

Keberlanjutan Aksi Perubahan dan Dampak Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Terhadap Pelayanan Publik di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat

ZAINURI¹, ZANIAR ASWANDI²

^{1,2} 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: This study focuses on the post-Supervisory Leadership Training (PKP) evaluation in 2020 at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of West Kalimantan Province (Kalbar). The variable studied is the impact of the 2020 PKP organized by the BPSDM of West Kalimantan Province. The research applies a descriptive method with a quantitative approach and evaluation design. The population includes all PKP alumni in 2020 as many as 80 people with a total sampling technique. The results of the study found that change action was very beneficial for work units and continued in the medium and long term. The main factor supporting success is the support of mentors/supervisors. Inhibiting factors include lack of funds and other resources, constrained by routine tasks and rotation of project leaders during implementation. Research also shows that the increase in performance as a result of PKP has a positive impact on improving the performance of public services.

Keywords: *Training Impact Evaluation, Post-Training Evaluation, Supervisory Leadership Training*

Tujuan penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) berdasarkan PERLAN RI No. 15 tahun 2019 Tentang PKP (LAN, 2019) adalah mengembangkan kompetensi peserta PKP agar standar kompetensi manajerial sebagai pejabat pengawas terpenuhi. Tujuan tadi sejalan UU No. 5 tahun 2014 Tentang ASN maupun PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. PKP merupakan bagian pengembangan kompetensi manajerial jalur pelatihan khusus untuk membangun kompetensi kepemimpinan pejabat pengawas

Efektivitas penyelenggaraan PKP dapat diketahui melalui pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah hasil pembelajaran telah diimplementasikan dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu, juga untuk mendapatkan informasi mengenai kontribusi positif pelatihan bagi kinerja alumni maupun kinerja organisasi (Ratna, 2016).

Penyelenggaraan PKP pengganti Diklatpim IV sebagai angkatan pertama di Kalbar sebanyak dua kelas/angkatan dengan jumlah peserta keseluruhan 40

orang dan setiap kelas/angkatan masing-masing 40 orang.

Pelaksanaan evaluasi pasca PKP tahun 2020 merupakan bagian dari tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Kalimantan Barat, serta pelaksanaan dari mandat PERLAN RI No. 15 Tahun 2019 dan upaya untuk mempertahankan akreditasi “B” dalam penyelenggaraan PKP. Selanjutnya, fokus pembahasan dalam tulisan ini adalah evaluasi pasca PKP Tahun 2020, dengan masalah penelitian, “Bagaimana dampak pelatihan kepemimpinan pengawas (PKP) Tahun 2020?” Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Perkembangan aksi perubahan hasil PKP;
2. Dampak pelatihan terhadap pelayanan publik.

Ruang lingkup evaluasi dilakukan pada peserta dari Pemprov dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kalbar sebagai Alumni PKP Tahun 2020. Tujuan penelitian adalah evaluatif yaitu untuk mengevaluasi dampak PKP Tahun 2020 meliputi :

1. Perkembangan aksi perubahan hasil PKP;
2. Dampak pelatihan terhadap pelayanan publik.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis : berkontribusi bagi pengetahuan tentang penyelenggaraan PKP dan evaluasi pasca pelatihan.
2. Praktis :
 - a. Bagi LAN melalui kedeputian Pengembangan Kompetensi sebagai masukan penyempurnaan PKP.
 - b. Bagi Pemerintah Daerah (khususnya Pemprov Kalbar dan Pemkab/Pemkot se-Kalbar), sebagai bahan penyusunan kebijakan peningkatan kompetensi manajerial para pejabat pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - c. Bagi BPSDM serta OPD pengelola kepegawaian dan pengembangan SDM Kab/Kota menjadi bahan pengambilan keputusan dalam pengelolaan maupun penyelenggaraan PKP.
 - d. Bagi instansi, alumni, mentor dan rekan kerja merupakan informasi dampak PKP dan untuk ditindaklanjuti

Evaluasi pasca pelatihan adalah kegiatan-kegiatan dalam rangkaian yang sistematis untuk mengetahui sejauhmana aplikasi hasil pelatihan membawa dampak bagi peningkatan kinerja alumni dan organisasi (*benefit and impact*) (Cowel et.al: (Suparman & Lucita, 2018) meliputi pengembangan instrumen, pengumpulan, analisis data dan interpretasinya untuk memperoleh feedback dan mengetahui efektivitasnya (Ratna, 2016). Selanjutnya tujuan evaluasi pasca pelatihan secara rinci untuk mengetahui :

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

5. perubahan perilaku di kemudian hari sebagai dampak dari pelatihan; dan
6. Memberi kesempatan kepada para alumni untuk memberi kontribusi berupa pemikiran dan penilaian mengenai efektifitas program.

Penelitian evaluasi mencakup evaluasi program secara umum (Sugiyono, 2010) salah satunya model *Reaction, Learning, Behavior, Result* (reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil), dari Kirkpatrick yang akan digunakan 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* untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja alumni sebagai hasil pelatihan pada produktivitas di level organisasi (Widoyoko, 2017).

Keputusan Kepala LAN No. 1005 K.1 PDP.07 2019 (LAN, 2019) tentang Pedoman Penyelenggaraan PKP mengatur bahwa Evaluasi Pasca PKP dilaksanakan sekurangnyanya dua belas bulan sejak PKP berakhir untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aksi perubahan sebagai suatu unsur penilaian performa alumni. Evaluasi pasca PKP dilakukan penyelenggara bekerjasama dengan PPK instansi peserta. Aspek-aspek evaluasi pasca PKP mengacu anak Lampiran 20 Keputusan tersebut meliputi :

1. Perkembangan aksi perubahan PKP: deskripsi singkat, perkembangan milestones, kendala utama penghambat pencapaian, upaya mengatasi kendala, faktor pendukung, penerima manfaat, kontribusi materi / agenda PKP bagi implementasi, agenda PKP yang perlu lebih didalami, kemampuan koordinasi alumni, kemampuan kepemimpinan alumni, kemampuan kerja sama alumni, pendapat tentang aksi perubahan dan saran terhadap PKP.

2. Dampak pelatihan terhadap pelayanan publik:
 - a. Perubahan perilaku kerja ke arah lebih baik dengan contoh bentuk perubahan perilaku sebagai dampak PKP
 - b. Perilaku dan hal yang ditinggalkan sebagai bentuk dampak PKP
 - c. Peningkatan kinerja alumni sebagai dampak mengikuti PKP.
 - d. Peningkatan kinerja pelayanan publik sebagai dampak peningkatan kinerja alumni.

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 yang 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 kepemimpinan antara lain:

1. Muslihin (2017), yang meneliti Evaluasi Program Diklatpim IV Pemprov NTB. Temuannya adalah bahwa hasil evaluasi program model *Kirkpatrick* menunjukkan tanggapan peserta, operasional dan administrasi, tenaga diklat, efektivitas program dikategorikan memadai. Kesamaan dengan penelitian ini pada model dan subyek penelitian, perbedaannya di kurikulum dan level evaluasi. Penelitian Muslihin (2017) berada di tingkat reaksi, penelitian ini di level perilaku dan *result*.

2. Kum (2018) meneliti tentang evaluasi pelatihan pada *Reaction Level* berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick pada penyelenggaraan Diklatpim tingkat III di Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian dekriptif kualitatif dengan teknik analisis data pembobotan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah pada model Kirkpatrick, sedangkan perbedaannya terletak pada pada kurikulum, tujuan diklat dan level.

3. Kholik (2021), yang mengevaluasi hasil PKP di BPSDM DKI Jakarta dengan metode *e-learning*. Evaluasi ini untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pada aspek proses dan hasil. Persamaannya pada kurikulum dan pendekatan deskriptif. Perbedaan pada model CIPP yang hanya di level Proses dan Produk.

METODE

Metode dalam penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain evaluatif. Evaluasi pasca pelatihan terhadap perilaku kerja alumni PKP dalam menerapkan materi pelatihan berupa perkembangan aksi perubahan hasil PKP termasuk level ketiga: evaluasi perilaku (*behavior*) dan dampak pelatihan terhadap pelayanan publik termasuk level empat: evaluasi hasil (*result*), desain evaluatif ini merujuk Kirkpatrick (Sugiyono, 2010). Objek evaluasi adalah dampak PKP Tahun 2020 berlokasi di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. Waktu penelitian berlangsung pada bulan Oktober hingga Desember 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni PKP Tahun 2020 dari Pemprov dan Pemkab/Pemkot se-Kalbar. Peserta dari Pemprov Kalbar: 50 orang, Pemkab. Kubu Raya: 13 orang, Pemkot. Singkawang: 4 orang, Pemkab. Sanggau: 4 orang, Pemkab. Melawi: 3 orang, Pemkab. Kapuas Hulu: 3 orang, Pemkab. Sekadau: 2 orang, dan Pemkab. Sintang: 1 orang. Peserta terdistribusi dalam 2 kelas/angkatan

dengan jumlah masing-masing 40 orang. Sampel memakai *total sampling technique* sehingga seluruh peserta sebanyak 80 orang menjadi sampel. Responden mencakup alumni dan mentor. Alumni sebagai responden evaluasi yang berhasil diperoleh jawabannya atas daftar pertanyaan yang disampaikan berjumlah 45 orang sedangkan dari mentor berjumlah 25 orang.

Data yang digunakan berjenis kuantitatif skala ordinal dan dikumpulkan dengan teknik survei. data dianalisis dengan menabulasi frekuensi serta persentase tiap pernyataan menggunakan fitur Program *SPSS 25.0*.

HASIL

Perkembangan aksi perubahan sebagai hasil PKP tahun 2020 menurut responden alumni serta responden mentor menunjukkan hasil berikut:

1. Keberlanjutan aksi perubahan. Implementasi aksi perubahan pada jangka pendek yang berlanjut di jangka menengah dan jangka panjang dinyatakan 69% responden, sedangkan 31% menyatakan tidak berlanjut. Hasil konfirmasi dengan pendapat mentor menyatakan terlaksana melebihi target : 8%, sesuai target: 68%, dan di bawah target: 24%.
2. Kendala utama penghambat pencapaian aksi perubahan. Menurut 53.3% responden alumni adalah kurangnya dukungan dana dan sumber daya lain, 20.0% : terkendala pekerjaan rutin, 15.6%: mutasi / promosi selama implementasi, 2.2%: kurangnya dukungan dari mentor dan 8.9% menyatakan tidak mengalami kendala. Dikonfirmasi dengan pernyataan mentor, 48% karena kurangnya didukung dana dan sumber daya, 28% terkendala pekerjaan rutin, 20% karena mutasi/promosi dan 4% tidak mengalami kendala. Deskripsi singkat kendala utama yang menghambat pencapaian aksi perubahan yang dilakukan oleh alumni PKP antara lain adanya perubahan eksternal berupa penyesuaian anggaran akibat pandemi

covid-19, perubahan organisasional berupa peralihan dari jabatan struktural ke fungsional dan rotasi jabatan, proses manajemen belum optimal serta permasalahan level individual berupa manajemen waktu. Upaya alumni PKP untuk mengatasinya antara lain mengoptimalkan proses manajemen berupa penyesuaian dalam perencanaan dan sumber daya organisasi, optimalisasi komunikasi dan koordinasi internal dan eksternal OPD serta monitoring dan evaluasi.

3. Faktor utama pendukung pencapaian aksi perubahan. Menurut alumni 37.8% karena dukungan mentor/pimpinan, 22.2% : aksi perubahan menjadi kegiatan rutin penunjang tugas dan fungsi, 17.8% karena dukungan anggota tim, 13.3% karena dukungan pemangku kepentingan, 6.7% karena dukungan sarana dan prasarana dan 2.2% karena dukungan anggaran.
4. Penerima manfaat aksi perubahan. Aksi perubahan yang dilakukan oleh alumni PKP bagi unit organisasi menurut responden mentor dinyatakan sangat bermanfaat: 68% responden, bermanfaat: 28% responden dan cukup bermanfaat: 4% responden. Deskripsi singkat manfaat aksi perubahan alumni PKP yang didapat unit organisasi antara lain tersedianya pedoman kerja, proses manajemen dan kualitas pelayanan menjadi lebih optimal. 42.2% responden menyatakan unit kerja merupakan penerima manfaat aksi perubahan, berikutnya keseluruhan pemangku kepentingan dinyatakan oleh 14% responden, 10% menyatakan Organisasi secara umum, dan 2% menyatakan masyarakat penerima layanan. Hasil konfirmasi dengan pendapat mentor menunjukkan penerima manfaat aksi perubahan adalah pemangku kepentingan/pengguna dinyatakan oleh 44% responden, Organisasi secara keseluruhan dinyatakan 32% responden, Terbatas hanya pada unit yang bersangkutan dinyatakan oleh 20%

responden, dan Sebagian unit di organisasi dinyatakan oleh 4% responden

5. Kontribusi materi / agenda PKP bagi implementasi aksi perubahan. Hal ini dinyatakan oleh 100% responden alumni.
6. Agenda yang perlu lebih didalami saat PKP. Sebanyak 46.7% alumni menyatakan Kepemimpinan Pelayanan, disusul Pengendalian Pekerjaan (22.2%), berikutnya Aktualisasi Kepemimpinan (20%) dan 11.1% alumni menyebutkan Kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara.
7. Kemampuan koordinasi alumni PKP pada atasan untuk merealisasikan aksi perubahan. Hal ini dinilai sangat baik oleh 52% mentor, dan 48% menyatakan baik
8. Kemampuan kepemimpinan alumni PKP dalam mewujudkan aksi perubahan. Sebanyak 48% responden mentor menyatakan sangat baik, dan 52% menyatakan baik
9. Kemampuan kerja sama alumni PKP dengan tim dalam merealisasikan aksi perubahan. Hal ini dinilai sangat baik oleh 68% responden mentor, 28% menyatakan baik, dan 4% berpendapat cukup baik.
10. Pendapat tentang Aksi Perubahan pada PKP. Keberadaan aksi perubahan pada PKP dinilai sangat baik oleh 77,8% alumni, 17.8% menyatakan baik, dan 4.4% berpendapat cukup baik. Hasil konfirmasi dengan pendapat mentor, 60% berpendapat sangat baik, 32% berpendapat baik dan 8% berpendapat cukup baik.

Deskripsi olah jawaban responden pada dampak pelatihan terhadap pelayanan publik setiap item:

1. Perubahan perilaku kerja alumni menjadi lebih baik pasca mengikuti PKP. Hal ini diperlihatkan 55,6% alumni berpendapat sangat setuju dan 44,4% setuju. Hasil konfirmasi dengan mentor alumni yang berpendapat sangat setuju 56% dan setuju 44%. Bentuk perubahan perilaku sebagai dampak pelaksanaan PKP yang dirasakan antara lain adanya peningkatan dalam perilaku dan kinerja kepemimpinan dan pelayanan, pemahaman dan ketaatan pada

aturan, akuntabilitas dan rasa tanggung jawab, kreatif, inovatif, dan solutif, disiplin kerja, kemandirian, kerjasama tim, komunikasi dan koordinasi dengan atasan, rekan kerja dan stakeholder, pengendalian pekerjaan dan peningkatan perilaku sosial kultural seperti sikap lebih sopan, bijak, dewasa dan menghargai.

2. Perilaku yang telah ditinggalkan sebagai bentuk dampak implementasi PKP. Perilaku tersebut antara lain: menolak perubahan dinyatakan telah ditinggalkan oleh 53.3% responden, bekerja monoton dinyatakan telah ditinggalkan oleh 24.4% responden, bekerja tanpa target yang jelas dinyatakan telah ditinggalkan oleh 15.6% responden, dan bekerja sendiri tanpa melibatkan orang lain dinyatakan telah ditinggalkan oleh 6.7% responden.
3. Peningkatan kinerja alumni sebagai dampak mengikuti PKP. Secara keseluruhan alumni merasakan dampak tersebut. Alumni berpendapat sangat setuju : 51.1%, setuju: 46.7% dan tidak setuju: 2.2%. Hal ini sejalan pendapat mentor, setuju dinyatakan 52%: dan sangat setuju sebanyak 48%
4. Kinerja alumni yang meningkat pasca PKP membawa dampak yang positif pada peningkatan performa pelayanan publik. Secara keseluruhan alumni mengakui dampak tersebut. Responden alumni berpendapat sangat setuju 44.4%, setuju 53.3% dan tidak setuju 2.2%. Hal ini dikonfirmasi dengan pendapat mentor sebanyak 100% menyatakan Ya

PEMBAHASAN

Perkembangan aksi perubahan alumni PKP Tahun 2020 menurut alumni dan dikonfirmasi dengan pendapat mentor menunjukkan: 1) implementasi aksi perubahan di jangka pendek mayoritas berkesinambungan pada jangka menengah dan panjang serta terlaksana sesuai target yang direncanakan, 2) kendala utama penghambat pencapaian aksi perubahan adalah kurang dukungan dana dan sumber

daya lainnya, terkendala pekerjaan rutin, dan mutasi/promosi terhadap alumni selama implementasi, 3) faktor pendukung utama pencapaian aksi perubahan yaitu support mentor maupun pimpinan serta aksi perubahan diadopsi sebagai kegiatan rutin penunjang tugas dan fungsi, 4) Aksi perubahan yang dilakukan oleh alumni PKP bagi unit organisasi dinilai sangat bermanfaat. Penerima manfaat utama aksi perubahan yaitu unit kerja selanjutnya keseluruhan pemangku kepentingan dan instansi secara umum, 5) Materi/agenda yang diperoleh selama PKP memberikan kontribusi dalam menunjang implementasi aksi perubahan, 6) Agenda Kepemimpinan Pelayanan adalah agenda yang perlu lebih didalami ketika PKP, berikutnya Agenda Pengendalian Pekerjaan, Agenda Aktualisasi Kepemimpinan, serta Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara 7) Kemampuan koordinasi alumni PKP pada atasan dalam mewujudkan aksi perubahan dinilai sangat baik dan baik, 8) Kemampuan kepemimpinan alumni PKP dalam rangka merealisasikan aksi perubahan dinilai baik dan sangat baik, 9) Kemampuan kerja sama alumni PKP dengan tim dalam merealisasikan aksi perubahan dinilai sangat baik dan baik, 10) Keberadaan aksi perubahan pada PKP dinilai sangat baik.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan Zainuri (2020), dan Suparman & Gina (2018) bahwa proyek perubahan saat pelatihan di jangka pendek terus dan tetap diimplementasikan di jangka menengah dan panjang setelah kembali ke organisasinya. Keberlanjutan aksi perubahan mengindikasikan kompetensi yang didapat dalam pelatihan diterapkan setelah pelatihan.

Perkembangan aksi perubahan sebagai implementasi PKP terkait dengan faktor pendukung maupun penghambat. Temuan Zainuri (2020) menunjukkan dukungan pimpinan/mentor dan anggota tim merupakan faktor utama keberhasilan. Sedangkan rotasi jabatan, kekurangan dana dan sumber daya lain merupakan faktor penghambat. Megasari (2019) menemukan dari segi implementasi, masalah eksternal

(kurangnya tenaga IT, minim dukungan sarana prasarana dan anggaran maupun problem internal (kurangnya kemauan, kesungguhan dan motivasi serta komunikasi) perbedaan persepsi dengan *stakeholder* tentang data pendukung, serta kurangnya perhatian mentor mengakibatkan belum optimalnya implementasi di jangka menengah. Ibrahim (2018) menemukan bahwa komitmen dan motivasi adalah faktor yang berpengaruh bagi efektifitas implementasi Diklatpim IV.

Responden sepakat adanya dampak pelatihan terhadap pelayanan publik. Deskripsinya sebagai berikut : a) terjadi perubahan perilaku kerja (*work behaviour*) menjadi lebih baik pasca PKP, b) Perilaku yang telah ditinggalkan sebagai bentuk dampak implementasi PKP sebagai berikut : Menolak perubahan, bekerja monoton, bekerja tanpa target yang jelas, dan bekerja sendiri tanpa melibatkan orang lain, c) adanya peningkatan kinerja individu sebagai dampak mengikuti PKP, dan d) adanya peningkatan kinerja sebagai hasil PKP berdampak positif pada peningkatan kinerja pelayanan publik

Dampak pelatihan terhadap pelayanan publik menurut alumni didapat mean 3.49 dan median 4. Data pendapat mentor menunjukkan mean 3.52. Hal ini dimaknai seluruh responden menyetujui adanya dampak pelatihan terhadap pelayanan publik.

Hasil penelitian ini searah dengan temuan sebelumnya (Ridianto & Rudi Hartono, 2020) bahwa 57,8% kinerja pelayanan birokrasi dipengaruhi pendidikan dan pelatihan struktural, (Zainuri, 2020) bahwa terdapat peningkatan kinerja alumni dan organisasi alumni sebagai dampak program pelatihan. Fauzi (2019) juga menemukan kontribusi sebesar 68,9% kerjasama tim pada kinerja PNS. Selain itu, Ibrahim (2018) menemukan pelatihan berpengaruh signifikan 75,8% pada kompetensi kepemimpinan pejabat pengawas dan Suparman & Gina (2018) bahwa kinerja pascapelatihan alumni meningkat. Suyatna (2017) menemukan

signifikansi 0,421 pada pengaruh desain diklatpim dan implementasinya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pelatihan kepemimpinan mendukung peningkatan kompetensi alumni sehingga dapat berinovasi dalam rangka memperbaiki kualitas pelayanan.

SIMPULAN

Perkembangan Aksi Perubahan Alumni PKP Tahun 2020 menurut alumni dan dikonfirmasi dengan pendapat mentor menunjukkan: 1) mayoritas implementasi aksi perubahan pada jangka pendek berlanjut di jangka menengah dan panjang serta terlaksana sesuai target, 2) kendala penghambat utama pencapaian aksi perubahan adalah kurangnya sumber daya finansial dan sumber daya lain, 3) dukungan mentor/pimpinan merupakan faktor pendukung utama pencapaian aksi perubahan, 4) Aksi perubahan yang dilakukan oleh alumni PKP bagi unit organisasi dinilai sangat bermanfaat terutama bagi unit kerja 5) Materi/agenda yang diperoleh selama PKP berkontribusi menunjang implementasi aksi perubahan terutama Agenda Kepemimpinan Pelayanan perlu lebih didalami pada saat PKP, 7) Kemampuan koordinasi pada atasan, kepemimpinan, dan kerja sama alumni PKP dengan tim dalam merealisasikan aksi perubahan dinilai sangat baik dan baik, 8) Keberadaan aksi perubahan pada PKP dinilai sangat baik.

Responden sepakat adanya dampak pelatihan terhadap pelayanan publik. Deskripsinya sebagai berikut : 1) terjadi perubahan perilaku kerja alumni lebih baik pasca mengikuti PKP, 2) Perilaku yang telah ditinggalkan sebagai bentuk dampak implementasi PKP: menolak perubahan, monoton, target tidak jelas, dan bekerja sendiri tanpa melibatkan orang lain, 3) adanya peningkatan kinerja individu sebagai dampak mengikuti PKP, dan, 4) kinerja alumni yang meningkat sebagai dampak PKP, selanjutnya membawa dampak yang positif pada peningkatan performa pelayanan publik.

Saran untuk penyelenggaraan PKP adalah : 1) Menempatkan aksi perubahan yang dinilai sangat baik manfaatnya dengan unit kerja sehingga dapat berlanjut pada jangka menengah maupun panjang; 2) Melakukan penguatan kapasitas atasan langsung sebagai mentor dalam melakukan perannya; 3) Menekankan pada keterkaitan aksi perubahan dengan indikator kinerja, program maupun kegiatan untuk meningkatkan kemanfaatan danantisipasi terjadinya rotasi; 4) Memberikan dukungan dana yang dikhususkan untuk inovasi dan sumber daya lainnya untuk mendukung aksi perubahan; 5) Pembelajaran secara tatap muka daripada online dengan metode bervariasi dan proses konsultasi dengan coach diintensifkan; 6) Sebelum mengikuti pelatihan peserta disiapkan dengan gagasan aksi perubahan; dan, 7) Menyiapkan kurikulum inovasi sebagai bentuk pelatihan bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Kum, T. (2018, Juni). Model Evaluasi Reaction Level dari Kickpatrick Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Angkatan II Provinsi Gorontalo. *Publik : (Jurnal Ilmu Administrasi)*,

- 7(1), 64.
doi:<http://dx.doi.org/10.31314/pjia.7.1.63-69.2018>
- LAN, R. (2019). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1005 K.1 PDP.07 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan PKP. Jakarta: LAN RI.
- LAN, R. (2019). Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PERLAN) Republik Indonesia No. 15 tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). 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>
- Muslihin, M. (2017). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 18(1), 22 - 32.
doi:10.21009/jtp1801.3
- 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.
- 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: 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 Widayaiswara*, 4(1), 15 - 28.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainuri. (2020, April). 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.