

Perilaku Alumni Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat : Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural

ZAINURI

Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Kalimantan Barat
Jln. Gusti Johan Idrus No. 12 Pontianak Telp. +62(0561)732078 Website: bpsdm.kalbarprov.go.id
E-mail : zainuri.bpsdmkalbar@gmail.com

Abstract: The focus of this research is the 2019 Post Apparatus Self Development Training (PDA) Evaluation held by the West Kalimantan Province BPSDM. The single variable of the study was the Behavior of the PDA Training Alumni. The research method is descriptive, with a quantitative approach and an evaluative design. The population of the study, namely all alumni of PDA Training for V and VI batches held by BPSDM of West Kalimantan Province in 2019, totaling 60 people, all of whom were sampled using the total sampling technique. The results of the study found: The materials obtained during the PDA training were useful in supporting the implementation of daily tasks, the PDA training was considered very good and good by the respondents, the beneficiaries of the results of the PDA training were work units, institutions in general, all stakeholders, and the community and parties. other. Overall, both alumni respondents and direct supervisors and alumni colleagues stated that there was an increase in the performance of the 2019 PDA Training alumni.

Keywords: *Post-Training Evaluation, Apparatus Self Development Training, Socio-Cultural Competence.*

Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur (PDA) yang diselenggarakan BPSDM Provinsi Kalbar merupakan implementasi Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural ASN dalam bentuk pelatihan sesuai Permen PANRB No. 38 tahun 2017 (2017). Kompetensi dasar yang ingin dicapai dari pelaksanaan Pelatihan PDA (2015) adalah : setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan mampu meningkatkan semangat/gairah dalam bekerja, mencapai target kinerja secara lebih produktif dan dapat bekerjasama dengan baik di manapun ditempatkan.

Berdasarkan tugas dan fungsinya, BPSDM Provinsi Kalbar telah menyelenggarakan Pelatihan PDA sejak tahun 2017 sampai tahun 2019 sebanyak enam kelas/angkatan sebagai berikut:

Tabel 1 : Jumlah Angkatan/Kelas dan Jumlah Peserta Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur BPSDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017 – 2019

No.	Tahun	Jumlah		Ket.
		Angkatan	Peserta	
1.	2017	I	30	
		II	30	
2.	2018	III	40	
		IV	40	
3.	2019	V	30	
		VI	30	
Jumlah		6	200	

Sumber : BPSDM Provinsi Kalbar, 2019.

Jumlah seluruh peserta yang telah mengikuti dan menjadi alumni Pelatihan PDA adalah 200 orang, seluruhnya merupakan PNS di instansi Pemerintah Provinsi Kalbar.

Sesuai tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Kalbar, dan agar dapat diketahui apakah tujuan pelatihan tersebut tercapai menurut Ratna (2016) sangat perlu

dilakukan evaluasi program pelatihan dan untuk memastikan apakah hasil yang dicapai tersebut telah diimplementasikan serta memberikan kontribusi positif bagi kinerja alumni dan kinerja organisasi perlu dilakukan evaluasi program pasca Pelatihan PDA yang diselenggarakan BPSDM Provinsi Kalbar.

Penelitian ini berfokus pada Evaluasi Pasca Pelatihan PDA Tahun 2019 yang diselenggarakan BPSDM Provinsi Kalbar.

Masalah: Bagaimana Perilaku (*Behaviour*) Alumni Pelatihan PDA yang diselenggarakan BPSDM Provinsi Kalbar.

Pertanyaan Penelitian Manfaat Pelatihan PDA; Tingkat Peningkatan kinerja alumni;

Ruang Lingkup: penelitian dilakukan terhadap peserta dari instansi Pemerintah Provinsi Kalbar sebagai Alumni Pelatihan PDA Tahun 2019 yang dilaksanakan BPSDM Provinsi Kalbar.

Evaluasi Pasca Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang sistematis dengan tujuan mengetahui tingkat penerapan hasil pelatihan oleh peserta dan peningkatan kinerja peserta serta organisasi yg dimulai dari pengembangan instrumen, pengumpulan dan analisis data serta penafsiran temuan dengan tujuan untuk memperoleh umpan balik dan mengetahui efektivitas pelatihan yang dilaksanakan (Ratna, 2016).

Evaluasi pasca pelatihan menurut Cowel *et.al* (Suparman & Lucita, 2018) bertujuan untuk mengungkap sejauhmana peningkatan kompetensi peserta itu berdampak kepada kinerja organisasi secara keseluruhan (*benefit and impact*).

Tujuan evaluasi program pasca pelatihan (Ratna, 2016) adalah untuk mengetahui efektivitas implementasi hasil program pelatihan setelah peserta kembali ke organisasinya. Selain itu, secara lebih detail, tujuan evaluasi program pasca pelatihan, adalah:

a. Mengetahui tingkat penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperoleh peserta selama

mengikuti pelatihan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari;

b. Mengetahui perubahan perilaku alumni;

c. Mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja peserta;

d. Mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja tim dan organisasi;

e. Mengetahui dampak kegiatan diklat terutama terjadinya perubahan perilaku di kemudian hari

f. Memberi kesempatan peserta untuk menyumbangkan pemikiran dan menilai efektifitas program pelatihan.

Ruang lingkup penelitian evaluasi menurut Sugiyono (2010) mencakup evaluasi program secara umum salah satunya Model *Reaction, Learning, Behavior, Result* dari Kirkpatrick yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian evaluasi (Sugiyono, 2013) tidak harus meneliti seluruh aspek program (*context, input, process, product*), seluruh tingkatan evaluasi program diklat (*reaction, learning, behavior, result*); tetapi bisa sebagian dari itu, misalnya meneliti pada proses, produk atau *outcome* saja. Evaluasi *outcomes* kegiatan training (level 3) menilai perubahan perilaku di tempat kerja setelah peserta mengikuti pelatihan. Evaluasi meliputi perubahan sikap kerja, pengetahuan, dan keterampilan peserta yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja peserta di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan materi pelatihan (Widoyoko, 2017).

Peraturan LAN No.10 tahun 2018 (2018) mengatur bahwa evaluasi pengembangan kompetensi level instansi dilaksanakan dengan mekanisme penilaian pada : kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang Evaluasi Pelatihan sebagai referensi penelitian ini adalah : Thamrin A. Kum (2018) tentang Model *Reaction Level* Kirkpatrick dalam

Penyelenggaraan Diklatpim III Angk. II Prov. Gorontalo. Persamaan pada Model evaluasi Kirkpatrick. Perbedaan pada kurikulum yang digunakan, tujuan diklat dan level. Penelitian tersebut dilakukan pada level *reaksi*, sedangkan penelitian ini pada level *behaviour*.

Zainuri (2020) tentang Evaluasi Dampak Diklatpim IV di BPSDM Prov. Kalbar. Persamaan pada Model evaluasi Kirkpatrick. Perbedaan pada kurikulum yang digunakan, tujuan diklat dan level. Penelitian tersebut dilakukan pada level *result*, sedangkan penelitian ini pada level *behaviour*.

METODE

Metode penelitian adalah penelitian deskripsi dengan pendekatan kuantitatif dan desain evaluatif. Desain penelitian evaluasi yang digunakan mengacu pada Kirkpatrick (Sugiyono, 2010) bahwa evaluasi pasca pelatihan yang dilakukan terhadap perilaku kerja peserta pelatihan dalam mengimplementasikan materi pelatihan termasuk pada tingkat ketiga yaitu evaluasi perilaku (*behavior*). Objek penelitian adalah hasil (*outcome*) Pelatihan PDA tahun 2019. Tempat penelitian di BPSDM Provinsi Kalbar. Waktu penelitian sejak Oktober hingga Desember 2019.

Populasi penelitian adalah seluruh alumni Pelatihan PDA Angkatan V dan VI yang diselenggarakan BPSDM Provinsi Kalbar Tahun 2019 seluruhnya berjumlah 60 orang. Sampel ditentukan dengan *total sampling technique* artinya seluruh alumni Pelatihan PDA Angkatan V dan VI Tahun 2019 sebanyak 60 orang dijadikan sampel. Responden terdiri dari alumni (peserta), mentor/atasan langsung peserta dan rekan kerja peserta.

Pengumpulan data menggunakan teknik survei. Jenis data yang dikumpulkan dan dianalisis adalah kuantitatif dengan skala ordinal.

Analisis data dilakukan dengan teknik menghitung frekuensi dan persentase masing-masing item pernyataan dari variabel yang dilakukan menggunakan fasilitas yang

disediakan Program *SPSS 22.0 For Windows* yaitu menu *Analyze -> Descriptive Statistics -> Frequencies*.

HASIL

Hasil pengolahan jawaban responden pada indikator manfaat Pelatihan PDA setiap item dapat dipaparkan sebagai berikut: Materi yang diperoleh menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Responden yang berpendapat materi yang diperoleh selama Pelatihan PDA dapat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari sebanyak 86%.

Materi/mata pelatihan yang perlu lebih didalami pada saat Pelatihan. Secara berurutan adalah materi/mata pelatihan Pola Pikir Aparatur dipilih 88% responden, Komunikasi Efektif serta Manajemen Waktu dan Energi dipilih masing-masing 69% responden. Aktualisasi PDA dipilih 63% responden. Potensi Diri dipilih 56% responden. Nasionalisme dan Integritas serta Reward and Punishment dipilih masing-masing 38% responden. Dinamika Kelompok serta Lingkungan Kerja Fisik dan psikis dipilih masing-masing 31% responden.

Pendapat tentang Pelatihan PDA. Secara keseluruhan responden berpendapat bahwa Pelatihan PDA termasuk baik, 56% berpendapat sangat baik, 38% berpendapat baik dan 6% berpendapat cukup baik.

Penerima manfaat dari hasil Pelatihan PDA. Responden (dapat memilih lebih dari satu penerima manfaat) yang menyatakan bahwa unit kerja merupakan penerima manfaat dari hasil Pelatihan PDA sebanyak 88%, berikutnya 56% berpendapat instansi secara umum, 38% berpendapat keseluruhan pemangku kepentingan dan 23% berpendapat masyarakat dan pihak lainnya.

Saran terhadap Pelatihan PDA. Saran dari responden pelatihan dapat dikelompokkan sebagai berikut : materi perlu dimodifikasi agar lebih sesuai kebutuhan dan menarik disarankan oleh 30% responden, pelatihan diperluas targetnya kepada PNS lain disarankan 20%

responden, melibatkan pengajar yang memiliki keahlian psikologi disarankan oleh 20% responden, volume pelatihan ditambah disarankan oleh 15% responden, dan pelatihan berkelanjutan disarankan oleh 15% responden.

Deskripsi hasil pengolahan jawaban responden pada indikator peningkatan kinerja alumni Pelatihan PDA sebagai berikut: Perubahan Perilaku Kerja ke arah lebih baik setelah mengikuti Pelatihan PDA. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.50 yang dapat dikategorikan sangat setuju. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi, masing-masing 50,0% responden berpendapat sangat setuju dan setuju.

Kinerja Individu Meningkat Sebagai Dampak Mengikuti Pelatihan PDA. Hasil perhitungan mean jawaban responden responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.38 yang dapat dikategorikan sangat setuju. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi jawaban responden yang berpendapat setuju 62.5% dan sangat setuju 37.5%.

Hasil Kerja Memenuhi Standar Waktu, Kualitas dan Kuantitas Sesuai dengan Sumberdaya yang Ada. Hasil perhitungan mean jawaban responden responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.13 yang dikategorikan setuju. Hasil perhitungan distribusi frekuensi, responden berpendapat setuju 87.5%, dan sangat setuju 12.5%.

Kemampuan Merencanakan Tugas dan Tanggung Jawab Pribadi atau Tim Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.25 yang dikategorikan sangat setuju. Responden berpendapat setuju 62.5%, sangat setuju 31.3%, dan tidak setuju 6.3%

Kemampuan Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab Pribadi Atau Tim Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.25 yang dikategorikan sangat setuju. Hasil perhitungan distribusi

frekuensi responden berpendapat setuju sebanyak 75.0%, dan sangat setuju 25.0%.

Kemampuan Melaksanakan Koordinasi Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.38 yang dikategorikan sangat setuju. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi responden berpendapat setuju 62.5%, dan sangat setuju 37.5%.

Kemampuan Mengevaluasi Tugas Dan Tanggung Jawab Pribadi Atau Tim Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.31 yang dikategorikan sangat setuju. Hasil perhitungan distribusi frekuensi responden berpendapat setuju 56.3%, sangat setuju 37.5%, dan tidak setuju 6.3%.

Kemampuan Kepemimpinan Alumni Pelatihan Meningkat. Kemampuan kepemimpinan alumni pelatihan dirasakan meningkat bagi seluruh responden. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.19 yang dikategorikan setuju. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi, responden berpendapat setuju 68.8%, sangat setuju 25.0%, dan tidak setuju 6.3%

Kemampuan Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi dalam Tubuh Organisasi Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.06 yang dapat dikategorikan setuju. Menurut perhitungan distribusi frekuensi, responden berpendapat setuju 68.8%, sangat setuju 18.8%, dan tidak setuju 12.5%.

Kemampuan Menuntaskan Tugas secara Mandiri tanpa Pengawasan/Bimbingan Atasan atau Rekan Senior Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 2.88 yang dapat dikategorikan setuju. Menurut perhitungan distribusi frekuensi responden berpendapat setuju 75.0%, tidak setuju 18.8%, dan sangat setuju 6.3%

Kemampuan Kerja Sama dengan Tim Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.31 yang dikategorikan sangat setuju. Hasil perhitungan distribusi frekuensi responden berpendapat setuju 68.8%, dan sangat setuju 31.3%.

Kemampuan Berkomunikasi dengan Semua Stakeholder Meningkat. Hasil perhitungan mean jawaban responden alumni, atasan langsung dan rekan kerja alumni sebesar 3.25 yang dikategorikan sangat setuju. Hasil perhitungan distribusi frekuensi responden berpendapat setuju 75.0%, dan sangat setuju 25.0%.

PEMBAHASAN

Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur menunjukkan bahwa: 1) Materi yang diperoleh selama Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur dapat bermanfaat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari, 2) Materi yang perlu lebih didalami pada saat pelatihan secara berurutan adalah materi/mata pelatihan: 1) Pola Pikir Aparatur, 2) Komunikasi Efektif serta Manajemen Waktu dan Energi, 3) Aktualisasi Pengembangan Diri Aparatur, 4) Potensi Diri 5) Nasionalisme dan Integritas serta Reward and Punishment, 6) Dinamika Kelompok serta Lingkungan Kerja Fisik dan psikis, 3) Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur dinilai sangat baik dan baik oleh responden, 4) Penerima manfaat dari hasil Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur secara berurutan adalah : (1) Unit kerja, (2) instansi secara umum, (3) keseluruhan pemangku kepentingan, dan masyarakat dan pihak lainnya, 5) Saran yang diberikan responden untuk pelaksanaan Pelatihan PDA secara berurutan dapat dikelompokkan sebagai berikut : (1) materi perlu dimodifikasi agar lebih sesuai kebutuhan dan menarik; (2) pelatihan diperluas targetnya kepada PNS lain; (3) melibatkan pengajar yang memiliki keahlian psikologi; (4) volume pelatihan ditambah; dan, (5) pelatihan dilaksanakan berkelanjutan

Peningkatan kinerja alumni Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur (PDA) Tahun

2019 secara keseluruhan diperoleh mean ≥ 3.00 dan median ≥ 3.00 . Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja alumni Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur (PDA) Tahun 2019.

Hasil penelitian Munawar (2019) bahwa pengembangan kompetensi sosio kultural berbasis nilai pendidikan Islam dirumuskan pada level mumpuni (*advance*). Tiga kompetensi wajib dimiliki ASN perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja ASN sebagai aparatur negara. Sejalan dengan hasil penelitian Suyatna (2017) bahwa alumni menunjukkan dukungan sangat tinggi pada peningkatan kompetensi yang membawa dampak pada peningkatan kinerja dengan signifikansi sebesar $r = 0,421$. Punu (2014) mendapatkan koefisien signifikan pengaruh dan korelasi positif dan diklat terhadap kompetensi aparatur sebesar 99,8%. Hasil penelitian Rifadin & Sudarlan (2016) menemukan secara bersama-sama, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian berpengaruh pada kinerja dosen. Selanjutnya Sartika & Kusumaningrum (2017) menemukan tingkat urgensi pengembangan kompetensi PNS sangat diperlukan, terdapat gap antara relevansi dan kebutuhan. Direkomendasikan *assesment* kompetensi yang relevan dan dibutuhkan pimpinan tinggi berikutnya disusun standar kompetensi manajerial dan sosio kultural. Hasil penelitian Langkai, Mokat, & Kapahang (2019) menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Minahasa belum menyusun daftar kompetensi PNS sesuai Permen PANRB No.38 Tahun 2017 namun pejabat struktural di BKPSDM memiliki kompetensi sosial kultural. Hasil penelitian tentang peningkatan kinerja alumni pasca pelatihan ini konsisten dengan temuan Fauzi (2019) bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN sebesar 68,9%. Berikutnya hasil penelitian Ibrahim (2018) signifikansi pengaruh Diklatpim IV Pola Baru pada kompetensi kepemimpinan pejabat pengawas sebesar 75,8%. Suparman &

Gina (2018) menemukan mayoritas alumni pelatihan kepemimpinan menyatakan kinerja pascapelatihan meningkat. Muslihin (2017) menunjukkan diklat mendukung pelaksanaan tugas eselon IV terutama meningkatkan inovasi, kreativitas dan motivasi kerja, mendukung kepastian percepatan kegiatan, ketepatan sasaran kegiatan, serta hasil kegiatan. Terjadi peningkatan bobot kualitas.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pelatihan termasuk pelatihan sosial kultural telah membantu para alumni meningkatkan kinerja maupun kompetensinya di organisasi masing-masing..

SIMPULAN

Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur (PDA) menurut alumni dan dikonfirmasi dengan pendapat atasan dan rekan kerja alumni menunjukkan bahwa: Materi yang diperoleh selama Pelatihan dapat bermanfaat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari, Materi yang perlu lebih didalami pada saat pelatihan secara berurutan adalah materi/mata pelatihan: 1) Pola Pikir Aparatur, 2) Komunikasi Efektif serta Manajemen Waktu dan Energi, 3) Aktualisasi Pengembangan Diri Aparatur, 4) Potensi Diri 5) Nasionalisme dan Integritas serta Reward and Punishment, 6) Dinamika Kelompok serta Lingkungan Kerja Fisik dan psikis, Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur dinilai sangat baik dan baik oleh responden, Penerima manfaat dari hasil Pelatihan Pengembangan Diri Aparatur secara berurutan adalah : 1) Unit kerja, 2) instansi secara umum, 3) keseluruhan pemangku kepentingan, dan masyarakat dan pihak lainnya.

Secara keseluruhan responden alumni maupun responden atasan langsung dan rekan kerja alumni menyatakan adanya peningkatan kinerja alumni Pelatihan PDA Tahun 2019.

Saran untuk penyelenggaraan Pelatihan PDA adalah : melakukan review maupun modifikasi kurikulum Pelatihan PDA agar lebih sesuai kebutuhan, merancang bangun bentuk pelatihan pengembangan kompetensi Sosial Kultural yang mengacu

pada pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan secara spesifik menurut kelompok jabatan maupun jenjang jabatan, dan memperluas kelompok sasaran pelatihan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim. (2015). *Kurikulum dan Silabus Diklat Pengembangan Diri Aparatur*. Pontianak: Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat.
- Anonim. (2017). Permen PANRB No. 38 tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Jakarta: Kemen PANRB.
- Anonim. (2017). PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Jakarta: BKN.
- Anonim. (2018). PERLAN No. 10 tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Jakarta: LAN RI.
- Astra, F., Mandey, J., & Londa, V. (2016). Pengaruh Diklat Struktural Terhadap Kompetensi Kepemimpinan ASN : Studi di Setda Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(400).
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja ASN. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 3(3), 243 - 255.
- Ibrahim, I. (2018). Implementasi Kebijakan Diklat Kepemimpinan Tk. IV Pola Baru Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemprov Gorontalo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 165 - 172.

- Kum, T. (2018, Juni). Model Evaluasi Reaction Level Kirkpatrick Penyelenggaraan Diklatpim III Angkatan II Provinsi Gorontalo. *Publik : (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 64.
- Langkai, J., Mokat, J., & Kapahang, V. (2019). Kompetensi Pejabat Struktural BKPSDM Kab. Minahasa. *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Administro)*, 1(12), 67.
- Megasari, E. (2019). Analisis Implementasi Proper Jangka Menengah Alumni Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. *Good Governance*, 15(2).
- Munawar, S. (2019). Kompetensi Sosio Kultural Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Eselon II.B Pemerintah Aceh. *FITRAH*, 1(1), 27.
- Muslihin, M. (2017). Evaluasi Program Diklatpim IV Pemprov Nusa Tenggara Barat. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 18(1), 22 - 32.
- Punu, A. S., Rompas, W. Y., & Tampongangoy, D. L. (2014). Pengaruh Diklat Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Setda Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(004).
- Ratna, S. (2016). *Evaluasi Pasca Diklat*. Jakarta: LAN.
- Rifadin, & Sudarlan. (2016, April). Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda. *EKSIS Riset*, 12(1), 3329.
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2017). Pengembangan Kompetensi ASN Di Lingkungan Pemprov Kaltim. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 132.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, R., & Lucita, G. (2018, Juli 25). Evaluasi Kinerja Alumni Pelatihan Kepemimpinan Menggunakan Sistem Informasi Dalam Jaringan. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(2), 119 - 134.
- Suyatna, R. (2017). Pengaruh Desain dan Implementasi Diklatpim IV Pola Baru terhadap Peningkatan Kinerja ASN Provinsi Banten. *Jurnal Lingkar Widyaaiswara*, 4(1), 15 - 28.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainuri. (2020). Evaluasi Dampak Diklatpim IV Di BPSDM Provinsi Kalbar. *Diklat Review (Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pelatihan)*, 5(1), 67-76. Diambil kembali dari <https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/474>