

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

Deffryan Octiorizaldy^{1*}, Masduki Ahmad², Siti Rochanah³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: deffryanoctiorizaldymp20b@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara menggunakan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan metode penelitian evaluasi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil evaluasi terdiri dari 4 komponen CIPP, menunjukkan bahwa: 1) Pada komponen Context, Pusbang Peg ASN BKN memiliki dasar dalam penyelenggaraan program PKA, tujuan penyelenggaraan yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, serta analisis kebutuhan program yang sejalan dengan pedoman penyelenggaraan; 2) Pada komponen Input, Pusbang Peg ASN BKN memiliki tenaga kerja yang baik, mematuhi standar LAN, memiliki dokumen anggaran dan kurikulum yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, dan memiliki fasilitas yang lengkap; 3) Pada komponen Process, mulai dari proses perencanaan hingga proses evaluasi dilakukan dengan langkah-langkah sesuai kebijakan; 4) Pada komponen Product, dilihat dari hasil penilaian, maka tujuan penyelenggaraan program PKA sudah tercapai. Temuan lain yang didapatkan, yaitu: 1) Terdapat terdapat tugas lebih dimana harus merangkap menjadi panitia penyelenggara dan widyaiswara; 2) Penambahan fasilitas studio pembelajaran; 3) Sosialisasi yang dilakukan lewat sosial media dan dilakukan pendaftaran online. Adapun rekomendasi untuk penyelenggara, dalam membentuk tim dalam suatu penyelenggaraan pelatihan untuk memberikan tugasnya tidak berlebihan atau dua tanggung jawab, sehingga akan meningkatkan efektif dan efisien dalam suatu pekerjaan.

Kata Kunci: Evaluasi, Pelatihan, Evaluasi Pelatihan

Abstract

This study aims to find out the results of the Evaluation of Leadership Training of Administrators in the Implementation of Competence Development Programmes at the ASN Competency Development Centre of the State Competition Agency using the CIPP evaluation model. (Context, Input, Process, Product). The evaluation results consist of 4 CIPP components, showing that: 1) On the Context component, Peg ASN BKN has a basis in the maintenance of the PKA program, the purpose of the maintenance is in accordance with the maintenance guidelines, as well as the analysis of the needs of the program in conformity with the Maintenance Guidelines; 2) On the Input component Peg Asn BKN have a good SDM, according to the LAN standard, have the budgeting documentation and curriculum that conforms to the maintenance directives, and

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

complete prasarana means; 3) On the Process component from the planning process until the evaluation process is carried out with policy measures; 4) On the Product component in view of the assessment results, the goal of PKA programme maintenance has been achieved. Other findings were obtained, namely: 1) There are more tasks where to get caught into the organizing committee and widyaiswara; 2) Additional learning studio facilities; 3) Socialization through social media and online registration. As for the recommendation to the organizer, in forming a team in a training maintenance to give his task is not excessive or two responsibilities, thus will improve efficiency and efficiency in a job.

Keywords: *Evaluation, Training, Training Evaluation*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan (Zannah & Zain, 2022);(Indriyani, 2018). Sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari orang-orang yang bekerja didalam instansi atau perusahaan, baik itu pegawai, manager, maupun direktur (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah instansi atau perusahaan (Kanak-kanak et al., 2022). Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membantu instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien (Nurjaya et al., 2021). Agar mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu perlu adanya suatu pelatihan untuk mendukungnya (Hamer et al., 2020).

Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, agar dapat mendukung terciptanya pemerintah berkelas dunia (*world class bureaucracy*). Sejalan dengan itu, Presiden Joko Widodo juga mengeluarkan perintah untuk menjadikan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas nasional untuk tahun 2019-2024. Badan Kepegawaian Negara mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya ASN (Wirawan & Sembiring, 2021);(Setiawan et al., 2022).

Badan Kepegawaian Negara memiliki visi yaitu mewujudkan pengelola ASN yang ahli dan jujur untuk mendukung kemajuan Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berbasis gotong royong (Thane et al., 2023). Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah, jabatan Administrator memiliki peran untuk menjamin agar penyelenggaraan pemerintah berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, untuk itu kompetensi manajerial sangat penting dimiliki oleh jabatan Administrator (Zam, 2022).

Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN memiliki beberapa program pelatihan salah satunya adalah pelatihan Kepemimpinan Administrator (Syintia, 2022). Salah satu pelatihan yang diberikan kepada administrator jabatan adalah pelatihan kepemimpinan, yang dimaksudkan untuk membantu mereka memperoleh kemampuan manajerial yang diperlukan untuk menjalankan pemerintahan. PKA mengembangkan kompetensi manajemen kinerja, yang merupakan kompetensi manajemen yang memastikan bahwa jabatan administrator bertanggung jawab atas kinerja mereka.

Pelatihan struktural diberikan kepada ASN yang memenuhi persyaratan administratif, yaitu telah menduduki jabatan administrator, JF jenjang ahli madya, jabatan pengawas dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c, dan jabatan pengawas setingkat dengan pangkat penata dan golongan ruang III/c dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun III/c. Untuk mengetahui efektifitas dari suatu program pelatihan di Pusat Pengembangan ASN diperlukan kegiatan evaluasi program secara mendalam.

Evaluasi program menurut *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation* merupakan kumpulan tindakan yang dilakukan dengan sengaja dan hati-hati untuk menentukan tingkat keterlaksanaan dan keberhasilan suatu program dengan menilai efektifitas masing-masing komponennya, baik untuk program saat ini maupun program sebelumnya. Namun, program adalah serangkaian tindakan yang direncanakan dengan cermat dan dilaksanakan secara berkesinambungan dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang. Banyak model evaluasi program dapat dipilih berdasarkan tujuan dan jenis program yang ingin dievaluasi. Dalam hal ini, model evaluasi CIPP digunakan.

Model CIPP memberikan prinsip evaluasi yang sistematis dengan empat fokus evaluasi pada *context, input, process* dan *product*. Model evaluasi CIPP didefinisikan sebagai proses tertentu yang melibatkan presentasi informasi yang jelas dan spesifik, yang kemudian dapat digunakan sebagai panduan dalam merumuskan keputusan. Hasil evaluasi dengan model CIPP tidak hanya berfokus pada hasil akhir, namun melibatkan berbagai komponen evaluasi yang saling terkait dan memberikan gambaran lengkap dari pengimplementasian program yang dievaluasi dan dapat dianalisis secara komprehensif dan mampu menghasilkan rekomendasi yang tepat pada hasil akhir evaluasi. Selain itu komponen evaluasi yang saling terkait dan memberikan gambaran lengkap dari pengimplementasian program yang dievaluasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif. Data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Peneliti menggunakan kata-kata sebagai instrumen kunci, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penting untuk memahami makna dan memahami keunikan data.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan berinteraksi dan berkomunikasi langsung dengan penyelenggara pelatihan, widyaiswara, dan peserta pelatihan. Observasi dialakukan secara non partisipasi pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan. Studi dokumentasi ini dimaksudkan untuk melihat dan menganalisis data tertulis yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan dan sesudah pelatihan. Dalam penelitian ini, model analisis data Miles dan Huberman digunakan. Model ini terdiri dari tiga tahap: reduksi (data pengurangan), penyajian (data penampilan), dan kesimpulan/verifikasi.

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

Context, input, proses, dan produk adalah empat komponen evaluasi model CIPP yang dievaluasi dalam rancangan penelitian. Evaluasi konteks (context) untuk mengetahui kebijakan, tujuan, dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Pusbang Peg ASN BKN. Evaluasi masukan (input) untuk mengetahui penggunaan sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum pelatihan dan sarana prasarana.

Evaluasi proses (process) untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Evaluasi produk (product) untuk mengetahui pencapaian tujuan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Pada evaluasi ini menilai ketercapaian tujuan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan analisis hasil dan kualitas dari implementasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Hasil dan Pembahasan

Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara merupakan tempat unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Yang bertugas Melaksanakan perencanaan, penyelenggaraan, fasilitasi, pengembangan dan evaluasi program pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Salah satu pelatihan yang ada di Pusbang Peg ASN BKN yaitu Pelatihan kepemimpinan yang merupakan salah satu pelatihan yang diperuntukan sebagai pemenuhan kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah. Pelatihan kepemimpinan administrator salah satu merupakan pelatihan kepemimpinan yang ada di Pusbang Peg ASN BKN. Dalam hal ini akan meneliti Pelatihan Kepemimpinan Administrator Tahun 2022.

Evaluasi Context Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Evaluasi terhadap kebijakan, tujuan pelatihan, dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator. (Zidan et al., 2023) Kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Tahun 2022 didasari oleh landasan hukum Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Kemudian diperjelas dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua penyelenggara pelatihan kepemimpinan administrator ditemukan bahwa kebijakan program sudah sesuai dengan peraturan Lembaga Administarasi Negara. Pada era revolusi industri 4.0 dimana eranya teknologi yang memaksa adaptasi pada sistem pemerintahan menuju birokrasi digital. Oleh karena itu pengembangan kompetensi pada pejabat administrator dibutuhkan dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial dan taktikal. Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat struktural harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah.

Selanjutnya tujuan penyelenggara pelatihan yang diperoleh melalui wawancara dengan penyelenggaraan dan ada dalam pedoman pelatihan kepemimpinan administrator secara garis besar sudah sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, yang dimana sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang wajib dimiliki oleh jabatan administrator atau eslon 3.

Kemudian hal ini juga sesuai dengan pendapat lain dari B. Suryosubroto yang mengatakan bahwa dalam pelatihan terdapat suatu tujuannya harus tertulis, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan keberhasilan program dan meminimalisir ketidakpastian akan program pelatihan. Dengan adanya tujuan pelatihan yang ditulis diharapkan mampu menjadi pedoman dan motivasi dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dalam proses pelaksanaan dapat tercapai tujuan dari program tersebut.

Evaluasi Input Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Evaluasi terhadap sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum pelatihan dan sarana dan prasarana Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Faisal, 2022). Sumber daya manusia yang ada di Pusbang Peg ASN BKN dilihat dari struktur organisasinya untuk menyelenggarakan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa Pusbang Peg ASN BKN dipimpin oleh Kepala yang dibantu oleh sekretaris yang terbagi menjadi subbagian kepegawaian, subbagian perencanaan keuangan, dan subbagian umum, serta untuk rumpun jabatan fungsionalnya itu diantaranya pokja penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, Pokja pengembangan dan penguatan kurikulum, pokja kerja sama pendidikan dan pelatihan, pokja monitoring dan evaluasi, serta terdapat widyaiswara dan fasilitator.

Kemudian untuk alokasi anggaran pelatihan kepemimpinan administrator pembiayaan pelatihan struktural dibebankan pada anggaran instansi pemerintah asal peserta sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, serta rincian anggaran pembiayaan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan administrator yang tercantum dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 Tentang Rincian Anggaran Biaya Pelatihan Struktural Kepemimpinan, yang dimana rincian anggaran itu ada untuk yang blended learning dan kalsikal. Untuk penyusunan penganggaran dilakukan setahun sebelumnya. Bahwa sudah diajukan secara menyeluruh untuk penyelenggaraan semua pelatihan dalam satu tahun. Pada tahun 2022 total dana yang digunakan sebesar Rp. 362.628.000 (Tiga Ratus Enam Puluh Dua Juta Enam Ratus Dua Puluh Depalan Ribu Rupiah).

Selanjutnya kurikulum, menurut Shihombing kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi program, bahan pelajaran dan metode yang digunakan sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran. Dalam pelaksanaan suatu program pelatihan akan dilandasi satu acuan kurikulum baik yang sudah ataupun ada maupun yang baru dikembangkan (Wijayanti & Bernardianto,

2024). Kurikulum pelatihan kepemimpinan administrator telah diatur dalam Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 374/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Salah satu ukuran sumber daya yang selalu berkembang adalah sarana dan prasarana, tentunya seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan (Setijowati, 2024);(Helmy & Jamil, 2020). Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi diketahui bahwa fasilitas yang dimiliki oleh Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara sudah sangat lengkap dan mendukung dalam pelatihan kepemimpinan administrator. Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, Untuk pembelajaran daring sendiri Pusbang Peg ASN BKN menyediakan e learning dan studio pembelajaran. Serta penyelenggara pelatihan juga memfasilitasi kuota internet untuk peserta pelatihan. Dalam hal ini seluruh sarana dan prasarana yang di Pusbang Peg ASN BKN dapat menunjang pembelajaran untuk pelatihan kepemimpinan administrator.

Evaluasi Process Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Evaluasi terhadap sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Perencanaan pelatihan menurut Mathis dan Jacson merupakan "gambaran besar" yaitu dirancang khusus untuk pelatihan. Kebutuhan akan bervariasi tergantung pada waktu, kemampuan untuk menyesuaikan diri dan memecahkan masalah, dan profesionalisme. Rencana pelatihan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kompetensi sebelum dimulainya program, sehingga menghasilkan keselarasan antara program dan isu-isu strategis.

Diketahui bahwa sistem perencanaan Pusbangpeg ASN BKN, akan menyusun pemetaan kebutuhan penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada tahun berjalan. Setelah selesai Pusbangpeg ASN BKN menyampaikan surat pemberitahuan kesiapan menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Jika anggaran sudah diizinkan dan pelatihan sudah disetujui oleh Deputi Kebijakan Bangkom ASN, pihak penyelenggara sudah bisa mempersiapkan jadwal dan tanggal penyelenggaraan kegiatan, menentukan widyaiswara atau pengajar, dan bagaimana mekanisme pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan administrator.

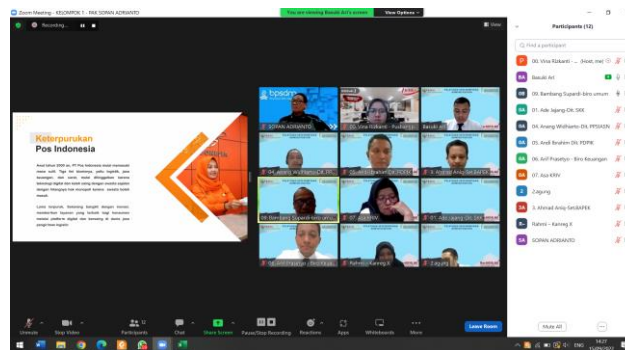
Perencanaan pelatihan kepemimpinan administrator telah berjalan secara sistematis dan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Namun pada bagian sosialisasi tidak sesuai dengan kriteria evaluasi process yang ditemukan, dikarenakan saat pelaksanaannya yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan kepemimpinan administrator sistematis.

Selanjutnya terkait pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan administrator diketahui bahwa Pelatihan Kepemimpinan Administrator diselenggarakan pada tanggal 1 September sampai dengan 22 Desember Tahun 2022, yang dibagi menjadi 3 tahapan yaitu mandiri, daring dan luring dengan jumlah JP sebanyak 797 atau setara

dengan 91 hari. Dengan rincian sebagai berikut: 1) Untuk pelatihan klasikal selama 257 JP yang dapat dilakukan selama 31 hari, yang ditempatkan di Pusat Pengembangan ASN Badan Kepegawaian Negara. 2) Pelatihan nonkalisikal selama 540 JP yang dilaksanakan sekitar 60 hari kalender yang bertempat di instansi masing-masing peserta.

Hal tersebut sesuai pendapat abdulak yang menyatakan bahwa kegiatan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan pelaksanaan program atau kebutuhan peserta pelatihan. Diketahui bahwa jadwal pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator telah sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Yang didalamnya disebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator meliputi waktu pelaksanaan pelatihan, jadwal pelatihan, dan penilaian atau evaluasi.

Untuk penentuan tenaga pengajar dalam pelatihan kepemimpinan administrator, pihak penyelenggara sudah menyesuaikan dengan bidang dan tugasnya dan kompetensi yang dimilikinya. Kriteria yang harus dimiliki tenaga pengajar yaitu berpengalaman, kompeten, sesuai bidang dengan kebutuhan pembelajaran PKA. Serta harus memiliki sertifikasi pelatihan kepemimpinan administrator dari Lembaga Administrasi Negara.



Gambar 1. Pelaksanaan Pembelajaran Daring
(Sumber: Dokumentasi Penelitian)

Selanjutnya terkait pelaksanaan sistem penilaian program pelatihan kepemimpinan administrator. Berdasarkan hasil studi dokumentasi, diketahui bahwa sistem penilaian dilakukan oleh tim evaluator akhir, yaitu pimpinan lembaga, panitia pelatihan, penjamin mutu, dan widyaiswara. Sistem penilaian peserta pada pelatihan kepemimpinan administrator dibagi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu evaluasi akademik, evaluasi pembelajaran lapangan, evaluasi produk aktualisasi kepemimpinan, dan evaluasi sikap perilaku. Peserta harus mendapatkan nilai minimal 70,01 untuk dapat dikatakan lulus dalam pelatihan kepemimpinan administrator dan mendapatkan sertifikasi PKA dari LAN. Hal tersebut sudah sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Adapun terkait monitoring dan evaluasi program pelatihan kepemimpinan administrator secara umum antara monitoring dan evaluasi yaitu monitoring dilakukan

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

pada saat program masih berjalan sedangkan evaluasi dilakukan bisa dilakukan pada saat program itu berjalan ataupun program tersebut selesai. Evaluasi dilakukan untuk mendapatkan fakta atau kebenaran dari suatu program apakah program tersebut memberikan dampak, sedangkan monitoring dapat dilihat dari keterlaksanaannya program tersebut. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kegiatan monitoring dan evaluasi ditunjukkan untuk pembinaan suatu program.

Diketahui bahwa monitoring yang dilakukan oleh panitia penyelenggara pelatihan kepemimpinan administrator. Monitoring ini dilakukan untuk melihat dan menilai kesesuaian antara penyelenggara pelatihan kepemimpinan administrator dengan perencanaan awal yang ditetapkan. Monitoring program pelatihan kepemimpinan administrator dilakukan pada saat pelatihan sedang berlangsung oleh panitia penyelenggara. Untuk Kegiatan evaluasi dilaksanakan di akhir pelatihan. Setelah akhir kegiatan peserta diminta untuk mengisi g-form yang telah diberikan oleh evaluator Evaluasi yang diberikan adalah penilaian terhadap pengajar yang diberikan kepada peserta pelatihan untuk menilainya. Serta penilaian terhadap penyelenggara yang diberikan kepada peserta apabila telah berakhir pelatihan, kemudian terdapat evaluasi pasca pelatihan yang dilakukan dalam jangka dua tahun dari waktu pelatihan berakhir.

Kemudian hal tersebut sesuai dengan pendapat Sarlota Singerin yang mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengambil keputusan atas objek yang dievaluasi. Dengan kegiatan evaluasi dapat mengetahui keberhasilan dari suatu program tersebut.

Evaluasi Product Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

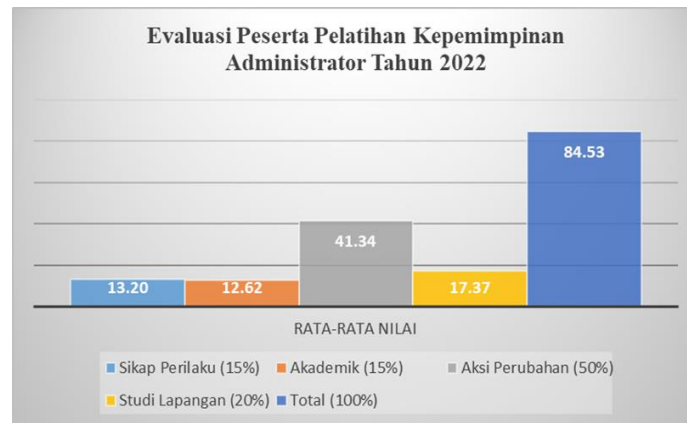
Evaluasi terhadap pencapaian tujuan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Pencapaian tujuan program pelatihan kepemimpinan administrator yang meliputi penguasaan materi pelatihan dan laporan hasil evaluasi pelatihan kepemimpinan administrator. Penguasaan materi pelatihan Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi terhadap laporan pelatihan kepemimpinan administrator pada tahun 2022, diketahui bahwa penilaian kelulusan peserta pelatihan kepemimpinan administrator meliputi aspek penilaian dan bobot penilaian.

Nilai diberikan dengan skala 0 sampai dengan 100. Kemudian penilaian peserta diberikan oleh widyaiswara, penyelenggara, dan pembimbing. Seluruh peserta pelatihan kepemimpinan administrator mendapatkan nilai rata-rata 84,53 dengan kualifikasi (memuaskan). Selanjutnya peserta yang lulus dalam pelatihan kepemimpinan administrator akan mendapat sertifikat resmi yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara selaku lembaga pembina, sebagai bukti telah mengikuti pelatihan kepemimpinan administrator.

Diketahui bahwa sistem penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 375/K.1/Pdp.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Kemudian laporan hasil evaluasi pelatihan kepemimpinan administrator membahas mengenai semua evaluasi dari peserta pelatihan, pelayanan penyelenggara pelatihan, dan evaluasi tentang kemampuan pengajar atau widyaiswara. Hasil evaluasi pelatihan kepemimpinan administrator yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara, dapat dilihat melalui bagan berikut:

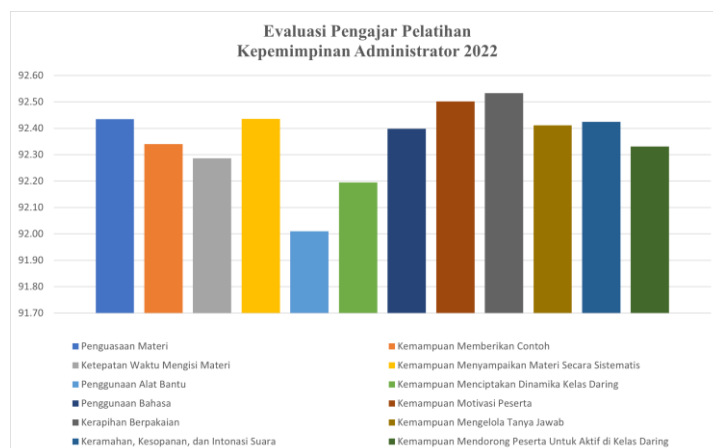
Evaluasi Peserta



Gambar 2. Grafik Evaluasi Peserta
(Sumber: Diolah Peneliti)

Evaluasi peserta dinilai dari aspek sikap perilaku, akademik, aksi perubahan, dan studi lapangan dengan rata-rata peserta adalah 84,53 dengan kualifikasi (memuaskan). Selain itu pada evaluasi pasca pelatihan menunjukkan bahwa proyek perubahan yang dilakukan oleh peserta dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasinya.

Evaluasi Pengajar atau Widyaiswara

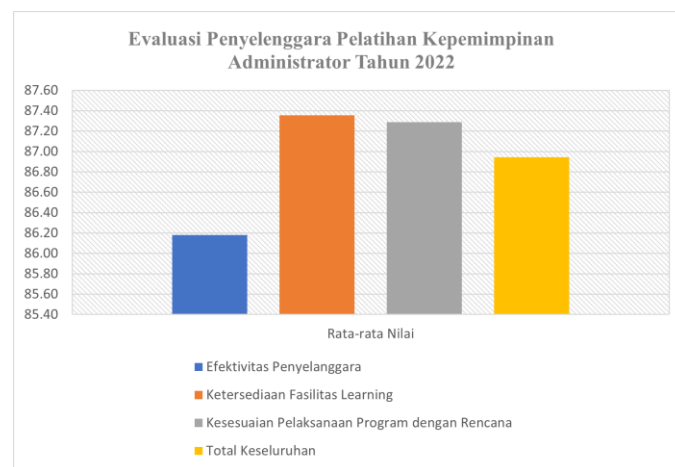


Gambar 3. Grafik Evaluasi Pengajar atau Widyaiswara
(Sumber: Diolah Peneliti)

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

Evaluasi pengajar dinilai dari aspek Kemampuan untuk menguasai materi, kemampuan untuk memberikan contoh dan ilustrasi yang menarik dan mudah diingat, ketepatan waktu untuk menyelesaikan materi pelatihan, kemampuan untuk menyampaikan materi secara sistematis dan mudah dipahami, kemampuan untuk menggunakan alat bantu, kemampuan untuk menciptakan dinamika kelas daring, kemampuan untuk memotivasi peserta, kerapian berpakaian, kemampuan untuk mengelola tanya jawab, keramahan, kesopanan, dan intonasi suara, dan kemampuan untuk mendorong peserta.

Evaluasi Penyelenggara



Gambar 4. Grafik Evaluasi Penyelenggara
(Sumber: Diolah Peneliti)

Evaluasi penyelenggara dinilai dari aspek Efektivitas Penyelenggara, Ketersediaan Fasilitas Elearning, dan Kesesuaian Pelaksanaan Program Dengan Rencana yang mendapat nilai rata-rata 86,97 dengan kualifikasi (memuaskan). Evaluasi pelatihan kepemimpinan administrator dalam penyelenggaraan telah sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ada. Serta sudah berjalan dengan cukup baik meskipun ada beberapa hal yang perlu disiasati untuk penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan administrator yang selanjutnya.

Kesimpulan

Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara menggunakan metodologi yang disesuaikan CIPP yang fokus pada Context, Input, Process, dan Product yang menghasilkan kesimpulan yaitu: 1) Pada komponen Context, Pusbang Peg ASN BKN memiliki dasar dalam penyelenggaraan program PKA, tujuan penyelenggaraan yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, serta analisis kebutuhan program yang sejalan dengan pedoman penyelenggaraan; 2) Pada komponen Input, Pusbang Peg ASN BKN memiliki tenaga kerja yang baik, mematuhi standar LAN, memiliki dokumen

anggaran dan kurikulum yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, dan memiliki fasilitas yang lengkap; 3) Pada komponen proses, proses perencanaan hingga evaluasi dilakukan dengan cara yang sesuai dengan kebijakan; 4) Pada komponen produk, tujuan penyelenggaraan program PKA telah tercapai berdasarkan hasil penilaian.

Temuan lain yang didapatkan, yaitu: 1) Terdapat terdapat tugas lebih dimana harus merangkap menjadi panitia penyelenggara dan widyaiswara.; 2) Penambahan fasilitas studio pembelajaran ; 3) Sosialisasi yang dilakukan lewat sosial media dan dilakukan pendaftaran online. Adapun rekomendasi untuk penyelenggara, Dalam membentuk tim dalam suatu penyelenggaraan pelatihan untuk memberikan tugasnya tidak berlebihan atau dua tanggung jawab, sehingga akan meningkatkan efektif dan efisien dalam suatu pekerjaan.

BIBLIOGRAFI

- Faisal, A. (2022). Efektivitas Pembelajaran Dinamika Kelompok Berbasis Online (Studi Kasus Pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). *STRATEGY: Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran*, 2(2), 230–242.
- Hamer, W., Pujakesuma, T. A. R., Lisdiana, A., Purwasih, A., Karsiwan, K., & Wardani, W. (2020). Menyiapkan sumber daya manusia unggul melalui penanaman nilai-nilai religius pada kegiatan keagamaan di Desa Pulau Pehawang Kecamatan Marga Punduh. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 42–54.
- Helmy, Z., & Jamil, A. S. (2020). Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur. *AgriHumanis: Journal of Agriculture and Human Resource Development Studies*, 1(1), 1–17.
- Indriyani, D. (2018). *Sumber Daya Manusia Pengelola Objek Wisata Religi Asta Tinggi Di Kabupaten Sumenep (Studi Pada Yayasan Penjaga Asta Tinggi)*. Universitas Wiraraja.
- Kanak-kanak, D. I. T., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2022). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. 1(04), 207–222.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setiawan, I., Ramadanni, A., Ramadhan, A. D., & Dwi, N. D. (2022). Penggunaan Google Form Pada Presensi dan Evaluasi Harian Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di BPSDM Provinsi Bengkulu Tahun 2022. *Jurnal Teknologi Dan Komunikasi Pemerintahan*, 4(2), 34–48.
- Setijowati, H. (2024). MODEL COACHING PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA) BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 9(1), 11–20.
- Syintia, D. (2022). *EVALUASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN*

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator dalam Implementasi Program Pengembangan Kepegawaian di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara

ADMINISTRATOR TAHUN 2021 (Studi Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.

- Thane, S., Moses, M., Agustinus, J., & Ariadi, W. (2023). EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(7), 748–753.
- Wijayanti, R., & Bernardianto, R. B. (2024). Post-Leadership Training Evaluation for Development Administrators Managerial Competencies in Human Resources Development Agencies Central Kalimantan Province: Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial P. *Journal of Public Administration Science: Policy Dynamics Public Services and Bureaucracy Transformation*, 1(2), 28–38.
- Wirawan, S. M. S., & Sembiring, H. R. U. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Daring. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 11(1), 19–27.
- Zam, E. M. (2022). Efektivitas Coaching Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Secara Dalam Jaringan (Daring) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 3(3), 131–140.
- Zannah, M., & Zain, J. (2022). ANALISIS PERANAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MEDAN KOTA. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14–26.
- Zidan, M. R., Sari, D. F., Budiono, A., Rizkianah, A., & Gunawan, A. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI DALAM PEMERINTAHAN KECAMATAN BUARAN. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 2(4), 61–70.

Copyright holder:

Deffryan Octiorizaldy, Masduki Ahmad, Siti Rochanah (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

