

# Efektifitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Menumbuhkan Pegawai Negeri Sipil Profesional Yang Berkarakter

DIDIH ABIDIN

Widyaiswara Ahli Madya BPSDM Provinsi Kalimantan Barat  
Jl. Gusti Johan Idrus Nomor 12 Pontianak Kalimantan Barat Telp. (0561) 732078  
E-mail : didihabidin@gmail.com

**Abstract:** Civil servants have an important role in determining the success of state administration and development. In line with this, before a government official has the right to hold a "title" as a Civil Servant, the person concerned must follow certain steps to reach a Civil Servant. One of these stages is to participate in training as mandated in Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. The training is Basic Training for Civil Servant Candidates or what was previously known as Pre-Position. Through an exploratory research method with a qualitative approach to the participants in Basic Training for Candidates for Civil Servants, with reference to The Four Level Techniques for Evaluating Training Program Model Kirkpatrick, information is obtained that the Basic Training for Prospective Civil Servants in growing civil servants who are professional and character has been running effectively.

**Keywords:** *Effectiveness, Basic Training for Civil Servant Candidates, Civil Servants.*

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau yang disebut juga dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset yang tidak ternilai harganya yang dimiliki oleh suatu organisasi. SDM merupakan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi menjadi lebih profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik, oleh karena itu SDM yang profesional sangat mendukung mewujudkan pembangunan nasional.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian atau PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Fauzi, 2019). Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/05092020>, 2014)

Berkaitan dengan peran PNS maka PNS mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan negara dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat, pemersatu, persatuan dan kesatuan bangsa.

PNS memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola visi negara. Sejumlah keputusan-keputusan strategis

mulai dari memformulasi kebijakan sampai pada penetapannya hingga pelaksanaannya dalam berbagai sektor pembangunan dilakukan oleh PNS. Untuk melaksanakan hal tersebut, sekali lagi, diperlukan sosok PNS yang profesional, yaitu PNS yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien.

Mengingat peran PNS yang cukup penting serta untuk menciptakan SDM terutama Sumber Daya Aparatur atau SDA, yang memiliki kompetensi sebagaimana harapan yang diinginkan maka upaya yang telah ditempuh oleh Pemerintah dalam peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan karakter PNS adalah melalui program Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat. Hal ini juga untuk menjawab tentang kedudukan dan peranan PNS yang sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggara pemerintah dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan.

Sejalan dengan hal tersebut maka sebelum seorang aparatur pemerintah berhak menyandang “gelar” sebagai PNS maka yang bersangkutan harus mengikuti tahapan tertentu untuk mencapai PNS. Tahapan tersebut salah satunya adalah mengikuti pelatihan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelatihan tersebut adalah Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat penyebutannya dengan Latsar CPNS atau yang dulu dikenal dengan istilah Prajabatan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Penyelenggaraan pelatihan yang inovatif dan terintegrasi dimaksud, yaitu penyelenggaraan pelatihan yang memadukan pembelajaran klasikal dan nonklasikal di tempat pelatihan dan di tempat kerja, sehingga memungkinkan peserta mampu menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (*habituasi*), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas.

Melalui pembaharuan pelatihan tersebut, diharapkan dapat menghasilkan PNS profesional yang berkarakter dalam melaksanakan tugas dan jabatannya sebagai pelaksana dan pembuat kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat serta pemersatu bangsa. (<https://sipka.lan.go.id/download/05092020>, 2018). Melalui sentuhan pendidikan dan pelatihan, seseorang akan mampu mengasah kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dikarenakan, seseorang akan langsung berperan secara aktif dalam proses pembelajarannya, sehingga potensi yang dimilikinya akan berkembang.

Dengan demikian dapatlah disintesisakan bahwa Latsar CPNS adalah pelatihan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Berdasarkan data yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat ditemukan bahwa untuk Tahun 2018 telah dilakukan kegiatan Latsar CPNS bagi 358 CPNS, sedangkan untuk Tahun 2019 telah dilaksanakan Latsar CPNS kepada 982 CPNS. Melihat banyaknya CPNS yang telah mengikuti pelatihan ini, maka perlu dilakukan pengkajian apakah kegiatan Latsar CPNS tersebut telah berjalan dengan efektif dan sesuai harapan sehingga dapat menjawab tantangan yang

dihadapi oleh bangsa ini yaitu terhadap keinginan untuk menumbuhkan PNS profesional dan berkarakter.

Efektivitas merupakan suatu konsep strategis bagi kelangsungan hidup organisasi. Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat efektif adalah efektifitas. Efektivitas adalah tingkat pencapaian sasaran. (Rifa'i & Fadhli, 2013). Menurut Hendyatmo Soetopo (2012:31) mendefinisikan bahwa: "Efektifitas adalah ketetapan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya." Efektifitas bisa juga berarti bahwa, tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain, sasaran tercapai karena adanya proses. (Kharisma & Yuniningsih, 2017).

Sementara itu karena tulisan ini berkaitan dengan peran organisasi dalam pelatihan maka dapat didefinisikan bahwa efektifitas organisasi adalah seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak untuk dicapai. Sementara jika tujuan tersebut tercapai juga dapat membantu dalam pengembangan organisasi (*organization development*), (Supartha & Sintaasih, 2017), terutama berkaitan dengan peningkatan kualitas PNS yang berada di dalam organisasi pemerintahan tersebut.

Efektivitas pelatihan adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana pelatihan yang secara sadar dikelola untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. Dalam efektivitas terkandung makna berdaya tepat atau berhasil guna untuk menyebutkan bahwa sesuatu itu telah berhasil dilaksanakan secara sempurna, secara tepat dan target tercapai. Selain itu terkandung makna efisiensi, yaitu berdaya guna untuk menunjukkan bila tindakan atau usaha sudah efektif dan ekonomis, baru dikatakan efisien.

Salah satu komponen untuk mengukur agar pelatihan secara keseluruhan dapat berlangsung dengan

efektif adalah dengan melakukan evaluasi. Adanya evaluasi setidaknya dapat dijadikan acuan untuk memastikan apakah hasil yang dicapai telah diimplementasikan serta memberikan kontribusi positif bagi kinerja alumni dan kinerja organisasi. (Zainuri, 2020).

Pada tahun 1959, Kirkpatrick melahirkan teori tentang *evaluasi training* melalui tulisannya di *American Society for Training and Development Journal*, teori tersebut dikenal dengan *The Four Level Techniques for Evaluating Training Program*. (Nurhayati, 2018). Berdasarkan teori tersebut, terdapat 4 (empat) tingkat/level dalam evaluasi *training*, yaitu: Level 1: *Reaction*, Evaluasi pada tingkat ini mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Level 2: *learning*, Evaluasi pada tingkat ini mengatur sejauh mana peserta memahami materi training yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi yakni *knowledge, skill, dan attitude*. Level 3: *Behavior*, Evaluasi pada tingkat ini mengatur sejauh mana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi yakni (*knowledge, skill, dan attitude*) yang diperolehnya tersebut dalam lingkungan pekerjaannya. Level 4: *Result*, Evaluasi pada tahap ini mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa evaluasi program pelatihan adalah mengumpulkan, mengolah, menganalisa, atau menafsirkan tentang efektivitas program pelatihan sebagai dasar pengambilan keputusan. (Rohaini et al, 2019). Pelatihan dikatakan efektif apabila memenuhi kriteria yaitu: peserta puas terhadap proses pelatihan, terdapat peningkatan pengetahuan, terdapat perubahan perilaku dalam bekerja, dan hasil perubahan tersebut memberi manfaat bagi organisasi tempat kerja.

Oleh karena itu, diharapkan hasil tulisan ini dapat digunakan sebagai bentuk evaluasi dan masukan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat serta BKPSDM di Kabupaten / Kota terhadap pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kalimantan Barat serta sebagai bahan kajian bagi para Widyaiswara, Fasilitator, Instruktur serta Pemberi Materi lainnya terhadap kegiatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kalimantan Barat.

## **METODE**

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian eksplorasi. Yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan suatu situasi fenomena secara detail dan lebih menekankan pada menjawab pertanyaan “*how*” (bagaimana) dan “*why*” (mengapa). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Melalui penelitian ini, penulis berusaha untuk menggali dan memahami bagaimana efektivitas pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dalam menumbuhkan pegawai negeri sipil profesional yang berkarakter.

Populasi dari penelitian ini adalah para peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Dari populasi tersebut kemudian ditunjuk atau dicari informan (sampel). Penunjukan informan (sampel) juga bersifat *purposive sampling*, yaitu Peneliti telah membuat kisi-kisi atau batas-batas berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel penelitian (Supardi, 1993), atau dengan kata lain hanya beberapa orang saja dan terpilih secara acak namun benar-benar menguasai informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya menjadi sumber data. Dan apabila informasi yang diterima sudah dianggap cukup dan mendalam maka proses penggalan informasi dianggap selesai.

Hal ini secara metodologis dimungkinkan karena kriteria utama ukuran sampel dalam penelitian kualitatif adalah kejenuhan data (*point of data saturation*), maksudnya adalah apabila dalam proses analisis data peneliti telah menemukan pola yang terulang berkali-kali, maka analisis sudah boleh dihentikan karena saat itu terjadi kejenuhan data. Metode ini juga mengacu pendapat Huberman (1992:16) yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya sudah jenuh. (Purwaningsih, 2012).

Pengumpulan data dalam metode kualitatif ini dilakukan dengan cara wawancara dan observasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dimaksudkan untuk lebih mendalami masalah penelitian atau kegiatan subjek penelitian. Dalam teknik wawancara, informasi dikumpulkan dari informan melalui wawancara (tatap muka) yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) dengan menggunakan pedoman atau panduan pertanyaan, kemudian pewawancara mempersilahkan informan memberikan jawaban. Pedoman wawancara diberikan secara terbuka. Sedangkan observasi diperlukan ketika ditemukan adanya informan yang tidak begitu terbuka ketika sedang dilakukan wawancara tetapi dapat ditangkap oleh peneliti sebagai sebagai suatu hal yang sangat urgen berkaitan dengan hasil penelitian. (Raco, 2010)

Intrumen yang digunakan yaitu pedoman wawancara serta observasi langsung. Dalam penelitian eksploratif dengan pendekatan kualitatif ini maka peneliti melakukan *face-to face interview* (wawancara berhadapan-hadapan) dengan partisipan, jika dipandang perlu maka akan mewancarai mereka dengan telepon.

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian deskripsi maka metode penelitian dekripsi biasanya menggunakan pendekatan kualitatif. Oleh karenanya, maka proses analisis dan pengambilan

kesimpulan penelitian ini dilakukan secara induktif, artinya, penarikan kesimpulan dilakukan dari khusus ke umum. Namun demikian hasil kesimpulan tidak bisa bersifat generalis hanya fokus pada rumusan masalah yang diteliti saja.

Data yang telah di dapat kemudian dilakukan analisis dengan tahapan : mereduksi data, menyajikan data terus penarikan kesimpulan dan verifikasi. Namun demikian sebagaimana yang Peneliti sampaikan sebelumnya bahwa pada penelitian deskripsi, kesimpulan hanya berlaku untuk konteks masalah yang dideskripsikan, yang sedang diteliti saja, tidak bisa dilakukan generalisasi.

## HASIL

Berdasarkan wawancara yang dilakukan ke beberapa informan yang ditemui, termasuk para mentor dan atasan langsung dari peserta Latsar CPNS, kesemuanya sepakat menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses dimana peserta mempelajari dan menambah pengetahuan, sikap dan perilaku, dimana kesemua itu sangat diperlukan guna menunjang tugas Pegawai Negeri Sipil kedepan secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan dengan mengacu pada *The Four Level Techniques for Evaluating Training Program model* Kirkpatrick, diperoleh informasi sebagai berikut :

### 1. Level 1 : *Reaction*

Berkaitan dengan efektifitas Latsar, dari sisi peserta ditemukan bahwa Latsar akan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa sangat menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga peserta Latsar tertarik untuk tetap termotivasi untuk belajar dan berlatih.

Dari sisi materi mata pelatihan, maka berdasarkan hasil wawancara dengan informan ditemukan bahwa informan cukup puas dengan materi mata pelatihan yang diberikan. Kalau pun ada ketidak puasan, maka yang ditemukan adalah durasi waktu pemberian materi yang sedemikian singkat

terutama berkaitan dengan alokasi waktu materi penulisan rancangan aktualisasi.

Ketertarikan peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan ternyata punya korelasi positif terhadap *style* si pemberi materi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, masih ditemukan ketidak puasan peserta terhadap pemberi materi dalam latsar ini. Hal ini disebabkan bahwa masih ada pemberi materi yang hanya terpaku dengan modul tanpa pengembangan lanjutan yang lebih luas, ada juga pemateri yang terpaku pada slide yang dipaparkan, hanya membaca slide, ada yang mempunyai gaya mengajar monoton dan tidak ada improvisasi, tidak dapat menguasai audience. Hal ini berakibat materi yang diberikan kepada peserta menjadi tidak sangat mendalam. Namun demikian, berdasarkan informan juga dikatakan bahwa masih ada juga pemateri yang baik dalam menyampaikan materinya, sehingga *transfer knowledge* dapat berlangsung secara maksimal.

Terhadap metode pelatihan yang digunakan, secara umum peserta menyatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan efektif. Berdasarkan wawancara dengan informan ditemukan bahwa metode pelatihan yang dipergunakan selama Latsar CPNS yakni berupa pengkondisian suasana kelas sesuai dengan materi pada tiap sesi berjalan efektif. Selain itu jika melakukan kegiatan praktik atau *role play* maka para peserta juga sangat antusias. Diskusi kelompok untuk membahas studi kasus yang hampir dilakukan disetiap materi juga dilakukan dengan seksama dan sungguh-sungguh. Dan beberapa materi yang disampaikan dengan diperkuat melalui multimedia telah telah dilaksanakan secara efektif.

Hal yang sangat penting dan krusial yang perlu dipaparkan pada penelitian ini adalah bahwa sebagian besar informan menyatakan bahwa para pengajar memang selalu memotivasi peserta Latsar untuk selalu mempraktekkan hasil pelatihan yang di dapatkan, baik di lingkungan

pekerjaan atau ditempat tugasnya masing masing.

Dari sisi fasilitas yang disediakan maka secara umum, informan mengatakan sudah sangat baik, seperti fasilitas kamar tidur di asrama, penyajian serta menu makan dan minum, fasilitas olahraga dan alat pembelajaran dikelas. Dengan demikian secara teoritis lingkungan kerja fisik informan yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat belajar yang dapat mempengaruhi pembelajaran baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sudah sangat baik.

Hanya yang dikeluhkan adalah kondisi listrik yaitu lampu yang sering hidup mati. Kondisi listrik yang sering byar-pet ini juga merisaukan peserta karena dapat mengancam “kelestarian” perangkat pribadi yang mereka miliki. Perangkat pribadi yang dimaksud adalah laptop dan handphone yang sering mereka gunakan sehari-hari.

Hal lain yang menjadi keluhan peserta berkaitan dengan sarana adalah jaringan internet yang sangat minim. Berdasarkan informasi dari informan dikemukakan bahwa jaringan internet ini sangat mereka perlukan ketika proses pembelajaran dilakukan dikelas. Selain itu jaringan internet ini juga digunakan peserta ketika akan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemateri baik di kelas maupun diluar kelas. Solusi yang dilakukan oleh peserta akibat kemandekan jaringan tersebut adalah para peserta kemudian menggunakan fasilitas internet dengan menggunakan jaringan yang ada di pesawat selulernya masing-masing.

Selain itu, yang juga menjadi sorotan informan yang ditemui adalah ruangan belajar yang terlalu panas. Panasnya ruangan ini karena pada jam tertentu sinar matahari tepat menyinari kelas. Ruang kelas juga semakin panas karena kurang maksimalnya fungsi *air conditioner* yang ada diruangan tersebut. Menurut informan *air conditioner* yang ada di kelas tidak terstandart.

## 2. Level 2: *learning*

Evaluasi pada tingkat ini mengatur sejauh mana peserta memahami materi training yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi yakni *knowladge, skill, dan attitude*. Dengan kata lain evaluasi pada level ini menekankan pada seberapa jauh pembelajaran yang dilakukan (*learning*) peserta atas materi pelatihan dalam konteks peningkatan kompetensi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terungkap bahwa hampir semuanya menjawab bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat terbantu dan dapat menambah pengetahuan. Informan juga menyatakan bahwa materi yang diperoleh sangat bermanfaat dengan menambah pengetahuan tentang tugas dan fungsi PNS.

Dari sisi keterampilan, informan menyatakan juga bertambah. Terutama dari penggunaan teknologi. Ada juga informan yang menyatakan bahwa dengan mengikuti Latsar mereka mengetahui bagaimana cara membuat sebuah laporan disertai dengan penggunaan teknologi.

Dari sisi sikap juga terjadi perubahan. Beberapa informan menyatakan bahwa beberapa materi yang “menyentuh”, yang disampaikan oleh pemateri ternyata juga membekas di ingatan peserta dan kemudian menjadi model dalam penerapan lapangan.

Meskipun demikian ada juga informan yang menyatakan bahwa ada juga materi yang tidak dapat diterapkan dilapangan dikarenakan waktu pelatihan lebih banyak diberikan hal-hal yang bersifat teoritis.

## 3. Level 3: *Behavior*

Evaluasi pada tingkat ini mengatur sejauh mana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi yakni (*knowladge, skill, dan attitude*) yang diperolehnya tersebut dalam lingkungan pekerjaannya.

Terkait dengan tingkat efektifitas pada penilaian Level 3, ditemukan bahwa sebagian besar informan menyatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti, dapat dan telah mampu merubah sikap kerja secara efektif.

Hasil wawancara dengan mentor dan atasan langsung peserta pelatihan diperoleh hasil bahwa peserta pelatihan mampu bekerja sesuai dengan arahan yang telah diberikan oleh pimpinan dan mengkomunikasikan hasil pekerjaannya dengan sopan santun.

Pada sisi yang berbeda diperoleh juga informasi dari Mentor dan Atasan Langsung bahwa para peserta latsar pada waktu aktualisasi dilapangan juga sudah bersifat "terbuka". Maksudnya adalah peserta Latsar juga tidak lagi bersifat *one man show*, tapi mulai berinteraksi dengan teman sekerja, saling membantu, saling berkoordinasi dan bisa bekerja secara team dengan rekan kerja yang lain. (*teamwork*).

#### 4. Level 4: *Result*

Evaluasi pada tahap ini mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan.

Berdasarkan hasil komunikasi yang dilakukan, serta penelusuran dari aspek kesiagaan juga terekam dari informasi yang dapat diketahui bahwa penilaian atasan langsung kepada peserta pelatihan, memberikan hasil yang positif, yaitu mampu untuk mengembangkan apa yang telah dapat dipelatihan untuk diterapkan di tempat kerja. Disampaikan juga bahwa para peserta latsar juga sangat antusias untuk menerapkan ilmu yang didapat selama pelatihan dasar terutama ketika mengaktualisasikan indikator nilai-nilai dasar ANEKA.

Selain itu atasan langsung, juga mentor, menyatakan bahwa peserta Latsar CPNS juga memiliki kecepatan dan inovasi yang bagus dalam bekerja, sehingga peserta Latsar CPNS juga mampu memberikan dampak positif terhadap organisasi tempat kerja.

## PEMBAHASAN

Secara etimologis maka Pendidikan dan Pelatihan meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Beberapa regulasi yang berkaitan dengan Pendidikan

dan Pelatihan (Diklat) bagi para Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa Diklat merupakan penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi. Tujuan dari Diklat dapat juga menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Dari sisi Pelatihan Dasar CPNS maka tujuan yang ingin dicapai adalah mewujudkan aparatur yang profesional dan berkarakter selaku pelayan masyarakat. Profesional artinya mampu bekerja maksimal sesuai dengan profesinya, atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sedangkan berkarakter maksudnya adalah menerapkan nilai-nilai dasar ANEKA dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dan menjadikan hal tersebut sebagai sebuah kebiasaan sehari-hari.

Untuk lebih meningkatkan peran pegawai negeri agar lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri harus mendapatkan pembinaan dengan sebaik-baiknya. Efektifitas dan efisiensi setiap pegawai negeri harus selalu berhasil melaksanakan tugas secara berdaya dan berhasil guna dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraannya.

Aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum, yang mengarahkan tujuannya kepada *public*

*service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan organisasi yang menaungi para Pegawai Negeri Sipil hendaknya senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan.

Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Sebab pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan. Oleh sebab itu hanya pelanggan (masyarakat) yang dapat menentukan kualitas pelayanan dan mereka pula yang dapat menyampaikan apa dan bagaimana kebutuhan mereka, sekaligus menilai hasil dari sebuah layanan tersebut.

Jika mengacu pada *The Four Level Techniques for Evaluating Training Program model* Kirkpatrick serta Indikator yang ditetapkan oleh *Chambbell*, dapat dianalisis sebagai berikut :

#### Level 1 : *Reaction*

Hal-hal yang dievaluasi pada level ini antara lain materi pelatihan, pemberi materi (*trainer*), metode yang digunakan, fasilitas yang disediakan serta waktu penyelenggaraan,.

Materi pelatihan yang baru membuat peserta semakin termotivasi untuk mengikutinya, meskipun masih diperlukan penambahan waktu terutama di materi yang berkaitan dengan penulisan rancangan aktualisasi serta sesion waktu yang singkat untuk berkonsultasi dengan coach.

Disisi lain, kompetensi pengajar serta metode dalam memberikan pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar, sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. Meskipun para pengajar memang selalu memotivasi peserta Latsar untuk selalu mempraktekkan hasil pelatihan yang di dapatkan, baik di lingkungan pekerjaan atau ditempat tugasnya masing masing.

Dari sisi fasilitas yang disediakan maka secara umum, sudah sangat baik. Bagaimanapun keadaan berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat belajar yang dapat mempengaruhi pembelajaran baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sudah sangat baik. Lingkungan pelatihan merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam menentukan proses pembelajaran. Lingkungan pelatihan yang baik dan mendukung akan membantu proses pembelajaran. Kalupun ada keluhan hanya pada jaringan internet yang sangat minim serta aliran listrik yang sering “byar pet”.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa peserta sangat puas selama mengikuti Latsar. Kepuasan ini terlihat dari tanggapan informan yang menaruh respon positif terhadap reaksi yang diberikan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa suatu pelatihan akan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa sangat menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan. (Oktavia, 2017)

#### Level 2: *learning*

Telah terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap pada peserta Latsar CPNS setelah mereka mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa salah satu tujuan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna, (Herlina et al., 2016), dan pelatihan merupakan sebagai bagian dari peningkatan dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan tersebut. Meskipun ada juga materi yang tidak dapat diterapkan dilapangan ini juga disebabkan waktu pelatihan lebih banyak diberikan hal-hal yang bersifat teoritis.

#### Level 3: *Behavior*

Hal yang sangat mendukung juga diterapkannya ilmu dan pengetahuan yang di dapat selama pelatihan dasar adalah juga faktor lingkungan, terutama peran pimpinan pada unit kerja, misalnya dukungan dari Kepala Sekolah dan dukungan Mentor yang selalu memonitor aktifitas para informan.



Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sigmund Freud dalam bukunya Pengantar Umum Psikoanalisis (Ed. Terjemahan, 2009) yang mengemukakan bahwa sikap terhadap karakteristik pekerjaan merupakan tingkah laku atau perasaan, terhadap suatu kegiatan yang tercermin dalam perasaan senang, menerima atau setuju sehingga hasil kegiatan yang dilakukan tersebut akan mempunyai nilai kepuasan yang tinggi. Apabila memiliki sikap kerja yang bagus maka akan sangat membantu dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari pegawai yang ada dilingkungan kerja itu sendiri.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Champbell yang dikutip oleh Tangkilisan (2005:45) bahwa orang akan merasa senang jika merasa berperan dalam pekerjaannya dan tingkat kepuasan akan tercipta jika mereka mendapat apresiasi yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

#### Level 4: *Result*

Dikarenakan proses yang didapat ketika melaksanakan pelatihan hasilnya baik maka penerapan dilapangan juga baik dan mendapat apresiasi oleh Atasan peserta. Walaupun ada hambatan terkait hal-hal yang belum optimal terkait hasil dari pelatihan tersebut antara lain belum mampu sepenuhnya menerapkan etika dan moral CPNS karena perlu pematangan lebih lanjut serta komunikasi yang belum sepenuhnya efektif karena adanya rasa sungkan dengan pimpinan sehingga menghambat kinerja CPNS.

## SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa apabila peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil memiliki tingkat kepuasan, tingkat pembelajaran, tingkat perilaku serta tingkat hasil yang memuaskan maka Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil berlangsung secara efektif.

Pernyataan tersebut juga telah dibuktikan melalui penggalian informasi

yang mendalam terhadap peserta melalui beberapa informan dengan menggunakan indikator sebagaimana yang ditemukan dalam model Kirkpatrick dengan dimensi yang diukur melalui empat tingkat yakni tingkat Reaksi (*reaction level*), tingkat pembelajaran (*learning level*), tingkat perilaku (*behavior level*), tingkat hasil (*result level*).

Namun tetap ada tindakan korektif yang harus dilakukan yaitu : 1. Para pemberi materi harus dapat menyikapi perkembangan teknologi yang ada serta menyesuaikan kemampuan teknologi tersebut dengan metode pembelajaran yang diberikan. 2. Sarana dan prasarana dalam pelatihan juga perlu mendapat perhatian, seperti instalasi listrik dan jaringan internet.

## DAFTAR RUJUKAN

- Fauzi, A. (2019). Kemampuan Membangun Kerjasama Tim Kerja pada Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Riau. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(3), 195–200.
- Herlina, E. S., Koswara, D. D., & Kurniady, D. A. (2016). Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung. *Jurnal ADPEND*, 1(1), 53–70.
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/05092020> 0. (2014). *UU ASN No. 5 tahun 2014*.
- <https://sipka.lan.go.id/download/05092020>. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*.

- Kharisma, D., & Yuniningsih, T. (2017). Efektivitas Organisasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang. In *Journal Of Public Policy And Management Review* (Vol. 6, Issue 2).
- Kirkpatrick, B. D., & Kirkpatrick, J. (2013). *KIRKPATRICK FOUR LEVELS Š Audio Recordings Study Guide*.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, VI(2), 170–187.
- Oktavia, V. S. (2017). Hubungan Kepuasan Peserta Pelatihan Dengan Tingkat Pembelajaran Peserta Pelatihan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(1 Januari-Juni), 62–71.
- Purwaningsih, S. (2012). Model Pengelolaan Administrasi Sekolah Berbasis Sim Paket Aplikasi Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Journal of Economic Education*, 1(1).
- Raco, R. . (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi: Vol. Pertama: Cita* Pustaka Media Perintis.
- Rohaini et al. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 692–699.
- Supardi. (1993). Populasi Dan Sampel Penelitian. *UNISIA*, No. 17(Tahun XIII Triwulan VI), 100–108.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi ; Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian* (I April 17). CV. Setia Bakti Denpasar Timur.
- 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), 67–76.