



Pelatihan Dasar Golongan III Pola Dalam Jaringan (Daring): Persepsi Kepuasan Peserta dan Capaian Pembelajaran

Basic Training Group III Patterns in the Network (Online): Perceptions of Participant Satisfaction and Learning Outcomes

Bailah¹, Bambang Niko Pasla²

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi, Indonesia

²Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine how the success rate of implementing the online pattern latsar compared to the facial pattern latsar that has been done so far. Measurement of the effectiveness/success rate of latsar is done by evaluating using the Kirkpatrick reaction level and learning level approach. This study uses a mixed mix approach of quantitative and qualitative. Data were collected by filling out questionnaires and secondary data studies. Subjects for this study were participants of CPNS Class III Batch I Tanjung Jabung Barat Regency 2020. The informants in this study were 40 (forty) participants and the organizing committee at BKPSDM, Tanjung Jabung Barat Regency. The data analysis technique was carried out by using qualitative data that was converted into quantitative data, data classification, formulating research results, and analyzing research results. The results of the research on the reaction level showed that 71.95% of Latsar participants showed a "very satisfied reaction" in the implementation of online latsar, and 22.79% of Latsar participants showed "satisfied" reactions and only 5.85% of participants showed reactions "quite satisfied". If analyzed per indicator, out of the 7 (seven) level reaction indicators that have been determined, there are 4 indicators that indicate the level of reaction of participants who are "very satisfied" which is above 60%, namely the benefits of increasing participant competence, teacher performance, discussion topics and teacher competence. One indicator that needs attention is the convenience of the training location because the level of reaction of participants who stated "very satisfied" was only 28.42% and 58.75% stated, "satisfied". At the learning level of the 4 assessment indicators used, the normative average score of face-to-face latsar participants is 80 (eighty), while the online latsar participants' average score is 84 (eighty-four), this shows that the level of effectiveness / the success of online pattern latsar is higher than face-to-face pattern latsar. The conclusion of the study, at the reaction level 71.95% of Latsar participants stated that the online learning process with online patterns was very fun / very good and 22.79% stated it was fun/good, and only 5.85% stated that it was quite fun/good enough and at the level of participant learning, the implementation of online latsar learning has a better effect on the ability of participants to absorb material compared to face-to-face latsar patterns. Suggestions for organizers to

further improve the quality of the convenience of online training locations for future implementation and organizers do not hesitate to do online pattern lats because the learning effect for participants is higher than face-to-class pattern lats.

Keywords: *Qualitative data collection methods; Quantitative data types; Online communication advantages; face-to-face communication; Analysis of research data*

PENDAHULUAN

Perubahan nomenklatur Prajabatan CPNS menjadi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS merupakan pembaharuan pelatihan yang diharapkan dapat menghasilkan PNS profesional yang berkarakter dalam melaksanakan tugas dan jabatannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Arus globalisasi sudah tidak terbendung masuk ke Indonesia disertai dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, dunia kini memasuki era revolusi industri 4.0, yakni menekankan pada pola digital economy, artificial intelligence, big data, robotic, dan lain sebagainya atau dikenal dengan fenomena disruptive innovation. Menghadapi tantangan tersebut, kita perlu meningkatkan daya saing kita baik nasional maupun regional.

PNS mempunyai peranan penting dalam proses pelayanan publik dalam masyarakat, merupakan aset negara yang perlu dikembangkan potensi dan kemampuannya. Untuk mewujudkan hal itu, diperlukan desain diklat yang tepat bagi CPNS sebagai awal pembentukan karakter dan kompetensi sesuai tuntutan jabatannya. Pelatihan merupakan sarana pembinaan

dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Goldstsein dan Gressner dalam Kamil (2010) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya menurut Dearden dalam Kamil (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu (susilawati et al. 2020).

Selanjutnya Fiedman dan Yarbrough (dalam Sudjana, 2007) menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh Sastrodipoera

(2006) dalam Kamil (2010) memberikan definisi pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori”. Sejalan dengan pendapat diatas Sastraadipoera (2006) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan , keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk bantuan dalam proses pembelajaran yang terorganisir dan sistematis dengan jangka waktu yang relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan yang sifatnya praktis guna mencapai tujuan tertentu (Pasla, 2009).

Pelaksanaan pelatihan tanpa tatap muka langsung (daring) tidak asing lagi dan sudah diterapkan pada beberapa pelatihan di Indonesia. Permasalahannya selama ini penyelenggara pelatihan terpaksa dengan pola tatap muka dan sedikit lalai untuk mempersiapkan daring pola daring. Kejadian pandemic Covid-19 memberikan hikmah dan kesadaran luar biasa bagi masyarakat yang mempengaruhi segala aspek kehidupan, tidak terkecuali pada pelatihan/diklat. Siap atau

tidak siap, mau atau tidak mau, semua pihak yang terlibat pada penyelenggaraan pelatihan dituntut untuk siap menghadapi pelatihan pola daring. Kondisi demikian membuat skeptic beberapa pihak dan pesimis jika mampu melaksanakan pelatihan daring dengan baik. Banyak pihak seperti penyelenggara, pengajar, peserta dan pihak terkait lainnya pesimis mampu melaksanakan pelatihan daring berhasil dengan baik (Lailatul, 2020).

Pelaksanaan latsar CPNS di Provinsi Jambi sampai dengan tahun 2019 telah dilakukan secara konvensional atau tatap muka di kelas, dengan merebaknya wabah Pandemik Covid-19 yang di Indonesia dimulai pada awal Maret 2020 dan berlangsung hingga sampai saat ini, kondisi demikian sudah membawa efek yang luar biasa bagi semua aspek kehidupan dan kegiatan masyarakat secara keseluruhan, termasuk pelatihan juga terkena dampaknya. Dengan adanya wabah pandemik ini, mau tidak mau dan siap atau tidak siap, pelatihan juga menyesuaikan dengan kebijakan social distance dan diranah pelatihan dikenal dengan distance learning. Pihak berwenang terkait sudah mengambil kebijakan pelatihan yang wajib menggunakan daring dan walaupun dengan tatap muka harus memenuhi protokol kesehatan dengan ketat dan itupun hanya boleh dilakukan pada daerah dengan status zona hijau. Dengan mempertimbangkan segala aspek, maka pelatihan daring adalah

solusi terbaik dilakukan pada Latsar CPNS Tahun 2020 ini karena masih maraknya wabah pandemic Covid-19. Evaluasi pelatihan adalah langkah terstruktur untuk memutuskan maksud tujuan suatu nilai dalam sebuah proses pembelajaran, kinerja, kegiatan, proses dan sebagainya berlandaskan parameter tertentu. Berdasarkan pendapat Previcall (dalam Hamalik, 2001) Evaluasi adalah aktivitas sistematis untuk menilai keefektifan sebuah sistem pembelajaran secara menyeluruh. Sementara evaluasi belajar adalah sebuah kegiatan pemastian hasil belajar yang telah didapat berlandaskan parameter yang telah ditetapkan. Evaluasi pembelajaran adalah metode penetapan nilai. Evaluasi pelaksanaan pelatihan sudah pernah dilakukan di BPSDM Provinsi Jambi. Evaluasi dilakukan mengacu kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara dan dilakukan pada aspek penyelenggaraan, peserta, pengajar dan penceramah. Hanya saja evaluasi yang dilakukan terfokus pada penyelenggaraan pelatihan pola tatap muka (Yahman, 2020).

TINJAUAN LITERATUR

Model evaluasi ini pertama kali dipublikasikan pada tahun 1959 oleh Donald Kirkpatrick, seorang profesor di Universitas Wisconsin, sekaligus presiden dari American Society for Training and Development (ASTD). Empat level yang

dimaksud adalah Reaction (Reaksi), Learning (Pembelajaran), Behavior (Tingkah laku), dan Results.

Level Reaction. Level ini mengukur bagaimana para peserta pelatihan bereaksi kepada training tersebut. Tentunya sebagai organisasi menginginkan para peserta merasa training yang mereka lakukan berguna dan membantu perkembangan mereka, sekaligus bahwa mereka merasa nyaman dengan para instruktur, topik yang diberikan, materi- materi, presentasi, serta lokasi training. Reaksi perlu diukur untuk menjadi referensi ke depan agar program training menjadi seefektif mungkin dan senantiasa berkembang, sekaligus mendeteksi apakah ada materi yang tertinggal dan tidak disampaikan. Tips praktis untuk level ini adalah memberikan kuesioner kepada peserta, agar peserta dapat memberikan rating atas: instruktur, topik, materi-materi, presentasi yang telah diberikan, serta lokasi training.

Level Learning, mengukur apa saja yang telah dipelajari oleh para peserta. Pertanyaan yang penting diajukan adalah seberapa jauh mereka belajar, atau menangkap pengetahuan dan wawasan baru? Hal yang sebaiknya dilakukan sebelum memulai sesi training adalah dengan menyiapkan daftar tujuan pembelajaran, yang juga akan menjadi titik awal analisis nantinya. Perlu diingat bahwa hasil pembelajaran dapat diukur

dengan berbagai cara, melalui perubahan pengetahuan, skill, atau sikap dan perilaku peserta. Level ini juga sangatlah penting karena berkembang atau tidaknya peserta juga dapat membantu sesi training di kemudian hari. Tips praktis untuk level ini adalah memberikan pra dan post-test kepada karyawan.

Level Behavior, yang dapat di evaluasi adalah seberapa jauh sikap dan perilaku para peserta berkembang setelah menerima training. Hal ini dapat lebih spesifik terlihat dalam bagaimana mereka mengaplikasikan informasi dan materi yang mereka dapatkan. Perlu diingat bahwa sikap dan perilaku akan berubah senada dengan perubahan kondisi lingkungan sekitar. Sangat mungkin perubahan tersebut tidak tampak apabila, misalnya, dua level sebelumnya tidak diaplikasikan dan diukur dengan benar. Maka, organisasi akan berasumsi training gagal, padahal sebaliknya. Namun, tidak adanya perubahan tidak selalu berarti para peserta tidak mempelajari apa-apa; sangatlah mungkin atasan atau lingkungan kerja menghalangi mereka mengaplikasikan apa yang sudah mereka pelajari, atau dari diri mereka sendiri memang tidak ada niatan untuk menerapkannya. Tips praktis untuk level ini adalah melakukan pencatatan dan evaluasi terhadap perubahan perilaku yang diharapkan dari peserta, sebelum dan

sesudah mengikuti pelatihan. Contoh: kemampuan bernegosiasi, kemampuan menjual, dan sebagainya.

Level Result, hasil akhir dari sesi training tersebut dapat dianalisa dan diukur. Pengukuran ini termasuk hasil akhir yang menurut organisasi adalah baik bagi kelangsungan bisnis, para pegawai, dan segala hal yang berhubungan dengan perusahaan itu sendiri. Tips praktis untuk level ini adalah melihat apakah ada peningkatan terhadap aspek bisnis atau proses bisnis perusahaan. Contoh: peningkatan penjualan, efisiensi waktu kerja, dan sebagainya.

Review Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian oleh Yetti Nurhayati yang berjudul Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan diklat teknis dan penelitianm mencakup semua level yaitu reaction, learning, behavior dan results.
2. Penelitian oleh Syamsu Qamar Badu yang berjudul Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal dan Syarat Batas. Penelitian ini berfokus pada penelitian mata kuliah dan menggunakan 4 level evaluasi, dimana masing-masing level

menggunakan alat penilaian yang berbeda.

3. Penelitian oleh Azwar Iskandar yang berjudul Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makasar). Penelitian ini berfokus pada mengukur kepuasan peserta, implementasi hasil diklat, dampak diklat dan identifikasi yang menghambat penerapan hasil diklat.

Tujuan dan Maksud Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui reaksi peserta dan capaian pembelajaran yang diperoleh peserta pada latsar pola daring yang merupakan pertama kali dilakukan di Provinsi Jambi. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memperkaya bahan tidak ada kepastian.

Pertanyaan Peneliti Sebelumnya

- 1) Bagaimanakah tingkat kepuasan peserta dengan penyelenggaraan latsar daring?
- 2) Bagaimanakah tingkat ketercapaian pembelajaran peserta latsar pola daring?

METODE

Jenis penelitian ialah penelitian evaluasi dengan pendekatan campuran dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan baik dalam pengumpulan data dan analisisnya.

1. Lokasi dan Kesempaian Daerah Penelitian dilakukan di Kabupaten

Tanjung Jabung Barat dan hasil penelitian diharapkan sebagai bahan pengambilan kebijakan terkait pelaksanaan latsar tahun 2021 dalam Provinsi Jambi.

2. Materi yang Diteliti

Evaluasi model Kirkpatrick memiliki 4 (empat) level evaluasi, yaitu : reaction, learning, behavior dan result. Pada penelitian ini digunakan 2 level pertama yaitu reaction dan learning untuk mengukur perbandingan persepsi peserta yang mengikuti latsar pola daring terhadap peserta latsar dengan pola tatap muka. Kemudian pengukuran hanya dilakukan sampai proses pembelajaran pada tahap on class 1.

Materi dalam penelitian ini adalah persepsi peserta terhadap proses pelaksanaan Latsar secara daring dan juga dilakukan pengambilan data hasil penilaian pada peserta meliputi nilai disiplin peserta, nilai akademik peserta dan nilai keterampilan peserta berupa aktualisasi.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diperoleh dari informan yaitu 40 peserta Latsar CPNS Golongan III Angkatan 1 Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020 dan pengambilan data

dilakukan dengan kuesioner google form.

- b. Data sekunder diperoleh dari panitia penyelenggara di BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan pengambilan data diambil dari laporan dokumentasi.

Pengolahan dan Analisis Data

Data primer yang diperoleh dari jawaban peserta penulis konversikan ke data kuantitatif, analisis hasil dan penyajian hasil. Data sekunder yang diperoleh dari laporan/dokumentasi penulis olah, analisis hasil dan penyajian hasil.

HASIL dan PEMBAHASAN

Evaluasi *Level Reaction* Peserta

Dalam penelitian ini, untuk mengukur *level reaction* peserta digunakan 7 variabel yang meliputi : pertama, kemanfaatan latsar bagi peserta dalam menjalankan tugas, kedua, peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti latsar, ketiga, performance narasumber saat memberikan materi, keempat, topik diskusi saat pembelajaran, kelima, materi pembelajaran, keenam, kompetensi narasumber/pengajar menurut persepsi peserta, dan ketujuh, lokasi pelatihan menurut persepsi peserta. Berikut disajikan hasil penelitian per indicator sebagaimana disajikan pada table 01 berikut :

Tabel 1. Reaksi peserta per Indikator

No	Indikator	Reaksi Peserta				
		Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	2	3	4	5	6	7
1.	Kemanfaatan Latsar	530 (66,25%)	240 (30,75%)	24 (3,00%)	0 -	0 -
2.	Penyelenggaraan	385 (48,13%)	409 (51,12%)	6 (0,75%)	0 -	0 -
3.	Performan Pengajar	562 (70,25%)	208 (26,00%)	30 (3,75%)	0 -	0 -
4.	Topik Diskusi	510 (63,75%)	260 (32,50%)	30 (3,75%)	0 -	0 -
5.	Materi Pembelajaran	320 (40,75%)	444 (55,50%)	30 (3,75%)	0 -	0 -
6.	Kompetensi Pengajar	541 (67,62%)	220 (27,50%)	39 (4,88%)	0 -	0 -
7.	Lokasi Pelatihan	225 (28,12%)	470 (58,75%)	105 (13,12%)	0 -	0 -
	Reaksi Peserta dengan 7 Indikator	4.030 (71,95%)	1.276 (22,79%)	294 (5,85%)	0 -	0 -

Hasil penelitian keseluruhan menunjukkan bahwa secara umum peserta memiliki persepsi yang sangat puas terhadap penyelenggaraan latsar pola daring, hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner secara lebih jelasnya dapat lihat dalam Tabel 01 berikut: Dari Tabel 01, rata-rata 7 indikator menunjukkan bahwa menunjukkan persepsi 71,96% peserta sangat puas, 22,79% peserta puas dan 5,25% peserta cukup puas Hal ini menunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap proses penyelenggaraan latsar pola daring ini sangat baik.

Kemanfaatan Latsar bagi peserta dalam menjalankan tugas

Dari Tabel 01, Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta merasakan memiliki kemanfaatan latsar dalam menunjang pelaksanaan tugas mereka sehari-hari. Pada indikator ini peserta menjawab bahwa 66,25% merasakan sangat bermanfaat 30,75% merasakan

bermanfaat dan 3,00% cukup bermanfaat. Dalam indikator ini persepsi peserta menyatakan bahwa mereka disiplin lebih dalam memberikan pelayanan, mereka juga lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan bersikap ramah, mereka juga dapat bekerjasama dalam memberikan pelayanan serta mereka meyakini dapat mempraktekkan nilai-nilai dasar ANEKA dalam menjalankan tugas mereka.

Peningkatan Kometensi

Ketika ditanyakan apakah persepsi kompetensi mereka bertambah dengan mengikuti latsar? hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 48,13% peserta sangat merasakan terjadi peningkatan kompetensi mereka, 51,12% merasakan adanya peningkatan kompetensi, dan 0,75% peserta cukup merasakan peningkatan kompetensi mereka. Dalam indikator yang peneliti eksplorasi pada peserta adalah apakah pengetahuan dan keterampilan mereka meningkat setelah mengikuti latsar, kemudian ditanyakan juga bagaimana sikap perilaku mereka setelah mengikuti latsar? dan terakhir ditanyakan apakah kompetensi mereka meningkat dalam memberikan pelayanan.

Performance pengajar/narasumber saat memberikan materi

Berdasarkan indikator performance narasumber dan pengajar dalam

memberikan materi pembelajaran, peserta berpersepsi bahwa 70,25% merasakan narasumber/pengajar sangat baik performannya, sekitar 26,00% berpendapat performan narasumber/pengajar baik 3,75% peserta berpendapat performan narasumber/pengajar cukup. Agar dapat menarik kesimpulan terhadap indikator ini peneliti menanyakan performance pengajar agenda 1, agenda 2, agenda 3 dan agenda aktualisasi/habituaasi. Berdasarkan angka pada tabel 02, peserta berpersepsi bahwa kompetensi para pengajar dan narasumber sudah sangat baik. Walaupun demikian, masih ada peserta berpersepsi cukup baik sekitar 3,75%, hal ini perlu menjadi perhatian para pengajar untuk selalu meningkatkan kualitas diri dan performanya dalam memberikan materi. Dan jika dianalisis lebih mendalam, persepsi peserta terhadap pemateri agenda 1 masih kurang dibandingkan terhadap pemateri agenda lainnya. Karena itu pemateri agenda lebih memperhatikan kondisi yang demikian sebagai antisipasi kedepannya jika latsar daring dibuka kembali.

Topik diskusi saat pembelajaran

Topik diskusi saat pembelajaran adalah membahas suatu kasus dan peserta diminta untuk berdiskusi dengan kelompoknya dan memaparkan hasil diskusinya. Untuk mengeksplor toipik diskusi ini, peneliti menanyakan kepada

peserta meliputi daya ytarik topik agenda 1, agenda 2, agenda 3 dan agenda aktualisasi/habituasi. Hasil penelitian menunjukkan sekitar 63,75% peserta berpendapat topik pembelajaran sangat menarik, 32,50% perserta berpendapat topik pembelajaran menarik, dan 3,75% peserta berpendapat topik cukup menarik.

Materi pembelajaran

Materi pembelajaran meliputi materi agenda 1, materi agenda 2, materi agenda 3 dan materi agenda aktualisasi/habituasi. Untuk melihat persepsi peserta terhadap indicator ini, peneliti menanyakan bagaimana ketertarikan peserta pada materi pembelajarn agenda 1 yaitu materi terkait dengan pembentukan sikap dan perilaku peserta. Dalam materi ini ada 3 mata diklat yaitu wawasan kebangsaan, analisis isu kontempor, dan bela negara Agenda 2 terdiri dari materi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti-Korupsi, yang biasa disingkat ANEKA. Materi ini merupakan nilai-nilai dasar yang harus dan wajib PNS terapkan untuk menjadi abdi negara yang professional. Dan agenda 3 terdiri dari Whole of Govenrment, Pelayanan Publik dan Manajemen PNS. Hasil peneltian menunjukkan sebanyak 40% peserta berpendapat materi latsar sangat baik, 55,50% mereka berpendapat baik dan 4,50% menjawab cukup baik. Yang perlu

mendapat perhatian adalah bahwa persepsi peserta yang berkategori “baik” melebihi “sangat baik”, hal ini perlu menjadi catatan tersendiri agar para pengajar mengembangkan materi pembelajarannya secara lebih kreatif dan inovatif sehingga persepsi peserta bergerak kearah “sangat baik” menjadi lebih tinggi lagi. Dalam hal ini pengajar bisa mengembangkan materi pelengkap modul dengan materi-materi yang menarik dan kekinian sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi.

Kompetensi narasumber/ pengajar menurut persepsi peserta

Ketika peserta ditanya kompetensi pengajar dan narasumber, bagaimana persepsi mereka terhadap pengajar dan narasumber? Dalam penelitian indikator ini, aspek yang ditanyakan ke peserta adalah bagaimana persepsi mereka terhadap kompetensi pengajar/narasumber materi agenda 1, materi agenda 2, materi agenda 3 dan materi aktualisasi/habituasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 67.62% peserta berpersepsi bahwa pengajar dan narasumber memiliki kompetensi yang sangat baik, 27,50% menjawab kompetensi pengajar/narasumber baik, dan hanya 4,88% yang menjawab bahwa kompetensi narasumber cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pengajar dan narasumber sudah sesuai dengan

program yang disusun dan dilaksanakan. Dan perlu menjadi perhatian dan catatan adalah bahwa masih ada 4,88% peserta berpendapat kompetensi pengajar masih berkategori “cukup baik”.

Lokasi Pelatihan

Dan terakhir, untuk mengetahui reaksi peserta terhadap penyelenggaraan latsar pola daring ini, ditanyakan juga persepsi mereka terhadap lokasi penyelenggaraan. Lokasi yang ditanyakan meliputi lokasi peserta sendiri, lokasi pengajar, lokasi admin kelas dan lokasi peserta lainnya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 28,12% yang menyatakan lokasi sangat nyaman, sementara sebagian besar peserta berpersepsi lokasi penyelenggaraan nyaman yaitu sejumlah 58,75% dan hanya 13,12% yang menyatakan lokasi cukup nyaman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 7 variabel reaction yang diteliti, terdapat 4 variabel (variabel kompetensi pengajar, variabel topik pembelajaran, variabel performance pengajar dan variabel kemanfaatan latsar bagi peserta) dimana peserta berpersepsi “sangat baik” mendapat porsi yang paling besar (lebih dari 50%). Sementara ada 3 variabel (variabel peningkatan kompetensi peserta, variabel materi pembelajaran dan variabel lokasi pelatihan) dimana peserta berpersepsi “baik” lebih dari 50%. Dari 3

variabel yang memiliki persepsi “baik”, adalah variabel lokasi pelatihan perlu mendapat perhatian khusus untuk merancang latsar pola daring ke depannya, karena berdasarkan indikator-indikator yang ditanyakan hanya variabel lokasi pelatihan yang pesertanya berpersepsi kategori “baik” sejumlah 58,75% artinya hampir 60% peserta beranggapan lokasi pelatihan latsar masih perlu ditingkatkan kenyamanannya.

Evaluasi Level Learning Peserta

Dalam pengukuran level learning peserta latsar ini, data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Berdasarkan data, jumlah CPNS tahun 2018 yang diterima dan lolos di Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat berjumlah 185 orang. Dari 185 CPNS tersebut, pada tahun 2019 sudah dilaksanakan Latsar untuk 1 kelas (40 orang) dengan pola konvensional (tatap muka). Sisanya 145 orang baru bisa melaksanakan latsar pada tahun 2020 ini. Oleh karena kondisi pandemic, maka pola latsar tahun 2020 ini yang awalnya direncanakan tatap muka diubah menjadi pola daring dan langsung dilaksanakan serentak 4 kelas (145 orang).

Berdasarkan kondisi tersebut diatas, latsar tahun 2019 yang dilaksanakan dengan pola tatap muka (luring) sudah selesai dan

memiliki data-data yang lengkap baik itu nilai disiplin peserta, nilai pendalaman kasus, nilai pengetahuan dan nilai aktualisasinya. Sementara pada latsar tahun 2020 yang saat ini sedang berlangsung, data yang didapat adalah sampai dengan selesai tahap on class 1 yaitu sampai setelah seminar rancangan aktualisasi. Walaupun demikian, peneliti berpendapat bahwa karena penelitian ini berfokus pada evaluasi model Kirkpatrick level reaction dan learning, maka sudah bisa didapat perbandingan latsar pola tatap muka dengan latsar pola daring. Dan perlu juga diketahui bahwa latsar tahun 2020 ini pelaksanaan daring hanya sampai tahap on class 1> Setelah on class 1, tahap berikutnya dilaksanakan secara tatap muka semua, baik itu aktualisasinya maupun seminar laporan aktualisasi dilakukan dengan tatap muka langsung dengan protokol kesehatan ketat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan latsar pola daring memiliki tingkat pembelajaran yang lebih baik dibandingkan pola tatap muka, hal ini dapat dilihat perbandingannya pada Tabel 09 berikut:

Tabel 2. Capaian Pembelajaran Peserta

No	Komponen Penilaian	Data Nilai	
		Tatap Muka	Daring
1	2	3	4
1.	Nilai rata-rata Disiplin	77	88
2.	Nilai rata-rata Kasus	78	85
3.	Nilai rata-rata Pengetahuan	80	80
4.	Nilai rata-rata Rancangan Aktualisasi	85	85
	Nilai rata-rata (normative)	80	84,5

Sumber : BKPSDM Kab. Tanjung Barat

pada Pola Daring dan Tatap Muka Pengukuran level learning peserta latsar dilakukan dengan menggunakan 4 indikator yang meliputi : disiplin, pendalaman kasus, pengetahuan dan aktualisasi. Keempat indikator ini diperoleh dari data sekunder, yaitu berdasarkan laporan BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Nilai rata-rata disiplin

Indikator pertama yang dilakukan pengukurannya adalah disiplin peserta latsar. Disiplin peserta latsar pada pola tatap muka berkontribusi 10% terhadap nilai akhir peserta, sementara itu pada pola daring berkontribusi 20% terhadap nilai akhir peserta. Pembentukan disiplin peserta merupakan tugas utama pengampu agenda 1 yaitu agenda pembentukan sikap dan perilaku peserta.

Berdasarkan data yang diperoleh dari BKPSDM, nilai disiplin peserta latsar dengan pola daring lebih baik dibandingkan peserta latsar dengan pola tatap muka. Hal ini menunjukkan bahwa tidak perlu ada kekuatiran pihak penyelenggara dan pengampu agenda 1 (agenda pembentukan sikap dan perilaku) terhadap latsar pola daring. Pembentukan sikap dan perilaku disiplin peserta pada pola daring dapat dilakukan dengan penugasan-penugasan yang sifatnya praktiuk keterampilan, misalnya rekaman video baris berbaris, tata upacara sipil, dll.

Data yang diperoleh menunjukkan nilai disiplin peserta latsar pola tatap muka rata-rata 77 (tujuh puluh tujuh), sementara nilai disiplin peserta latsar pola daring rata-rata 88 (delapan puluh delapan). Analisis lebih lanjut terjadinya peningkatan nilai disiplin pada latsar pola daring adalah kemungkinan disebabkan peserta terfokus kepada penugasan-penugasan yang diberikan pengajar berupa video-video rekaman terkait praktik keterampilan baris berbaris, tata upacara sipil, keprotokolan dan lain-lain. Dan selain focus pada penugasan, factor pendukung lainnya adalah waktu yang dimiliki peserta pada pola daring juga lebih banyak dibandingkan jika pada pelaksanaan tatap muka.

Nilai rata-rata pendalaman kasus

Indikator kedua yang diukur dalam penelitian level learning adalah nilai pendalaman kasus peserta. Pada pendalaman kasus peserta diajak untuk memecahkan kasus nyata yang terkait dengan materi pembelajaran. Peserta dibagi kedalam 4 kelompok kemudian masing-masing kelompok mendapat 1 kasus untuk dipecahkan Bersama dan terakhir kelompok tersebut memaparkan hasil diskusi kelompoknya di kelas. Penilaian peserta dilakukan oleh masing-masing pengajar dengan menggunakan pedoman penilaian yang ada.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai peserta dalam hal kemampuan melakukan pemecahan kasus (pendalaman materi) secara rata-rata lebih baik peserta dengan pola daring yaitu 85 (delapan puluh lima), sementara nilai latsar peserta pola tatap muka secara rata-rata hanya 78 (tujuh puluh delapan). Tingginya kemampuan peserta latsar pola daring dalam menganalisis kasus dan pendalaman materi kemungkinan disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mencari lebih cepat dan akurat dengan menggunakan teknologi informasi yang tersedia. Kemudian kemungkinan kedua adalah waktu peserta untuk belajar lebih banyak dibanding dengan pola tatap muka. Analisis lebih lanjut terjadinya peningkatan nilai rata-rata pendalaman kasus adalah kemungkinan disebabkan peserta lebih focus dan lebih memiliki banyak waktu untuk menganalisis kasus dan berdiskusi, jika dibandingkan dengan pola tatap muka. Penyelenggaraan latsar pola tatap muka banyak kendala yang dihadapi oleh peserta, seperti antara lain : gangguan fisik karena lingkungan yang related baru (diasramakan), kurangnya waktu karena kontak fisik dengan berbagai pihak dan juga banyak factor yang sifatnya yang tidak dapat dikontrol (uncontroable factor) oleh masing-masing peserta. Sementara jika dilakukan secara daring, masing-masing peserta bias lebih

focus, memiliki waktu yang lebih banyak dan semua factor masih dalam rentang bias dikontrol (controllable factor)

Nilai rata-rata pengetahuan

Indikator ketiga pengukuran evaluasi level learning peserta adalah dengan membandingkan nilai akademik (pengetahuan) peserta latsar. Secara prinsip tidak ada perbedaan yang signifikan antara kemampuan menyerap pengetahuan baik yang belajar secara tatap muka maupun yang dilakukan secara daring. Pada tabel 10 hasil menunjukkan bahwa kemampuan pengetahuan peserta latsar pola tatap muka dan pola daring memiliki nilai yang sama yaitu 80 (delapan puluh).

Nilai rata-rata aktualisasi

Indikator yang keempat pengukuran evaluasi level learning peserta adalah dengan mengukur nilai aktualisasinya. Dalam penelitian ini nilai aktualisasi yang dibandingkan adalah nilai hasil seminar rancangan aktualisasi peserta. Dan berdasarkan hasil penelitian, tidak ada perbedaan signifikan kemampuan aktualisasi peserta latsar pola daring dengan peserta latsar pola tatap muka, masing-masing memperoleh nilai yang sama yaitu 85 (delapan puluh lima).

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi reaksi, 71,95% peserta

latsar menyatakan bahwa secara umum proses pembelajaran latsar dengan pola daring sangat baik dan 22,79% menyatakan baik, dan hanya 5,85% yang menyatakan cukup menyenangkan/cukup baik. Evaluasi pembelajaran peserta, penyelenggaraan pembelajaran latsar secara daring lebih baik pengaruhnya pada kemampuan peserta dalam menyerap materi dibandingkan dengan latsar pola tatap muka. Hal ini ditandai dengan 2 indikator pembelajarn pola daring lebih tinggi dibandingkan pembelajaran dengan tatap muka. Dua indikator yang lebih tinggi itu adalah nilai disiplin dan nilai pendalaman kasus materi pembelajaran, dengan perbandingan 88 : 77 untuk nilai disiplin peserta pada pola daring dan pola tatap muka, dan 85:78 untuk nilai kemampuan menganalisis kasus pada pendalaman materi pada pola daring dan pola tatap muka.

Saran

Data menunjukkan sekitar 94% reaksi peserta sangat baik dengan penyelenggaraan latsar pola daring, walaupun demikian perlu diperhatikan agar penyelenggara lebih meningkatkan kualitas kenyamanan lokasi pelatihan daring. Berdasarkan analisis per indikator, lokasi pelatihan dipersepsikan lebih rendah oleh peserta dibandingkan indikator-indikator lainnya.

Penyelenggara latsar jangan ragu untuk melakukan latsar dengan pola

daring, karena terbukti memberikan efek pembelajaran yang lebih baik dibandingkan latsar pola tatap muka.

DAFTAR PUSTAKA

Bogdan dan Taylor, 2010, *Prosedur Penelitian dalam Moleong*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Goldstein dan Gressner. 1988. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Hamalik, Oemar, 2001, *Proses Belajar Mengajar*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Kamil Mustofa, 2010, *Model Pendidikan dan Pelatihan* (Konsep dan Aplikasi), Penerbit Alfabeta, Bandung

Kirkpatrick L. Donald & Kirkpatrick D. James, 2008, *Evaluating Training Program The Four Level Third Edition*, Berret Koehler Publisher Inc., San Fransisco California

Lailatul Isnaini. (2020). Cultivating the Organizational Cultural Values of Jambi Province Human Resources Development Agency. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 49–67. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.4>

PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

Perkalan Nomor 12 Tahun 2018 tentang **Pelatihan Dasar CPNS**

Sudjana, D. (2007). *Sistem & manajemen pelatihan teori & aplikasi*. Bandung : Fallah Production

Sugiyono, 2017, *Metodologi Penelitian Kebijakan*, Penerbit Alfabeta, Bandung
Sudjana, Anas, 2006,

Pengantar Evaluasi Pendidikan, Raja Gravindo Persada, Jakarta

Surat Edaran LAN RI Nomor : 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19

Susilawati N, & Bambang Niko Pasla. (2020). Application of Pancasila as the Ethical System of the Indonesian Nation. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.2>

Yahman. (2020). Online Training Evaluation in Character Building of Training Participants. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 91–113. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.8>