

IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ASN DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PROJECT MINERVA DI ERA ADAPTASI KEBIASAAN BARU

IMPLEMENTATION OF ASN EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS USING THE PROJECT MINERVA MODEL IN THE ERA OF NEW HABITS ADAPTATION

Sisilia Ayu Sulistyani¹ dan Meriza Heronica²

^{1,2}Universitas Pendidikan Indonesia

Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154

email: ¹sisiliaayu48@gmail.com, ²merizaheronica13@gmail.com

Abstrak

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran sebagaimana yang termaktub dalam UU No.5 Tahun 2014 Pasal 70 Ayat (1) dan (2). Adapun penyelenggaraannya pada saat ini mengalami sebuah era adaptasi kebiasaan baru, sehingga sebagai perwujudan dalam menggiring reformasi demokrasi 2020-2024 yang mengharapkan karakter birokrasi kelas dunia (World Class Bureaucracy), maka dianggap penting dilakukannya inovasi dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan ASN. Selain itu, adanya paradigma baru di Era Society 5.0 menjadikan teknologi menyatu dengan manusia. Internet bukan hanya sebagai informasi, melainkan juga telah menjadi roda kehidupan publik. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan alternatif program pendidikan dan pelatihan dengan Model Project Minerva di era adaptasi kebiasaan baru. Hasil dari penelitian ini berupa analisis penulis terkait aplikasi project minerva model dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan ASN di era adaptasi kebiasaan baru. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur yang menekankan pada analisis data berkaitan dengan program pendidikan dan pelatihan ASN.

Kata kunci: Program Pendidikan dan Pelatihan, ASN, Model Project Minerva

Abstract

Every ASN employee has the right and opportunity to develop competencies that can be carried out through education and training, seminars, courses, and upgrading as stipulated in UU No. 5 year 2014 Article 70 (1) and (2). The implementation is currently experiencing a new normal era, so that as an embodiment in herding democracy reform 2020-2024 which expects the character of a World Class Bureaucracy, it is considered important to do innovation in the implementation of ASN education and training programs. Besides, the existence of a new paradigm in Era Society 5.0 makes technology integrated with humans. The internet is not only information, but also become a wheel of public life. The purpose of this study is to describe alternative education and training programs with the Project Minerva Model in a new normal era. The results of this research is the author's analysis related to the implementation of ASN education and training programs using project minerva model in the era new habits adaptation. The method used in this research is a literature study that emphasizes data analysis relating to the ASN education and training program.

Keywords: Education and Training Program, Civil Servant, Project Minerva Model

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN sebagai sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Keduanya meski memiliki

status kerja yang berbeda, tetapi memiliki fungsi yang sama, yakni sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, ASN sangat perlu untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya secara berkelanjutan sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014

Pasal 70 Ayat (1) dan (2) yakni;

“(1)Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran”(Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Dalam kutipan tersebut jelas disyaratkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mengembangkan kompetensi ASN yakni melalui program pendidikan dan pelatihan atau disingkat diklat. Program diklat ini penting untuk dilaksanakan karena memberikan bekal kemampuan individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap.

Program diklat yang notabene diselenggarakan secara berkelanjutan dan pasti sudah terjadwal, di pertengahan 2019 ini mengalami sebuah kendala dimana adanya pandemi Covid-19 yang membatasi ruang gerak para ASN untuk mengembangkan kompetensi mereka, khususnya melalui program diklat. Lantas seperti apa tantangan yang dihadapi para ASN di masa pandemi Covid-19 ini? Adanya tantangan baru dalam manajemen ASN di era adaptasi kebiasaan baru yang berimbas pada perlunya adaptasi kebiasaan baru ASN dalam melakukan fungsinya yang dilakukan dari rumah (*Work from Home*), namun harus memiliki kinerja yang tidak menurun dari sebelumnya (Lamdompak, 2020). Berkaitan dengan kutipan sebelumnya, lebih dari 1,6 juta ASN hanya memiliki kemampuan sebatas administrasi (Media Indonesia, 2020). Padahal ASN sebagai pejabat publik tidak hanya membutuhkan kemampuan administratif saja, melainkan juga harus melaksanakan perwujudan yang lebih adaptif melalui pemanfaatan teknologi agar dapat menunjang keseluruhan fungsinya sebagai pelayan publik yang optimal, efisien, dan efektif. Disamping adanya harapan Presiden Jokowi akan pentingnya pengembangan kompetensi ASN untuk mewujudkan Indonesia maju yang

berdaulat, mandiri, dan berkepribadian. Dalam visi tersebut, pengembangan ASN menjadi salah satu prioritas kerja lima tahun ke depan, dimana Presiden menginginkan SDM aparatur memiliki kemampuan dalam penguasaan IPTEK, hal ini menjadi dasar untuk mewujudkan ASN berkelas dunia pada tahun 2024 (Lamdompak, 2020).

Hal tersebut tentu memerlukan sebuah *gebrakan* agar program diklat ASN sebagai salah satu upaya mendorong pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan dapat tetap terselenggara pada era adaptasi kebiasaan baru ini. Kuncinya adalah dengan meningkatkan profesionalisme, peningkatan skill teknologi informasi, dan tetap taat kebijakan pemerintah. Adapun beberapa metode yang sedang digunakan dalam pengembangan kompetensi ASN dalam era adaptasi kebiasaan baru diantaranya *fulltime online, distance learning online, micro mobile learning, working place learning, dan corporate university* (Taufiq, 2020). Metode yang diaplikasikan dalam implementasi pengembangan kompetensi ASN tersebut belum sepenuhnya bersifat solutif dalam mengakomodir keseluruhan permasalahan yang diungkap oleh penulis sebelumnya. Buktinya hingga saat ini masih adanya gap kompetensi ASN terkait dengan tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kesehariannya (Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, 2020). Keberagaman jenjang pendidikan tersebut haruslah dikikis dengan fokus pada pengembangan keterampilan para ASN sesuai dengan kebutuhannya.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan sebelumnya bahwa dengan adanya era adaptasi kebiasaan baru yang terjadi di tengah pandemik Covid-19 ini di mana kebiasaan lama dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan tidak bisa lagi menjadi patokan, sehingga bukan alasan bagi ASN membatasi ruang geraknya untuk berkembang dalam meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan latihan karena pemerintah sendiri berupaya melakukan berbagai penyesuaian terhadap proses penyelenggaraan pembelajaran pen-

didikan dan latihan. Beberapa lembaga pemerintahan yang telah menyelenggarakan program diklat ASN selama masa AKB diantaranya Pelatihan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) CPNS Golongan II Periode III yang menggunakan platform Kemenkeu Learning Center (KLC) yang berlangsung pada tanggal 16 Maret - 29 April 2020 dan bertujuan untuk memberi pengetahuan dan memperkuat keterampilan, sikap, dan perilaku calon-calon pengelola keuangan negara (Pusdiklat PSDM KEMENKEU, 2020). Lalu program yang diselenggarakan pada bulan Mei 2020 adalah Pelatihan Manajemen Penyelenggaraan Jalan dan Jembatan Dasar I (MPJJ) oleh Balai Diklat PUPR Wilayah (BDW) III Jakarta dan BDW II Palembang yang bertujuan untuk meningkatkan strategi penyelenggaraan infrastruktur dalam menghadapi aspek kebencanaan non alam atau pandemi (Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, 2020).

Dengan hal tersebut penulis tertarik untuk menulis sebuah karya ilmiah yang berkenaan dengan “Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan ASN dengan Menggunakan Model Projek Minerva di Era Adaptasi Kebiasaan Baru” dengan harapan dapat memberikan *gebrakan* pembelajaran yang menekankan pada pengembangan kompetensi ASN dari segi keterampilannya, sehingga mengikis berbagai permasalahan dan/atau tantangan ASN untuk tetap mengoptimalkan kinerjanya sebagai pelayan publik.

PEMBAHASAN

Tinjauan Pustaka

1. Program Pendidikan dan Pelatihan ASN di Era Adaptasi Kebiasaan Baru

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden yang bekerja di pemerintahan melaksanakan *Public Civil Servant Service*. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

dijelaskan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Sipil Negara diantaranya adalah sebagai Pelaksana Kebijakan dan Pelayan Publik (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Berkaitan dengan hal itu untuk menjamin terlaksananya tugas dan fungsi tersebut maka diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki Kompetensi dan Profesional dalam bidang tugasnya.

Salah satu bentuk peningkatan kompetensi pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai sehingga upaya meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (Smith, 2000) *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Sedangkan, pelatihan merupakan salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori yang dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi (Fathurrochman, 2017 C.E.; Parawu, 2020). Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, pada masa orientasi atau calon aparatur negeri sipil proses pendidikan dan pelatihan

terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Sejak Maret 2020 pandemi Covid-19 telah menyerang Indonesia secara masif. Bukan hanya melumpuhkan sistem sosial dan perekonomian, dampaknya juga terjadi pada hampir seluruh aspek dalam roda kehidupan masyarakat, termasuk pendidikan. Meskipun pemerintah tengah menggaungkan kebijakan new normal atau adaptasi kebiasaan baru di tengah pandemik Covid-19 yang masih terjadi hingga saat ini, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang menjadi rutinitas tugas Pusat Pendidikan dan Latihan akhirnya harus mengalami penyesuaian terhadap situasi yang terjadi dengan penyesuaian metode pelatihan yang dapat menunjang kesehatan serta keselamatan semua pihak dengan menerapkan protokol kesehatan demi mencegah penularan virus.

Mengacu pada Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 tahun 2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 19* (Covid-19) di tuntutan dunia pelatihan melakukan transformasi metode pelatihan dari konvensional tatap muka ke pelatihan dengan pembelajaran jarak jauh atau lebih dikenal *distance learning* dengan pemanfaatan teknologi atau aplikasi pengelolaan pembelajaran yang tersedia untuk menunjang proses pembelajaran dengan tidak mengurangi kualitas dan pencapaian tujuan pembelajaran (LAN RI, 2020). Pemanfaatan TI atau aplikasi pengelolaan pembelajaran dilakukan dengan mengintegrasikan bahan pembelajaran termasuk strategi penyampaianya untuk setiap mata pelatihan. Sedangkan untuk strategi dan metode pembelajaran (alat bantu dan media) berbasis pembelajaran jarak jauh dapat dikembangkan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki.

Penyelenggaraan pembelajaran

pendidikan dan latihan yang dapat dilaksanakan di era adaptasi kebiasaan baru ini selain perubahan proses pembelajaran klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan memanfaatkan teknologi *e-learning* atau aplikasi *video conference* yang dapat diunduh secara gratis seperti *Skype, Zoom cloud, Connect Wise Control, Google Hangout*, dan lain sebagainya. Adapula proses pembelajaran klasikal dengan penggabungan atau non klasikal dengan metode *distance learning* yang dikenal dengan istilah *blended learning* antara klasikal dan *e-learning* (Suharsono, 2020) dimana proses penyelenggaraan pembelajaran dapat diselenggarakan setelah masa pandemi COVID-19 dinyatakan berakhir atau dicabut oleh Instansi yang berwenang. Lembaga penyelenggara pelatihan harus memastikan situasi, kondisi tempat Pelatihan, meningkatkan kedisiplinan tinggi kepada Peserta dan mengatur lalu lintas orang dari luar ke dalam tempat Pelatihan untuk menerapkan upaya pencegahan Covid-19 berdasarkan protokol pencegahan penularan Covid-19 yang ditetapkan oleh Instansi yang berwenang.

Mengingat pentingnya pengembangan ASN melalui pendidikan dan pelatihan adalah kunci untuk pengembangan berkelanjutan dari organisasi atau institusi pemerintah Hal tersebut menjadi tantangan ASN untuk terus berupaya mengembangkan kompetensi profesionalisme dan peningkatan kemampuan teknologi informasi dengan tujuan mencetak ASN berkompeten yang dapat mentransformasikan kemampuan teknis dan non-teknisnya, sehingga dapat bermanfaat bagi unit kerjanya, walaupun dalam masa pandemi.

2. Projek Minerva Model (PMM)

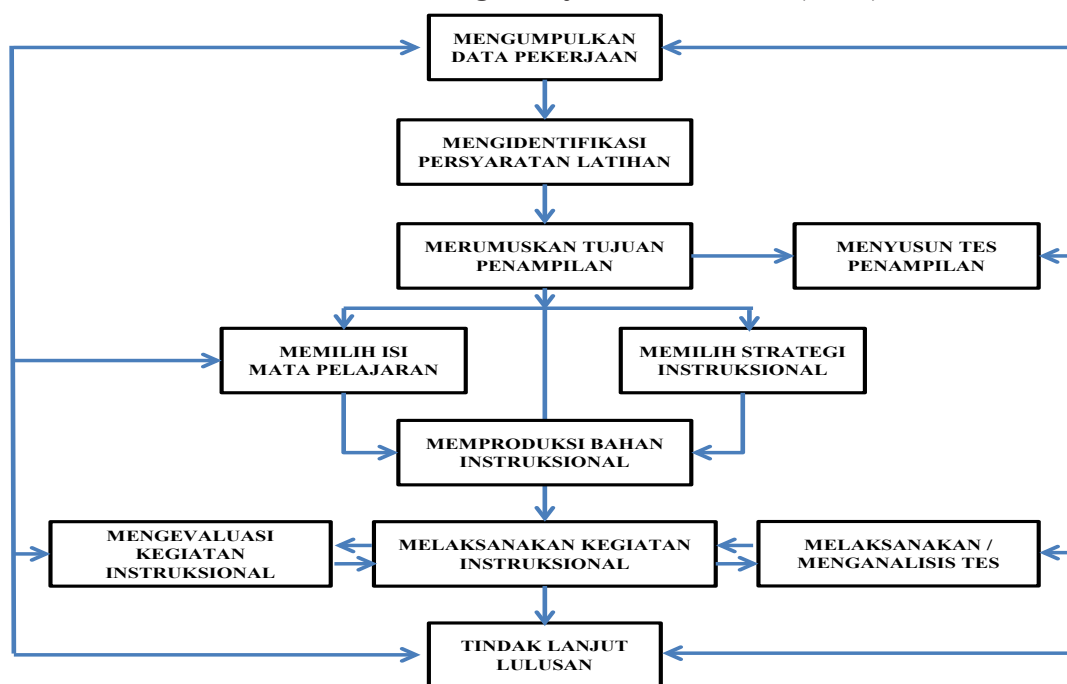
Project MINERVA System Design karya Tracey (1967) merupakan model standar yang sering digunakan dalam pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi pegawai atau calon pegawai pada organisasi pemerintah maupun swasta. Model ini dirancang untuk pembelajaran/pelatihan yang berorientasi

pada keberhasilan lulusan dan diminati oleh para perancang sistem pendidikan dan latihan karena lebih sesuai dengan tujuan sistem pendidikan dan latihan itu sendiri yang mengarah pada pembentukan keterampilan kerja karyawan. Model ini sendiri telah

sukses diterapkan pada beberapa program latihan di *US Army Security Training Center and School* (Laksmi, 2018).

Langkah mendesain instruksional dengan menggunakan model Minerva dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. Bagan Project Minerva Model (PMM)



Sumber: (Laksmi, 2018)

Berdasarkan bagan di atas, maka dapat dilihat skema dari Project Minerva. Arah panah menandakan tahapan-tahapan yang harus dikerjakan terlebih dahulu, dan jika didapatkan hasil yang kurang maksimal, maka tahapan bisa kembali diulang. Uraian kegiatan tiap tahapan akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Mengumpulkan data pekerjaan

Penyusun mengumpulkan data pekerjaan dari setiap peserta yang akan mengikuti pelatihan. Fase ini bertujuan untuk melihat asal-usul keterampilan yang sudah dimiliki oleh peserta didik, terkait dengan bidang yang akan dilatih. Pengumpulan data pekerjaan ini merupakan tahapan awal dari penyusunan beban latihan, karena tentunya setiap peserta pelatihan memiliki keahlian dasar yang berbeda-beda sebelumnya.

b. Mengidentifikasi persyaratan Pembelajaran/Pelatihan

Penentuan syarat yang harus dimiliki peserta didik berdasarkan kemampuan dasar yang sudah dimiliki oleh peserta didik melalui tes awal. Berbeda dari program pembelajaran/ pelatihan pada umumnya, standar pelatihan pada model Minerva tidak ditentukan berdasarkan tujuan, tapi berdasarkan keahlian dasar yang sudah dimiliki oleh peserta pelatihan. Dalam mengidentifikasi persyaratan, penyusun mengacu pada keahlian terendah. Hal ini agar peserta pelatihan dengan keahlian di atas rata-rata dapat ikut serta dan bisa langsung mengikuti tes penampilan tanpa mengikuti proses pelatihan.

c. Merumuskan tujuan penampilan.

Langkah selanjutnya adalah merumuskan

tujuan penampilan. Tujuan penampilan merupakan tujuan adanya pelatihan ini, yang mengharapkan hasil-hasil tertentu yang ingin didapatkan dari adanya pelatihan tersebut. Tujuan adalah apa yang akan dapat dikerjakan oleh pebelajar (terlatih) setelah menyelesaikan proses belajar, karenanya tujuan ini haruslah bermanfaat bagi pebelajar. Tujuan atau lebih tepatnya disebut sasaran belajar berbentuk perilaku pebelajar yang dapat diukur. Atas dasar Sasaran belajar inilah isi pelajaran dipilih dan disajikan kepada pebelajar kelak. Sasaran belajar selain harus dapat memberikan manfaat bagi pebelajar, juga harus mengandung unsur-unsur yang dapat memberikan petunjuk kepada penyusun tes agar ia dapat mengembangkan tes yang benar-benar dapat mengukur perilaku yang terdapat di dalamnya. Unsur-unsur ini dikenal dengan *Audience, Behavior, Condition, dan Degree* (ABCD)

- d. Menyusun tes penampilan
Penyusunan tes penampilan ini nantinya akan menjadi indikator penilaian untuk melaksanakan/menganalisa hasil tes. Project Minerva mendahulukan bagi peserta pelatihan yang memiliki kualifikasi memadai untuk tidak ikut proses pembelajaran, dan diperkenankan langsung mengikuti Tes. Hal tersebut dimaksudkan agar proses pelatihan diperuntukkan hanya untuk yang belum terqualifikasi pada keahlian tersebut. Sementara yang dipandang sudah terqualifikasi, dapat langsung mengikuti tes tanpa perlu mengikuti program pelatihan, agar mengefektifkan waktu.
- e. Memilih isi mata pelajaran
Berikutnya adalah memilih isi mata pelajaran yang akan disampaikan pada proses pembelajaran. Isi mata pelajaran ini disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran, dan tujuan yang ingin dicapai.
- f. Memilih strategi pembelajaran
Dalam pemilihan strategi ini, lebih mengedepankan pemilihan metode-metode praktis yang dapat menunjang

keterampilan, daripada yang hanya sekedar teori.

- g. Memproduksi bahan pembelajaran
Memilih bahan pada Project Minerva melihat dari sudut dua aspek, yaitu isi dan strategi. Bahan pada pembelajaran ini tentunya tidak bisa dipakai pada program pembelajaran yang sama di kesempatan berikutnya, karena menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.
- h. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
Pada implementasi pembelajaran ini, terdapat evaluasi dan tes secara berkala. Hal ini dimaksudkan agar keseluruhan proses dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- i. Melaksanakan dan menganalisis tes
Proses pelaksanaan dan menganalisis hasil tes ditujukan untuk peserta didik yang mengikuti pembelajaran tersebut. Tes juga dapat diikuti oleh peserta-peserta yang dipandang sudah memenuhi kriteria, meskipun tidak mengikuti proses pembelajaran. Dalam menganalisis tes, peserta selanjutnya dapat dinyatakan lulus maupun tidak lulus. Jika lulus, maka peserta dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun jika tidak lulus, maka peserta akan mengikuti pembelajaran kembali, dan disesuaikan dengan keahlian yang belum dikuasainya.
- j. Mengevaluasi kegiatan pembelajaran
Evaluasi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kegiatan pembelajaran/pelatihan berjalan sesuai dengan rencana, dan hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki sebagai bahan revisi untuk program selanjutnya berikutnya. Evaluasi ini dilakukan secara mendetail dan sesuai dengan fase-fase yang sudah dijalankan.
- k. Melakukan tindak lanjut.
Perbedaannya dengan model instruksional lain adalah, pada Project Minerva, terdapat tindak lanjut lulusan. Tindak lanjut lulusan ini nantinya akan melihat kemana arah setelah peserta didik melaksanakan pembelajaran. Apakah

peserta pelatihan akan mengikuti program pembelajaran dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi lagi, atau apakah peserta didik akan mengulang program pembelajaran yang sama lagi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur, yaitu menyajikan beberapa referensi terkait fokus penelitian yang sesuai dengan tema atau topik. Kemudian membaca, mencatat, menganalisis dan atau menyimpulkan isi tulisan pada jurnal ilmiah, buku atau hasil penelitian lainnya yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan dan atau merekonstruksi suatu fenomena atau permasalahan.

Hasil dan Pembahasan

Adaptasi kebiasaan baru merubah kebiasaan kita dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang pada umumnya sebagian besar dilakukan secara tatap muka. Oleh sebab itu, melek keterampilan digital bagi seorang ASN khususnya yang melakukan tugas sebagai pendidik atau pelatih dalam era adaptasi kebiasaan baru ini sangat dibutuhkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh penulis pada

pembahasan sebelumnya terkait semangat beberapa lembaga pemerintah yang tetap menyelenggarakan kegiatan Diklat ditengah pandemi covid-19.

Adapun beberapa data yang akan penulis sajikan pada sub bab ini berkaitan dengan implementasi Diklat ASN yang mengaplikasikan Project Minerva Model dalam rangka meningkatkan keterampilan guru dalam merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, hingga merefleksikan Pembelajaran Jarak Jauh. Kegiatan ini dibagi menjadi 2 tahapan. Tahap pertama lebih menekankan secara konseptual terkait bagaimana perencanaan, pelaksanaan, hingga bentuk evaluasi PJJ. Sedangkan, tahap kedua lebih berorientasi pada bentuk praktik mengimplementasikan kegiatan PJJ secara mikro (Guru Dikdas Lamongan, 2020). Tentunya, program diklat tersebut sangatlah berdampak bagi pendidik dan pelatih khususnya, dikarenakan mereka membutuhkan pedoman dan program yang dapat menjadi langkah awal mereka kelak mengembangkan PJJ secara makro.

Adapun hasil analisis penulis terkait dengan program diklat tersebut bilamana dikaitkan dengan tahapan penyelenggaraan sesuai minerva project model dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Pengembangan Desain Instruksional Projek Minerva Model pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ASN dalam Membuat Bahan Ajar Digital

Komponen dalam <i>Project Minerva Model</i>	Pengembangan Desain Instruksional
Mengumpulkan Data Pekerjaan	
Mengidentifikasi persyaratan pembelajaran/pelatihan	Dilakukan secara internal oleh panitia penyelenggara
Merumuskan tujuan penampilan	Tahap 2 program diklat ini terdiri dari 3 tujuan utama, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan Inspirasi. Peserta diklat diharapkan menyaksikan video webinar untuk mendapatkan inspirasi pembelajaran jarak jauh. • Mengembangkan. Peserta diklat diharapkan merancang dan menerapkan pembelajaran jarak jauh di kelas. • Merefleksikan. Peserta diklat diharapkan menulis dan menilai praktik baik pembelajaran jarak jauh.
Menyusun Tes Penampilan	Penyelenggara menyusun secara cermat terkait hal-hal apa saja yang wajib diperhatikan dan dilaksanakan peserta diklat dalam memenuhi tes evaluasi diklat.

Memilih Isi Mata Pelajaran	Penyelenggara menjabarkan materi berikut link video yang harus disimak oleh peserta diklat.
Memilih strategi pembelajaran	Penyelenggara juga menjabarkan bahwa program diklat ini dilakukan secara daring disesuaikan dengan protokol pada masa adaptasi kebiasaan baru.
Memproduksi bahan pembelajaran	Penyelenggara menyediakan video pembelajaran serta forum diskusi peserta diklat sebagai pendukung proses pembelajaran diklat.
Melaksanakan kegiatan pembelajaran	Pembelajaran dilaksanakan secara daring disesuaikan dengan era adaptasi kebiasaan baru.
Melaksanakan dan menganalisis tes	Penyelenggara melakukan analisi ketercapaian peserta diklat dengan mengajukan beberapa pertanyaan intisari dari setiap materi diklat. Adapun contohnya sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Ingat seluruh pengalaman Anda dalam merancang dan menerapkan pembelajaran jarak jauh. Bagaimana alur pengalaman Anda sejak awal merancang hingga menerapkan pembelajaran jarak jauh? Bagaimana kondisi awal? Apa tantangan yang dihadapi? Apa yang Anda lakukan untuk mengatasi tantangan? • Dari pengalaman yang telah Anda jelaskan sebelumnya, bagaimana respon dan komentar dari siswa Anda? Apa usulan siswa untuk pengembangan pembelajaran jarak jauh selanjutnya? • Apa perbedaan praktik pembelajaran jarak jauh yang Anda lakukan antara sebelum dan sesudah mengikuti program Guru Belajar seri Masa Pandemi COVID-19? Tuliskan poin perbedaan beserta bukti dan penjelasannya
Mengevaluasi kegiatan pembelajaran	Penyelenggara memberikan arahan kepada peserta diklat untuk melakukan <i>self assessment</i> . Adapun tujuan dari <i>self assessment</i> tersebut yang dijabarkan adalah sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Membantu peserta diklat melakukan penilaian diri secara obyektif dan terstruktur terhadap praktik pembelajaran jarak jauh. • Membantu peserta diklat melakukan refleksi untuk mengetahui aspek dari pembelajaran jarak jauh yang sudah efektif dan aspek yang masih perlu diperbaiki. • Membantu peserta diklat menjadi guru belajar sepanjang hayat demi memberikan pembelajaran yang bermakna bagi siswa.
Melakukan tindak lanjut	Pada tahapan ini selain memberikan tanggapan dalam bentuk numerik, penyelenggara juga menindaklanjuti proses perbaikan peserta diklat dengan pemberian saran terhadap hasil evaluasi.

Program diklat seperti ini selain dapat meningkatkan keterampilan peserta, melainkan juga sebagai sarana mereka dalam bertukar pikir dengan peserta lain terkait ide-ide kreatif dan inovatif dalam mengemas sebuah pembelajaran yang menarik dan tetap mengutamakan pada pencapaian tujuan pembelajaran.

PENUTUP

Simpulan

Aplikasi model proyek minerva dalam implementasi program diklat ASN bertujuan untuk memberikan arahan dan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan diklat tersebut, sehingga pelaksanaan program

diklat tersebut dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan komprehensif. Disamping itu, dengan keteraturan yang dijalankan dalam pelaksanaan program tentunya akan membuat peserta diklat lebih mudah dalam memahami tujuan diklat. Pemahaman tersebut yang nantinya akan memudahkan peserta diklat untuk mengimplementasikan secara praktik sebagai pemenuhan tugas fungsional mereka sebagai pelayan publik.

Saran

Program pendidikan dan pelatihan yang notabene bertujuan untuk mengembangkan keterampilan ASN secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan zaman, tentunya membutuhkan telaah dan kajian sebagai roda penggerak perkembangannya. Adapun dalam merencanakan sebuah program diklat yang dapat mengaplikasikan berbagai model pembelajaran, beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya:

1. Kesesuaian tujuan diklat dengan tahapan pengembangan model pembelajaran;
2. Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan tahapan pengembangan model pembelajaran;
3. Kesesuaian proses dan media pendukung dengan tahapan pengembangan model pembelajaran;

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

Fathurrochman, I. (2017). PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) CURUP MELALUI METODE PENDIDIKAN DAN PELATIHAN. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Journal, 11(Pengembangan Kompetensi ASN), 120–129. [https://www.google.com/search?q=Fathurrochman%252C+I.+2017\).+Pengembangan+Kompetensi+Pegawai+Aparatur+Sipil+Negara+\(ASN\)+Sekolah+Tinggi+Agama+Islam+Negeri+\(STAIN\)+Curup+Melalui+Metode+Pen](https://www.google.com/search?q=Fathurrochman%252C+I.+2017).+Pengembangan+Kompetensi+Pegawai+Aparatur+Sipil+Negara+(ASN)+Sekolah+Tinggi+Agama+Islam+Negeri+(STAIN)+Curup+Melalui+Metode+Pen)

didikan+dan+Pelatihan%253A+Manajer+Pendidikan%252C+Volume+11%252C+Nomor+21%25

Laksmi. (2018). MENDESAIN PEMBELAJARAN MENGGUNAKAN MODEL MINERVA UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN DALAM MENDESAIN GRAFIS. *Himpunan Pengembangan Kurikulum Indonesia (HIPKIN), Kurikulum di Era Digital-Konsep, Desain, dan Implementasi Kurikulum di Era Disruptif*. http://repository.lppm.unila.ac.id/15572/1/Proceeding_HIPKIN_2018.pdf

Parawu, H. E. (2020). Menilik Urgensi Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja Aparatur Kecamatan. *Journal of Public Policy and Management*, 2, 29–37. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jppm/article/view/3602/pdf>

Buku

Smith, A. (2000). Training and Development In Australia. Second Edition, Reed International Books Australia Pty Buuterworths. In *Spencer and Spencer*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002218569303500313>
Suharsono, A. (2020). Pembelajaran Daring Latsar CPNS From Home dalam Masa Pandemi Covid-19. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v5i1.6420>

Taufiq, M. (2020). *Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Era New Normal*. *MediaIndonesia*. <https://mediaindonesia.com/read/detail/324354-kebijakan-pengembangan-kompetensi-asn-di-era-new-normal>

Media daring

Guru Dikdas Lamongan. (2020). *Tahap 2 Diklat Pembelajaran GTK di Masa Pandemi COVID 19*. <https://www.gurudikdaslamongan.id/2020/10/tahap-2-diklat-pembelajaran-gtk-di-masa.html>

- Lamdopak, E. (2020). "New Normal Era" Tantangan Baru Manajemen ASN. <https://pekanbaru.bkn.go.id/home/new-normal-era-tantangan-baru-bagi-asn-masa-kini/>
- Lamdopak, E. (2020). "New Norma Era" Tantangan Baru Manajemen ASN. KANREG XII BKN Pekanbaru. <https://pekanbaru.bkn.go.id/home/new-normal-era-tantangan-baru-bagi-asn-masa-kini/2/>
- Media Indonesia. (2020). *Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Era New Normal*. <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/324354/kebijakan-pengembangan-kompetensi-asn-di-era-new-normal>
- Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan I. W. (2020). *Full Distance Learning dalam Pelatihan Masa Pandemi Covid-19*. <https://bpsdm.pu.go.id/pusat3/search?q=Full+Distance+Learning+dalam+Pelatihan+Masa+Pandemi+Covid-19>
- Pusdiklat PSDM KEMENKEU. (2020). *Pelatihan Pusdiklat PSDM Tetap Berlangsung di Tengah Pandemi Covid-19*. Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Keuangan. <https://bppk.kemenkeu.go.id/content/berita/pusdiklat-pengembangan-sumber-daya-manusia-pelatihan-pusdiklat-psdm-tetap-berlangsung-di-tengah-pandemi-covid19-2020-04-03-f4d6be4e/>

Peraturan

- LAN RI. (2020). Surat Edaran No. 10/K.1.HKM.02.3/2020.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara