



## EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA

Stevanus Thane<sup>1</sup>, Melmambessy Moses<sup>2</sup>, John Agustinus<sup>3</sup>, Wa Ariadi<sup>4\*</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura  
waariadi@gmail.com\*

### **Article History:**

Received: 18-06-2023

Revised: 19-07-2023

Accepted: 25-07-2023

**Keywords:** Pelatihan  
Kepemimpinan  
Administrasi

**Abstract:** Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator bertujuan untuk mengembangkan Kompetensi Peserta dalam rangka memenuhi standar Kompetensi manajerial Jabatan Administrator. Dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kompetensi kepemimpinan dalam manajemen kinerja di pemerintahan maka kompetensi pegawai Negeri Sipil tersebut sangat perlu dikembangkan salah satunya adalah melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator dimana pengembangan kompetensi ini wajib dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, skill dan Kompetensi khusus yang diharapkan dari setiap individu untuk melaksanakan fungsi, posisi dan peranannya di dunia kerja. Evaluasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrasi ini diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Papua yang bekerjasama dengan Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay, dimana sebagian tenaga pengajarnya (sebanyak 5 orang) adalah dosen tetap Program Pascasarjana Magister Manajemen dan sisanya adalah tenaga pengajar dari BPSD Papua sebanyak 3 orang dan dari LAN sebanyak 2 Orang. Hasil pelaksanaan kegiatan evaluasi pasca pelatihan kepemimpinan administrator ini menunjukkan bahwa 90,2% peserta dapat melaksanakan implementasi proyek perubahan dengan baik yang bermanfaat bagi peserta dan unit kerja, sedangkan 9,8% tidak dapat melaksanakan aksi perubahan karena tugas rutin mutasi ke OPD lain.

© 2022 SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

## PENDAHULUAN

Provinsi Papua merupakan salah satu provinsi di Indonesia dengan wilayah jangkauan yang sangat terbatas karena luas wilayah serta transportasi yang masih terbatas sehingga ketika Pegawai Negeri Sipil di tugaskan di salah satu wilayahnya maka harus siap dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat secara baik, tepat, efektif dan efisien. Pelaksanaan pelayanan publik merupakan tugas dan tanggung jawab dari unit organisasi serta seluruh pegawai yang ada pada unit organisasi tersebut. Mahmudi (2015) menyampaikan bahwa pelayanan publik merupakan penyelenggara layanan pada masyarakat sebagai upaya terpenuhinya kebutuhan masyarakat yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan berbagai urusan yang berhubungan dengan kegiatan pelayanan yang dilakukan.

Pelayanan publik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas kinerja unit organisasi. Sosok pejabat administrator yang

dapat memainkan peran tersebut adalah pejabat yang telah memenuhi kriteria kepemimpinan manajemen kinerja sehingga cepat atau lambatnya peningkatan kinerja organisasi akan ditentukan oleh kualitas manajemen kinerja yang dilakukan oleh pejabat administrator. Kinerja secara awam dapat dimaknai sebagai sebuah proses produksi, kompetensi/kapasitas untuk melakukan sesuatu, hasil yang baik dari suatu aktivitas, atau hasil yang memiliki keberlanjutan akibat aktivitas yang dibangun dengan baik. Dari keempat cara pemaknaan tersebut, dapat disepakati bahwa kinerja adalah situasi yang merupakan hasil yang telah/diharapkan terwujud dari pelaksanaan suatu aktivitas (LANRI,2021). Sedangkan Manajemen kinerja dalam praktiknya akan membutuhkan perubahan pola pikir, baik dari pimpinan instansi, pimpinan unit kerja, maupun pegawai. Dalam manajemen kinerja, seorang pemimpin pada dasarnya memainkan 3 (tiga) peran kunci (Grimshaw dan Baron 2010), yaitu: 1) Mengkomunikasikan ekspektasi (sasaran) yang jelas dan kredibel; 2) Membangun strategi dalam rangka mewujudkan ekspektasi; dan 3) Mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang andal.

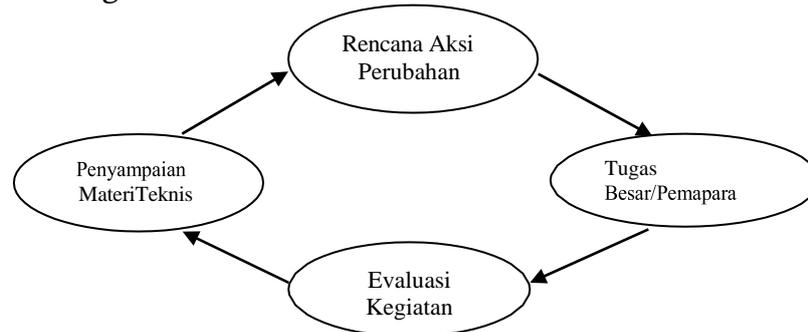
Pelatihan struktural kepemimpinan administrator sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil adalah pelatihan kepemimpinan administrator yang selanjutnya disingkat PKA. Penyelenggaraan PKA bertujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan administrator. Dalam rangka mewujudkan kompetensi kepemimpinan dalam manajemen kinerja di pemerintahan maka kompetensi pegawai Negeri Sipil tersebut dikembangkan dalam PKA dimana pengembangan kompetensi ini wajib dilakukan untuk peningkatan pengetahuan, *skill* dan kompetensi khusus yang diharapkan dari setiap individu untuk melaksanakan fungsi, posisi dan peranannya di dunia kerja (Wa Ariadi, Mugiati dan Jatmika, 2023). Setiap pegawai negeri sipil dalam menjamin terlaksananya akuntabilitas jabatan administrator maka kemampuan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai dengan standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan merupakan arah dari pelaksanaan PKA sebagaimana yang telah disampaikan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Pelatihan kepemimpinan administrator merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan *world class bureaucracy*. Oleh sebab itu setiap instansi pemerintah membutuhkan sosok pejabat administrator yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan bagi keberlangsungan unit organisasi. Ada 3 (tiga) peran kunci dalam manajemen kinerja yang wajib dilaksanakan oleh pemimpin yaitu mengkomunikasikan ekspektasi (sasaran) yang jelas dan kredibel, membangun strategi dalam rangka mewujudkan ekspektasi, dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang andal. Untuk dapat menjalankan peran-peran tersebut, dibutuhkan kapasitas yang tepat dari seorang pemimpin baik secara *hard skills* maupun *soft skills*. Untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator ini maka perlu dilakukan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi pelatihan merupakan informasi yang digali dari peserta sebagai umpan balik dari reaksi peserta, proses dan hasil pembelajaran, perubahan perilaku di tempat kerja dan manfaat yang didapat.

## **METODE PELAKSANAAN**

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia(BPSDM) Provinsi Papua. Peserta Kegiatan

pelatihan kepemimpinan administrator ini di ikuti oleh 80 orang peserta yang berasal dari Seluruh Dinas yang ada di Pemerintah Provinsi Papua maupun kabupaten/kota. Pelaksanaan kegiatan pelatihan administrator ini dilaksanakan selama 908 jam pelayanan atau setara dengan 108 hari. Yang menjadi tim pengajar pada kegiatan pelatihan kepemimpinan administrator ini adalah terdiri dari Widyaswara dan narasumber lain serta dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. Tim Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay juga merupakan tim Evaluasi dalam pelaksanaan kegiatan PKA ini. Untuk mewujudkan tujuan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator ini maka, model pendekatan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah sebagaimana yang disampaikan melalui gambar berikut ini:



**Gambar 1.** Pendekatan Pelaksanaan Kegiatan  
Sumber Data: Penulis, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan evaluasi pasca pelatihan kepemimpinan administrator bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua ini merupakan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan BPSDM Provinsi Papua dengan melibatkan dosen dari Program Studi Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay merupakan salah satu dari tim pengajarnya yang sekaligus sebagai tim evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Evaluasi pasca pelatihan ini dilaksanakan selama 40 hari dari tanggal 2 November sampai 14 Desember tahun 2022. Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan administrasi ini sebanyak 80 Orang yang berasal dari berbagai SKPD baik dari Provinsi Papua maupun Kabupaten Kota di wilayah Provinsi Papua.

Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan kepemimpinan administrator bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua ini dimulai dari:



**Gambar 2.** i). Penyampaian Materi Teknis **Gambar 2.** ii). Rencana Aksi Perubahan

### 1. Penyampaian Materi Teknis

Penyampaian materi pembelajaran sesuai dengan standar dan silabus serta model yang telah ditetapkan oleh LAN RI. Kondisi ini diharapkan supaya seluruh peserta dengan cepat serta lebih mudah memahami standar pencapaian dari semua materi, karena akan berhubungan langsung dengan pengetahuan pegawai ketika mereka melaksanakan tugas dalam pelayanan administrasi secara menyeluruh kepada masyarakat. Materi teknis yang disampaikan dalam pelatihan kepemimpinan administrasi ini terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan pancasila, bela negara jejaring kerja, strategi komunikasi organisasi sektor publik, manajemen perubahan sektor publik, akuntabilitas kinerja, hubungan kelembagaan, organisasi digital, manajemen kinerja, standar kinerja pelayanan, manajemen keuangan negara, Manajemen resiko, studi lapangan serta aksi perubahan kinerja organisasi. Dari materi-materi tersebut semua widyaiswara dan narasumber menyampaikannya dengan metode yang sangat praktis, model yang menarik dan keterbaruan sehingga terlihat bahwa semua peserta sangat semangat untuk mengikuti penyampaian materi tersebut. Kondisi ini dapat dilihat dari antusias peserta yang melakukan pertanyaan-pertanyaan.

### 2. Rencana Aksi Perubahan

Perubahan memiliki manfaat besar bagi kelangsungan hidup suatu organisasi karena semua organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis dan cenderung selalu berubah. Perubahan dalam organisasi merupakan peralihan/pergeseran/pergantian yang tidak dapat dihindari karena adanya kebutuhan internal serta dorongan dari eksternal sebab, lingkungan eksternal organisasi cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan. Dengan melakukan perubahan bisa jadi bahwa menjadi peluang untuk menuju ke arah yang lebih baik, mencakup keseimbangan sosial pada individu maupun organisasi. Kusworo (2019) manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Arisman (2019) manajemen perubahan adalah wujud pendekatan melalui suatu proses untuk mengubah individu, tim, dan organisasi menuju kondisi masa depan yang lebih baik. Dengan demikian tidak hanya anggota organisasi saja yang diharapkan mampu berubah dan beradaptasi dengan perubahan, melainkan organisasinya sendiri termasuk birokrasi hingga aturan, budaya dan aspek lain yang melekat di dalamnya.

Salah satu persyaratan dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator adalah Implementasi Aksi perubahan yang diharapkan dapat menjadi inovasi dan diterapkan pelaksanaannya kerja di masing-masing OPD. Dalam mengimplementasikan Aksi Perubahan ini perlu di dukung dengan kerjasama tim yang baik dari pimpinan hingga staf/bawahan. Untuk mendapatkan arahan terkait kegiatan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan Aksi Perubahan yang akan dilaksanakan sehingga dapat berjalan secara optimal, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi maka pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas. Setiap peserta dengan timnya masing-masing harus dapat menyusun rencana aksi perubahan yang dapat di terapkan pada masing-masing OPD baik itu rencana jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

### 3. Tugas Besar

Tugas besar dalam pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrasi ini merupakan tugas yang akan dilakukan oleh peserta baik secara individu maupun secara kelompok yang masalahnya berkaitan dengan masalah-masalah spesifik yang sering terjadi pada Instansi atau SKPD tempat kerja. Berdasarkan tugas tersebut tentunya

peserta harus dapat menemukan permasalahan dan dapat melakukan penyelesaian masalah yang menjadi tugas sebagai tanggung jawab peserta serta melakukan analisa secara aklamasi untuk kemudian diambil keputusan yang berdampak besar untuk kepentingan masyarakat dan SKPD.

#### 4. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi pelaksanaan kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi tenaga pelatih maupun peserta pelatihan.

##### a. Evaluasi tenaga pelatihan

Evaluasi Tenaga Pelatihan dilakukan untuk memberikan respons atau persepsi dari Peserta terhadap kualitas pengajar. Evaluasi tenaga pengajar dilakukan setelah Peserta mengikuti pembelajaran. Dalam melakukan evaluasi ini, Peserta menjawab sejumlah pertanyaan yang telah disediakan menggunakan formulir yang dibagikan ke peserta. Aspek yang dinilai dari pengajar adalah sebagai berikut : 1) pencapaian hasil belajar; 2) penguasaan materi; 3) kemampuan menyampaikan materi; 4) kemampuan membangun hubungan harmonis; 5) kemampuan tanya-jawab; 6) pemberian motivasi; 7) penggunaan bahasa; dan 8) ketepatan waktu dan kehadiran. Menurut Kirkpatrick and Kirkpatrick (2016) menyampaikan empat tingkatan evaluasi dalam model evaluasi pelatihan Yakni; 1) evaluasi pada reaksi/*reaction* (evaluasi level 1) yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. 2) evaluasi pada pembelajaran/*learning*, 3) evaluasi pada perilaku/*behaviour* 4) evaluasi pada hasil/*result*.



**Gambar 3.** Tenaga Pengajar PKA, 2022

##### b. Evaluasi peserta pelatihan

Evaluasi Mengingat penting efektifitas dari program pelatihan ini sebagai salah satu pengembangan Pegawai di tanah Papua, sehingga fungsi *monitoring* dan evaluasi pasca pelatihan untuk mengetahui efektifitas program PKA ini Evaluasi Pelatihan dengan agenda inti dimana dalam evaluasi penugasan materi pelatihan agenda inti peserta diminta untuk menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari setiap mata pelatihan dan keaktifan dalam setiap sesi diskusi serta evaluasi laporan studi lapangan yang dikerjakan.

Selanjutnya adalah evaluasi pasca pelatihan dilakukan dengan tujuan untuk menggali informasi dari alumni pelatihan untuk kemampuan diri dalam melakukan Penerapan organisasi yang berkinerja tinggi setelah mengikuti Pelatihan. Adapun hasil evaluasi berdasarkan komponen capaian hasil perubahan terhadap rencana perubahan, kepemimpinan, kemanfaatan aksi perubahan, keberlanjutan aksi perubahan berdasarkan nilai rata-rata adalah 90,21 sedangkan nilai terendah adalah 9,8. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan PKA ini

tingkat keberhasilannya mencapai 90,2% sedangkan 9,8% dinyatakan tidak berhasil karena adanya mutasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan terkait pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan administrasi ini adalah:

1. Dapat membagi pengetahuan dan wawasan kepada para pegawai terkait konsep, model dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.
2. Penguatan kapasitas pegawai dalam pengembangan pengetahuan mereka selama pelaksanaan kegiatan sangat memberikan dampak positif untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di SKPD masing-masing.
3. Kegiatan pelatihan ini merupakan langkah awal untuk membantu kemandirian Pegawai Negeri Sipil dalam pelayanan.
4. Melalui pelatihan ini diharapkan pegawai negeri Sipil dapat berinovasi serta berkreatifitas selama melaksanakan tugas yang diemban.

### B. Saran

Untuk mewujudkan *Good Governance* maka perlu didukung oleh pegawai Negeri Sipil yang mumpuni dalam afektif atau keterampilan serta kemandirian serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka kegiatan pelatihan kepemimpinan administrasi ini perlu ada penataan kembali baik dari sesi maupun waktu pelaksanaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada BPSDM yang telah memberi kesempatan untuk menjadi pemateri pada pelaksanaan Kegiatan kepemimpinan Administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua pada tahun 2022.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arisman. (2019). Manajemen Perubahan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum Dan HAM
- [2] Lembaga Administrasi Negara,(2021), Peraturan LAN No.10 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- [3] Grimshaw, J. and Baron, G. (2010) Leadership without Excuses: How to Create Accountability and High Performance (Instead of Just Talking about It). McGraw-Hill, New York.
- [4] Kusworo, Kusworo. (2019) Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. In: Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi. Alqaprint Jatinangor.
- [5] Kirkpatrick, James D. and Kirkpatrick, Wendy K. 2016. Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. Association of Talent Development.
- [6] Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.
- [7] Sa'ud, Udin Syaefudin dan Makmun, Abin Syamsudin.(2005), Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Koprehensif
- [8] Sudjana, Anas(2008), Pengantar Evaluasi Pendidikan, Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2008
- [9] Wa Ariadi, Mugiati dan Jatmika,Windy (2023). Peningkatan Kompetensi Bagi Tenaga Pendidik Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua.