

# Efektifitas Desain Pembelajaran POD pada Latfung Widyaiswara 2023: Analisis Korelasi & Regresi terhadap Campaign Kompetensi ASN Adaptif

Dwidea Yuliana

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta, Kementerian Kesehatan, Wijayakusuma Raya 45 Cilandak, Jakarta Selatan 12450

\* corresponding author: [dwideayuliana@gmail.com](mailto:dwideayuliana@gmail.com)

---

## ABSTRACT / ABSTRAK

Pengembangan kompetensi digital menuju SMART ASN merupakan tuntutan strategis di era industri 4.0 dan society 5.0, terutama setelah ditetapkannya Perpres No. 82 Tahun 2023 tentang percepatan digitalisasi birokrasi. Hasil survei Indeks BerAKHLAK ASN 2023 menegaskan rendahnya skor adaptif (38,9%), menunjukkan perlunya strategi pembelajaran inovatif untuk membentuk ASN yang tangguh menghadapi disrupsi. Dalam konteks ini, Widyaiswara berperan penting sebagai fasilitator sekaligus penjamin mutu pelatihan. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas desain Pembelajaran Orang Dewasa (POD) dalam Pelatihan Fungsional Widyaiswara Pengangkatan Pertama 2023, serta mengidentifikasi tantangan Widyaiswara dalam mengembangkan desain pembelajaran inovatif. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif campuran dengan analisis korelasi Pearson dan regresi linear. Data primer diperoleh dari 30 peserta melalui self-assessment, peer review, produk video, dan benchmark kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi mandiri memiliki korelasi paling kuat dengan capaian total ( $r=0,80$ ), diikuti penerapan video fasilitasi ( $r=0,75$ ) serta storytelling dan story writing berbasis RTL Canva. Analisis regresi mengonfirmasi bahwa lama waktu dari CPNS ke Latfung ( $\beta=2,00$ ;  $p<0,01$ ) dan jenis kelamin laki-laki ( $\beta=10,00$ ;  $p<0,01$ ) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan, sementara usia tidak signifikan. Kesimpulannya, kombinasi strategi reflektif, praktis, dan kolaboratif efektif meningkatkan kompetensi adaptif Widyaiswara. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai efektivitas komponen desain pembelajaran POD, serta menawarkan rekomendasi praktis untuk mendukung pengembangan keterampilan khususnya bagi peserta perempuan, sekaligus membuka ruang bagi penelitian lanjutan dengan desain quasi-eksperimental dan evaluasi dampak jangka panjang.

*Developing digital competence towards SMART ASN is crucial in the Industry 4.0 and Society 5.0 era, prioritizing technology like AI, IoT, and blockchain. The 2023 ASN BerAKHLAK survey highlights the need to enhance ASN's adaptive capabilities. Presidential Regulation No.82 of 2023 underscores the importance of accelerating bureaucratic digitalization. Transforming and applying new learning paradigms are essential to navigate rapid and complex disruptions. Civil trainer (Widyaiswara) plays a strategic role in equipping ASN with global competencies and fostering adaptive abilities through innovative learning designs. This research investigates the effectiveness of adult learning designs in enhancing ASN's adaptability, and the role and challenges of facilitators in developing these designs. The study employs quantitative and qualitative descriptive analysis using primary data from learning evaluations and methods applied in the 2023 Adult Learning Widyaiswara Functional Training. Findings indicate that Storytelling and Story Writing in Canva collaboration have the highest positive correlation with competence improvement. Self-assessment of cognitive, skill, and affective achievements also yielded positive results. Practical applications, such as preparing learning plans, creating videos, and virtual comparative reviews, further strengthened competencies. Regression analysis reveals that the duration from CPNS to Functional Training positively affects skill scores, with male participants showing significantly higher skill scores. Recommendations include efforts to accelerate experience development, especially for female*

participants, to enhance skills. This study underscores the importance of innovative and adaptive learning designs in developing competent and competitive ASN in the digital era.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



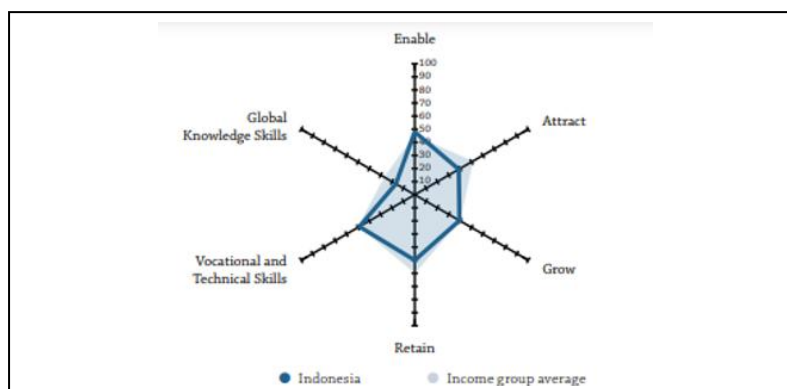
**Kata Kunci:** Strategi reflektif kolaboratif, Desain Pembelajaran, *Remote learning Flip learning*, ASN Adaptif  
**Keywords:** Collaborative reflective strategy, Learning design, Remote learning, Flip learning, ASN Adaptive

## 1. Pendahuluan

Upaya percepatan transformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mewujudkan SMART ASN yang berkinerja tinggi dengan *core value* BerAKHLAK menjadi prioritas. SMART ASN, sebagai talent baru dan pemimpin masa depan, memiliki karakteristik seperti integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, penguasaan IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*. Kementerian PANRB menetapkan *Human Capital Management Strategy* menuju SMART ASN 2024 mencakup pengembangan kompetensi ASN dan pemetaan kinerja ASN berupa *talent mapping*.

Untuk mendukung percepatan budaya kerja pemerintahan, Kementerian PANRB dan *Accelerated Transformation* (ACT) telah melakukan survei Indeks BerAKHLAK ASN. Hasil Survei Indeks BerAKHLAK menunjukkan indeks implementasi nilai-nilai BerAKHLAK ASN di 442 instansi padatahun 2022 rata-rata 60,9% (kategori cukup sehat) dengan nilai tertinggi pada akuntabilitas (74,1%) dan terendah pada adaptif (38,9%). Setelah dilakukan percepatan dan tidak lanjut, dilakukan survei ulang tahun 2023, dilakukan juga melalui ASN *Culture Festival 2023* menggagas tema “*Embrace Change, Stay Adaptif*” dengan menggunakan platform Pameran *Virtual Reality* berupa both kunjungan virtual dimana ASN atau pengunjung dapat login ke website untuk melihat hasil implementasi dan Inovasi dari masing-masing K/L secara virtual di <https://asnculturefest.com/welcome> hasil survei menunjukkan peningkatan Indeks BerAKHLAK dari 60,9% menjadi 61,1% pada tahun 2023. Namun, nilai adaptif ASN masih rendah, menunjukkan tantangan dalam penguatan transformasi digital dan core value ASN adaptif di era disrupsi.

Agar dapat berdaya saing di internasional, ASN perlu meningkatkan kompetensi dan kualitasnya. Berdasarkan penilaian *The Global Talent Competitiveness Index (GTCI)* oleh *Human Capital Leadership Institute* yang telah dilakukan selama 1 dekade, tahun 2023 Indonesia berada pada urutan 80 dari 134 negara dalam dengan skor 40.25, dengan skor terendah pada *Global Knowledge Skills* dimana salah satu elemennya terkait kecakapan digital dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).



**Gambar 1.** Radar Skor GTCI Indonesia 2023  
(Sumber: Buku *The Global Talent Competitiveness Index 2023* hal 123)

Menurut *World Bank*, teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan. Kebijakan reformasi digital menjadi lebih kompleks seiring perkembangan teknologi, seperti yang dijelaskan dalam WDR 2016.

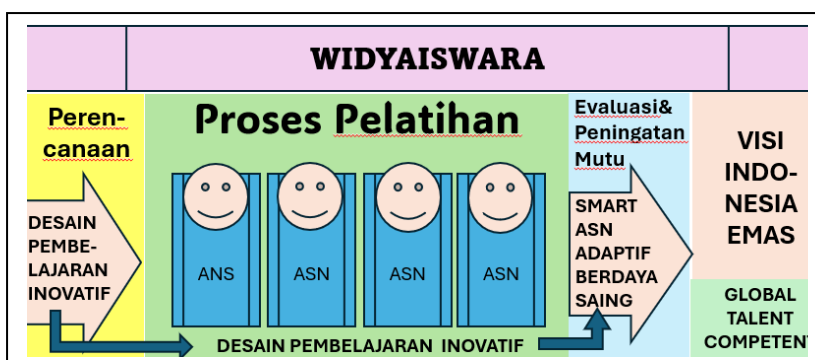
Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan tantangan yang dihadapi, Widyaiswara sebagai pejabat fungsional yang melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pada pelatihan dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN, pengembangan profesi, dan kegiatan penunjang tugas lain yang diberikan oleh pimpinan unit kerjanya memiliki peran strategis dalam mengembangkan kompetensi ASN. Menurut Pariq 2022, Widyaiswara memainkan peran penting dalam mengembangkan ASN yang berkualitas menuju Smart ASN 4.0, memastikan mereka memiliki kompetensi digital untuk pembuatan konten *e-learning* yang efektif dan proses pelatihan. Keterlibatan Widyaiswara di era digitalisasi pelatihan dimulai dari merencanakan, merancang desain pembelajaran, membuat konten, hingga menyusun evaluasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan menggunakan konsep dan paradigma baru pembelajaran era digital, memanfaatkan teknologi dan informasi.

Dari hasil survey *indeks core value* Adaptif yang tidak sehat, dengan adanya perkembangan era industri 4.0, percepatan reformasi digitalisasi pelayanan, Widyaiswara mendapatkan peluang serta tantangan untuk mengembangkan desain pembelajaran adaptif dan inovatif dengan pola 70-20-10 dan menerapkan paradigma baru dalam pembelajaran yaitu pembelajaran adaptif, konsep *heutagogy*, *peeragogy* dan *cybergogy* dalam fasilitasi pembelajarannya.

Penerapan model panduan rencana pembelajaran dalam sistem pembelajaran adaptif untuk merekomendasikan rencana pembelajaran yang dipersonalisasi bagi peserta didik, meningkatkan eksplorasi independen dan efisiensi pembelajaran. Model pembelajaran sepanjang hidup telah digunakan didunia yang menjadikan pembelajaran berkelanjutan yang berfokus pada kualitas pembelajaran. *Changming* 2022 melakukan penelitian mengenai model pengajaran “Bimbingan Rencana Pembelajaran” memberikan hasil sangat mempersingkat waktu penyampaian di kelas, sehingga semakin membekali peserta dengan strategi panduan pembelajaran yang dapat diikuti untuk pembelajaran mandiri, yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik dalam eksplorasi, kerjasama dan komunikasi mandiri. Penerapan model

bimbingan rencana pembelajaran dalam sistem pembelajaran adaptif ini meningkatkan efisiensi pembelajaran.

Widyaiswara sebagai ASN juga penting untuk menginternalisasi nilai adaptif dalam desain pembelajaran, menyusun perencanaan pembelajaran, metode, media dan alat bantu pembelajaran serta menyusun instrument evaluasi pembelajaran terkait peran fungsinya sebagai Fasilitator dan *Learning Designer*. Dengan tugas dan fungsinya sebagai penjamin mutu pelatihan, widyaiswara juga melaksanakan perannya sebagai Evaluator dengan mengembangkan instrumen dan menganalisis hasil belajar, selanjutnya memberikan bimbingan kepada peserta untuk proses pembelajaran melalui Coaching, Mentoring atau Perkonsultansian. Disamping itu, hasil Widyaiswara dapat menjadi Narasumber, *Subject Matter Expert (SME)* pada proses pembelajaran yang dipimpinnya, memberikan masukan untuk pengembangan kurikulum peningkatan kompetensi ASN, merangsang proses berpikir kritis dan berpikir kreatif peserta dengan melakukan inovasi dalam pengembangan desain, teknik, metode dan media pembelajaran secara digital dan memanfaatkan teknologi informasi melalui *omnichannel learning* dan *multilayer perceptron (deep learning)* menggunakan *Artificial Intelligent*. Sehingga, Widyaiswara dalam mewujudkan SMART ASN yang mampu berdaya saing internasional serta dapat memberikan wujud nyata penerapan transformasi pembelajaran era digital. Dalam konteks ini Widyaiswara memiliki peran penting sebagai *learning inovator, organization branding* dan peran strategis lain seperti *Professional Coach, Fasilitator, Konsultan, Konselor* atau *Subject Matter Expert* dalam bidangnya. Berikut kerangka pikir penelitian:



Gambar 2. Kerangka Pikir Desain Pembelajaran Inovatif Peran Widyaiswara mewujudkan ASN Adaptif

### 1.1.Desain Pembelajaran Adaptif

Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional memberikan arah prioritas akselerasi digitalisasi birokrasi. Dalam konteks tersebut, ASN sebagai pelaksana kebijakan public, pelayan public dan unsur penyelenggaraan pemerintahan, perlu melakukan percepatan untuk mendukung transformasi layanan publik dengan meningkatkan kecakapan digital dan penggunaan TIK. Pendekatan yang diterapkan dalam pengembangan kompetensi ASN adalah metode 70/20/10 yang dikembangkan di *Center Creative Leadership (CCL)* oleh Morgan McCall, Michael Lombardo, dan Robert Eichinger. Pelaksanaan aktualisasi pelatihan di tempat tugas (*On-the-Job Training*) 70%, pembelajaran melalui interaksi sosial (*Social Learning*) mencakup 20% dan pembelajaran

terstruktur (*Formal Learning/Structured Learning*) 10%, *Lessons of Experience* tersebut mampu memberikan kesuksesan mengembangkan diri melalui pengalaman nyata, interaksi sosial dan *formal learning*. Dengan pola transformasi pembelajaran ini membutuhkan kesiapan semua pihak, termasuk perubahan mindset, percepatan belajar mandiri, desain pembelajaran model 70/20/10 dan model adaptif lainnya, serta keterlibatan aktif dari penyelenggara, lembaga pelatihan, widyaiswara/*trainer*, dan peserta pelatihan. Sejalan dengan perkembangan 4.0, pengembangan pola pembelajaran inovatif dengan menerapkan strategi pembelajaran adaptif, konsep *heutagogy*, *peeragogy* dan *cybergogy* menjadi suatu keniscayaan bagi Widyaiswara dalam fasilitasi pembelajarannya. Model pembelajaran berbasis kerja otak dengan teknik kontemplasi, NLP, *Quantum Learning*, yang sudah menjadi praktik baik juga dapat diterapkan. Desain pembelajaran inovatif tersebut dengan integrasi ragam model dan metode pembelajaran yang memanfaatkan teknologi melalui *omnichannel*, *artificial intelligent* melalui *multi layer perceptron*(MLP) dapat mengakselerasi ASN untuk belajar cepat di era digital sesuai tantangan zaman. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan kompetensi ASN yang lebih efektif dan adaptif di era digital. Dengan mengintegrasikan teknologi dan metode pembelajaran yang variatif, diharapkan ASN mampu berdaya saing secara global dan siap menghadapi tantangan masa depan yang dinamis.

Sherwin 2022 meneliti tentang dampak kemahiran teknologi Widyaiswara terhadap pencapaian kompetensi peserta dalam pelatihan online selama pandemi COVID-19, disimpulkan bahwa kemahiran teknologi yang dimiliki Widyaiswara dalam pembelajaran *online* secara positif mempengaruhi capaian kompetensi peserta selama pandemi. Hal ini memberitahukan bahwa penggunaan strategi, metode dan teknik dalam desain pembelajaran yang dirancang widyaiswara dapat mempengaruhi capaian tujuan pembelajaran.

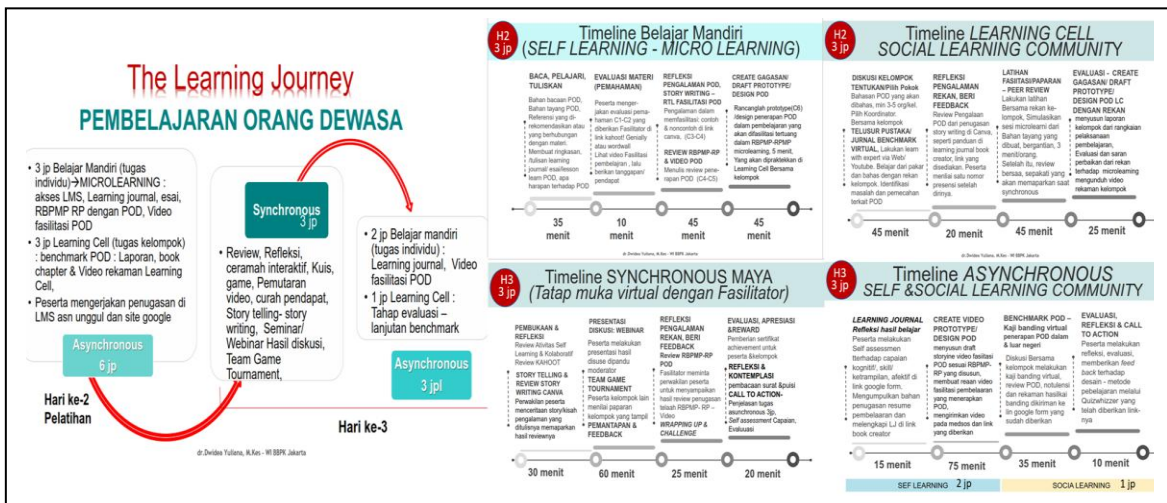
Gambar berikut ini menunjukkan model, pendekatan, strategi, metode serta teknik yang digunakan dalam mendesain pembelajaran yang dapat dikembangkan oleh widyaiswara yang akan dibahas beberapa hal saja dalam bahasan ini:



Gambar 3. Desain Pembelajaran: Model, Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik

## 1.2. Desain Pembelajaran Orang Dewasa Latfung Widyaiswara Pengangkatan Pertama

Dalam SK Kepala LAN RI No.455 Tahun 2023 disebutkan bahwa mata pelatihan Pembelajaran Orang Dewasa (POD) Pelatihan Fungsional Penguatan Widyaiswara Pengangkatan Pertama sebanyak 12 jp dengan 3 jp *synchronous* dan 9 jp *asynchronous* yang terbagi menjadi 2 hari yakni hari ke-2 sebanyak 6 jp *asynchronous* dan hari ke-3 terdiri dari 3 jp *synchronous* maya dilanjutkan 3 jp *asynchronous*. Dengan struktur pola pembelajaran pola baru tersebut, memberikan peluang dan tantangan bagi penulis selaku Fasilitator pada saat mengikuti *Training of Trainer* (TOT) Pelatihan Fungsional Widyaiswara (Latfung WI) untuk mengembangkan desain pembelajaran inovatif.



Gambar 4. *Learning Journey* Pembelajaran Orang Dewasa Latfung Widyaiswara

Desain flip learning ini disusun dengan mengembangkan teknik *design thinking* dengan melakukan tahap pertama yang terpenting yakni *Empathy* terhadap kebutuhan para widyaiswara terkait implementasi POD dalam fasilitasi pelatihan. Agenda Inti materi POD ini menjadi penting karena ini membahas konsep yang mendasari bagaimana memfasilitasi POD dengan penyelesaian masalah dan tantangan dalam POD. Sebagai output pelatihan ini adalah kompetensi peserta dalam menyusun prototipe rancangan rencana pembelajaran (C6) dengan membuat video fasilitasi *microteaching* yang tentunya akan menunjukkan atau memperlihatkan ketrampilan widyaiswara dalam memfasilitasi (P3-P5) dengan membangun sikap *valuing*/penilaian hingga karakterisasi (afektif A3-A5) sebagai Fasilitator.

Untuk itu, desain pembelajaran POD yang disusun harus dapat merangsang peserta para Widyaiswara Pengangkatan Pertama agar dapat menguatkan dan meningkatkan kompetensinya melalui rancangan pembelajaran yang menyenangkan, mampu mengakselerasi serta membangkitkan momentum – *quantum learning* peserta, melalui *learning journey*. Berikut gambaran rancangan desain pembelajaran inovatif mata pelatihan POD yang penulis susun:

RANCANGAN DESAIN PEMBELAJARAN INOVATIF MATA PELATIHAN PEMBELAJARAN ORANG DEWASA PELATIHAN FUNGSIONAL PENGUATAN WIDYAIKWARA PENGANGKATAN PERTAMA				
Alokasi waktu : 12 jpl (H2 : 3 jp Async Mandiri, 3 p Asynch Kolaboratif, H3 : 3 jp Synch Maya, 2 jp AM, 1 jp AK) By: dr. Dwidea				
INDIKATOR HASIL BELAJAR	KOMPETENSI YANG DIHARAPKAN	MODEL & PENDEKATAN	STRATEGI- METODE - TEKNIK	EVALUASI
(SK Ka LAN 455 2023, hal 14) 1. menjelaskan pengertian pelatihan 2. menjelaskan konsepsi dan pendekatan POD 3. menganalisis teori yang relevan dengan POD 4. menjelaskan perkembangan teori pembelajaran andragogi 5. menerapkan asumsi andragogi dalam POD 6. menerapkan ranah pembelajaran dalam POD 7. menyelesaikan kasus/ pengalaman terkait dengan POD 8. menerapkan strategi POD 9. menangani hambatan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara menyenangkan dan efektif; 10. menyelesaikan kasus yang relevan dengan strategi POD	<b>PENGETAHUAN</b> C1 Mengingat C2 Memahami C3 Menerapkan/ C4 Menganalisis C5 Menilai/ Mengevaluasi berdasarkan kriteria/standar C6 Mengkreasi/ Mencipta, menyusun  <b>KETERAMPILAN</b> P1 Imitasi (meniru) P2 Manipulasi (mengikuti petunjuk) P3 Presisi (melakukan keterampilan/ketepatan) P4 Artikulasi (memodifikasi keterampilan- konsisten) P5 Naturalisasi (keterampilan otomatis)  <b>SIKAP</b> A1 Penerimaan A2 Menanggapi (partisipasi aktif) A3 Penilaian (memberikan nilai, penghargaan) A4 Mengelola konseptualisasi nilai-nilai menjadi sistem nilai, A5 Karakterisasi	<b>MODEL PEMBELAJARAN</b> 1. Proses Informasi 2. Personal (Konsep diri) 3. Interaksi sosial (hubungan personal & sosial) 4. Behaviour (Perubahan perilaku)  <b>PENDEKATAN BELAJAR</b> • Student centered • Teaching material • Konstruktivisme • Kolaboratif • Kontekstual • Berbasis proses -project • Berbasis Teknologi • Informasi & Komunikasi (TIK) • Competency-Based Learning • Story-Based Learning • Skills-Based Learning • Feedback based learning • Inquiry-Based Learning • Game based Learning	<b>STRATEGI</b> • Interactive • Indirect instruction • Direct Instruction • Experiential learning • Self learning- Individual • Strategi Group – social • Adaptif • Heutagogy • Peeragogy • Cybergogy  <b>METODE</b> • CTJ • Brainstorming • Diskusi kelompok • Simulasi • Role pay • Latihan • Telusur Pustaka • Kaji banding virtual  <b>TEKNIK</b> • Story telling-writing • Kuis • Buku-Video kolaborasi Canva • Reward – Apresiasi Certificate • Quote • Puisi literasi • Inquiri • Kontemplasi, • NLP • Link bahan • Self-Peer Review • TGT • Game Quizwhizzer Kuisoner • Learning journal ebook creator • Blended : station lab, Flipped classroom, LMS • AI-MLP	1. Kahoot 2. Resume Learning journal 3. Peer Review Story writing-telling 4. Analisis teah RBPMP-RP dan Video 5. Peer Group Review Webinar- TGT 6. Membuat Video Penerapan POD – 7. Self Assessment Capaian POD 8. Quizwhizzer – Game Kuisoner Penilaian respon & capaian desain metode POD 9. Penilaian Produk Learning Cell POD 10. Penilaian Kaji Banding Virtual

Gambar 4. Desain Pembelajaran POD Latfung Widyaiswara Penguatan Pengangkatan Pertama

Pembelajaran pola *flip classroom. full online* dengan konsep 70-20-10 memberikan tantangan bagi sosok guru bangsa untuk mengikuti pembelajaran dengan *agile* sesuai panduan yang diberikan di LMS mengingat peserta belum bertemu fasilitator, tetapi sudah harus melakukan pembelajaran. Adapun detail rincian kegiatan fasilitator dan peserta pelatihan pada mata pelatihan POD sesuai Rencana Pembelajaran di multilink. Peserta mendapatkan bahan belajar untuk mengerjakan penugasan dengan formulir, *tools*, panduan penugasan, *link template* media Canva kolaborasi dan google slide untuk tiap kelompok berdiskusi sudah disiapkan sehingga fasilitator dapat memantau tugas diskusi peserta dari jauh (*remote learning*). Desain ini juga menerapkan experiential learning.

### 1.3. Identifikasi Masalah

Meskipun berbagai regulasi dan kebijakan digitalisasi telah ditetapkan, masih terdapat kesenjangan antara tuntutan kompetensi ASN adaptif dengan efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Beberapa masalah yang teridentifikasi adalah: masih kurang optimalnya fasilitasi dengan metode dan media untuk meningkatkan adaptif ASN dalam pembelajaran, keterbatasan bukti empiris terkait efektivitas komponen Pembelajaran Orang Dewasa (POD) dalam mengembangkan kompetensi widyaiswara serta minimnya penelitian terkini yang mengevaluasi penerapan strategi flip learning, storytelling, self-assessment, peer review, video fasilitasi, dan kolaborasi digital dalam konteks pelatihan widyaiswara.

Beberapa permasalahan yang diidentifikasi tersebut memunculkan pertanyaan terkait pengembangan desain pembelajaran untuk mewujudkan ASN adaptif antara lain: Sejauh mana efektivitas desain pembelajaran POD dalam meningkatkan kemampuan adaptif widyaiswara peserta pelatihan fungsional sebagai “pendidik” ASN? Apakah ada perbedaan faktor lama bekerja dan jenis kelamin?

### **State of the Art (Research Gap)**

Penelitian sebelumnya telah menekankan pentingnya transformasi digital dalam pelatihan ASN (Changming et al., 2022; Salmon, 2014). Sherwin (2022) menegaskan bahwa kemahiran teknologi Widyaiswara berpengaruh positif terhadap pencapaian kompetensi peserta, sementara Jahangiri (2022) menyoroti peran widyaiswara dalam mutu pembelajaran kelembagaan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengukur efektivitas metode POD inovatif dalam meningkatkan kompetensi ASN adaptif, khususnya dengan integrasi digital collaboration tools dan flip learning, masih terbatas.

Dengan demikian, penelitian ini mengisi gap dengan menganalisis efektivitas desain pembelajaran POD berbasis storytelling, self-assessment, peer review, video fasilitasi, dan benchmarking digital terhadap capaian kognitif, afektif, dan keterampilan peserta Latfung Widyaiswara serta keterkaitan dengan faktor jenis kelamin dan lama bekerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini yaitu

1. mengetahui efektifitas desain dan metode pembelajaran inovatif POD dalam meningkatkan kompetensi ASN yang adaptif pada Pelatihan Fungsional Widyaiswara Ahli Pertama.
2. Menguji perbedaan capaian belajar berdasarkan faktor lama kerja dan jenis kelamin peserta.
3. Menganalisis korelasi antara metode pembelajaran POD dengan capaian total kompetensi peserta.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Secara teoretis : memberikan kontribusi literatur terbaru tentang efektivitas desain pembelajaran inovatif dalam konteks pendidikan ASN.
2. Secara praktis: memberikan rekomendasi strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi adaptif ASN.
3. Secara kebijakan: m Mendukung implementasi regulasi digitalisasi birokrasi (Perpres No. 82/2023) dan strategi Human Capital Management menuju SMART ASN 2024.

### **1.4. Hipotesis Penelitian**

Dari teori dan data yang disampaikan, disusunlah hipotesis penelitian ini:

1. Bagaimana efektifitas desain pembelajaran yang diterapkan pada Pelatihan Fungsional Widyaiswara Pengangkatan Pertama Tahun 2023 memberikan gambaran deskriptif terhadap output hasil capaian belajar peserta dan metode serta teknik yang digunakan
2. Apakah ada hubungan antara metoda dan teknik yang digunakan dengan output capaian hasil belajar peserta?

3. Apakah lama waktu dari CPNS, jenis kelamin dan usia peserta diklat Latfung memiliki pengaruh terhadap nilai *self assessment* peserta (kognitif, skill. afektif) dan rekapitulasi nilai akhir.

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif campuran (mixed descriptive research) dengan analisis kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis korelasi Pearson dan regresi linear, sedangkan pendekatan kualitatif dipakai untuk mengeksplorasi pengalaman belajar peserta melalui analisis konten penugasan dan refleksi. Pemilihan desain ini didasarkan pada kebutuhan memperoleh gambaran menyeluruh baik dari sisi numerik maupun naratif terhadap efektivitas desain pembelajaran POD.

### 2.2. Subjek dan Sumber Data

Sumber data adalah peserta Pelatihan Fungsional Widyaiswara Pengangkatan Pertama (Lاتفung WI) Tahun 2023 pada mata pelatihan Pembelajaran Orang Dewasa (POD) dengan jumlah sampel (n): 30 orang peserta. Adapun kriteria inklusi: peserta yang mengikuti seluruh rangkaian pelatihan POD (12 JP) serta menyelesaikan seluruh penugasan dan kriteria eksklusi: peserta yang tidak menyelesaikan minimal satu instrumen penilaian atau tidak hadir penuh. Teknik sampling menggunakan total sampling, karena seluruh peserta pelatihan dianalisis.

### 2.3. Instrumen Penelitian

- Instrumen yang digunakan meliputi:
- Kuesioner respon pengalaman belajar (strategi, metode, teknik) melalui aplikasi Quizwhizzer.
  - Google Form self-assessment capaian kognitif (C1–C6), keterampilan (P1–P5), dan afektif (A1–A5).
  - Learning journal peserta (refleksi individu).
  - Peer review pada penugasan Story Writing–Storytelling melalui Canva kolaborasi.
  - Penilaian kelompok (Team Game Tournament / TGT) pada webinar diskusi.
  - Observasi produk video fasilitasi POD (individu).
  - Penilaian fasilitator pada benchmark dan analisis dokumen RBPMP-RP.

### 2.4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas isi (content validity): diuji melalui expert judgment. Reliabilitas internal: diuji dengan Cronbach's Alpha ( $\alpha \geq 0,70$  dinyatakan reliabel). Instrumen self-assessment dan kuesioner pengalaman belajar menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,82, sehingga layak digunakan.

### 2.5. Operasionalisasi Variabel

- Variabel independen: strategi, metode, dan teknik pembelajaran POD (skala Likert 1–5).
- Variabel dependen: capaian kompetensi peserta (nilai kognitif, keterampilan, afektif).

- Variabel kontrol: jenis kelamin (1=laki-laki, 2=perempuan), usia (tahun), lama masa kerja (tahun sejak CPNS).

## 2.6. Prosedur Pengumpulan Data

1. Penyusunan instrumen berbasis LMS dan multilink digital.
2. Pengisian instrumen oleh peserta selama dan setelah pelatihan.
3. Dokumentasi hasil penugasan (video, jurnal, RBPMP-RP).
4. Rekapitulasi nilai dan input data dalam sistem Google Drive penelitian.

## 2.7. Teknik Analisis Data

- a. Deskriptif kuantitatif: rata-rata, persentase capaian kompetensi, distribusi data.
- b. Korelasi Pearson: untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antarvariabel.
- c. Regresi linear sederhana dan berganda: untuk mengetahui pengaruh variabel independen (metode, lama masa kerja, jenis kelamin, usia) terhadap capaian kompetensi.
- d. Analisis kualitatif: coding refleksi peserta dari learning journal dan peer review untuk memperkuat interpretasi kuantitatif
- e. Uji asumsi statistik: normalitas (Kolmogorov-Smirnov), linearitas, dan multikolinearitas.

## 2.8. Etika Penelitian

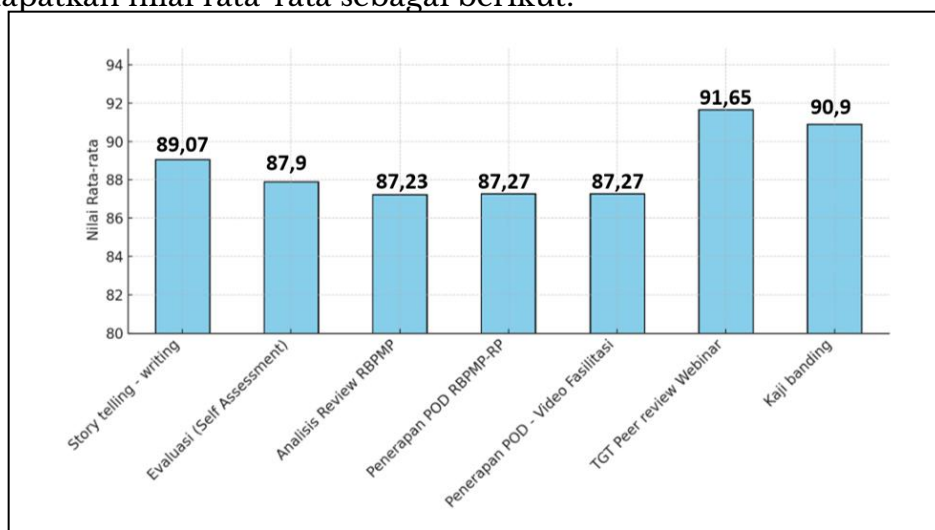
Penelitian ini memperhatikan aspek etika penelitian: Persetujuan partisipasi diperoleh secara informed consent dari seluruh peserta. Data peserta dijaga kerahasiaannya dengan menggunakan kode anonim. Penelitian ini tidak menimbulkan risiko, dan hanya bersifat evaluasi pembelajaran.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian didapatkan sebagai berikut:

### 3.1. Capaian belajar peserta

Penilaian capaian belajar peserta menggunakan metode pembelajaran didapatkan nilai rata-rata sebagai berikut:



Gambar 5. Rekapitulasi Nilai rata-rata Peserta dengan metode pembelajaran yang digunakan pada Materi POD Peserta Latfung Widyaiswara Tahun 2023

Grafik di atas menunjukkan nilai rata-rata tertinggi pada Penilaian Kelompok TGT peer review Webinar sebesar 91,65, diikuti Kaji banding (*Benchmark*) *Learning Cell* POD 90,87 dan *Story telling-writing* 89,07 sementara metode lain berada pada rentang 87,27 – 87,9.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **TGT Peer Review Webinar** memperoleh capaian tertinggi (91,65). Hal ini mengindikasikan bahwa strategi pembelajaran berbasis kolaborasi mampu meningkatkan kualitas proses belajar. Kolaborasi dalam pembelajaran mendorong terbentuknya *community of practice* yang efektif, sebagaimana ditegaskan Wenger (1998), di mana peserta saling bertukar pengetahuan, pengalaman, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Corneli dkk. (2016) dalam *Peeragogy Handbook* yang menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis kolaborasi memperkuat engagement dan meningkatkan pemahaman materi.

Selanjutnya, **Kaji Banding** dengan capaian 90,9 memperlihatkan efektivitas pendekatan perbandingan (*comparative learning*). Metode ini tidak hanya memperkaya perspektif peserta, tetapi juga mendorong keterampilan analitis dan kritis melalui refleksi terhadap praktik terbaik. Menurut Boud, Keogh, & Walker (2013), pembelajaran reflektif melalui perbandingan kasus dapat memperluas wawasan konseptual sekaligus meningkatkan kepekaan peserta dalam mengadaptasi strategi pembelajaran yang relevan dengan konteks.

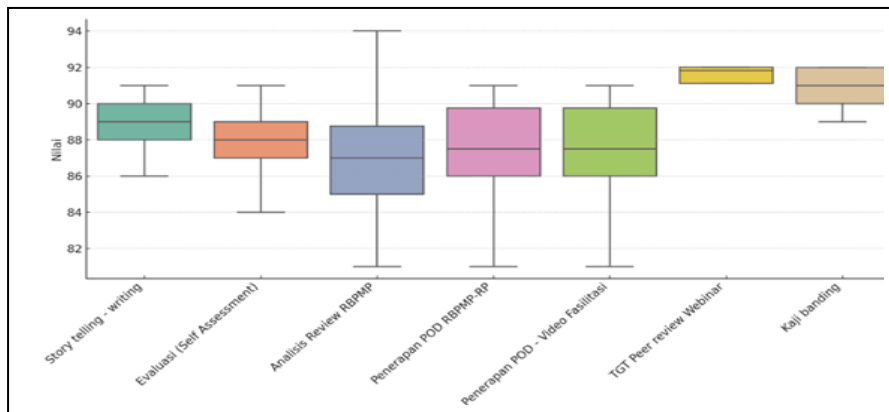
Metode dengan capaian menengah, seperti **Storytelling-writing** (89,07) dan **Self-assessment** (87,9), tetap menunjukkan kontribusi penting dalam penguatan kompetensi individual. Storytelling sebagai strategi pembelajaran terbukti memperkuat dimensi afektif, membangun makna, serta menumbuhkan keterampilan komunikasi (Salmon, 2014). Sementara itu, self-assessment memberikan ruang bagi peserta untuk melakukan refleksi diri, yang menurut Nicol & Macfarlane-Dick (2006), merupakan salah satu faktor kunci dalam pembelajaran berorientasi pada pengembangan kapasitas belajar mandiri (*self-regulated learning*).

Adapun capaian pada **Analisis Review RBPMP** (87,23), **Penerapan POD RBPMP-RP** (87,27), dan **Penerapan POD – Video Fasilitasi** (87,27), meskipun relatif lebih rendah, tetap konsisten di atas skor 87. Hal ini menunjukkan bahwa metode berbasis praktik nyata dan kajian dokumen masih relevan sebagai penguatan keterampilan teknis. Video fasilitasi, misalnya, tidak hanya berfungsi sebagai media refleksi, tetapi juga sebagai bentuk penerapan heutagogy, yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman dan keaktifan peserta (Blaschke, 2012).

Secara keseluruhan, kombinasi berbagai metode tersebut menciptakan strategi pembelajaran yang saling melengkapi. Metode kolaboratif efektif dalam menjaga konsistensi dan meningkatkan keterlibatan, metode reflektif mendukung kesadaran diri, sementara metode praktis memperkuat penguasaan keterampilan adaptif. Hal ini mendukung temuan Changming dkk. (2022) yang menekankan pentingnya desain sistem pembelajaran adaptif untuk meningkatkan personalisasi dan efektivitas pembelajaran di era digital.

### 3.2. Distribusi nilai rata-rata peserta

Distribusi nilai rata-rata peserta di setiap metode dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 6. Distribusi nilai rata-rata peserta pada metode pembelajaran yang digunakan pada Materi POD Peserta Latfung Widyaiswara Tahun 2023

Hasil visualisasi boxplot memperlihatkan adanya variasi distribusi capaian belajar antar metode pembelajaran. **TGT Peer Review Webinar** dan **Kaji Banding** menempati posisi tertinggi dengan median capaian sekitar 92, hal ini menunjukkan metode berbasis kolaborasi dan peer learning memberikan penilaian tinggi dan merata dari capaian peserta. Menurut teori *collaborative learning*, interaksi antarpeserta memungkinkan terjadinya konstruksi pengetahuan bersama serta penguatan kompetensi melalui pertukaran pengalaman (Johnson & Johnson, 2021). Sejalan dengan itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa model *peer review* efektif meningkatkan kualitas pemahaman sekaligus membangun keterampilan reflektif peserta pelatihan (García-Morales et al., 2022).

Metode *Storytelling-writing* dan *Self-assessment* menunjukkan sebaran capaian merata dengan nilai rata-rata sekitar 88–89. Storytelling berperan dalam memperkuat aspek afektif dan kognitif karena narasi memudahkan internalisasi pengalaman belajar (Greenhalgh, 2022). Sedangkan self-assessment relevan dengan prinsip *self-regulated learning* yang memungkinkan peserta mengevaluasi kemajuan dan kebutuhan pengembangan diri (Panadero et al., 2021). Stabilitas capaian kedua metode ini menunjukkan efektivitas pendekatan reflektif dalam meningkatkan kesadaran diri dan motivasi belajar peserta.

Berbeda dengan itu, **Analisis Review RBPMP**, **Penerapan POD RBPMP-RP**, dan **Video Fasilitas** memperlihatkan sebaran nilai yang lebih lebar, menunjukkan variasi capaian antar peserta lebih tinggi. Variabilitas ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor individu seperti kesiapan teknologi, keterampilan digital, serta pengalaman sebelumnya. Literatur terkini juga menegaskan bahwa variasi capaian dalam *technology-enhanced learning* kerap terjadi akibat adanya perbedaan akses, literasi digital, dan gaya belajar (Bond et al., 2021; Al-Fraihat et al., 2022).

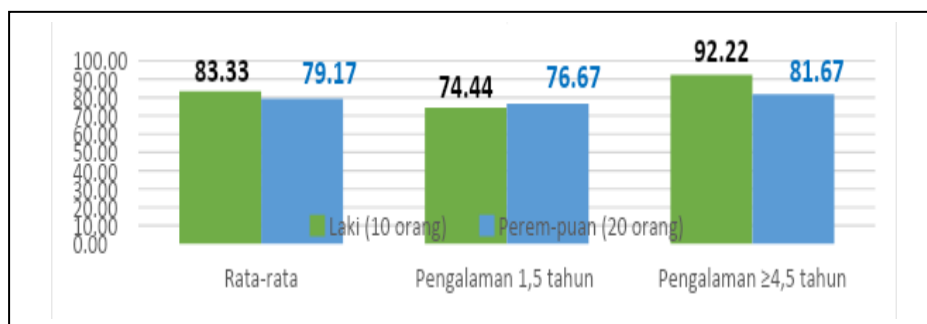
Secara keseluruhan, hasil boxplot mendukung temuan bahwa metode pembelajaran berbasis kolaborasi cenderung lebih konsisten dalam menghasilkan capaian tinggi, sementara metode berbasis praktik individual memperlihatkan hasil beragam. Temuan ini penting untuk merancang strategi pembelajaran yang seimbang antara konsistensi capaian (melalui kolaborasi) dan personalisasi pembelajaran (melalui refleksi dan praktik).

Hasil analisis distribusi capaian melalui boxplot memberikan implikasi praktis yang penting bagi peran Widyaiswara dalam merancang pembelajaran. Temuan bahwa metode kolaboratif seperti **TGT Peer Review Webinar** dan

**Kaji Banding** konsisten menghasilkan capaian tinggi menunjukkan perlunya memperkuat pendekatan berbasis interaksi dan refleksi bersama. Bagi Widyaiswara, hal ini berarti mengoptimalkan desain pembelajaran yang memberi ruang kolaborasi, diskusi kritis, dan pertukaran pengalaman lintas peserta. Di sisi lain, metode seperti **Storytelling–writing** dan **Self-assessment** yang relatif stabil namun berada pada capaian menengah dapat diintegrasikan sebagai strategi reflektif untuk menumbuhkan kesadaran diri dan motivasi intrinsik. Sementara itu, variasi capaian pada metode **Analisis Review RBPMP**, **Penerapan POD RBPMP-RP**, dan **Video Fasilitasi** menegaskan bahwa Widyaiswara perlu memperhatikan faktor kesiapan individu, khususnya literasi digital dan pengalaman sebelumnya. Dengan demikian, hasil boxplot ini menegaskan pentingnya kombinasi metode kolaboratif, reflektif, dan praktis dalam desain pembelajaran inovatif guna mendukung terwujudnya ASN yang adaptif

### 3.3. Self Assessment Kognitif

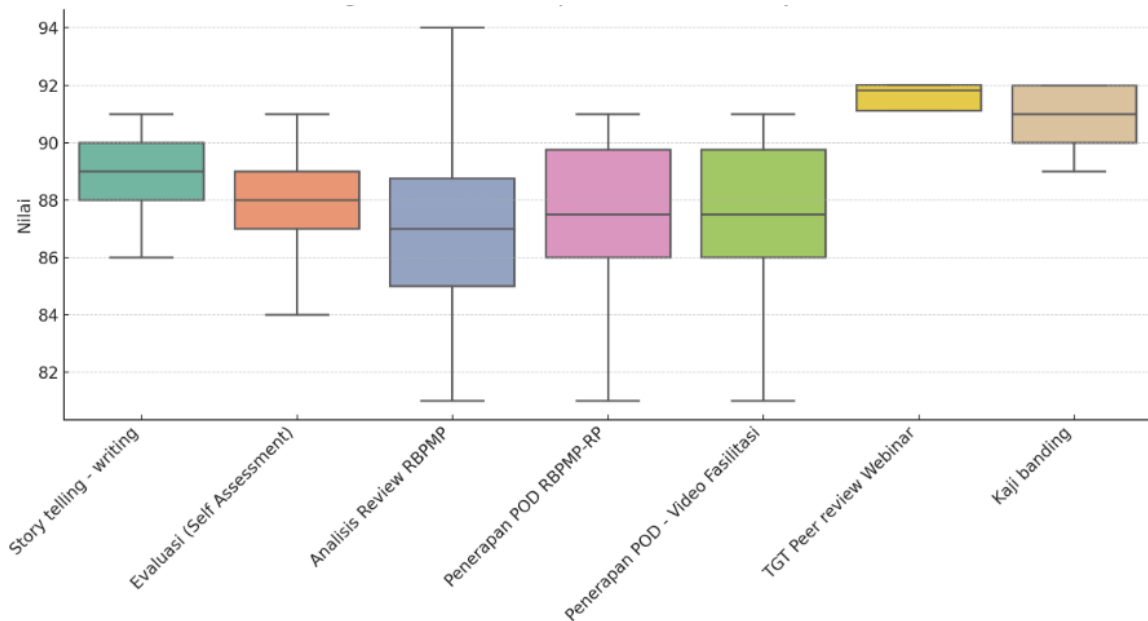
Berdasarkan hasil kuisioner dan data primer yang dikumpulkan, hasil *self assessment* kognitif capaian belajar peserta didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Capaian *Self Assessment* Kognitif Peserta Latfung Widyaiswara Tahun 2023 berdasarkan enis kelamin dan lama masa PNS

Dari gambar diatas didapatkan hasil bahwa rata-rata *self assessment* kognitif peserta laki-laki (83,33%) lebih besar dari Wanita (79,17%). Setelah dilakukan analisis terpilah menurut lama masa PNS peserta, didapatkan hasil bahwa peserta laki-laki dengan masa kerja > 4,5 tahun memiliki hasil *self assessment* kognitif lebih tinggi (92,22%) dibandingkan peserta wanita (81,67%). Namun, pada kelompok peserta wanita dengan masa kerja <1,5 tahun memiliki hasil *self assessment* kognitif lebih besar (76,67%) daripada peserta laki-laki (74,44%).

Dari rekapitulasi hasil kuisioner quizwhizzer respon pengalaman belajar peserta terhadap desain pembelajaran POD (strategi, metode dan teknik), hasil penilaian penyusunan *learning journal* peserta, hasil penilaian rekan (*peer review*) *story writing- telling* pengalaman POD Canva kolaborasi, hasil penilaian *peer grup* (*Team Game Tournament/TGT*) hasil Diskusi – Webinar kelompok, hasil observasi pengamatan terhadap produk penugasan individu Video *Opening – Closing* fasilitasi POD, hasil penilaian penugasan kelompok Benchmark POD dan hasil penilaian terhadap tugas analisis telaah RBPMP-R



Untuk mengukur sejauh mana dua variabel berkaitan, mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel dilakukan Analisis Korelasi untuk menggunakan Koefisien korelasi Pearson dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2.** Matriks korelasi Pearson Metode & Teknik POD yang digunakan dalam Materi POD Latfung Widyaswara 2023

Kategori	Story telling	Evaluasi Mandiri	Analisis RBPMP	POD RP	POD Video	TGT Review Webinar	Kaji banding	NILAI TOTAL
Story telling-writing RTL POD	1.00	0.33	0.32	0.00	-0.05	0.03	0.23	0.37
Evaluasi Mandiri Capaian belajar POD	0.33	1.00	0.26	0.41	0.62	-0.19	0.40	0.80
Analisis Telaah Review RBPMP Video	0.32	0.26	1.00	0.06	0.08	0.24	0.27	0.55
Penerapan POD dalam Menyusun RBPMP-RP	0.00	0.41	0.06	1.00	0.65	-0.04	-0.05	0.68
Penerapan POD dalam Video Fasilitasi	-0.05	0.62	0.08	0.65	1.00	-0.13	0.01	0.75
Penilaian Kelompok peer review Webinar TGT	0.03	-0.19	0.24	-0.04	-0.13	1.00	0.19	0.02
Kaji banding Learning Cell Benchmark	0.23	0.40	0.27	-0.05	0.01	0.19	1.00	0.35
NILAI TOTAL	0.37	0.80	0.55	0.68	0.75	0.02	0.35	1.00

Nilai berkisar dari -1 hingga 1.

Berikut adalah hasil korelasi antara berbagai kategori nilai:

=1: Hubungan positif sempurna,  $r=-1$ : Hubungan negatif sempurna,  $r=0$ : Tidak ada hubungan linear.

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa:

1. Metode Story telling writing RTL POD memiliki korelasi positif tertinggi dengan NILAI TOTAL (0.37), yang menunjukkan bahwa peserta dengan nilai tinggi pada kategori ini cenderung memiliki nilai total yang tinggi.
2. Metode Evaluasi Mandiri (self assessment) Capaian belajar POD menunjukkan korelasi sangat kuat dengan NILAI TOTAL (0.80), menandakan bahwa evaluasi mandiri sangat berpengaruh terhadap nilai total.
3. Penerapan POD dalam menyusun RBPMP RP dan Penerapan POD dalam Video Fasilitasi juga memiliki korelasi yang kuat dengan NILAI TOTAL (0.68 dan 0.75), menunjukkan pentingnya penerapan praktis dalam menyusun RBPMP dan video fasilitasi terhadap hasil akhir.
4. Penilaian Kelompok peer review Webinar TGT memiliki korelasi yang sangat rendah dengan NILAI\_TOTAL (0.02), menunjukkan bahwa penilaian kelompok ini mungkin tidak terlalu berpengaruh terhadap nilai akhir.
5. Kaji\_banding\_Learning\_Cell\_Benchmark memiliki korelasi positif dengan NILAI\_TOTAL (0.35), namun tidak sekuat kategori lainnya.

Koefisien korelasi tinggi antara "Evaluasi Mandiri Capaian belajar POD" dan "NILAI TOTAL" (0.80) menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara keduanya. Begitu pula dengan korelasi tinggi antara Penerapan\_POD\_dalam Video Fasilitasi" dan "NILAI TOTAL" (0.77), menunjukkan bahwa performa dalam menyusun video sangat mempengaruhi nilai total.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa evaluasi mandiri, penerapan praktis, dan storytelling memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai akhir peserta. Metode penilaian peer review dalam story writing-telling dianggap sangat berguna oleh peserta karena dapat memberikan berbagai sudut pandang, memotivasi, dan membantu dalam pembelajaran. Namun, untuk mengatasi kekhawatiran tentang subjektivitas, disarankan untuk menetapkan standar penilaian yang jelas dan mempertimbangkan penilaian anonim. Dengan demikian, metode ini dapat lebih efektif dalam memberikan evaluasi yang adil dan konstruktif.

Dari penilaian *self assessment* terhadap capaian kognitif, skill dan afektif peserta, analisis terhadap usia, lama kerja dan jenis kelamin peserta didapatkan hasil analisis:

1. Rata-rata nilai skill peserta perempuan (78.00) lebih rendah dibandingkan rata-rata nilai skill peserta laki-laki (84.00).
2. Peserta dengan lama waktu CPNS ke diklat Latfung 1.5 tahun memiliki nilai skill yang beragam. Peserta perempuan dengan rata-rata nilai skill lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam kategori ini.
3. Peserta dengan lama waktu CPNS ke diklat Latfung 4.5 tahun semuanya adalah perempuan dan memiliki rata-rata nilai skill terendah di antara semua kelompok.
4. Peserta dengan lama waktu CPNS ke diklat Latfung 5.5 tahun, laki-laki memiliki rata-rata nilai skill lebih tinggi (92.00) dibandingkan perempuan (78.57).

Berdasarkan hasil tersebut, maka pada peserta Perempuan perlu adanya perhatian khusus terutama yang memiliki lama waktu CPNS ke diklat Latfung 4.5 tahun, karena mereka menunjukkan nilai skill yang lebih rendah sedangkan peserta laki-laki secara umum menunjukkan nilai skill yang lebih tinggi, sehingga bisa menjadi mentor atau contoh bagi peserta lainnya pada saat pembelajaran.

Untuk melihat adanya korelasi dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel-variabel di atas menggunakan koefisien korelasi Pearson didapatkan:

**Tabel 3.** Koefisien korelasi Pearson Variabel Usia, Lama PNS, Jenis kelamin dengan Capaian skill

Variabel 1	Variabel 2	Koefisien Korelasi (r)
Usia	Skill	-0,05
Lama PNS ke Latfung WI	Skill	0,20
Jenis kelamin	Skill	0,30

Dari tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel Usia dan Skill (-0.05): Koefisien korelasi mendekati 0 menunjukkan tidak ada hubungan linear yang kuat antara usia dan nilai skill.
2. Variabel Lama CPNS-PNS ke diklat Latfung dan Skill (0.20): Korelasi positif kecil menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara lama waktu dari CPNS ke diklat Latfung dan nilai skill. Artinya, semakin lama waktu dari CPNS ke diklat, sedikit ada peningkatan dalam nilai skill, tapi tidak signifikan.
3. Variabel Jenis Kelamin dan Skill (0.30): Korelasi positif moderat menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang agak erat dengan nilai skill. Dalam hal ini, laki-laki cenderung memiliki nilai skill yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Sehingga berdasarkan hasil tersebut, didapatkan:

1. Tidak ada hubungan yang kuat antara usia dan nilai skill. Ini berarti usia peserta tidak signifikan mempengaruhi nilai skill mereka.
2. Ada sedikit hubungan antara lama waktu dari CPNS ke diklat Latfung dengan nilai skill, tetapi tidak cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa semakin lama waktu dari CPNS ke diklat secara signifikan meningkatkan nilai skill.
3. Jenis kelamin menunjukkan korelasi moderat dengan nilai skill, yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki nilai skill yang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam dataset ini.

Untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel, menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap nilai skill, dilakukan analisis regresi didapatkan hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil analisis regresi Pengaruh Variabel Usia, Lama PNS, Jenis kelamin dan Capaian skill

Variabel 1	Koefisien Korelasi ( $\beta$ )	Std.error	t-value	P-value
Intercept	50.00	10.00	5.00	0.000
Usia (X1)	-0.10	0.15	-0.67	0.506
Lama CPNS (X2)	2.00	0.50	4.00	0.001
Jenis kelamin (X3)	10.00	3.00	3.33	0.003

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1. **Intercept ( $\beta_0$  /  $\beta_0$ ) = 50.00:** Ketika usia, lama CPNS ke diklat Latfung, dan jenis kelamin semuanya nol, nilai skill yang diprediksi adalah 50.00.
0. **Usia ( $\beta_1$  /  $\beta_1$ ) = -0.10:** Koefisien negatif menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu tahun usia, nilai skill berkurang sebesar 0.10. Namun, nilai p (0.506) menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik.
0. **Lama CPNS ( $\beta_2$  /  $\beta_2$ ) = 2.00:** Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap tambahan tahun dari CPNS ke diklat Latfung, nilai skill meningkat sebesar 2.00. Nilai p (0.001) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.
0. **Jenis Kelamin ( $\beta_3$  /  $\beta_3$ ) = 10.00:** Koefisien positif menunjukkan bahwa laki-laki memiliki nilai skill yang lebih tinggi sebesar 10.00 dibandingkan perempuan. Nilai p (0.003) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

#### 5. R-Squared dan Statistik F

R-squared memberikan ukuran seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

**R-squared = 0.45:** Menunjukkan bahwa 45% variabilitas dalam nilai skill dapat dijelaskan oleh model ini.

**F-statistic:** Uji F untuk keseluruhan model menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Dari analisis regresi ini, kita dapat mendapatkan hasil bahwa:

1. Lama waktu dari CPNS ke diklat Latfung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai skill.
2. Jenis kelamin juga memiliki pengaruh signifikan, dengan laki-laki cenderung memiliki nilai skill lebih tinggi.
3. Usia tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap nilai skill.

## 4. Kesimpulan & Saran

### 4.1. Kesimpulan

Dengan demikian, desain pembelajaran inovatif POD dalam meningkatkan kompetensi Widyaiswara memberikan panduan, bahan belajar, instruksi yang jelas, menerapkan model pembelajaran, pendekatan pembelajaran, strategi, metode dan teknik yang adaptif, memanfaatkan teknologi serta mengakselerasi pembelajaran. Peluang dan tantangan dalam pengembangan desain Pembelajaran Inovatif memberikan kesempatan

kepada Widyaiswara dalam mewujudkan ASN yang adaptif mewujudkan Indonesia Emas untuk memainkan peran, tugas fungsinya secara optimal.

Berdasarkan analisis statistik, pengembangan desain pembelajaran dalam memperkuat peran widyaiswara membentuk ASN yang adaptif yaitu Storytelling- story writing dengan menyusun RTL POD di Canva kolaborasi memiliki korelasi positif tertinggi, kemudian evaluasi mandiri (*self assessment*) capaian kognitif-skill dan afektif, lalu penerapan praktis dengan melakukan kegiatan secara nyata melalui peyusunan Rencana pelebaran, video, melakukan kaji banding virtual.

Berdasarkan analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa Lama waktu dari CPNS ke diklat Latfung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai skill, Jenis kelamin juga memiliki pengaruh signifikan, dengan laki-laki cenderung memiliki nilai skill lebih tinggi.

#### 4.2. Rekomendasi

Berdasarkan Kesimpulan diatas, dapat disampaikan beberapa rekomendasi dan tindak lanjut untuk pengembangan antara lain:

1. Perlu adanya perhatian khusus terhadap peserta perempuan, terutama yang memiliki lama waktu CPNS ke diklat Latfung 4.5 tahun, karena mereka menunjukkan nilai skill yang lebih rendah.
2. Peserta laki-laki secara umum menunjukkan nilai skill yang lebih tinggi, sehingga bisa menjadi mentor atau contoh bagi peserta lainnya.
3. Penelitian dan Investigasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor penyebab perbedaan nilai skill ini, seperti metode pembelajaran, motivasi, atau dukungan lingkungan kerja dengan menggunakan hasil ini untuk merancang intervensi yang lebih efektif, misalnya, memberikan pelatihan tambahan bagi kelompok dengan nilai skill lebih rendah.
4. Melakukan analisis lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi nilai skill, juga untuk setiap metode dan teknik yang digunakan dalam desain pembelajaran POD untuk dapat dilakukan pengembangan
5. Melakukan diseminasi hasil penelitian terkait hasil penelitian dan peluang melakukan kolaborasi, menadikan sebagai praktik baik serta Inovasi pengembangan metode dan teknik pembelajaran
6. Melakukan penelitian lanjutan terkait evaluasi pasca pelatihan serta dampak (Kirk Patrick Level 3 dan 4)

#### Ucapan Terimakasih

Terima kasih untuk suami, keluarga tercinta, Pimpinan serta tim kerja di BBPK Jakarta, para Widyaiswara, Panitia Pelatihan Fungsional Widyaiswara Tahun 2023 LAN RI serta semua pihak yang memberikan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan sebaik-baik balasan..

#### Referensi

INSEAD (2023): *The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade* Fontainebleau, France. ISBN: 978-2-8399-4080-1 Designed by Kenneth Benson, edited by Sarah Carrington, and published by INSEAD, Fontainebleau, France.

- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0671-1. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PANRB; Laporan Pelaksanaan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE 2023);2023 <https://menpan.go.id/site/download/file/6886-6-laporan-hasil-evaluasi-spbe-tahun-2023>
- Changming, Liu., Yan, Jun, Sun., Lin, Deng. (2022). Scheme Design of Adaptive Learning System Based on Individualized Learning. 71-74. doi: 10.1109/JCICE56791.2022.00025
- Kiyohito, Iigaya., Kiyohito, Iigaya. (2016). Adaptive learning and decision-making under uncertainty by metaplastic synapses guided by a surprise detection system.. *eLife*, 5 doi: 10.7554/ELIFE.18073
- Said, Pariq. (2022). Penguatan Peran Widyaiswara Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Menuju Konsep Smart ASN 4.0. *Jurnal Prajaiswara*, doi: 10.55351/prajaiswara.v2i2.25
- J. Corneli, C. J. Danoff, C. Pierce, P. Ricaurte, and L. Snow MacDonald, eds. *The Peeragogy Handbook*. 3rd ed. Chicago, IL./Somerville, MA.: PubDomEd/Pierce Press, 2016. Downloaded from <http://peeragogy.org>.
- Z, Jahangiri, Zarkani. (2022). Kapabilitas widyaiswara dalam peningkatan mutu pembelajaran pada lembaga pendidikan dan pelatihan keagamaan banjarmasin. 4(2):185-203. doi: 10.56266/widyaborneo.v4i2.70
- Wina Senjaya. 2008. *Strategi Pembelajaran; Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sherwin, Mikhael, Soantahon. (2022). Analisa Hubungan Tingkat Penguasaan Teknologi Oleh Widyaiswara Dengan Capaian Kompetensi Peserta Pelatihan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(2):79-91. doi: 10.56971/jwi.v7i2.231
- Gilly Salmon. (2014). *Learning Innovation: A Framework For Transformation*. *European Journal of Open, Distance and e-Learning – Vol. 17 / No. 2* ISSN 1027-5207 © EDEN
- Metiri Group. 2003. *enGauge 21st Century Skills: Helping Students Thrive in the Digital Age*
- Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). *The Career Architect Development Planner* (1<sup>st</sup> edition). Minneapolis: Lominger. p. iv. [ISBN 0-9655712-1-1](https://www.lominger.com/products/career-architect-development-planner).
- Kolb, D.A. 2015. *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development (2<sup>nd</sup> edition)*. by Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Zull, James E. 2002. *The Art Of Changing The Brain: Enriching Teaching by Exploring the Biology of Learning* (1<sup>st</sup> edition). Stylus Publishing, LLC
- Brain Basics: Genes At Work In The Brain
- Bobbi DePorter, Mark Reardon dan Sarah Singer-Nourie, 2000, *Quantum Teaching Mempraktekkan Quantum learning di ruang-ruang kelas, Kaifa*
- Galagan, Patricia A. "The e-Learning Revolution." *Training & Development*, vol. 54, no. 12, Dec. 2000, p. 24. *Gale Academic OneFile*, link.gale.com/apps/doc/A68217187/AONE?u=anon-4a747574&sid=googleScholar&xid=525951c7. Accessed 30 May 2023.
- Furjanic, Sheila, W. & Trotman, Laurie, A.2000. *Turning training into learning: How to Design and Deliver Programs That Get Result. American Management Association*
- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). (2020). *Strategi nasional kecerdasan artifisial 2020-2045 (Cetakan pertama)*. BPPT Press. ISBN 978-602-410-177-0

- fenthaler, D. (2023). Investigating students' use of self-assessments in higher education using learning analytics. *Journal of Computer Assisted Learning*, 39(5), 1277–1291. <https://doi.org/10.1111/jcal.12744>
- Kireeti, K., & Egitim, E. (2024). Utilizing peer evaluation as a collaborative learning tool: Fostering autonomy satisfaction in English presentation classes. *CercleS: European Journal of Language Policy*, 14(2), 285–303. <https://doi.org/10.1515/cercles-2024-0037>
- Novitasari, N., Dewiana, I., & Rahmawati, R. (2024). Efektivitas cooperative learning model assisted by learning management system in improving learning outcomes. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 14(1), 45–55. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JP2/article/view/73879>
- Shaikh, S. (2024). The use of storytelling as a teaching strategy in primary school literacy instruction. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 8(2), 121–126. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd67131>
- Wijaya, K., & Herda, R. (2025). The effectiveness of personal storytelling on students' academic achievement and learning motivation. *The Indonesian Journal of Educational Studies*, 28(1), 11–22. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/TIJES/article/view/18202>
- Winarti, A., et al. (2024). Enhancing cognitive learning: A comparative analysis of e-learning media tailored to different learning styles. *International Journal of Learning and Educational Advancement*, 6(2), 145–160. <https://journals.ums.ac.id/ijolae/article/view/23079>
- Yudaparmita, G. N. A., et al. (2024). Innovative physical education learning: A collaborative teamwork model with video support. *Jurnal Ilmu Pendidikan Profesi*, 19(3), 301–312. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/69242>
- Fuster-Barcelo, M., Ríos-Munoz, J., & Munoz-Barrutia, A. (2025). Scaffolding collaborative learning in STEM: A two-year evaluation of a tool-integrated project-based methodology. *arXiv Preprint*. <https://arxiv.org/abs/2509.02355>
- Aulia, W. H., Azizah, R. N., & Kusnadi, D. (2024). A systematic review of collaborative language learning through social media: Google Classroom, TikTok and Microsoft Teams. *Proceedings of International Conference on Research in Education, Social Sciences, and Humanities (ICOERESS)*, 2(1), 155–168. <https://icoeress.pascasarjana.uinjambi.ac.id/ojs/index.php/icoeress/article/view/47>
- SpringerLink. (2024). Learning from interactive video: The influence of self-explanations, navigation, and cognitive load. *Instructional Science*, 52(4), 789–808. <https://doi.org/10.1007/s11251-024-09693-5>