

Evaluasi Tugas Widyaiswara Dalam Pembelajaran Pada Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

* Maharani Febwiandi¹, Panca Setyo Prihatin²

¹Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Riau

²Ilmu Pemerintahan, Universitas Islam Riau

*Corresponding Author : maharanifebwiandi@student.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi tugas Widyaiswara dalam pembelajaran pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran Widyaiswara dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian ini menggunakan teori evaluasi William N. Dunn yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan penelitian terdiri dari Widyaiswara Ahli Madya, Kepala Bidang Manajerial, dan Pustakawan Ahli Pertama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas Widyaiswara dalam pembelajaran telah berjalan cukup baik. Hal tersebut terlihat dari penerapan pendekatan andragogi (*participant centered learning*), penyusunan perangkat evaluasi pembelajaran, serta keterlibatan Widyaiswara dalam seluruh tahapan pembelajaran. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti metode pembelajaran yang belum optimal, materi yang belum sepenuhnya kontekstual, serta keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tugas Widyaiswara dalam pembelajaran Latsar CPNS telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan untuk mendukung efektivitas pembelajaran.

Kata Kunci: Evaluasi, Tugas Widyaiswara, Pembelajaran, Pelatihan Dasar, Calon Pegawai Negeri Sipil

Abstract

This study aims to identify and analyze the evaluation of Widyaiswara duties in the learning process of the Basic Training (Latsar) for Civil Servant Candidates (CPNS) Group II Class of 2019 at the Human Resources Development Agency of Riau Province. This research was motivated by the important role of Widyaiswara in supporting the success of the learning process, which includes planning, implementation, and evaluation of learning activities. This study applies William N. Dunn's evaluation theory, which consists of effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and accuracy indicators. The research method used is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation involving key informants, namely Senior Widyaiswara, the Head of the Managerial Division, and a librarian at the Human Resources Development Agency of Riau Province. The results show that the implementation of Widyaiswara duties in the learning process has generally been carried out well. This is reflected in the application of the andragogical approach (*participant-centered learning*), the preparation of learning evaluation instruments, and the involvement of Widyaiswara in all stages of learning activities. However, several obstacles were still found, such as less interactive learning methods, learning materials that were not fully contextual, and limitations in learning facilities and infrastructure. This study concludes that the implementation of Widyaiswara duties in CPNS Basic Training learning has been fairly effective, although further improvements are still needed to support learning effectiveness.

Keywords: Evaluation, Widyaiswara Duties, Learning, Basic Training, Civil Servant Candidates.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik membawa perubahan besar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Kondisi tersebut menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan strategis. ASN sebagai unsur pelaksana kebijakan publik memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan nasional dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kualitas sumber daya aparatur yang baik akan memengaruhi efektivitas pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas ASN menjadi salah satu prioritas penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar konstitusional penyelenggaraan negara menjadi landasan utama dalam pengaturan sistem pemerintahan, termasuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Pemerintah kemudian menetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai regulasi yang mengatur sistem manajemen ASN secara menyeluruh. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa ASN harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan, bersikap profesional, netral dari pengaruh politik, serta berorientasi pada pelayanan publik. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi bagian penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, serta sosial kultural aparatur negara. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa setiap ASN memiliki hak untuk memperoleh pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan birokrasi pemerintahan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, tetapi juga membentuk karakter ASN yang memiliki integritas, disiplin, loyalitas, dan etika publik yang baik. Pengembangan kompetensi tersebut menjadi bagian penting dalam menciptakan ASN yang profesional dan mampu menghadapi tantangan birokrasi modern.

Salah satu bentuk pengembangan kompetensi ASN yang memiliki posisi strategis adalah Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pelatihan Dasar CPNS merupakan program wajib yang harus diikuti oleh setiap Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu syarat pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil secara penuh. Pelaksanaan Latsar bertujuan membentuk karakter ASN yang profesional dan berintegritas serta menanamkan nilai-nilai dasar ASN yang meliputi akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi. Selain itu, Latsar CPNS juga bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai kedudukan dan peran ASN dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pembelajaran klasikal maupun nonklasikal. Pelaksanaan Latsar tidak hanya menekankan pada penguasaan materi secara teoritis, tetapi juga pada penerapan nilai-nilai dasar ASN melalui kegiatan aktualisasi di lingkungan kerja peserta. Proses pembelajaran dalam Latsar CPNS menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan peserta memahami dan

mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Keberhasilan proses pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS sangat dipengaruhi oleh peran Widyaiswara sebagai tenaga pendidik dan pelatih ASN. Widyaiswara merupakan pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan mengevaluasi peserta pelatihan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan ASN. Menurut Notoatmodjo (2009), tugas utama Widyaiswara meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pembimbingan peserta, evaluasi pelatihan, serta pengembangan profesi secara berkelanjutan. Peran tersebut menunjukkan bahwa Widyaiswara memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas melaksanakan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. BPSDM Provinsi Riau menyelenggarakan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan bagi ASN, seperti Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Teknis dan Fungsional, serta Pelatihan Dasar CPNS. Keberadaan BPSDM Provinsi Riau menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya aparatur daerah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Perubahan kelembagaan BPSDM dari Badan Pendidikan dan Pelatihan menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan adanya penguatan fungsi lembaga dalam pengembangan kompetensi ASN.

Penelitian ini difokuskan pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Riau. Pelatihan tersebut diikuti oleh 72 peserta yang berasal dari berbagai instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, seperti Dinas Perhubungan, Rumah Sakit Jiwa Tampar, RSUD Arifin Achmad, RSUD Petala Bumi, dan beberapa instansi lainnya. Peserta CPNS Golongan II umumnya berasal dari jabatan teknis operasional dengan latar belakang pendidikan menengah dan diploma yang memiliki tugas pelayanan teknis kepada masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan proses pembelajaran dalam Latsar CPNS Golongan II memerlukan pendekatan yang efektif agar peserta mampu memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar ASN secara optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Golongan II Tahun 2019 di BPSDM Provinsi Riau masih menghadapi beberapa kendala dalam proses pembelajaran. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan aspek sarana dan prasarana pembelajaran yang belum sepenuhnya memadai. Kondisi ruang belajar yang belum memenuhi standar kenyamanan dan kualitas perangkat pendukung pembelajaran seperti *sound system* yang kurang optimal menjadi faktor penghambat efektivitas pembelajaran. Situasi tersebut berdampak pada tingkat konsentrasi dan partisipasi peserta selama mengikuti proses pembelajaran. Selain itu, kondisi ruang belajar yang kurang representatif menyebabkan suasana pembelajaran menjadi kurang kondusif sehingga tujuan pembelajaran belum tercapai secara maksimal.

Permasalahan lainnya terlihat pada aspek penyampaian materi dan metode pembelajaran yang digunakan selama pelaksanaan Latsar CPNS. Penyampaian materi pembelajaran masih cenderung berorientasi pada penyelesaian target kurikulum sehingga perhatian terhadap kebutuhan dan tingkat pemahaman peserta belum optimal. Penggunaan metode pembelajaran partisipatif seperti diskusi aktif, simulasi, dan permainan pembelajaran juga belum dilaksanakan secara konsisten dalam setiap sesi pelatihan. Padahal, metode pembelajaran yang interaktif sangat diperlukan untuk

meningkatkan keterlibatan peserta dan memperkuat pemahaman terhadap materi pelatihan. Berdasarkan kondisi tersebut, pelaksanaan tugas Widyaiswara dalam proses pembelajaran Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS menjadi hal yang penting untuk diteliti, khususnya terkait kontribusinya terhadap pencapaian kompetensi dasar ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena yang berkaitan dengan tugas Widyaiswara dalam proses pembelajaran Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau. Creswell dan Poth (2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari suatu permasalahan sosial yang dialami individu maupun kelompok. Sugiyono (2022) juga menyatakan bahwa penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama serta lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Penggunaan pendekatan ini dianggap relevan karena penelitian berfokus pada pemahaman terhadap proses pembelajaran, peran Widyaiswara, serta berbagai fenomena yang terjadi selama pelaksanaan Latsar CPNS.

Penelitian dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Ronggo Warsito No. 34 Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa BPSDM Provinsi Riau merupakan lembaga yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, termasuk Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Fokus penelitian diarahkan pada pelaksanaan tugas Widyaiswara dalam proses pembelajaran Pelatihan Dasar CPNS Golongan II Angkatan 2019. Penelitian ini melibatkan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Informan penelitian terdiri dari Widyaiswara BPSDM Provinsi Riau, Kepala Bidang Pelatihan Dasar (Latsar), serta pustakawan BPSDM Provinsi Riau yang dianggap memahami pelaksanaan proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Riau.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui dokumen, arsip, laporan, dan berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS di BPSDM Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi peran Widyaiswara yang menjadi objek penelitian serta pengumpulan data yang berkaitan dengan proses pembelajaran Pelatihan Dasar CPNS. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman (2014), yang meliputi tahap pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Tahapan tersebut dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga diperoleh data yang valid dan mampu menjelaskan fenomena penelitian secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai evaluasi tugas Widyaiswara dalam pembelajaran pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Widyaiswara Ahli Madya, Kepala Bidang Manajerial, dan Pustakawan Ahli Pertama di lingkungan

BPSDM Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan indikator evaluasi menurut William N. Dunn yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas, dan ketepatan. Keenam indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas Widyaiswara dalam proses pembelajaran mampu mendukung pencapaian kompetensi dasar ASN melalui Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS.

1. Efektivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas Widyaiswara dalam pembelajaran Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau telah berjalan secara efektif. Efektivitas tersebut terlihat dari keterlibatan Widyaiswara dalam seluruh tahapan pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran dilakukan secara tatap muka dan *e-learning* sehingga proses pembelajaran tetap berjalan sesuai dengan tujuan pelatihan. Selain itu, koordinasi antara Widyaiswara dan panitia penyelenggara turut mendukung kelancaran pelaksanaan pembelajaran meskipun terdapat beberapa kendala teknis selama pelatihan berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa efektivitas pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif Widyaiswara dalam seluruh proses pembelajaran. Peran Widyaiswara tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup pengelolaan proses pembelajaran dan evaluasi peserta agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Meskipun terdapat kendala teknis seperti gangguan jaringan internet pada pembelajaran daring, proses pembelajaran tetap dapat berjalan melalui tindak lanjut dan evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh Widyaiswara dan panitia penyelenggara.

2. Efisiensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS telah didukung oleh perencanaan yang cukup baik melalui pembentukan tim, penyusunan materi pembelajaran, dan koordinasi dengan *team teaching* serta Widyaiswara. Proses perencanaan dilakukan secara terstruktur sebagai bagian dari upaya memastikan pelaksanaan pelatihan berjalan secara optimal. Walaupun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala teknis seperti benturan jadwal fasilitator yang menyebabkan perlunya penyesuaian jadwal pembelajaran.

Selain itu, fasilitas yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dinilai cukup memadai untuk mendukung proses pembelajaran, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan sarana. Sistem pelayanan perpustakaan juga masih dilakukan secara manual sehingga pemanfaatannya belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan cukup efisien, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek fasilitas dan pengelolaan layanan pendukung pembelajaran.

3. Kecukupan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana, prasarana, dan materi pembelajaran secara umum telah mampu mendukung pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Pembelajaran klasikal dinilai lebih optimal dibandingkan pembelajaran berbasis *e-learning* karena adanya interaksi langsung antara fasilitator dan peserta. Sementara itu, pembelajaran daring masih menghadapi beberapa kendala teknis seperti gangguan jaringan internet yang mempengaruhi kelancaran proses pembelajaran. Walaupun demikian, secara keseluruhan tujuan pembelajaran tetap dapat tercapai dengan tingkat kelulusan peserta yang cukup tinggi.

Selain itu, hasil wawancara dengan Ibuk Azri Yanti, S.E menunjukkan bahwa ketersediaan modul pembelajaran telah sesuai dengan kebutuhan peserta, namun koleksi buku perpustakaan masih perlu diperbarui karena sebagian besar merupakan buku terbitan lama. Kondisi tersebut menyebabkan peserta mencari referensi tambahan dari perpustakaan umum atau layanan digital lainnya untuk memperoleh sumber yang lebih relevan. Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran dapat dikatakan cukup memadai meskipun masih diperlukan peningkatan fasilitas dan sumber belajar agar proses pembelajaran berjalan lebih optimal.

4. Perataan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembelajaran dan evaluasi telah dilaksanakan secara cukup merata kepada seluruh peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Penilaian dilakukan secara berkelanjutan melalui tugas, pertanyaan, permainan (*games*), dan evaluasi berbasis *e-learning* untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi pembelajaran. Proses evaluasi dilakukan baik secara tatap muka maupun daring sehingga seluruh peserta memperoleh kesempatan yang sama dalam mengikuti pembelajaran dan penilaian kompetensi.

Selain itu, pihak perpustakaan juga memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh peserta dalam mengakses bahan bacaan dan fasilitas yang tersedia meskipun sistem pelayanan masih menggunakan sistem manual melalui buku tamu dan buku peminjaman. Secara umum, pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) telah sesuai dengan tujuan program dalam membentuk kompetensi dasar dan sikap profesional peserta sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

5. Responsivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Widyaiswara dan penyelenggara pelatihan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam merespon kebutuhan, pertanyaan, dan masukan peserta selama proses pembelajaran berlangsung. Fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan pertanyaan dan memberikan penjelasan tambahan apabila diperlukan pembahasan yang lebih mendalam. Pendekatan tersebut dilakukan agar kebutuhan peserta tetap terpenuhi tanpa mengganggu efektivitas pembelajaran secara keseluruhan.

Selain itu, pihak penyelenggara juga terbuka terhadap masukan dan keluhan peserta selama pelatihan berlangsung. Tindak lanjut dilakukan melalui perbaikan metode pembelajaran, penyesuaian jadwal, dan peningkatan fasilitas pelatihan. Walaupun belum semua kendala dapat langsung ditangani, penyelenggara tetap berupaya melakukan perbaikan agar pelaksanaan pembelajaran menjadi lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

6. Ketepatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembelajaran dalam Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS telah dirancang dan dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan kurikulum dan Rencana Pembelajaran (RP) yang berlaku. Materi pembelajaran disusun berdasarkan modul dan indikator pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara terarah. Metode pembelajaran, media, dan bahan ajar juga disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan.

Selain itu, hasil wawancara dengan Ibuk Azri Yanti, S.E menunjukkan bahwa koleksi dan layanan perpustakaan secara umum telah sesuai dengan kebutuhan pembelajaran karena materi pembelajaran disesuaikan langsung oleh Widyaiswara sebagai pengajar dan penguji. Dengan demikian, pelaksanaan pembelajaran dalam Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS dapat dikatakan telah tepat karena materi, metode, dan tujuan pembelajaran telah sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan program pelatihan.

Dalam pelaksanaan Evaluasi Tugas Widyaiswara dalam Pembelajaran pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau masih terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi optimalisasi proses pembelajaran. Faktor penghambat tersebut meliputi hambatan waktu, metode pembelajaran, dan kendala yang berasal dari peserta pelatihan.

1. Hambatan Waktu

Hambatan waktu terjadi akibat adanya kegiatan pelatihan yang berlangsung secara bersamaan dalam satu periode tertentu sehingga menyebabkan benturan jadwal antara fasilitator dan kegiatan pembelajaran lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan perlunya penyesuaian jadwal agar seluruh kegiatan pelatihan tetap dapat berjalan.

Berdasarkan wawancara, dapat dipahami bahwa pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau masih menghadapi kendala dalam pengaturan waktu pelaksanaan kegiatan. Banyaknya kegiatan pelatihan yang berlangsung secara paralel menyebabkan pembagian waktu fasilitator menjadi kurang optimal. Kondisi tersebut terkadang memengaruhi sinkronisasi jadwal pembelajaran sehingga diperlukan penyesuaian agar seluruh materi tetap dapat disampaikan sesuai kurikulum yang telah ditetapkan.

2. Metode Pembelajaran

Hambatan pada metode pembelajaran terlihat dari belum optimalnya penerapan metode pembelajaran yang variatif dan interaktif selama proses pelatihan berlangsung. Dalam pelaksanaannya, Widyaiswara lebih banyak berfokus pada penyampaian materi sehingga penggunaan metode pembelajaran seperti *games*, diskusi interaktif, dan pendekatan partisipatif belum diterapkan secara maksimal.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa metode pembelajaran interaktif sebenarnya telah diterapkan dalam proses Pelatihan Dasar (Latsar), namun pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Fokus Widyaiswara terhadap penyampaian materi menyebabkan penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif masih terbatas. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendukung pembelajaran juga memengaruhi penerapan metode interaktif dalam kegiatan pelatihan. Kondisi tersebut menyebabkan proses pembelajaran cenderung lebih berorientasi pada penyampaian materi dibandingkan pengembangan partisipasi aktif peserta selama pembelajaran berlangsung.

3. Kendala Peserta

Kendala lain yang ditemukan dalam pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS berasal dari kondisi peserta pelatihan, terutama berkaitan dengan tingkat konsentrasi peserta selama mengikuti pembelajaran. Menurunnya fokus peserta umumnya terjadi pada sesi pembelajaran siang hari sehingga memengaruhi efektivitas proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dipahami bahwa kondisi peserta dan fasilitas pembelajaran menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas proses pembelajaran. Menurunnya tingkat konsentrasi peserta pada jam-jam tertentu menyebabkan penyampaian materi menjadi kurang optimal. Selain itu, kondisi ruang belajar dan kualitas *sound system* yang belum sepenuhnya memadai juga memengaruhi kenyamanan peserta selama mengikuti pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan Widyaiswara dalam mengajar, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan fasilitas dan kondisi peserta selama pelatihan berlangsung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Evaluasi Tugas Widyaiswara dalam Pembelajaran pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan II Angkatan 2019 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas Widyaiswara secara umum telah berjalan cukup baik. Tugas Widyaiswara tidak hanya mencakup penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembimbingan, dan evaluasi pembelajaran yang terstruktur. Pelaksanaan tugas tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kompetensi dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.

Pada aspek metode pembelajaran, Widyaiswara telah menerapkan pendekatan pembelajaran yang mengarah pada metode andragogi (*participant centered learning*). Akan tetapi, penerapan metode pembelajaran yang variatif dan interaktif belum sepenuhnya optimal karena proses pembelajaran masih cenderung berfokus pada penyampaian materi. Kondisi tersebut menyebabkan metode seperti diskusi mendalam, simulasi, dan *games* pembelajaran belum diterapkan secara konsisten dalam setiap sesi pembelajaran.

Pada aspek sarana dan prasarana, fasilitas pembelajaran yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau secara umum telah mendukung pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala teknis seperti kualitas *sound system*, kondisi ruang belajar, dan keterbatasan fasilitas pembelajaran daring yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas pembelajaran. Selain itu, sistem pelayanan perpustakaan yang masih dilakukan secara manual menyebabkan pemanfaatan layanan referensi belum berjalan secara optimal.

Pada aspek materi pembelajaran, materi yang disampaikan oleh Widyaiswara telah sesuai dengan kurikulum dan Rencana Pembelajaran (RP) yang berlaku. Akan tetapi, penyampaian materi masih cenderung berorientasi pada pencapaian target pembelajaran sehingga belum sepenuhnya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan peserta. Kondisi tersebut berdampak pada tingkat pemahaman dan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran selama Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarjo. (2008). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Budiarjo. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications.
- Dunn, W. N. (2003). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fathur. (2018). *Fungsi Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Labolo, M. (2006). *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Ndraha, T. (2011). *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, R. (2016). *Kebijakan Publik di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nurcholis, H. (2005). *Teori Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Rijali, A. (2019). *Analisis Data Kualitatif*. Banjarmasin: UIN Antasari Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarno. (2003). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, B. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Syafie, I. K. (2016). *Ilmu Pemerintahan* (Edisi terbaru). Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2025.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 53 Tahun 2023 tentang Struktur Organisasi.
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 75 Tahun 2019 tentang Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.