

Penerapan Kompetensi dan Kinerja Alumni Pelatihan Dasar CPNS di Pemerintah Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat

ZAINURI¹

BPSDM Provinsi Kalimantan Barat
Jln. Gusti Johan Idrus No. 12 Pontianak Telp. +62(0561)732078
*E-mail : zainuri.bpsdmkalbar@gmail.com (korespondensi)

Abstract: The focus of the research is post-evaluation of the Pontianak City Government CPNS Basic Training with the Pontianak City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) organizers in 2021. The variable studied is the impact of the CPNS Basic Training. This research uses descriptive method, quantitative approach, and evaluative design. All alumni of the CPNS Basic Training in 2021 total 387 people as a population and a total sampling technique. 387 alumni respondents and 204 mentors. The results of the study found that alumni were very capable of demonstrating state defense behavior, understanding the position and role of civil servants, implementing the basic values of civil servants and ASN functions. The actualization continues in the long term, the target is well achieved, and the realization is according to plan. Factors supporting actualization include the support of mentors, stakeholders, team members/colleagues/employees in work units, infrastructure and facilities, and actualization into routine activities according to *tusi*. Routine work, lack of support from work units, limited resources do not hinder actualization. Actualization is very beneficial for service recipients, work units, individuals, professions, organizational units, Pontianak City Government agencies, and stakeholders and has an impact on improving individual and organizational performance.

Keywords: *Training Impact Evaluation, Post-Training Evaluation, CPNS Basic Training, BKPSDM Pontianak*

Tujuan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Republik Indonesia No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS (LAN, 2021) adalah membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Tujuan tadi sejalan UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN serta PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 34 ayat (4).

Efektivitas Pelatihan Dasar CPNS dapat dinilai dengan pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan. Tujuannya untuk memastikan hasil pembelajaran telah diimplementasikan dalam tugas kontribusi positif pelatihan bagi kinerja alumni serta organisasi (Ratna, 2016).

Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 yang baru pertama kali dilakukan merupakan bagian dari tugas dan

fungsi BKPSDM Kota Pontianak, serta pelaksanaan dari sistem merit. Selanjutnya, fokus pembahasan yaitu evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021, dengan masalah penelitian, “Bagaimana dampak Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021?” (Cowell P, Hopkins P, & Jordan D, 2006) (Rohaini R, Hidayat N, & Sutisna E, 2019) (Sumartati L & Aryani A, 2021) (Rusniyati B, 2021) (Rusniyati B, 2021) Pertanyaan penelitian adalah :

1. Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam pelaksanaan fungsi pegawai ASN;
2. Keberlanjutan aktualisasi.

Ruang lingkup evaluasi dilakukan pada peserta dari Pemkot Pontianak sebagai alumni Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021. Tujuan penelitian adalah evaluatif yaitu mengevaluasi dampak Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 meliputi:

1. Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam pelaksanaan fungsi pegawai ASN;
2. Keberlanjutan aktualisasi.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis: kontribusi pengetahuan tentang penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS dan evaluasi pasca pelatihan.
2. Praktis bagi:
 - a. LAN melalui Deputi Pengembangan Kompetensi sebagai masukan penyempurnaan Pelatihan Dasar CPNS.
 - b. Pemprov Kalbar dan Pemkab/Pemkot, sebagai bahan penyusunan kebijakan peningkatan kompetensi CPNS.
 - c. BPSDM/BKPSDM dan OPD terkait pengelolaan dan pengembangan SDM sebagai bahan pengambilan keputusan pengelolaan dan penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS.
 - d. Instansi, alumni, mentor dan rekan kerja sebagai bahan informasi dan tindaklanjut.

Evaluasi pasca pelatihan adalah kegiatan berupa rangkaian sistematis untuk mengetahui sejauhmana aplikasi hasil pelatihan berdampak bagi peningkatan kinerja alumni dan organisasi (*benefit and impact*) (Cowell et al., 2006) meliputi pengembangan instrumen, pengumpulan, analisis dan interpretasi data untuk memperoleh *feedback* dan mengukur efektivitasnya (Ratna, 2016). Selanjutnya tujuan evaluasi pasca pelatihan secara rinci untuk mengetahui :

1. level aplikasi *knowledge, skill and attitude* selama pelatihan di dalam tugas;
2. perubahan perilaku alumni;
3. pengaruh pelatihan pada kinerja peserta;
4. pengaruh pelatihan pada kinerja kelompok dan organisasi;

Penelitian evaluasi mencakup evaluasi program secara keseluruhan (Sugiyono, 2010) salah satunya model *Reaction, Learning, Behavior, Result* (reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil), dari Kirkpatrick yang diterapkan dalam evaluasi ini. Penelitian evaluasi (Sugiyono, 2013) dapat meneliti seluruh

tingkat evaluasi diklat; dapat pula sebagian seperti proses, produk/keluaran atau hasil. Evaluasi hasil (*outcome*) fokus pada aspek *result* guna mengetahui *impact* perubahan perilaku alumni dalam bekerja sebagai hasil pelatihan pada produktivitas tingkat organisasi (Widoyoko, 2017).

Keputusan Kepala LAN No. 93/K.1/PDP.07/2021 (LAN, 2021) tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS mengatur bahwa evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan paling singkat 12 bulan sejak berakhir untuk mengevaluasi keberlanjutan aktualisasi. Evaluasi pasca Pelatihan Dasar CPNS dilakukan penyelenggara bekerjasama dengan PPK instansi asal peserta. Aspek-aspek pasca Pelatihan Dasar CPNS yang dievaluasi mengacu anak Lampiran 22 keputusan tersebut, meliputi :

1. Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam pelaksanaan fungsi ASN terdiri atas kemampuan:
 - a. menunjukkan sikap perilaku bela negara;
 - b. mengaktualisasikan nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan;
 - c. mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI;
 - d. mengaktualisasikan fungsi ASN; dan
 - e. menunjukkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai bidang tugas;
2. Keberlanjutan aktualisasi meliputi, keberlanjutan kegiatan aktualisasi, faktor pendukung dan penghambat aktualisasi, manfaat aktualisasi dan peningkatan kinerja individu dan organisasi sebagai hasil aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021.

Evaluasi program pasca pelatihan pada level *behavior* dan *result* menurut model Kirkpatrick mencakup aspek kemampuan alumni (Ratna, 2016) pada:

1. *Task Skill*; keterampilan sesuai kurikulum.
2. *Task Management Skills*; mengelola beragam tugas dalam pekerjaan.
3. *Contingency Management Skills*; tepatnya respon dan reaksi alumni pada masalah, perubahan kegiatan yang bersifat rutin dan kegiatan tak terduga.
4. *Job/Role Environment Skills*; memenuhi tanggung jawab dan ekspektasi terhadap pekerjaan.
5. *Transfer Skills*; mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap di dalam konteks dan situasi baru.

Penelitian evaluasi terdahulu tentang pasca Pelatihan Dasar CPNS antara lain:

1. Rohaini, dkk. (2019), yang meneliti Efektivitas Latsar CPNS Pusdiklat SDM LHK. Temuannya hasil evaluasi Latsar CPNS telah dilakukan secara efektif. Kesamaan dengan penelitian ini pada model dan subyek penelitian, perbedaannya di kurikulum dan level evaluasi. Penelitian Rohaini, dkk (2019) pada kurikulum tahun 2018 dan berada di tingkat reaksi hingga perilaku, penelitian ini pada kurikulum tahun 2021 di level perilaku dan *result*.
2. Rusniyati B (2021), meneliti Evaluasi Program Pelatihan Dasar CPNS di Provinsi NTB. Temuannya pemenuhan kompetensi diketahui dari habituasi di tempat kerja. Kesamaan dengan penelitian ini pada subyek penelitian, perbedaannya di kurikulum, model dan level evaluasi. Penelitian Rusniyati B (2021), pada kurikulum tahun 2018 dan berada di tingkat reaksi dengan model CIPP, penelitian ini pada kurikulum tahun 2021 dengan model Kirkpatrick di level perilaku dan *result*.
3. Sumartati dan Aryani (2021) meneliti tentang Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kemenag Model CIPP. Temuannya pada aspek Konteks dan Input sesuai ketentuan, aspek Proses dan Produk mencapai hasil baik. Kesamaan dengan penelitian ini pada subyek penelitian, perbedaannya di kurikulum, model dan level evaluasi. Penelitian

Sumartati dan Aryani (2021), pada kurikulum tahun 2018 dan berada di tingkat reaksi dengan model CIPP, penelitian ini pada kurikulum tahun 2021 dengan model Kirkpatrick di level perilaku dan *result*.

Said Fadhil, dkk. (2021) meneliti tentang Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 di Puslatbang KHAN LAN RI. Temuannya bahwa Pelatihan Dasar CPNS telah sesuai sasaran pelatihan: pembentukan karakter dan penguatan kompetensi jabatan. Kesamaan dengan penelitian ini di kurikulum dan subyek, perbedaannya pada model dan level evaluasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif, pendekatan kuantitatif dan desain evaluatif. Evaluasi pasca pelatihan terhadap perilaku kerja alumni dalam menerapkan materi pelatihan berupa penerapan kompetensi dalam pelaksanaan fungsi pegawai ASN hasil Pelatihan Dasar CPNS termasuk level ketiga: evaluasi perilaku (*behavior*) dan keberlanjutan aktualisasi meliputi manfaat aktualisasi dan peningkatan kinerja individu dan organisasi sebagai hasil aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 termasuk level empat: evaluasi hasil (*result*), desain evaluatif ini merujuk Kirkpatrick (Sugiyono, 2010). Objek evaluasi adalah dampak Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 berlokasi di BKPSDM Kota Pontianak Provinsi Kalbar. Penelitian berlangsung bulan Oktober hingga Desember 2022.

Populasi penelitian ini semua alumni Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 dari instansi Pemkot Pontianak sebanyak 387 orang. Sampel memakai *total sampling technique* sehingga 387 orang alumni menjadi sampel. Responden alumni yang berhasil diperoleh jawabannya berjumlah 387 orang, mentor berjumlah 204 orang. Data yang digunakan berjenis kuantitatif skala ordinal dan dikumpulkan dengan teknik survei. Data dianalisis dengan

menabulasi frekuensi serta persentase tiap pernyataan menggunakan fitur *SPSS 25.0*.

HASIL

Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam pelaksanaan fungsi ASN sebagai hasil Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut responden alumni dan mentor sebagai berikut:

1. Menunjukkan sikap dan perilaku bela negara, indikator: taat pada hukum dan aturan, mampu berpikir kritis, analitis dan objektif dalam menjalankan tugas jabatan dan mampu melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, dan berinisiatif, hasil jawaban responden alumni menunjukkan rerata 3,40 dan responden mentor menunjukkan rerata 3,55 atau termasuk Sangat Sesuai.
2. Mengaktualisasikan nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan, indikator: melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, kualitas terbaik, menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya, memegang teguh ideologi Pancasila, UUD NKRI tahun 1945, NKRI serta pemerintah yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan Negara, menjaga rahasia jabatan dan negara, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, melakukan perbaikan tiada henti, terus berinovasi, kreativitas, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien, tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan, menurut hasil pengolahan jawaban responden alumni dengan rerata 3,46 dan responden mentor rerata 3,48 atau Sangat Sesuai.
3. Mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI, indikator: memahami kedudukan, peran, hak dan kewajiban ASN, memahami sistem merit dalam pengelolaan ASN, dan memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, menurut hasil pengolahan jawaban responden alumni menunjukkan rerata

3,35 dan responden mentor rerata 3,43 atau termasuk Sangat Sesuai.

4. Mengaktualisasikan fungsi ASN, dengan indikator: mampu melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan pemerintah atau pimpinan instansi sesuai perundangan-undangan yang berlaku, mampu memberikan pelayanan publik dengan profesional dan berkualitas, dan mampu mempererat persatuan dan kesatuan NKRI, sesuai hasil pengolahan jawaban responden alumni menunjukkan rerata 3,42 dan mentor rerata 3,48 atau termasuk Sangat Sesuai.
5. Menunjukkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai bidang tugas, indikator: terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan umum/administratif dan spesifik, substantif dan/atau bidang yang diperlukan, dan jabatan fungsional sesuai formasi jabatan, sesuai hasil pengolahan jawaban responden alumni menunjukkan rerata 3,42 dan mentor menunjukkan rerata 3,48 atau termasuk Sangat Sesuai.

Dampak aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS berupa keberlanjutan aktualisasi, faktor pendukung dan penghambat aktualisasi, manfaat aktualisasi dan peningkatan kinerja individu dan organisasi sebagai hasil aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut responden alumni serta responden mentor menunjukkan hasil berikut:

1. Keberlanjutan aktualisasi dengan indikator: terdapat keberlanjutan aktualisasi dalam jangka panjang, seluruh hasil aktualisasi dapat dicapai dengan baik, dan realisasi hasil aktualisasi tercapai sesuai rencana, sesuai hasil pengolahan jawaban responden alumni menunjukkan rerata 3,26 dan responden mentor rerata 3,37 atau Sangat Sesuai.
2. Faktor pendukung aktualisasi, berupa: a) dukungan dari mentor (menurut alumni, 57,3% menyatakan sangat sesuai dan 42,7% sesuai, menurut mentor 54,3% sangat sesuai dan sesuai sebanyak 45,7%); b) dukungan pemangku

- kepentingan (menurut alumni 38,5% sangat sesuai dan 61,5% sesuai, menurut mentor 38,6% sangat sesuai, sesuai sebanyak 60%, dan kurang sesuai sebanyak 1,4%); c) dukungan dari anggota tim/rekan kerja/pegawai di unit kerja (menurut alumni 54,3% menyatakan sangat sesuai, 44,3% sesuai dan 1,4% kurang sesuai, menurut mentor 53% sangat sesuai dan sesuai sebanyak 47%); d) dukungan sarana dan prasarana (menurut alumni sangat sesuai 44,3% dan 55,7% menyatakan sesuai, menurut mentor 33,3% sangat sesuai, sesuai 64,1%, dan 2,6% kurang sesuai); dan, e) kegiatan aktualisasi dijadikan kegiatan rutin menunjang tugas dan fungsi (menurut alumni 45,7% sangat sesuai/sangat mendukung sebesar 45,7%, 52,9% sesuai/mendukung, 1,4% kurang sesuai/kurang mendukung, menurut mentor 33,3% sesuai/mendukung 64,1%, kurang sesuai/kurang mendukung 1,7%, dan tidak sesuai/tidak mendukung 0,9%).
3. Faktor penghambat aktualisasi, a) pekerjaan rutin menjadi kendala /menghambat pelaksanaan aktualisasi (alumni berpendapat sangat sesuai / sangat menghambat 4,3%, sesuai/menjadi kendala 14,3%, kurang sesuai/kurang menghambat 22,9%, dan 58,6% tidak sesuai /tidak menghambat, sedangkan menurut mentor sangat sesuai/sangat menghambat 3,4%, sesuai/menjadi kendala 15,4%, kurang sesuai/kurang menghambat 33,3%, dan 47,9% menyatakan tidak sesuai /tidak menghambat; b) kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja menjadi kendala dalam pelaksanaan aktualisasi (menurut alumni, 1,7%: sangat sesuai/sangat menghambat, 6,8%: sesuai/menjadi kendala, 29,9%: kurang sesuai/kurang menghambat, dan 61,5% menyatakan tidak sesuai /tidak menghambat, dikonfirmasi dengan pendapat mentor, yang menyatakan sangat sesuai/sangat menghambat: 2,9%, sedangkan 5,7%: sesuai/menjadi kendala, 21,4%: kurang sesuai/kurang menghambat, dan 70%: tidak sesuai /tidak menghambat; dan, c) keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan aktualisasi (alumni berpendapat sangat sesuai/sangat menghambat: 2,6%, sebesar 14,5%: sesuai/ menjadi kendala, 38,5%: kurang sesuai/kurang menghambat, dan 44,4%: tidak sesuai /tidak menghambat, mentor yang berpendapat sangat sesuai/sangat menghambat: 1,4%, sebesar 18,6%: sesuai / menjadi kendala, 24,3%: kurang sesuai/kurang menghambat, dan 55,7%: tidak sesuai /tidak menghambat).
 4. Cara alumni mengantisipasi dan mengatasi kendala/hambatan aktualisasi (dapat memilih lebih dari satu opsi) secara berurutan: a) melakukan komunikasi, konsultasi, kolaborasi, koordinasi dengan mentor dan rekan kerja secara intensif (86,3%); b) memanfaatkan sumberdaya (sarana dan prasarana) secara maksimal (68,4%); c) menerapkan perilaku disiplin, kritis, kreatif, proaktif dan inovatif (55,6%); d) menerapkan manajemen pekerjaan dan waktu (50,4%); dan, e) berkomunikasi dan kerjasama dengan penerima layanan dan stakeholder (47,9%).
 5. Manfaat aktualisasi, a) keberadaan aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS (alumni berpendapat sangat setuju 53%, dan 47% setuju, mentor berpendapat sangat setuju 48,6%, dan setuju 51,4%, b) penerima manfaat aktualisasi (penerima manfaat aktualisasi terbesar secara berurutan adalah penerima layanan (81,2%), unit kerja (77,8%), individual/diri sendiri (75,2%), profesi (49,6%), unit organisasi /dinas/badan (34,2), instansi Pemkot Pontianak (54%), dan pemangku kepentingan (30,8%)
- Peningkatan kinerja individu dan organisasi, indikator: a) perubahan perilaku kerja lebih baik setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS (responden alumni berpendapat sangat sesuai sebanyak 48,7%, dan sesuai 51,3%, dikonfirmasi dengan mentor, menyatakan sangat sesuai 47,1%, sesuai 51,4% dan kurang sesuai 1,4%); b) perilaku yang ditinggalkan sebagai bentuk

hasil pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara berurutan: bekerja tanpa target jelas, monoton, tanpa melibatkan orang lain, dan resisten dengan perubahan; c) terdapat peningkatan kinerja alumni sebagai dampak mengikuti Pelatihan Dasar CPNS (responden alumni yang menyatakan sangat sesuai 40,2%, dan sesuai 59,8%, mentor yang menyatakan sangat sesuai 45,7%, sesuai sebanyak 51,4%, dan kurang sesuai sebesar 2,9%); dan, d) peningkatan kinerja sebagai dampak mengikuti Pelatihan Dasar CPNS berdampak positif pada peningkatan kinerja pelayanan unit kerja / organisasi (alumni yang berpendapat sangat sesuai 38,5%, dan 61,5% berpendapat sesuai, menurut mentor sangat sesuai 50%, sesuai 48,6% dan kurang sesuai sebanyak 1,4%).

PEMBAHASAN

Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam implementasi fungsi ASN sebagai hasil Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut alumni dan konfirmasi mentor bahwa alumni mampu : 1) menunjukkan sikap dan perilaku bela negara, 2) mengaktualisasikan nilai dasar PNS dalam tugas jabatannya, 3) mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, 4) mengaktualisasikan fungsi ASN, 5) menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai bidang tugas. Hal ini sejalan dengan temuan Fadhil (2021) bahwa peningkatan sikap/perilaku alumni Pelatihan Dasar CPNS meliputi: 1) sikap perilaku bela negara, 2) nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan, 3) kedudukan dan peran PNS, 4) penguasaan kompetensi teknis sesuai bidang tugas menunjukkan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,26% dalam kategori baik. Demikian pula aspek keterampilan alumni diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,30% masuk kategori 'baik' dengan skor rerata 3,49.

Dampak aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut alumni serta mentor menunjukkan hasil: 1) terdapat keberlanjutan aktualisasi dalam jangka panjang, seluruh hasil aktualisasi tercapai

dengan baik, dan realisasi hasil aktualisasi tercapai sesuai rencana; 2) faktor pendukung aktualisasi: a) dukungan mentor, b) dukungan pemangku kepentingan, c) dukungan dari anggota tim/rekan kerja/pegawai di unit kerja, d) dukungan sarana dan prasarana, dan, e) kegiatan aktualisasi menjadi kegiatan rutin dalam tugas dan fungsi; 3) faktor penghambat aktualisasi, a) pekerjaan rutin tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan aktualisasi, b) kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan aktualisasi, c) keterbatasan sumber daya tidak menghambat dalam pelaksanaan aktualisasi;

Temuan di atas sejalan dengan Fadhil (2021) bahwa aspek keberlanjutan aktualisasi terhadap kinerja organisasi diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,72% masuk kategori 'baik' dengan skor rerata 3,35. Demikian pula, Zainuri (2020) dan Suparman & Gina (2018) bahwa produk pelatihan di jangka pendek terus diimplementasikan di jangka menengah dan panjang setelah kembali ke organisasinya. Keberlanjutan aksi perubahan mengindikasikan kompetensi yang didapat dalam pelatihan diterapkan setelah pelatihan.

Perkembangan aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan faktor pendukung maupun penghambat. Temuan Zainuri (2020), Megasari (2019) dan Ibrahim (2018) menunjukkan komitmen, motivasi dan dukungan pimpinan/mentor dan anggota tim merupakan faktor utama keberhasilan. Namun berbeda dengan hasil penelitian ini, pekerjaan rutin, kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja, keterbatasan sumber daya tidak menghambat dalam pelaksanaan aktualisasi. Hal ini kemungkinan karena alumni memahami dan mengantisipasi atau mengatasi kendala/hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan aktualisasi, antara lain: a) melakukan komunikasi, konsultasi, kolaborasi, koordinasi dengan mentor dan rekan kerja secara intensif, b)

memanfaatkan sumberdaya (sarana dan prasarana) secara maksimal, c) menerapkan perilaku disiplin, kritis, kreatif, proaktif dan inovatif, d) menerapkan manajemen pekerjaan dan waktu dengan sebaik-baiknya, e) melakukan komunikasi dan kerjasama dengan penerima layanan dan stakeholder.

Responden alumni dan mentor sepakat adanya manfaat aktualisasi sehingga keberadaan aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS sangat disetujui, dan menyatakan bahwa penerima manfaat aktualisasi adalah penerima layanan, unit kerja, individual/diri sendiri, profesi, unit organisasi /dinas/badan, instansi Pemerintah Kota Pontianak, dan keseluruhan pemangku kepentingan.

Responden memiliki persepsi bahwa terdapat peningkatan kinerja individu dan organisasi dengan indikasi: a) terdapat perubahan perilaku bekerja lebih baik setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, b) perilaku yang ditinggalkan sebagai hasil pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara berurutan: bekerja tanpa target jelas, monoton, tanpa melibatkan orang lain, dan resisten dengan perubahan; c) terdapat peningkatan kinerja alumni dampak mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, d) peningkatan kinerja alumni hasil mengikuti Pelatihan Dasar CPNS berdampak positif pada peningkatan kinerja pelayanan unit kerja / organisasi.

Hasil penelitian ini searah dengan temuan sebelumnya (Ridianto & Rudi Hartono, 2020) bahwa 57,8% kinerja pelayanan birokrasi dipengaruhi pendidikan dan pelatihan, (Zainuri, 2020) bahwa terdapat peningkatan kinerja alumni dan organisasi alumni sebagai dampak program pelatihan. Fauzi (2019) juga menemukan kontribusi kerjasama tim sebesar 68,9% pada kinerja PNS. Suparman & Gina (2018) bahwa kinerja pasca pelatihan pada alumni meningkat. Suyatna (2017) menemukan signifikansi 0,421 pada pengaruh desain diklat dan implementasinya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pelatihan mendukung peningkatan kompetensi alumni sehingga dapat berinovasi dalam rangka memperbaiki kualitas pelayanan.

SIMPULAN

Penerapan kompetensi Pelatihan Dasar CPNS dalam implementasi fungsi ASN sebagai hasil Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut alumni dan konfirmasi mentor bahwa alumni mampu: 1) menunjukkan sikap dan perilaku bela negara, 2) mengaktualisasikan nilai dasar PNS dalam tugas jabatan, 3) mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, 4) mengaktualisasikan fungsi ASN, 5) menunjukkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan sesuai kebutuhan bidang tugas.

Dampak aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS tahun 2021 menurut alumni serta mentor menunjukkan hasil: 1) terdapat keberlanjutan aktualisasi dalam jangka panjang, hasil aktualisasi tercapai dengan baik, dan realisasi hasil aktualisasi tercapai sesuai rencana; 2) faktor pendukung aktualisasi: a) dukungan mentor, b) dukungan pemangku kepentingan, c) dukungan dari anggota tim/rekan kerja/pegawai di unit kerja, d) dukungan sarana dan prasarana, dan, e) kegiatan aktualisasi menjadi kegiatan rutin dalam tugas dan fungsi; 3) faktor penghambat aktualisasi, a) pekerjaan rutin tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan aktualisasi, b) kurangnya dukungan dari lingkungan unit kerja tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan aktualisasi, c) keterbatasan sumber daya tidak menghambat dalam pelaksanaan aktualisasi. Alumni memahami, mengantisipasi dan mengatasi kendala/ hambatan pelaksanaan aktualisasi, dengan: a) melakukan komunikasi, konsultasi, kolaborasi, koordinasi dengan mentor dan rekan kerja secara intensif, b) memanfaatkan sumberdaya (sarana dan prasarana) secara maksimal, c) menerapkan perilaku disiplin, kritis, kreatif, proaktif dan inovatif, d) menerapkan manajemen pekerjaan dan waktu dengan sebaik-baiknya, e) melakukan komunikasi dan kerjasama dengan penerima layanan dan stakeholder. Aktualisasi dipandang bermanfaat sehingga keberadaan aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS sangat disetujui, dan

menyatakan bahwa penerima manfaat aktualisasi adalah penerima layanan, unit kerja, individual/diri sendiri, profesi, unit organisasi /dinas/badan, instansi Pemerintah Kota Pontianak, dan keseluruhan pemangku kepentingan. Terdapat peningkatan kinerja individu dan organisasi dengan indikasi: a) terdapat perubahan perilaku bekerja lebih baik setelah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, b) perilaku yang ditinggalkan sebagai dampak pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS secara berurutan: bekerja tanpa target jelas, monoton, tanpa melibatkan orang lain, dan resisten dengan perubahan; c) terdapat peningkatan kinerja alumni sebagai dampak mengikuti Pelatihan Dasar CPNS, d) peningkatan kinerja alumni hasil Pelatihan Dasar CPNS berdampak positif pada peningkatan kinerja pelayanan unit kerja/ organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Cowell P, Hopkins P, & Jordan D. (2006). *Alternative Training Models. Advances in Developing Human Resources*, 8(4), 460-475.
- Fadhil, S. (2021). *Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 di Puslatbang KHAN*. Aceh Besar: Puslatbang KHAN LAN RI.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Peserta Diklat Pim IV Propinsi Riau Tahun 2019). *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 3(3), 243 - 255.
- Ibrahim, I. (2018). Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pola Baru Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 165 - 172.
- LAN, RI. (2021). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS. Jakarta: LAN RI.
- LAN, RI. (2021). Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PERLAN) Republik Indonesia No. 1 tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar CPNS. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia.
- Megasari, E. (2019). Analisis Implementasi Proyek Perubahan Jangka Menengah Alumni Pelatihan Kememimpinan Tingkat IV Tahun 2017. *Good Governance*, 15(2). doi:<https://doi.org/10.32834/gg.v15i2.120>
- Ratna, S. (2016). *Evaluasi Program Pasca Diklat*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Ridianto, & Rudi Hartono. (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Struktural Terhadap Kinerja Pelayanan Birokrasi Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rejang Lebong. *Publisitas*, 6, 103-112.
- Rohaini R, Hidayat N, & Sutisna E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 692-699.
- Rusniyati B. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal*

Widyaiswara Indonesia, 2(1), 21-30.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sumartati L, & Aryani A. (2021). Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 Dengan Model CIPP. *Jurnal Perspektif*, 14(1), 59-77.

Suparman, R., & Lucita, G. (2018, Juli 25). Evaluasi Kinerja Alumni Pelatihan Kepemimpinan Menggunakan Sistem Informasi Dalam Jaringan: Temuan Awal. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(2), 119 - 134. doi:doi.org/10.24258/jba.v14i2.348

Suyatna, R. (2017). Pengaruh Desain Diklat dan Implementasi Diklatpim IV Pola Baru terhadap Peningkatan Kinerja ASN Provinsi Banten. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 4(1), 15 - 28.

Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zainuri. (2020). Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 4(1), 68-76.