paper aims to explain how the Implementation of LATSAR Blended Learning in actualising Core Values for Civil Servants. The author uses the Literature Study Method in writing this scientific work. Articles are preferred that have been published in the last 10 years, from journals in the form of research, and literature reviews. The results of the literature review show that the LATSAR Blended Learning Implementation is part of competency development. In conclusion, LATSAR Blended Learning Training builds a civil servant who has professional integrity by actualising core values into the duties and functions of his/her position. Therefore, the formation of Moral Values of a Civil Servant which has been regulated in the government regulations.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



**Kata Kunci:** Pengembangan Kompetensi ASN\_1, LATSAR Blended Learning\_2, Core Values BerAKHLAK\_3

**Keywords:** ASN Competency Developer, LATSAR Blended Learning, Core Values BerAKHLAK

## A. Pendahuluan

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, Salah satu Hak setiap Pegawai Negeri Sipil yakni Pengembangan Kompetensi sebagai upaya menjaga atau mengembangkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil serta dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Selain itu, pengembangan kompetensi dapat memberikan peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Sehingga dapat membentuk pegawai yang profesional, memiliki

kinerja yang baik serta Kompeten di bidangnya. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Bahwa upaya peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil merupakan usaha pemerintah untuk mencukupi kebutuhan *Skill* Pegawai Negeri Sipil dengan standar sesuai kapabilitas Jabatan dan rencana peningkatan kemajuan jenjang pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Dimana Pegawai Negeri Sipil dalam upaya peningkatan kapabilitas pekerjaan Paling sedikit dalam satu tahun minimal dua puluh jam pelajaran. Adanya pelaksanaan peningkatan kemampuan dalam pekerjaan secara menyeluruh serta saling berkesinambungan satu sama lainnya. Dengan harapan dapat meningkatkan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil dan Instansi guna meningkatnya mutu pelayanan masyarakat dan Pelayanan yang semakin kuat memberikan kepuasan bagi masyarakat.

Program Pelatihan untuk peningkatan mutu atau kapabilitas Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam dua bentuk pelatihan, yakni tatap muka/klasikal dan non klasikal. Sebagai contoh Kegiatan pembelajaran tatap muka di dalam kelas yakni pelatihan LATSAR, Kepemimpinan, Fungsional, seminar, dan lain sebagainya. Kemudian pembelajaran di luar kelas atau non klasikal, seperti Blended Learning, Daring, webinar dan lain sebagainya. Namun kondisi sekarang, pelatihan Non Klasikal atau daring lebih mendominasi pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil seiring dengan mewabahnya Covid-19 yang memberikan batasan individu untuk melakukan aktivitas. Langkah ini diambil sebagai upaya tetap berjalannya pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, peningkatan mutu atau kapabilitas dapat dilakukan melalui pergantian antara Pegawai baik Negeri maupun swasta dengan durasi waktu maksimal satu tahun dimana proses kegiatannya harus melalui dikoordinasikan pihak Badan Kepegawaian Negara.

Ada Berbagai Pelatihan yang diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil, seperti salah satunya Pelatihan Dasar (LATSAR). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 bahwa terdapat aturan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti Pendidikan dan harus lulus. Pengembangan kompetensi tersebut kemudian diaplikasikan ke dalam bentuk Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS. Peserta CPNS pada masa percobaan diberikan kesempatan hanya 1 kali dalam masa percobaan selama mengikuti Pelatihan sampai lulus Latsar CPNS. Selanjutnya Peraturan LAN Nomor 1 Tahun 2021 bahwa pedoman pelaksanaan Latsar CPNS, Peraturan tersebut menyatakan bahwa pelatihan tersebut dapat dilaksanakan secara klasikal atau Blended Learning.

Munculnya wabah covid tersebut maka pemerintah mengambil keputusan Pelaksanaan Latsar CPNS dengan Blended Learning juga bertujuan agar Latsar CPNS mengikuti perkembangan zaman yang kini sudah mengikuti era digitalisasi dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi di zaman sekarang, sehingga penggunaan teknologi dengan memanfaatkan aplikasi berbasis internet dalam pelaksanaan Latsar CPNS dengan Blended Learning dianggap bukan masalah bagi para peserta Latsar CPNS.

Implementasi Latsar merupakan salah satu jenis Pelatihan yang dipersiapkan kepada Khusus Calon Pegawai Negeri Sipil, kiranya perlu pembahasan secara lebih mendalam oleh pemerintah, karena hasil dari penerapan *core values* BerAKHLAK tersebut adalah munculnya Pegawai Negeri Sipil dari berbagai tingkatan kapabilitas diri, dengan harapan dapat berdampak bagi karakteristik dirinya maupun rekan kerja terutama dalam kegiatan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kebijakan Pemerintah mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkapabilitas diri melalui proses Latsar yang terkombinasikan dengan penerapan nilai-nilai BerAKHLAK menjadi sangat berkaitan untuk dikaji. Nilai dasar sendiri adalah peraturan yang disepakati bersama dan memiliki komitmen dalam menjalankan nilai tersebut, dengan harapannya agar Pegawai Negeri Sipil mampu mengimplementasi fungsi dan tugas sesuai dengan jabatannya sesuai dengan instansi masing-masing. Dari Penjelasan diatas Bahwa penanaman Core values BerAKHLAK ini erat kaitnya dengan pendidikan tentang moral. Hal ini dikarenakan Terinternalisasi nya Core Values terwujud nya Nilai-Nilai Moral bagi seorang CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Hal ini Bahwa Nilai moral berhubungan dengan aturan atau norma yang disepakati, etika, sikap perilaku benar atau salah sikap perilaku didalam masyarakat tentunya yang sudah disepakati bersama. Kemudian sikap berani, tidak berbohong atau jujur, menjaga pertemanan, saling membantu satu sama lainnya, dan memiliki kewajiban untuk menaati segala peraturan pemerintah serta memiliki pengabdian kepada publik merupakan wujud dari Nilai moral yang ada atau terinternalisasi ke dalam sebuah hubungan antara manusia (Nia Rahmawati, 2023).

Kurikulum pada program LATSAR salah satunya ada agenda 2 yakni tentang Nilai-Nilai BerAKHLAK. Penerapan Core Values BerAKHLAK mesti diimplementasikan oleh Pegawai Negeri Sipil, tanpa terkecuali para Calon Pegawai Negeri Sipil yang masih dalam masa percobaan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai generasi untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas serta profesional kerja. Dengan demikian Calon Pegawai Negeri Sipil perlu diarahkan atau dibina agar para CPNS

dapat mengaktualisasikan nilai BerAKHLAK ke dalam organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, **Bagaimana Implementasi Latsar Blended Learning dalam Mewujudkan Core Values Nilai BerAKHLAK bagi aparatur sipil Negara. Dengan terwujudnya core values pada peserta LATSAR, Sehingga dapat terbentuknya Nilai-Nilai Moral seorang Pegawai Negeri Sipil yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah, yakni sebagai upaya untuk menginternalisasi dan mengimplementasi core Values yang BerAKHLAK agar terwujud employer branding ASN yakni “Bangga Melayani Bangsa”.**

## 2. Metodologi

Penulis menggunakan Metode Studi Pustaka (*Library Research*). Dalam jurnal Mirzaqon. T, dan Purwoko (2017) menyampaikan pendapat beberapa ahli, sebagai berikut;

- a. Pendapat Sarwono (2006), Bahwa *Library Research* memberikan pemahaman dengan berbagai rujukan bacaan atau buku, selain itu, referensi dari hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan karya ilmiah. Hal ini bermanfaat guna sebagai landasan teori pada rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis.
- b. Pendapat Nazir (1988), Bahwa *Library Research* atau Studi kepustakaan merupakan Metode dalam mengumpulkan data dengan proses mengkaji terhadap berbagai sumber referensi, tulisan, buku, serta berbagai informasi yang berkaitan dengan rumusan masalah yang akan dianalisis oleh peneliti atau penulis.
- c. Pendapat Sugiyono (2012), Bahwa studi kepustakaan merupakan landasan teoritis atau kajian pustaka, sumber referensi yang relevan serta kajian ilmiah lainnya yang berkaitan dengan kultur, nilai dan norma atau aturan yang memiliki progres sesuai dengan kondisi sosial yang ditelaah atau diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan pendapat para ahli, bahwa dapat disimpulkan bahwa Studi Pustaka Merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan proses penggabungan berbagai sumber referensi dengan mengkaji berbagai sumber data utama yang diperoleh dari berbagai kumpulan dokumen seperti sumber referensi yang didapat dari Buku, jurnal penelitian yang relevan, kajian Literatur, berbagai laporan, dan sumber informasi dokumen lainnya. Namun, dalam hal ini tentunya peneliti menggunakan data sekunder berupa jurnal penelitian atau reseach yang terkait dengan penelitian. Berikut Jurnal terkait dengan Peneliti “ Efektifitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS dalam membentuk PNS yang Berkarakter dan Profesional di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Alasan Penulis menggunakan Studi pustaka karena penulis membutuhkan sumber data dari berbagai dokumen literatur yang relevan dengan permasalahan yang akan dikaji oleh penulis, baik itu berupa sumber referensi buku, jurnal penelitian terdahulu yang relevan sebagai sumber data penelitian guna untuk mendapatkan kajian pustaka atau teori mengenai masalah yang akan diteliti oleh penulis mengenai “ Bagaimana Implementasi Latsar Blended Learning dalam mewujudkan core values BerAKHLAK bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Semenjak Pandemi tahun 2019 saat Covid 19 melanda dunia, Proses Pembelajaran dapat dilakukan dimana saja hal ini membuat dunia pendidikan mengalami perubahan yang cukup drastis. Perubahan yang signifikan ini terlihat dari sistem atau metode yang digunakan, berawal dari perubahan metode tatap muka berubah menjadi Metode campuran tatap muka dan daring yakni Blended Learning. Perubahan yang drastis dalam beberapa tahun ini selain karena adanya pandemi namun perkembangan teknologi juga memiliki pengaruh besar. Dalam hal ini perubahan metode pembelajaran adalah menggunakan metode Blended Learning.

Model pembelajaran *blended learning* memberikan metode belajar dengan mengombinasikan Metode klasikal dengan dipadu Metode distance learning. Dalam blended learning terdapat 3 jenis metode seperti pelatihan mandiri melalui aplikasi MOOC Latsar, Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau distance learning, dan Metode klasikal. Pelatihan ini kolaborasi strategi pembelajaran secara tatap muka di ruang kelas, klasikal atau tatap muka dengan metode secara daring atau peserta dapat online dimana saja yang terpenting jaringan dalam kondisi stabil. Proses pembelajaran secara Blended Learning ini merupakan pembelajaran yang sangat inovatif guna meningkatkan keberhasilan peserta pelatihan.

Secara Harfiah pembelajaran e-learning mengkombinasikan metode secara synchronous dengan metode asynchronous. Metode synchronous dalam pembelajaran secara daring yakni dimana pengampu materi dengan peserta diklat akan bertemu langsung secara tatap muka secara langsung dengan ruang yang berbeda pada waktu yang bersamaan namun secara daring secara online atau virtual. Berikut berbagai program software yang biasanya

digunakan untuk *support system* pembelajaran secara daring pada pelatihan Latsar CPNS memanfaatkan software dari aplikasi zoom, *youtube streaming* dan Video Googleclassmeet. Kemudian Penerapan metode asynchronous pada Latsar Penyelenggara memanfaatkan LMS Kolabjar LAN atau terjadi Maintenance terhadap aplikasi tersebut biasanya menggunakan aplikasi internal atau googleclassroom. Berdasarkan penelitian Ratri Nur Rohmah (2021) bahwa para peserta lebih tertarik metode pembelajaran secara synchronous dibandingkan dengan metode asynchronous. Hal ini dikarenakan pembelajaran synchronous memberikan kemudahan peserta untuk menyerap pembelajaran serta peserta lebih termotivasi untuk belajar.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Budianto & Ramdhani (2021) mengenai peserta LATSAR Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan penilaian positif dalam pengaplikasian MOOC bagi peserta seperti dari sisi proses belajar, penilaian, tujuan dari pelatihan, materi pada mata pelatihan, serta kemudahan dalam mengakses aplikasi MOOC Latsar. Selanjutnya berdasarkan hasil kuesioner peserta pada materi mata pelatihan berupa Modul PPT, video materi, infografik dan podcast yang ada di aplikasi MOOC dinilai memberikan progres yang baik ke arah positif oleh peserta pelatihan. Salah satunya hasil kuesioner, bahwa dari 93% responden menyatakan bahwa video materi modul pelatihan pada Agenda dua dan tiga yang ada pada aplikasi tersebut, peserta diklat bisa lebih memahami materi tersebut saat pembelajaran mandiri melalui aplikasi MOOC.

Berikut Beberapa Penelitian tentang Penerapan Latsar *Blended Learning* sebagai berikut, berdasarkan hasil karya ilmiah milik Agus Suharsono, (2020) pembelajaran secara non klasikal atau virtual memiliki dampak positif serta dianggap efektif sehingga dapat dilanjutkan pada masa new normal oleh peserta diklat. Selanjutnya penelitian Sutrisno dan Yogtavia (2021), pelatihan LATSAR Calon Pegawai Negeri Sipil dengan metode secara virtual lebih memiliki dampak bagi peserta diklat saat proses penelaah pada materi Agenda dua dan Agenda tiga. Berbagai faktor yang menunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan LATSAR Calon Pegawai Negeri Sipil secara virtual seperti pendidikan, jarak usia peserta, dan berbagai pengalaman mengenai IT.

Selanjutnya menurut Penelitian Darmayanti (2022), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil kuesioner dengan Nilai 0,871, pada tahun 2022 peserta pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil KKP lebih memiliki ketertarikan dengan penerapan pelatihan memakai metode pembelajaran secara klasikal yang mengutamakan tatap muka secara langsung antar peserta dengan pengampu materi dari pada secara virtual. Sebab teknik pelatihan secara tatap muka memudahkan peserta pelatihan untuk menyerap materi yang disampaikan oleh pengampu materi, peserta pelatihan lebih konsentrasi belajar, pengajar penyampaian materi secara maksimal yang dilakukan oleh pengampu materi membuat peserta jauh lebih konsentrasi saat menyerap materi pembelajaran. Dengan penerapan metode klasikal peserta bisa interaksi secara langsung dengan pengampu materi dan peserta lainnya. Oleh karena itu, Evaluasi implemementasi metode pembelajaran diperlukan sebagai bahan evaluasi atau introspeksi untuk pelatihan diklat yang mendatang. Hal ini juga sebagai upaya memberikan dukungan dalam menerapkan metode yang tepat dan pengembangan mutu pelatihan sebagai tempat Pelatihan.

Menurut Penelitian Arief Efendi (2021), berdasarkan hasil questioner responden peserta merasa lebih bahagia dengan implemementasi metode *Blended Learning* ini karena lebih seru sebab peserta dapat mengikuti pelatihan baik secara mandiri serta ketemu atau interaksi secara langsung, kemudian 81,5% responden metode *Blended Learning* jauh lebih efektif saat pembelajaran, karena metode yang bervariasi dapat melatih peserta untuk memahami materi secara mandiri dan jauh lebih efektif lagi materi tersebut dikaji kembali bersama pengampu materi, sehingga ketika ada materi yang dirasa sulit bisa ditanyakan secara langsung, kemudian materi yang diberikan saat pembelajaran mandiri juga sudah sangat lengkap sehingga sangat membantu implemementasi dari pembelajaran metode *Blended Learning* ini. Selanjutnya pembelajaran sudah tepat memberikan penguatan materi dari nilai-nilai Agenda 2 dan 3 dan mengulas atau membahas kembali materi tersebut, mayoritas responden sebesar 97,7% menyatakan memberikan apresiasi penerapan metode *Blended Learning* karena merupakan *mix* metode pelatihan secara online dengan klasikal, selain itu pelatihan dengan metode *blended learning* sangatlah mengasyikkan karena bisa belajar secara mandiri. Oleh karena itu, berdasarkan data yang didapat dari informan bahwa metode *Blended Learning* ini tepat dan efektif apabila diimplemementasikan pelatihan selanjutnya.

Penggabungan pelatihan atau dikenal dengan metode *Blended Learning* yakni suatu pelatihan dimana peserta pelatihan mengimplemementasikan 3 metode pelatihan sekaligus yakni pembelajaran secara virtual atau *e-learning* serta pembelajaran dilakukan secara offline, klasikal atau tatap muka. Pembelajaran akan menjadi lebih menarik dan menyenangkan karena menerapkan metode *blended learning* dan peserta pelatihan menjadi sangat menikmati pelatihan tersebut. Widyaiswara dalam hal ini bertindak sebagai fasilitator peserta pelatihan, karena

peserta pelatihan harus aktif selama pelatihan. Selain itu, Pelatihan juga dapat dilaksanakan dalam waktu yang bersifat tentatif dan secara virtual yang dapat dilakukan sesuai waktu yang disepakatin namun bisa dilakukan dimana saja yang jelas tempat yang mendukung untuk pelatihan secara virtual. Metode blended learning memberikan kemudahan peserta pelatihan supaya peserta lebih memahami materi yang diajarkan oleh pengampu materi kemudian sumber atau belajar yang dapat diakses kapanpun dan dimanapun secara daring. Dalam hal ini, Pemberian tugas secara online pada blended learning lebih efektif, peserta pelatihan menjadi lebih memiliki semangat yang tinggi saat menyerap materi untuk belajar. Dalam hal ini peserta pelatihan hanya bisa memahami mudah atau sulitnya pelatihan *blended learning* ini.

Pada metode ini kemajuan digitalisasi berperan penting, karena merupakan faktor premier pada model pelatihan *blended learning*. Aplikasi software pembelajaran virtual dirasa sangat berguna saat pelatihan berlangsung secara virtual, disini peran teknologi pendidikan akan sangat berperan dengan memanfaatkan fasilitas teknologi dalam pembelajaran. Dimana saat pelatihan secara virtual dapat dilakukan dimana saja baik itu di kantor, rumah maupun tempat-tempat yang mendukung untuk melakukan pembelajaran secara online. Fasilitator dapat menggunakan berbagai *platform* pembelajaran yang dapat diakses seperti contohnya a Zoom. *Googleclassroom* atau *Google meeting*, LMS Kolabjar, grup Telegram, grup Whatsapp, youtube, Instagram dan lain-lain.

Pada dasarnya sangat sulit untuk menyelenggarakan pelatihan dimana pembelajarannya menggunakan metode klasikal, dimana sistem pembelajaran yang masih cenderung tradisional dan tidak didukung dengan media pembelajaran yang bervariasi. Sehingga Peserta pelatihan cenderung tidak kreatif dan inovatif dan tentunya mereka hanya menerima asupan materi dari narasumber tanpa melihat keaktifan dari para peserta. Maka dalam hal ini. Oleh karena itu diperlukan pelatihan yang cenderung kreatif, bervariasi, serta memiliki unsur kebaruan, pelatihan tersebut merupakan metode *mix* yakni yang bersifat secara klasikal di tempat pelatihan dan menggabungkan praktek langsung ditempat kerja. Sehingga peserta mampu menginternalisasi Nilai-nilai Berakhlak yang didapat selama pelatihan, serta peserta dapat mengaktualisasikannya Nilai tersebut di tempat kerja pada saat masa adaptasi yaitu proses implementasi dari *Core Values* BerAKHLAK menjadi sebuah kebiasaan dan terinternalisasi kedalam diri Peserta.

Nilai-nilai Berakhlak yang sudah tertanam kedalam jiwa peserta akan menjadi karakter yang memiliki profesional kerja, berkarakter kuat serta memiliki *core values* Berakhlak dalam melaksanakan fungsi dan tugas jabatannya. Tentunya Employer Branding sebagai ASN BERakhlak yakni “Bangga Melayani Bangsa”, benar terjadi kedalam jiwa seorang PNS.

Berdasarkan hasil penelitian Samsul Susilawati (2020), menurutnya Pengetahuan perilaku atau moral adalah segmen lingkungan yang memiliki dampak, Rencana untuk didesign sebagai upaya membangun serta menjadikan cara atau tata aturan orang berpikir serta berperilaku sesuai dengan kondisi moral seseorang. Perilaku seseorang dianggap sebagai suatu pelajaran, sebab karakteristik perilaku yang tidak terlihat dalam sesuatu hal yang nyata tetapi juga yang terlihat, hal ini berdasarkan pertimbangan atas dasar suatu kesepakatan moral peserta. Penanaman moral perilaku yang berasal dari konsep atau kajian pustaka pembelajaran sosial ini merupakan pengetahuan moral yang berdasarkan asumsi yang berkaitan dengan pengeinternalisasian nilai moral seseorang

Berdasarkan pendapat dari Thomas menurutnya semua yang sudah didesign oleh sekolah sebagai upaya memberikan bantuan agar anak mampu berpikir mengenai permasalahan baik itu yang sesuai atau ketidaksesuaian, mengenai hal yang positif dan negatif, penantian dalam upaya perbaruan sosial, dan upaya memberikan bantuan kepada peserta agar memiliki sikap yang memiliki nilai moral. Ini memiliki makna, bahwa kegiatan sebuah lembaga pelatihan tidak hanya sebatas memberikan bantuan peserta untuk mengembangkan keahlian cara berpikir, namun juga sebagai upaya keahlian dalam meningkatkan nilai moral peserta. Sehingga Implementasi Blended Learning di Lembaga Pelatihan dengan mengajarkan Core Values, pada Masa Habitiasi atau adaptasi peserta dengan melakukan Aktualisasi Core Values sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat membantu Calon Pegawai Negeri Sipil agar berperilaku berdasarkan values Moral BerAKHLAK yang sudah menjadi peraturan pemerintah yakni Core Values BerAKHLAK. Dengan harapan peserta LATSAR dapat menginternalisasi Nilai BerAKHLAK ke dalam Lingkungan Kerjanya. Bagian resmi sebaiknya masuk ke dalam kurikulum atau aturan instansi sekolah, sebab bagian kurikulum merupakan hal pokok yang memberikan arahan untuk berperilaku sesuai dengan pengetahuan atau kompetensi nilai moral dan pribadi kepada peserta (Sutoyo, 2020).

Value moral sebagai berikut menghargai sebuah kegiatan, adanya kebebasan, responsibility terhadap peserta lain, berterus terang, kesamarataan, bersikap toleransi, etika yang baik, disiplin, kejujuran, saling peduli, saling berbagi, berani, dan percaya diri merupakan faktor utama dalam membangun pribadi yang memiliki etika. Penanaman Pengetahuan akhlak atau kepribadian hakekatnya mempunyai hal pokok yang tidak sama dengan lainnya dengan pendidikan berkarakter, etika dan penanaman budi pekerti dan akhlak, sebagai upaya untuk membentuk karakter peserta, supaya menjadi pribadi yang berkarakter, jika sebagai warga negara menjadi warga negara yang baik, Pendidikan bernilai atau beakhlak tidak hanya sebatas pengetahuan moral, hanya sebatas mempelajari values tanpa mengimplementasikan moral tersebut, sebab bukan hanya sebatas mencetak orang-orang berpendidikan, tapi tidak memiliki akhlak. Karena pendidikan sangat diperlukan dilanjutkan sampai tahap moral feeling. Sebab Moral feeling adalah bagian yang lain yang harus diinternalisasikan kepada peserta pelatihan yang merupakan akar muasal kekuatan dari dalam diri seseorang untuk bersikap berdasarkan asas-asas moral seseorang (Sutoyo,dkk, 2020).

Dalam Penginternalisasi Nilai - Nilai Moral Peserta diklat, dalam hal Ini Core values Berakhlak bukan hanya sekadar mentransfer Knowledge ke peserta, namun bagaimana core values BerAKHLAK tersebut sudah mendarah daging menjadi kebiasaan peserta dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya. Hal inilah yang diterapkan oleh pemerintah dengan mengimplementasi Latsar Blended Learning, selain pengetahuan yang didapat pada pelatihan tersebut. Pada bagian kurikulum tepatnya pada agenda 4, pada saat habituasi peserta diminta untuk mengerjakan laporan aktualisasi dengan menerapkan Nilai-Nilai BerAKHLAK di Instansi Masing-Masing sesuai dengan tugas dan jabatannya. Hal ini tentunya nanti akan dipertanggung jawabkan oleh peserta pada saat seminar aktualisasi peserta Latsar.

Tujuan adanya Pelatihan dasar CPNS untuk menanamkan Nilai-Nilai Moral, agar peserta diklat mampu menginternalisasikan serta mengimplementasikan core values ASN BerAKHLAK dan dapat membentuk karakter PNS yang profesional dan memiliki integritas tinggi untuk melayani bangsa. Pelatihan Dasar (LATSAR) merupakan pedoman awal bagi para CPNS sebelum menjalani tugas dan jabatan sebagai seorang PNS, setelah mengikuti Latsar PNS memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan dengan mutu terbaik demi kebahagiaan masyarakat dan serta terinternalisasi *core values*. Oleh karena itu, pelatihan dasar (Latsar) CPNS sangat diperlukan dalam membangun seorang Pegawai Negeri Sipil yang profesional terinternalisasi *Core Values* yang diimplementasikan dalam setiap aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya. *Core Values* BerAKHLAK yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, dimana PNS harus mengimplementasikan core values tersebut kedalam Tugas dan Fungsi Jabatannya. Oleh Karena Itu **terbentuknya Nilai-Nilai Moral seorang Pegawai Negeri Sipil yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah, yakni sebagai upaya untuk menginternalisasi dan mengimplementasi core Values yang BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal dan Adaptif), agar terwujud employer branding ASN yakni “Bangga Melayani Bangsa”.**

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas yang dilandaskan dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa implementasi dari Pembelajaran blended learning sangatlah efektif dan lebih memudahkan peserta diklat untuk memahami serta mengadopsi materi pembelajaran. Sehingga pembelajaran pada agenda 2 mengenai core values dapat terinternalisasi dengan baik ke dalam jiwa peserta diklat, selain peserta mendapatkan atau memahami materi saat pembelajaran secara online dengan diberi tugas-tugas terkait mengenai pemahaman dari agenda 2.

Peserta juga mendapatkan pemahaman pada saat pembelajaran klasikal dengan memberi ulasan atau mereview materi yang didapat pada saat pembelajaran mandiri maupun materi pada saat pembelajaran e-learning, lalu dikuatkan atau diulas kembali pada saat pembelajaran klasikal. Sehingga pernyataan-pernyataan yang dirasa sulit dijelaskan pada saat dapat terselesaikan pada saat pembelajaran klasikal bersama widyaiswara. Selain itu, peserta diklat juga dimasa habituasi saat pembuatan laporan aktualisasi dengan menekankan nilai-nilai berakhlak dimana peserta mewujudkan atau praktek secara langsung penerapan core values kedalam tugas dan fungsi jabatannya sebagai seorang ASN.

Proses Penanaman **Nilai—Nilai Moral** dalam hal Ini Core values Berakhlak tidak hanya sebatas memberikan pengetahuan, namun bagaimana core values BerAKHLAK tersebut sudah mendarah daging menjadi kebiasaan peserta dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya. Hal inilah merupakan wujud pemerintah dalam menanamkan Nilai-nilai moral dengan mengimplementasi Latsar Blended Learning, selain pengetahuan yang didapat pada pelatihan tersebut. Oleh karena itu, Implementasi Metode Blended Learning mewujudkan core values bagi PNS sangat efektif dan teraktualisasi core values ke dalam tugas dan fungsi jabatan peserta diklat, menjadi kebiasaan dan karakter yang mendarah daging bagi seorang PNS untuk menjalankan Nilai-Nilai moral BerAKHLAK kedalam Instansi peserta Latsar.

#### 4.2. Rekomendasi atau Saran

Aplikasi yang digunakan seperti LMS Kolabjar dan MOOC untuk lebih ditingkatkan atau di upgrade, sehingga kendala terjadi maintenance lebih terminimalisir saat peserta mengakses aplikasi tersebut.

#### Daftar Referensi

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Abdi Mirzaqon T dan Budi Purwoko. Studi Kepustakaan Mengenal Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Surabaya.

Agus Suharsono. 2020. Pembelajaran Daring Latsar CPNS From Home dalam Masa Pandemi Covid. Susunan Artikel Pendidikan. Vol. 5. No.1.

Aris Dwi Cahyono. 2020. Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit. Jurnal Ilmiah Pamenang. Vol. 2 No. 2, Desember 2020, 1-6.

Arif Efendi. 2021. Application Of The Blended Learning Model Basic Training Of CPNS Central Java Province. Widyaiswara BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Budianto, D. I. W., & Ramdhani, N. A. (2021). Reaksi Peserta Terhadap Penerapan Mooc dalam Diklat Latsar CPNS di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham. Jurnal Administrasi Pendidikan, 28(3).

Darmayanti. 2022. Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022 dengan Analytical Hierachy Process (AHP). Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 2 No. 3 Agustus 2022.

Hida Ayu Suranti. 2022. Peran Teknologi Pendidikan dalam Sistem Blended Learning. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol.4.No.1.

Masfifah, dkk. 2022. Implementasi Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pola Blended Learning di Kabupaten Kerinci. Jurnal Prajaiswara. Volume 3 No 1

Nia Rahmawati, dkk. 2023. Analisis Nilai Moral dalam Buku “Harapan Negeri”. Jurnal Didactique Bahasa Indonesia. Vol 04 No 01.

Juwita. 2023. Efektifitas Penerapan Blended Learning Latsar CPNS dalam Membentuk PNS yang Berkarakter dan Profesional di Pusklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 8, No. 5.

Ratri Nur Rohmah. 2021. Efektivitas Pembelajaran E-Learning Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Siber dan Sandi Negara. Cendekia Niaga. Volume 4 No 1: Hal 34- 43.

Sutoyo, dkk. 2020. Pendidikan Nilai Moral Berbasis Pancasila. Surakarta : Unisri Press.

Sutrisno Heru Sukoco dan Yogtavia Indah Kurniadewi. 2022. Penerapan Latsar CPNS dengan E-Learning Terhadap Penguatan Pemahaman dan Pengalaman Belajar Peserta CPNS LIPI Tahun 2021. Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan. Vol.10, No.1.Juni 2022.

Yurianto. 2022. Analisis Tujuan Pembelajaran Agenda Satu Pada Pelatihan Dasar CPNS Dengan Pendekatan Interpretive Struktural Model (Studi Kasus Pelatihan Dasar CPNS di Provinsi DKI Jakarta). Jurnal Riset Jakarta, Vol 15, No 1, Juli 2022, Hal. 29-42.

Zakia Fadla, dkk. 2023. Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang. Volume 7 Nomor 2 Tahun 2023.