

EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA)

Selly Anastassia Amellia Kharis*

Laity Qonitah**

Edward Zubir***

Melisa Arisanty****

Anton Robiansyah*****

*Universitas Terbuka, Indonesia

**Balai Diklat Keagamaan Jakarta, Indonesia

***Universitas Terbuka, Indonesia

****Universitas Terbuka, Indonesia

*****Universitas Terbuka, Indonesia

*E-mail: selly@ecampus.ut.ac.id

**E-mail: laityqonitah@bdkjakarta.id

***E-mail: edoz@ecampus.ut.ac.id

****E-mail: melisa.arisanty@ecampus.ut.ac.id

*****E-mail: anton.robiansyah@ecampus.ut.ac.id

Abstract

Assessing performance emerges as a vital component within the management continuum, serving as a means to improve the future quality and efficacy of training initiatives. This study seeks to appraise the leadership training. The evaluation approach includes assessments from various perspectives, encompassing participant evaluation, trainer evaluation, implementation evaluation, encompassing participant evaluation, trainer evaluation, implementation evaluation, and post-training evaluation. The research method used is a mixed method that combines quantitative and qualitative approaches. The evaluation process is conducted on alumni and mentors (direct supervisors of alumni) of the Leadership Training for Administrators (PKA) held 12 months after the PKA concludes. The evaluation involves the distribution of online questionnaires and conducting direct interviews with alumni and mentors, utilizing simple random sampling, resulting in a total of 34 alumni and 14 PKA mentors. The average score of alumni for the progress of change actions is 4.46, which falls into the very good category. The average score of mentors for the progress of change actions is 4.57, which also falls into the very good category. Through this evaluation, it is expected that the direction of policies embedded in various programs and activities can be implemented accurately and correctly to support the achievement of organizational goals in realizing a world-class bureaucracy in government agencies.

Keywords: *evaluation, training, leadership*

Abstrak

Evaluasi adalah salah satu elemen yang memiliki signifikansi tinggi dalam rangkaian proses manajemen sebagai upaya dalam peningkatan kualitas dan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan administrator. Pendekatan evaluasi mencakup penilaian dari berbagai sudut pandang, termasuk evaluasi peserta, evaluasi tenaga pelatihan, evaluasi penyelenggaraan, dan evaluasi pasca pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah *mixed method* yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Proses evaluasi dilakukan kepada alumni dan mentor (atasan langsung alumni) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) yang dilaksanakan setelah 12 bulan sejak PKA berakhir. Evaluasi dilakukan dengan membagikan kuesioner secara *online* dan melakukan wawancara secara langsung kepada alumni dan mentor. Pemilihan sampel dilakukan secara acak menggunakan *simple random sampling*.

Wawasan:

Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta

pISSN: 2548-9232; eISSN: 2775-3573

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024: 102-117

Jumlah sampel yang diperoleh adalah 34 alumni dan 14 mentor PKA. Rata-rata dari skor alumni dari perkembangan aksi perubahan adalah 4,46 yang termasuk kategori sangat baik. Rata-rata dari skor mentor dari perkembangan aksi perubahan adalah 4,57 yang termasuk kategori sangat baik. Melalui evaluasi ini diharapkan arah kebijakan yang telah dituangkan ke dalam berbagai program dan kegiatan dapat dilaksanakan dengan tepat dan benar untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi guna mewujudkan *world class bureaucracy* pada instansi-instansi pemerintah.

Kata Kunci: evaluasi, pelatihan, kepemimpinan

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan manifestasi dari tekad untuk mengembangkan diri dan menjaga kelangsungan eksistensi organisasi (Mawardi et al., 2021). Pelatihan melibatkan sejumlah aktivitas praktik sehingga memberikan kesan dan pengalaman langsung terkait suatu pengetahuan. Peserta pelatihan diharapkan dapat memperkuat dan meningkatkan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan tersebut. Pelatihan adalah hal penting dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi individu. Pada saat ini, jenis pelatihan terdiri dari pelatihan klasikal, pelatihan jarak jauh, serta pelatihan campuran. Pelatihan klasikal melibatkan pertemuan langsung antara pelatih dan peserta pelatihan. Keunggulan pelatihan klasikal adalah terjalannya komunikasi antara instruktur dan peserta pelatihan secara langsung. Pelatihan jarak jauh di era digital yang terus berkembang menjadi pilihan yang diminati oleh berbagai kalangan untuk meningkatkan aksesibilitas pendidikan.

Pelatihan jarak jauh melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta yang berlokasi jauh dari pusat pelatihan (Kharis et al., 2023). Pembelajaran ini memberikan keunggulan dalam fleksibilitas tempat dan waktu, mengatasi kendala geografis, serta akses ke sumber daya pembelajaran yang lebih luas. Berbagai masalah yang

dihadapi seperti keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak meratanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, dan letak geografis peserta pelatihan dalam pelatihan klasikal dapat diatasi dengan pelatihan jarak jauh (Dedi Restendi et al., 2020). Peserta pelatihan jarak jauh akan dapat mengakses berbagai sumber daya pembelajaran dengan lebih luas, termasuk materi pembelajaran *online*, video, dan forum diskusi (Kharis et al., 2023). Pelatihan jenis lainnya adalah pelatihan campuran yang menggabungkan antara pelatihan klasikal dan pelatihan jarak jauh.

Salah satu kegiatan pelatihan adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Tenaga Administrasi. PKA dilaksanakan untuk memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator pada pengembangan kompetensi pejabat administrator. Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah mengeluarkan pedoman Pelatihan Kepemimpinan Administrator melalui PerLAN No. 16 Tahun 2019 mengenai Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Hidayat, 2022). Keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu faktor penilaian kinerja Alumni, sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 1007/K.1/PDP.07/ 2019 tentang

Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Kompetensi manajemen kinerja dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator mencakup aspek kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Kepemimpinan Kinerja, Manajemen Kinerja, dan Aktualisasi Kepemimpinan (Susanty, 2022). PKA diadakan melalui metode tatap muka (pelatihan klasikal) dan dalam jaringan (pelatihan jarak jauh) atau menggunakan metode lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Indikator efektivitas kemampuan kepemimpinan dapat dilihat dari karakter, sikap perilaku, serta kemampuan untuk menciptakan inovasi, bekerja sama, dan optimalisasi penggunaan sumber daya demi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Implementasi dari pelatihan tersebut tercermin dalam Aksi Perubahan.

Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan dengan tujuan mendukung tercapainya birokrasi kelas dunia di setiap instansi pemerintah. PKA diharapkan mampu menghasilkan pejabat administrator yang memiliki tanggung jawab dalam memimpin pelaksanaan berbagai kegiatan mulai dari pelayanan publik, administrasi pemerintahan, hingga pembangunan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja unit organisasi dengan melibatkan peran pejabat pengawas dan pejabat pelaksana dalam memberikan

pelayanan publik. Keberhasilan pengelolaan dan pengendalian pelayanan publik yang efektif menjadi satu bagian dari peningkatan kualitas kinerja unit organisasi. Sebuah pelatihan dapat dinyatakan sukses apabila pelatihan tersebut tidak hanya efektif dalam pelaksanaannya, namun juga berhasil mencapai tujuannya untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja peserta (Nani Fitriani, 2020). Pelatihan dianggap efektif ketika memenuhi sejumlah kriteria, seperti kepuasan peserta terhadap proses pelatihan, terjadi peningkatan pengetahuan, terdapat perubahan perilaku dalam lingkungan kerja, dan hasil perubahan tersebut memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi tempat kerja (Rohaini et al., 2019).

Evaluasi menjadi tahap penting untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan dalam metode pembelajaran. Hal ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi keunggulan dan kekurangan pelaksanaan pelatihan jarak jauh yang telah dilakukan. Suatu evaluasi yang komprehensif dan terstruktur akan memberikan wawasan mendalam mengenai pengalaman peserta dan instruktur, dan hal yang dapat mempengaruhi hasil pembelajaran. Pelaksanaan sebuah pelatihan harus dilakukan sebuah evaluasi agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya (Neneng Hayati & Erwin Yulianto, 2021).

Kegiatan evaluasi memiliki fungsi untuk memberikan umpan balik terhadap tahap perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan sebuah kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam siklus manajemen (Kristiyanti, 2012). Tujuan evaluasi pelatihan juga melibatkan penyediaan data, informasi, dan rekomendasi kepada pembuat kebijakan untuk memutuskan tentang kelanjutan, perbaikan, atau penghentian suatu pelatihan (Widyastuti & Purwana, 2015). Evaluasi dalam siklus manajemen menjadi unsur yang sangat penting. Melalui hasil yang diperoleh dari evaluasi ini diharapkan arah kebijakan yang telah dituangkan ke dalam berbagai program dan kegiatan dapat dilaksanakan dengan tepat dan benar untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan keinginan pengambil kebijakan.

Salah satu evaluasi pelatihan adalah pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) melalui Evaluasi Peserta, Evaluasi Tenaga Pelatihan, Evaluasi Penyelenggaraan, dan Evaluasi Pasca Pelatihan. Evaluasi ini dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh konsistensi pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan sesuai ketentuan Lembaga Administrasi Negara (LAN) selaku pembina Pelatihan Aparatur. Tujuan dari Pelatihan Kepemimpinan Administrator adalah untuk memahami dampak dan hasil dari PKA terhadap peningkatan kinerja organisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang

mendorong dan menghambat pelaksanaan setelah kegiatan PKA berlangsung. Oleh karena itu, Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator ini menjadi hal penting yang harus dilakukan Pusdiklat Tenaga Administrasi untuk menilai dan memahami keberlanjutan dari Aksi Perubahan Kinerja Organisasi di lingkungan kerja.

Penelitian ini menganalisis evaluasi terkait Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai ukuran terkait dengan kinerja Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Penelitian ini mengukur bagaimana Pelatihan Kepemimpinan Administrator berlangsung untuk mentor dan alumni. Berdasarkan hasil analisis evaluasi, pengambil kebijakan dapat merancang strategi dan keputusan untuk kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di tahun-tahun selanjutnya sehingga pelatihan yang efisien dan efektif dapat terwujud.

METODE

Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Sampel dari penelitian ini adalah 34 orang alumni dan 14 orang mentor yang merupakan atasan langsung alumni. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel

secara acak di mana setiap anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Asrulla et al., 2023; Firmansyah & Dede, 2022). Proses ini dilaksanakan dengan mengambil individu dari keseluruhan populasi secara acak, tanpa mempertimbangkan ciri-ciri khusus atau struktur populasi itu sendiri.

Pengumpulan data menggunakan *google form* berupa angket (kuesioner), dan wawancara langsung dengan alumni pelatihan. Kuesioner berisi daftar pernyataan dan pertanyaan yang disusun dengan tujuan untuk memperoleh jawaban-jawaban para responden sebagai data yang akan diolah untuk dianalisis hasilnya. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Febtriko & Puspitasari, 2018). Skala Likert pada penelitian ini menggunakan rentang skor dengan minimum skor 1 dan maksimum skor 5. Skala Likert yang digunakan terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup (C), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor skala Likert yang digunakan ditunjukkan pada Tabel 1. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari kuesioner yang diisi oleh alumni sebagai peserta pelatihan dan mentor sebagai atasan langsung alumni.

Tabel 1 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

No	Jawaban	Skor
3	Cukup (C)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*). Penelitian *mixed method* merupakan penelitian yang mengombinasikan bentuk kualitatif dan kuantitatif (Ismail Pane et al., 2021; Syarifa et al., 2022). Pendekatan campuran menghasilkan data yang lebih menyeluruh dalam menginvestigasi isu penelitian (Salistia Budi et al., 2016). Metode kuantitatif digunakan untuk menilai sejauh mana alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator memanfaatkan pelatihan dalam jabatan struktural dan metode kualitatif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak dari aksi perubahan tersebut. Landasan kegiatan dalam evaluasi program pelatihan ini adalah untuk menilai hasil dan dampak pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) terhadap peningkatan kinerja alumni dan unit organisasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong dan menghambat pelaksanaan proyek aksi perubahan alumni setelah mengikuti PKA. Kuesioner dianalisis dengan menggunakan rentang skala Likert disajikan pada Tabel 2.

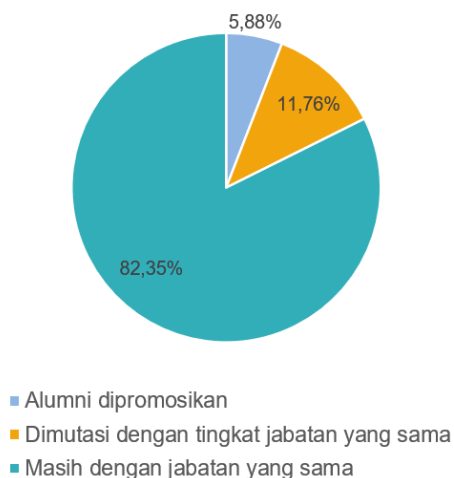
Tabel 2 Kriteria Skala Likert

Rentang	Kriteria
$1,0 \leq rata - rata < 1,8$	Sangat Tidak Baik
$1,8 \leq rata - rata < 2,6$	Tidak Baik

Rentang	Kriteria
$2,6 \leq rata - rata < 3,4$	Cukup Baik
$3,4 \leq rata - rata < 4,2$	Baik
$4,2 \leq rata - rata < 5,0$	Sangat Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dari jabatan, sebagian besar alumni masih menduduki jabatan yang sama seperti pada saat mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, yaitu sebesar 82,35%. Alumni yang dipromosikan sebesar 5,88% dan 11,76% lainnya dimutasi dengan tingkat jabatan yang sama. Diagram jabatan alumni PKA ditunjukkan pada Gambar 1. Rendahnya persentase alumni PKA yang dipromosikan salah satunya disebabkan bahwa keikutsertaan pegawai dalam PKA tidak dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan karier atau promosi pegawai.



Gambar 1 Jabatan alumni setelah mengikuti PKA

Selanjutnya dilakukan analisis data berdasarkan perkembangan aksi perubahan. Pada pertanyaan “Unit kerja saya mendapatkan manfaat dari aksi perubahan yang saya lakukan” semua alumni tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mayoritas alumni menjawab sangat setuju, yaitu 52,94. Sedangkan alumni yang menjawab setuju sebesar 44,12% dan cukup sebesar 2,94%. Pada pertanyaan “Organisasi saya (secara lebih luas) mendapatkan manfaat dari aksi perubahan yang saya lakukan”, mayoritas menjawab setuju sebesar 50% dan sangat setuju sebesar 47,06%. Sisanya sebesar 2,94% menjawab cukup. Semua alumni merespons dengan tidak memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan terkait dengan “Keseluruhan pemangku kepentingan/*stakeholder* mendapatkan manfaat dari Aksi Perubahan yang saya lakukan” terdapat 4 respons dari alumni, yaitu sangat setuju sebesar 44,12%, setuju sebesar 50%, cukup sebesar 2,94%, dan tidak setuju sebesar 2,94%. Semua alumni tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan “Materi yang diperoleh selama pelatihan kepemimpinan, dapat menunjang saya dalam mengimplementasikan aksi perubahan”, alumni menjawab sangat setuju sebesar 58,82%, setuju sebesar 38,24%, dan cukup sebesar 2,94%. Semua alumni tidak ada yang

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Respons alumni terkait dengan “Aksi perubahan saya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi” terdiri dari sangat setuju sebesar 41,18%, setuju sebesar 55,88%, dan cukup sebesar 2,94%. Semua alumni tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan terkait “Setelah mengikuti pelatihan, saya mengalami perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih baik”, alumni menjawab sangat setuju sebesar 50%, setuju sebesar 47,06%, dan cukup 2,94%. Semua alumni tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan terkait dengan “Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat bekerja sama dengan orang lain dan tim” dijawab dengan sangat setuju sebesar 47,06% dan setuju sebesar 52,94%. Semua alumni tidak ada yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan “Setelah mengikuti pelatihan, saya bekerja dengan target yang jelas”, alumni merespons dengan jawaban sangat setuju sebesar 52,94%, setuju sebesar 44,12%, dan cukup sebesar 2,94%. Tidak ada alumni yang merespons dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan terkait “Setelah mengikuti pelatihan, saya bekerja lebih kreatif dan inovatif”, alumni menjawab sangat setuju sebesar 52,94%, setuju 44,12%, dan cukup 2,94%. Tidak ada

alumni yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya “Setelah mengikuti pelatihan, saya bisa menyesuaikan perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja”, alumni menjawab sangat setuju sebesar 50%, setuju sebesar 44,12%, dan cukup sebesar 5,88%. Tidak ada alumni yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan terkait “Setelah mengikuti pelatihan, kinerja saya meningkat”, alumni memilih sangat setuju sebesar 44,12%, setuju sebesar 52,94%, dan cukup sebesar 2,94%. Tidak ada alumni yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selanjutnya, pertanyaan terkait “Aksi perubahan saya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi”, alumni menjawab sangat setuju sebesar 44,12%, setuju sebesar 52,94%, dan cukup sebesar 2,94%. Tidak ada alumni yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil angket untuk secara ringkas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Evaluasi Alumni PKA

Keterangan	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	ST (%)
Unit Kerja Saya mendapatk an manfaat dari Aksi Perubahan yang Saya lakukan	52,94	44,12	2,94	0	0

Keterangan	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	ST S (%)	Keterangan	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	ST S (%)
Organisasi saya (secara lebih luas) mendapatkan manfaat dari aksi perubahan yang saya lakukan	47,06	50	2,94	0	0	Setelah mengikuti Pelatihan, saya mengalami perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih baik.	50	47,06	2,94	0	0
Keseluruhan pemangku kepentingan/Stakeholder mendapatkan manfaat dari Aksi Perubahan yang Saya lakukan	44,12	50	2,94	2,94	0	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat bekerja sama dengan orang lain dan tim	47,06	52,94	0	0	0
Materi yang diperoleh selama Pelatihan Kepemimpinan, dapat menunjang saya dalam mengimple mentasikan aksi perubahan	58,82	38,24	2,94	0	0	Setelah mengikuti pelatihan, saya bekerja dengan target yang jelas.	52,94	44,12	2,94	0	0
Aksi Perubahan Saya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi	41,18	55,88	2,94	0	0	Setelah mengikuti pelatihan, saya bekerja lebih kreatif dan inovatif	52,94	44,12	2,94	0	0
						Setelah mengikuti pelatihan, saya bisa menyesuaikan perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja.	50	44,12	5,88	0	0

Keterangan	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	ST S (%)
Setelah mengikuti pelatihan, kinerja saya meningkat	44,12	52,94	2,94	0	0
Aksi Perubahan Saya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi	44,12	52,94	2,94	0	0

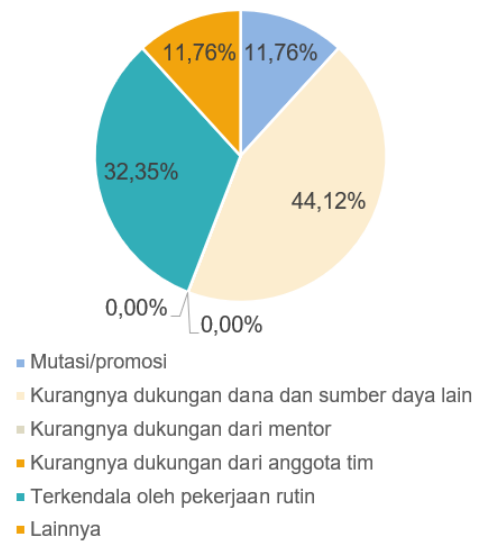
Rata-rata dari skor alumni dari perkembangan aksi perubahan adalah 4,46. Berdasarkan Tabel 2, rata-rata skor alumni dari perkembangan aksi perubahan termasuk kategori sangat baik. Faktor pendukung dalam pencapaian aksi perubahan alumni beragam. Gambar 2 menunjukkan faktor pendukung pelaksanaan aksi perubahan alumni.



Gambar 2 Faktor Pendukung Pelaksanaan Aksi Perubahan Alumni

Faktor mayoritas pendukung pelaksanaan aksi perubahan alumni adalah dukungan dari anggota tim sebesar 32,35%. Selanjutnya, faktor pendukungnya adalah dukungan dari mentor/pimpinan sebesar 26,47%, aksi perubahan dijadikan kegiatan rutin dalam menunjang tugas dan fungsi sebesar 23,53%, dukungan pemangku kepentingan sebesar 11,76%, dan faktor lainnya sebesar 5,88%. Faktor lain tersebut adalah adanya dukungan regulasi yang tercantum dalam UU No. 8 Tahun 2019 tentang PIHU dan PMA No. 13 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler dan dukungan pimpinan, mentor, dan tim kerja.

Faktor penghambat dalam pencapaian aksi perubahan alumni beragam. Gambar 3 menunjukkan faktor penghambat pelaksanaan aksi perubahan alumni.



Gambar 3 Faktor Penghambat Pelaksanaan Aksi Perubahan Alumni

Wawasan:

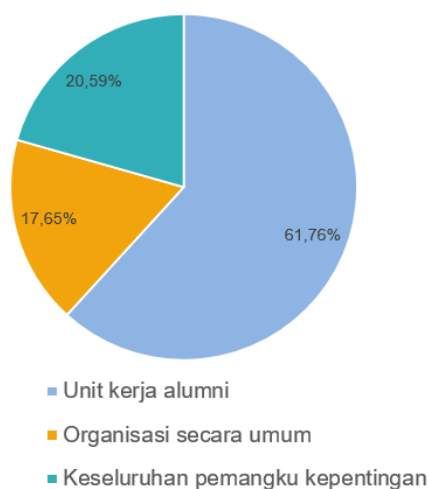
Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta

pISSN: 2548-9232; eISSN: 2775-3573

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024: 102-117

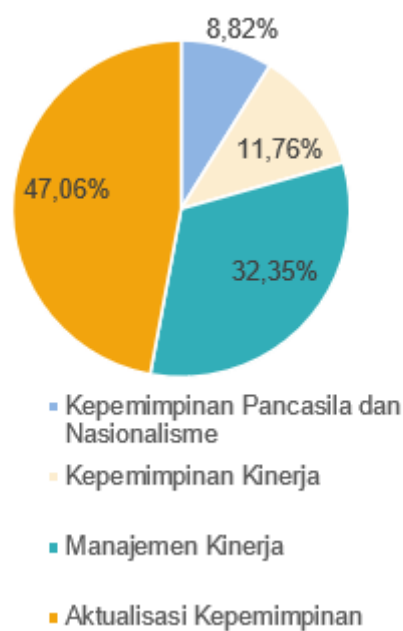
Faktor mayoritas penghambat pelaksanaan aksi perubahan alumni adalah kurangnya dukungan dan sumber daya lain sebesar 44,12%. Selanjutnya, faktor penghambat kedua adalah terkendala oleh pekerjaan rutin sebesar 32,35%. Selanjutnya permasalahan lain yang menghambat aksi perubahan alumni adalah mutasi/promosi sebesar 11,76% dan kurangnya dukungan dari anggota tim sebesar 11,76%. Faktor lain yang menghambat pelaksanaan aksi perubahan alumni adalah belum terintegrasinya sistem informasi Kanwil Kemenag provinsi dan satuan kerja di MTsN dan MAN, sudah memasuki purna tugas, keterbatasan waktu pelaksanaan, dan kendala masalah sistem jaringan.

Pertanyaan selanjutnya adalah pihak yang paling merasakan manfaat aksi perubahan. Gambar 4 menunjukkan persentase pihak yang paling merasakan manfaat aksi perubahan.



Gambar 4 Persentase Pihak yang Paling Merasakan Manfaat Aksi Perubahan.

Pihak yang paling merasakan manfaat aksi perubahan adalah unit kerja alumni sebesar 61,76%. Pihak dengan urutan kedua adalah keseluruhan pemangku kepentingan sebesar 20,59 dan terakhir adalah organisasi secara umum sebesar 17,65%. Selanjutnya diberikan pertanyaan terkait dengan materi yang perlu didalami kepada alumni. Gambar 5 menunjukkan proporsi materi yang perlu didalami oleh alumni. Berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh alumni. Materi pertama yang perlu didalami oleh alumni adalah aktualisasi kepemimpinan sebesar 47,06%. Selanjutnya adalah materi terkait dengan manajemen kinerja sebesar 32,35% dan kepemimpinan kinerja sebesar 11,76%. Terakhir adalah materi terkait dengan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme.



Gambar 5 Proporsi Materi yang Perlu didalami oleh Alumni.

Selanjutnya dilakukan wawancara kepada alumni terkait dengan bentuk perubahan perilaku yang terjadi. Adapun beberapa indikator dampak setelah mengikuti PKA adalah adanya peningkatan *output*, peningkatan pelayanan, peningkatan kinerja dan peningkatan sikap. Bentuk perubahan perilaku yang terjadi setelah PKA terdiri dari kedisiplinan, keaktifan, dan kreativitas meningkat, peserta berorientasi pada proses dan hasil, lebih bertanggung jawab, bersemangat, terbuka, rajin, dan kompak, menambah jejaring, digitalisasi pekerjaan, perencanaan kinerja dilengkapi dengan SOP. Wawancara yang dilakukan juga menanyakan mengenai wujud peningkatan kinerja setelah PKA dilakukan. Alumni merespons bahwa setelah PKA dilakukan terjadi peningkatan kinerja. Wujud peningkatan kinerja yang terjadi terdiri dari peningkatan pengawasan dan pengendalian kinerja pada satuan kerja, peningkatan produktivitas dan komunikasi, peserta lebih banyak berinteraksi kepada tim dan meningkatkan *teamwork*, peningkatan sinergitas dengan *stakeholders*, pencapaian target kinerja organisasi meningkat, terpenuhinya target realisasi anggaran dan pelaksanaan anggaran.

Saran terkait dengan PKA oleh alumni dihimpun dalam pertanyaan terbuka. Adapun saran dari alumni sebagai berikut adanya jam pelatihan praktik langsung kepemimpinan yang

baik & lebih banyak melakukan Studi Observasi Lapangan ke berbagai Unit Kerja, waktu pelatihan dilakukan secara *full offline* atau jam pelatihan *offline* diperbanyak, pelaksanaan pelatihan tidak dalam waktu ibadah seperti bulan Ramadhan, meningkatkan *monitoring* dan pendampingan pasca pelatihan, meningkatkan metode dan simulasi yang disesuaikan dengan kondisi situasi perkembangan saat ini, meningkatkan kualitas SDM seperti memperbanyak narasumber.

Kuesioner diberikan kepada mentor sebagai atasan alumni PKA. Kuesioner berisi pertanyaan terkait dengan perkembangan aksi perubahan PKA. Pertanyaan pertama terkait dengan "Pencapaian target aksi perubahan alumni pelatihan telah terlaksana sesuai target yang diterapkan". Mentor menyatakan sangat setuju sebesar 64,29%, setuju sebesar 35,71%. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan pertanyaan ini terlihat bahwa pencapaian target aksi perubahan alumni setelah kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan. Pertanyaan selanjutnya terkait dengan "alumni dapat membangun koordinasi yang baik dengan mentor dalam pelaksanaan aksi perubahannya. Mentor menyatakan sebesar 50% sangat setuju dan sebesar 50% setuju. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat

dinyatakan bahwa alumni dapat berkoordinasi dengan baik kepada mentor dalam pelaksanaan aksi perubahannya.

Pertanyaan ketiga terkait dengan “Alumni menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang baik pada saat implementasi aksi perubahan”. Mentor menjawab sebesar 57,14% sangat setuju dan setuju sebesar 42,86%. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal ini dapat dinyatakan bahwa alumni memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Pertanyaan keempat terkait dengan “Alumni menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik dengan tim pada saat implementasi aksi perubahan”. Seperti pertanyaan kedua, mentor menyatakan sebesar 50% sangat setuju dan sebesar 50% setuju. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa alumni dapat bekerja sama dengan baik.

Pertanyaan kelima terkait dengan pendapat mentor bahwa keberadaan aksi perubahan sangat baik pada pelatihan ini. Mayoritas mentor menjawab sebesar 64,29% sangat setuju dan sebesar 35,71% setuju. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa keberadaan aksi perubahan sangat baik pada pelatihan. Pertanyaan selanjutnya terkait dengan “Setelah mengikuti pelatihan, perilaku

kerja alumni yang saya mentori menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik”. Mayoritas mentor menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,14%. Sisanya yaitu 42,86%, mentor menjawab setuju. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa perilaku kinerja alumni menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik.

Pertanyaan terakhir terkait dengan “Menurut mentor, kinerja organisasi ikut meningkat sebagai dampak mengikuti pelatihan”. Mayoritas mentor menjawab sebesar 57,14% sangat setuju dan 42,86% setuju. Tidak ada mentor yang menjawab cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja organisasi ikut meningkat sebagai dampak mengikuti pelatihan. Hasil penilaian mentor terhadap alumni PKA disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Evaluasi oleh Mentor

Kriteria	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	STS (%)
Pencapaian target aksi perubahan					
Alumni pelatihan telah terlaksana	64,29	35,71	0	0	0
sesuai target yang ditetapkan					
Alumni dapat membangun	50	50	0	0	0

Kriteria	SS (%)	S (%)	C (%)	TS (%)	STS (%)
koordinasi yang baik dengan saya dalam pelaksanaan aksi perubahannya Alumni menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang baik pada saat implementasi aksi perubahan Alumni menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik dengan tim pada saat implementasi aksi perubahan	57,14	42,86	0	0	0
Menurut saya, keberadaan aksi perubahan sangat baik pada pelatihan ini	64,29	35,71	0	0	0

PKA dan aksi perubahan yang dilakukan. Saran yang diberikan dari mentor antara lain Aksi perubahan sebaiknya dilaksanakan secara sederhana tetapi bermanfaat terus menerus, ada target waktu implementasi program inovasi, perlu dikembangkan aplikasi layanan dan kerja sama dengan pihak Google, alumni PKA diberikan diklat Penguatan Kepemimpinan di Pusdiklat. menjalin komunikasi yang efektif, tetap melakukan evaluasi dan perbaikan secara Berkesinambungan, terarah, terkoordinir, dan jelas.

KESIMPULAN

Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan langkah penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan melibatkan alumni dan mentor PKA setelah 12 bulan pelatihan berakhir, melibatkan penilaian dari berbagai sudut pandang, termasuk evaluasi peserta, evaluasi tenaga pelatihan, evaluasi penyelenggaraan, dan evaluasi pasca pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar alumni merespons positif terhadap dampak pelatihan, termasuk peningkatan kinerja, perubahan perilaku, dan manfaat yang dirasakan oleh unit kerja dan organisasi. Rata-rata dari skor alumni dari perkembangan aksi perubahan adalah 4,46 yang termasuk kategori sangat baik. Rata-rata dari skor mentor dari

Rata-rata dari skor mentor dari perkembangan aksi perubahan adalah 4,57. Berdasarkan Tabel 2, skor tersebut termasuk kategori sangat baik. Hasil rata-rata skor alumni dan penilaian dari mentor tidak terlalu jauh sehingga hal ini menunjukkan konsistensi dari jawaban pada perkembangan aksi perubahan.

Pertanyaan terbuka untuk mentor dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih lengkap terkait dengan

Wawasan:

Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta

pISSN: 2548-9232; eISSN: 2775-3573

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024: 102-117

perkembangan aksi perubahan adalah 4,57 yang termasuk kategori sangat baik. Faktor pendukung pelaksanaan aksi perubahan termasuk dukungan dari anggota tim, mentor/pimpinan, dan pengintegrasian aksi perubahan sebagai kegiatan rutin. Faktor penghambat pelaksanaan aksi perubahan mencakup kurangnya dukungan dan sumber daya, terkendala oleh pekerjaan rutin, mutasi/promosi, dan kurangnya dukungan dari anggota tim. Hasil PKA memiliki dampak positif terhadap peningkatan *output*, pelayanan, kinerja, dan sikap, serta

adanya perubahan perilaku seperti peningkatan disiplin, keaktifan, dan kreativitas. Evaluasi dari mentor menunjukkan bahwa alumni PKA berhasil mencapai target aksi perubahan, menunjukkan kemampuan kepemimpinan dan kerja sama yang baik, dan bahwa keberadaan aksi perubahan dinilai sangat baik. Saran dari alumni mencakup peningkatan pelatihan praktik langsung, peningkatan studi observasi lapangan, penyesuaian waktu pelatihan, dan peningkatan *monitoring* dan pendampingan pasca pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrulla, Jailani, Ms., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dedi Restendi, Firman Nugraha, & Agus Trianto. (2020). Pengembangan Sistem Pelatihan Jarak Jauh Berbasis Moodle di Balai Diklat Keagamaan Bandung. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 8(2), 540–552. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v8i2.166>
- Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2018). Mengukur Kreatifitas dan Kualitas Pemograman pada Siswa Smk Kota Pekanbaru Jurusan Teknik Komputer Jaringan dengan Simulasi Robot. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.36341/rabit.v3i1.419>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Hidayat, T. (2022). Manajemen Coaching dan Mentoring dalam Pengelolaan Aksi Perubahan Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(2). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Ismail Pane, Vidya Avianti Hadju, Lilis Maghfuroh, Hairil Akbar, Rotua Suriany Simamora, Zubaedah Wiji Lestari, Aulia Puspaning Galih, Pikir Wisnu Wijayanto, Waluyo, Uslan, & Ulfa Aulia. (2021). *Desain Penelitian Mixed Method* (Nanda Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kharis, S. A. A., Qonitah, L., & Kusriyah, S. (2023). Pengukuran Terhadap Pelatihan Klasikal dan Jarak Jauh di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 11(2), 131–140. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v11i2.315>
- Kristiyanti, M. (2012). *Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen*.

Wawasan:

Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta

pISSN: 2548-9232; eISSN: 2775-3573

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024: 102-117

- Mawardi, S., Sugiarti, E., & Anwar, S. (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.37481>
- Nani Fitriani. (2020). Efektivitas Pelatihan Implementasi Kawasan Tanpa Rokok (Ktr) Dan Konseling Upaya Berhenti Merokok (UBM) Pada Tenaga Kesehatan. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(5), 4523–4528.
- Neneng Hayati, & Erwin Yulianto. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Salistia Budi, Y., Wardaningsih, S., & Afandi, M. (2016). Pengaruh Situasional terhadap Kecemasan Mahasiswa Program Studi D III Keperawatan Menghadapi Ujian Skill Laboratorium: Studi Mixed Methods. *Indonesian Journal of Nursing Practices*, 1(1). <https://doi.org/10.18196/ijnp.1151>
- Susanty, Y. (2022). Implementasi Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 25(2), 143. <https://doi.org/10.31845/jwk.v25i2.760>
- Syarifa, R., Rahmawati, L., Andini, P. F., Simanjuntak, M., & Anggraini, A. M. T. (2022). Menyelisik Isu Perlindungan Konsumen pada Klausula Eksonerasi di Sektor Jasa Keuangan dan Retail dengan Pendekatan Mixed Methods. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(2), 178–191. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.2.178>
- Widyastuti, U., & Purwana, D. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) Level Ii Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2302–2663. <https://doi.org/10.21009/JPEB>