

EVALUASI PROGRAM DIKLAT PRAJABATAN CPNS GOLONGAN I DAN II DI PUSDIKLAT BMKG (Studi Evaluatif Menggunakan Model Kirkpatrick)

Asep Jamaludin Malik, S.Si., M.Pd.^{1)*}

ABSTRACT

This study focuses on investigating the effectiveness in enforcing Education and Training Program of Pre-positioned First and Second Level Civil Servant Candidates (CPNS) in Education and Training Center of Meteorology, Climatology and Geophysics Department using the 4-level evaluation model developed by Kirkpatrick which includes reaction, learning, behavior and result. Instruments of data collection includes observation, questionnaires, interviews and documentation studies. Reaction evaluation measures the participants' satisfaction towards implementation of the enforcement of Education and Training Program for The First and Second Level Civil Servant Candidates (CPNS) using ANEKA patterns, whereby high level of satisfaction can motivate the participants to complete the training. Learning evaluation assess the participants' ability in truly understanding the given training materials and subsequently apply the knowledge in actualization activities. Behavior evaluation measures the positive behavioral changes among the participants in carrying out task given to their units while implementing the basic values of civil servant profession. Results evaluation determines the impact of the training in improving the performance and productivity of the participants upon training completion.

Keywords: *evaluation, program, education, training, kirkpatrick, pre-positioned, candidates civil servant, CPNS*

ABSTRAK

Penelitian evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan program Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA di Pusdiklat BMKG dengan menggunakan model evaluasi 4 level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick, meliputi: reaksi, hasil belajar, perilaku dan hasil. Pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen observasi, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil evaluasi tahap reaksi berupa tingkat kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II, dimana tingkat kepuasan yang tinggi dapat memotivasi peserta untuk mengikuti kegiatan diklat lebih lanjut. Hasil evaluasi tahap belajar berupa tingkat pencapaian hasil belajar peserta dalam memahami materi diklat dan mengaktualisasikan dalam kegiatan aktualisasi, dimana yang diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan dari peserta diklat. Hasil evaluasi level perilaku berupa perubahan perilaku positif peserta diklat dalam melaksanakan pekerjaan di unit kerjanya, dengan mengimplementasikan nilai-nilai dasar profesi PNS. Evaluasi level hasil merupakan dampak yang ditimbulkan setelah mengikuti diklat terhadap peningkatan kinerja alumni diklat dan produktivitas unit kerjanya.

Kata kunci: evaluasi, program, pendidikan, pelatihan, kirkpatrick, Prajabatan, CPNS

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan dalam menentukan pengelolaan sumber daya dan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Beberapa keputusan strategis dimulai dari merumuskan kebijakan hingga penetapannya dalam sejumlah sektor

pembangunan akan ditetapkan oleh PNS. PNS juga sebagai pelayanan publik, dimana bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan PNS sangat berarti dalam menjalankan roda pemerintahan, dan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun dari semua PNS yang ada, masih ditemui dan adanya beberapa aduan atau

keluhan dari masyarakat kepada Ombudsman tentang tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian oknum PNS dalam memberikan pelayanan publik. Fenomena PNS yang terjadi ini akan berdampak pada citra PNS itu sendiri, kinerja PNS yang baik akan membentuk citra diri PNS baik, namun sebaliknya jika kinerja PNS tidak baik, maka tidak hanya akan berakibat citra buruk bagi individu PNS itu sendiri, namun bagi seluruh korps PNS di seluruh Indonesia.

Untuk merubah citra buruk bagi PNS diperlukan sosok PNS yang dapat memainkan peranannya, yaitu PNS yang memenuhi standar kompetensi jabatannya yang diindikasikan dari profesional dan berkarakter, dimana sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Untuk dapat membentuk sosok PNS yang profesional dan berkarakter tersebut perlu dilaksanakan pembinaan, salah satunya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), antara lain ditetapkan jenis-jenis Diklat PNS. Salah satu jenis Diklat yang strategis untuk mewujudkan PNS sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi profesional seperti tersebut di atas adalah Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi PNS Golongan I dan II. Ditambahkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa Instansi Pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada CPNS di lingkungan Instansinya. Seperti halnya Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada CPNS tahun 2016 di lingkungan Instansinya. Melalui Diklat Prajabatan dapat memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan

kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

PNS harus mempunyai dasar pengetahuan konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian PNS harus menyadari dasar-dasar umum pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang meliputi: (a) *kognitif* atau pengetahuan; (b) *afektif* atau sikap; (c) *psikomotorik* atau keterampilan; dan (d) *perspektif*. Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan setiap PNS akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena kemampuan yang telah diperoleh melalui diklat sangat berpengaruh terhadap kinerja PNS.

CPNS di lingkungan BMKG yang merupakan ikatan dinas lulusan Diploma I Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (STMKG) dalam ruang golongan IIA juga akan mengikuti Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA. Kemudian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya kedepan sebagai pejabat fungsional pengamat meteorologi klimatologi dan geofisika, PNS BMKG dituntut untuk melakukan pengamatan dan memberikan pelayanan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika yang cepat, tepat dan akurat yang didasarkan pada aktualisasi nilai-nilai dasar profesi PNS yang termaktub dalam ANEKA.

Sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dikatakan berhasil apabila para pesertanya menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang tepat dan diberikan oleh fasilitator yang tepat dengan menggunakan metode dan media yang didesain khusus guna pencapaian peningkatan kompetensi atau kinerja pegawai. Untuk

melihat ketercapaian keberhasilan program pendidikan dan pelatihan ini dapat dilakukan melalui evaluasi. Evaluasi merupakan salah satu mata rantai dalam sistem diklat yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya dapat berada di awal proses perencanaan, di tengah proses pelaksanaan, pada akhir penyelenggaraan diklat, atau setelah peserta diklat berada di tempat kerja.

Program pengembangan sumber daya pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA masih belum memperhatikan aspek pengelolaannya dan memiliki kelemahan-kelemahan, antara lain: (a) belum ada evaluasi tentang sejauh mana keberhasilan penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II menggunakan pola ANEKA; (b) apakah dengan mengikuti program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II menggunakan pola ANEKA, alumni diklat mengalami perubahan perilaku kerja yang lebih baik?; dan (c) belum ada evaluasi pasca mengikuti program diklat yang berdampak pada produktivitas dan iklim kerja organisasi atau unit kerja peserta.

Penelitian evaluasi program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick dipilih karena memiliki kemampuan mengukur dan menilai peserta diklat pada empat level, yaitu reaksi (*reaction*), hasil belajar (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*) diklat, dimana setiap levelnya memiliki kaitan satu sama lain.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui efektifitas penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di lingkungan Pusdiklat BMKG, dengan tujuan khusus berdasarkan komponen model evaluasi Kirkpatrick adalah:

1. Mendeskripsikan tingkat kepuasaan peserta diklat perihal reaksi (*reaction*) peserta terhadap pelaksanaan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II.

2. Mendeskripsikan tingkat pencapaian hasil belajar (*learning*) peserta diklat selama mengikuti program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG.
3. Mendeskripsikan pencapaian perubahan perilaku kerja (*behaviour*) alumni diklat setelah selesai mengikuti program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II, dengan mengaktualisasi nilai-nilai dasar PNS ke dalam perilaku kerja di unit kerjanya.
4. Mendeskripsikan pencapaian hasil (*result*) pelaksanaan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan iklim kerja di tempat kerjanya.
5. Memberikan rekomendasi terhadap program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II yang kemudian akan ditindaklanjuti oleh pemegang kewenangan program.

Untuk dapat mengukur keberhasilan suatu Program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II, maka evaluasi yang dilakukan harus memiliki kriteria atau tolok ukur yang bisa dijadikan penilaian terhadap program tersebut yang telah berlangsung

Tabel 1. Kriteria Evaluasi Program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II dalam Model Kirkpatrick

Aspek yang diklat	Indikator Keberhasilan
Tahap Reaksi (Reaction)	
1. Fasilitas Diklat	a. Fasilitas diklat sesuai standar diklat dengan kategori baik (memenuhi) b. Sifat fasilitas diklat sesuai dengan jenis peserta diklat dengan kategori baik
2. Motivasi/ Fasilitas	a. Motivasi/ Fasilitas diklat dapat memuaskan, serta pembelajaran sesuai peserta diklat dengan kategori baik b. Materi pembelajaran yang disampaikan oleh Motivasi/ Fasilitas dapat menarik peserta diklat dengan kategori baik
3. Cocok	a. Materi pembelajaran peserta diklat (Coach) selaras kegiatan aktualisasi dengan kategori baik b. Mengetahui materi ANEKA dengan kategori baik c. Mengetahui pelaksanaan bidang teknis dengan kategori baik
4. Melayak	a. Materi pembelajaran dan metode peserta diklat (Materi) selaras kegiatan aktualisasi dengan kategori baik b. Mengetahui materi ANEKA dengan kategori baik c. Mengetahui pelaksanaan bidang teknis dengan kategori baik
5. Pengetik	a. Mengetahui standar profil kompetensi dengan kategori baik b. Mengetahui materi ANEKA dengan kategori baik c. Mengetahui pelaksanaan bidang teknis dengan kategori baik
6. Materi & Kurikulum Diklat	a. Tahap pembelajaran sesuai kurikulum diklat dengan kategori baik b. Materi diklat sesuai kebutuhan diklat dengan kategori baik c. Materi diklat relevan terhadap kebutuhan peserta diklat dengan kategori baik d. Media pembelajaran yang digunakan sesuai materi diklat dengan kategori baik e. Matriks tes, pelaksanaan Post Test, relevan terhadap materi diklat yang diajarkan dengan kategori baik
7. Pelayanan penyelenggaraan diklat	a. Pelayanan administrasi selama kegiatan diklat terpenuhi dengan kategori baik b. Pelayanan kehumasan selama kegiatan diklat terpenuhi dengan kategori baik c. Pelayanan kefarmasian selama kegiatan diklat terpenuhi dengan kategori baik d. Pelayanan pemeliharaan sarana kegiatan diklat terpenuhi dengan kategori baik e. Pelayanan ruang belajar selama pembelajaran terpenuhi dengan kategori baik f. Pelayanan kamar selama terpenuhi dengan kategori baik
Tahap Hasil Belajar (Learning)	
1. Pengetahuan materi pembelajaran melalui tes (Post Test)	a. Nilai Post Test > Nilai Ujian Seleksi Berprestasi Aktualisasi + Nilai Ujian Seleksi Hasil Aktualisasi + Nilai Akhir = 75,00 b. Persentase kelulusan peserta > 100%
2. Penguasaan Aktualisasi Materi Nilai Dasar Profesi PNS (Kerangka Kerja) melalui Ujian Seleksi (Kerangka Kerja) (Kerangka Kerja) (Kerangka Kerja)	
Tahap Perilaku Kerja (Behavior)	
1. Implementasi Pengetahuan	a. Pengetahuan hasil diklat dapat diaplikasikan ke dalam perilaku kerja peserta di instansinya dengan kategori baik
2. Implementasi Sikap	b. Sikap hasil diklat dapat diaplikasikan ke dalam perilaku kerja peserta di instansinya dengan kategori baik
3. Implementasi Keterampilan	c. Keterampilan hasil diklat dapat diaplikasikan ke dalam perilaku kerja peserta di instansinya dengan kategori baik
Tahap Hasil (Result)	
1. Produktivitas Kerja	a. Produktivitas kerja pegawai meningkat dengan baik, meliputi: 1) Produktivitas 2) Jumlah hasil dan kerjasama dalam unit organisasi 3) Pelayanan prima
2. Iklim Kerja	b. Berhambak-hambak meningkatkan jumlah baik dan produktif

sebelumnya (Tabel 1). Berhasil atau tidak suatu program berdasarkan tujuan yang sudah tentu memiliki tolok ukur yang nantinya harus dicapai dengan baik oleh sumber daya yang mengelolanya.

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif menggunakan metode kualitatif. Pada umumnya penelitian evaluatif dimaksudkan untuk mengetahui hasil akhir dari sebuah program kebijakan, yaitu mengetahui hasil akhir dari adanya kebijakan, dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lalu, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Metode kualitatif dipilih dengan cara memperoleh informasi atau data, dimana evaluator sebagai instrumen kunci dalam menjaring data dengan teliti dan lengkap.

Fokus dalam penelitian ini adalah pendekatan model Kirkpatrick, sehingga model desain penelitian yang digunakan yaitu model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat komponen evaluasi yaitu: reaksi (*reaction*), hasil belajar (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*). Oleh karena komponen ini saling terkait dan berkaitan satu dengan lainnya, maka perlu didesain secara sistematis (Gambar 1).

Penelitian evaluasi program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II diawali dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, test, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang sudah terkumpul dilakukan pengolahan dan analisis data, sehingga diperoleh hasil evaluasi dengan memperhatikan ketercapaian dari kriteria keberhasilan. Selanjutnya membuat kesimpulan dan rekomendasi untuk perbaikan program diklat selanjutnya.

Analisis data yang digunakan adalah analisis statistika deskriptif, data hasil kuesioner dideskripsikan dan dimaknai dari masing-masing komponen yang dievaluasi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan



Gambar 1. Desain Penelitian Evaluasi Program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I & II

menyajikan hasil perhitungan statistika deskriptif berupa persentase yang didapat dari penskoran dan penilaian. Untuk menganalisis data yang terkumpul dilakukan beberapa langkah, yaitu: (1) penskoran jawaban responden, (2) penjumlahan skor total masing-masing komponen, (3) mengelompokkan skor yang diperoleh dari responden berdasarkan tingkat kecenderungannya.

Langkah-langkah penentuan kategorisasi berdasarkan jenjang (ordinal) menurut Saifuddin (1999, 107) adalah menentukan data statistik secara deskriptif berupa rentang minimum (X_{min}), rentang maksimum (X_{max}), luas jarak sebaran, mean teoritis (μ), dan *standard deviasi* (σ).

Menghitung data statistik secara deskriptif sebagai berikut:

- X_{min} = banyaknya pertanyaan * nilai minimum
- X_{max} = banyaknya pertanyaan * nilai maksimum
- Luas jarak sebaran = $X_{max} - X_{min}$
- $\sigma = \text{luas jarak sebaran} / 6$
- $\mu = \text{banyaknya pertanyaan} * \text{banyak kategori}$

Dengan rentang skala prioritas dengan 3 kategori, yaitu:

- a. $X < (\mu - (p * \sigma))$, kategorinya rendah atau tidak layak.
- b. $(\mu - (p * \sigma)) \leq X < (\mu + (p * \sigma))$, kategorinya sedang atau layak.
- c. $(\mu + (p * \sigma)) \leq X$, kategorinya tinggi atau sangat layak.

Selanjutnya berdasarkan pengelompokan kualifikasi indeks nilai Laporan Evaluasi Pusklat BMKG Tahun 2016 dalam memberikan *judgement* terhadap tingkat keberhasilan dari setiap komponen yang dievaluasi, maka dapat juga menggunakan tabel kategorisasi kualifikasi indeks nilai sebagai berikut:

Tabel 2. Kualifikasi Indeks Nilai

1,0 – 1,8	:	Tidak Baik
1,8 – 2,6	:	Kurang Baik
2,6 – 3,4	:	Cukup Baik
3,4 – 4,2	:	Baik
4,2 – 5,0	:	Baik Sekali

Sumber: Laporan Evaluasi Pusklat BMKG

Kemudian data hasil wawancara dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono, bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Selanjutnya untuk memperkuat hasil analisis statistika deskriptif, maka dilakukan triangulasi data dengan hasil analisis data model Miles dan Huberman.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian evaluasi Program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II yang dilakukan, maka diperoleh hasil yang akan dideskripsikan berdasarkan kriteria keberhasilan yang telah ditentukan.

1. Reaksi (*Reaction*)

Dalam evaluasi tahap reaksi (*reaction*) dimaksudkan untuk mengukur kepuasan

peserta diklat terhadap penyelenggaraan kegiatan diklat itu sendiri. Kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat meliputi beberapa aspek:

a. Fasilitas Diklat

Fasilitas diklat terdiri dari sarana dan prasarana yang merupakan fasilitas penunjang yang diperlukan dalam proses pendidikan dan pelatihan. Sarana dan prasarana yang tersedia harus memenuhi kriteria standar nasional pendidikan dan pelatihan, memiliki rasio sesuai dengan jumlah peserta, dan memiliki fungsi yang memadai terhadap *responsive gender*. Standar fasilitas diklat yang harus disediakan minimal harus memiliki prasarana meliputi ruang belajar atau kelas, aula, ruang komputer, ruang perpustakaan, fasilitas olahraga, asrama, ruang sekretariat panitia, ruang makan, tempat ibadah, ruang kesehatan, lapangan upacara, tempat parkir, pos keamanan, dan toko koperasi. Sedangkan sarana yang harus tersedia adalah peralatan dan perlengkapan untuk menunjang prasarana tersebut. Pada komponen fasilitas diklat akan dievaluasi mengenai kelengkapan dan kelayakan yang disediakan oleh penyelenggara.

Berdasarkan hasil kuesioner peserta terhadap fasilitas diklat yang tersedia dapat diperoleh secara keseluruhan nilai rata-rata 3,98 dengan persentase 79,66%. Hal ini berarti bahwa fasilitas diklat yang tersedia termasuk dalam kategori baik dan memadai. Namun penilaian peserta terendah dan menjadi perhatian terjadi pada jaringan *Wireless fidelity* (Wi-fi) yang disediakan dalam pelatihan dengan nilai sebesar 2,77 dan persentase 55,33%, buku-buku di perpustakaan yang tersedia dengan nilai sebesar 2,73 dan persentase 54,67%, rasio luas ruang sekretariat terhadap jumlah panitia dengan nilai sebesar 3,3 dan persentase 66%, dan toko koperasi dalam memenuhi kebutuhan pribadi peserta diklat dengan nilai sebesar 3,2 dan persentase 64%.

Dengan jumlah butir 29, skor total dari 30 responden adalah 3465, diperoleh nilai mean analitis (X) = 115,50 dengan persentase 79,66% terhadap skor maksimum, setelah dikonversi dengan kategorisasi model

distribusi normal diperoleh bahwa kesesuaian fasilitas diklat berada pada kategori tinggi ($106,33 \leq X$). Secara umum fasilitas diklat yang tersedia sudah memadai, sesuai kriteria kecukupan dan menunjang proses pembelajaran.

Tabel 3. Interpretasi Sekor

Interpretasi Sekor			
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < (87,00 - (1,0 \times 19,33))$	$X < 67,67$
Sedang	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$(87,00 - (1,0 \times 19,33)) \leq X < (87,00 + (1,0 \times 19,33))$	$67,67 \leq X < 106,33$
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$(87,00 + (1,0 \times 19,33)) \leq X$	$106,33 \leq X$

Menurut panitia penyelenggara diklat, layanan jaringan *Wireless fidelity* (Wi-fi) mengalami gangguan signal yang disebabkan lokasi diklat yang berada di daerah puncak pegunungan Bogor yang sering terjadi hujan yang akan mengganggu signal jaringan telekomunikasi. koleksi buku di perpustakaan masih kurang disebabkan sebagian buku disimpan di dalam perpustakaan di kantor Pusdiklat BMKG pusat Jakarta. Keberadaan toko dalam memenuhi kebutuhan pribadi peserta diklat masih dikelola oleh perorangan, dan rasio luas ruang sekretariat terhadap jumlah panitia disebabkan penyelenggaraan diklat dilakukan secara paralel sehingga masing-masing panitia setiap diklat berkumpul dalam satu ruangan.

Walaupun masih terdapat kekurangan, namun secara keseluruhan kondisi fasilitas diklat yang tersedia dan digunakan pada saat diklat berlangsung sudah termasuk dalam kategori memadai dan dalam jumlah yang cukup, serta dapat menunjang penyelenggaraan diklat.

b. Widyaiswara/ Fasilitator

Evaluasi terhadap Widyaiswara/ Fasilitator dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh seorang Widyaiswara/ Fasilitator telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kompetensi yang disyaratkan. Standar kompetensi Widyaiswara/ fasilitator program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA meliputi: penguasaan materi, sistematika pembelajaran, penggunaan metode

pembelajaran, penggunaan alat bantu/ media/ sarana pembelajaran, tampilan bahan tayang, perilaku mendorong peserta agar merefleksikan materi ke dalam tupoksinya, perilaku memotivasi peserta untuk berperan aktif, dan pencapaian tujuan instruksional.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui secara keseluruhan aspek kompetensi Widyaiswara/ Fasilitator dalam menyampaikan materi pembelajaran di kelas diperoleh tingkat kemampuan Widyaiswara/ Fasilitator dalam pembelajaran Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($73,33 \leq X$).

c. Coach

Evaluasi terhadap *Coach* dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh seorang *Coach* telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kompetensi yang disyaratkan. Standar kompetensi *Coach* dalam Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA meliputi: kemampuan membangun hubungan dengan *Coachee*, kemampuan berkomunikasi dengan *Coachee* dan Mentor, kemampuan memberikan konsultasi, perilaku menghargai hasil *Coachee*, kemampuan dalam memonitoring *Coachee*, perilaku memotivasi *Coachee*, kemampuan menggali potensi *Coachee*, kemampuan *problem solving*, penguasaan materi ANEKA, dan pengetahuan bidang teknis.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui secara keseluruhan bahwa aspek kompetensi kemampuan *Coach* dalam membimbing *Coachee* atau peserta diklat dalam kegiatan aktualisasi menunjukkan tingkat kemampuan *Coach* dalam Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik dan menunjukkan tinggi ($40,33 \leq X$).

d. Mentor

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui secara keseluruhan bahwa aspek kompetensi kemampuan Mentor dalam membina *Mentee* atau peserta diklat dalam kegiatan aktualisasi menunjukkan tingkat

kemampuan Mentor dalam Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($40,33 \leq X$).

e. Penguji

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui secara keseluruhan bahwa aspek kompetensi kemampuan penguji dalam menguji peserta diklat dalam kegiatan ujian seminar hasil aktualisasi menunjukkan tingkat kemampuan penguji dalam ujian seminar hasil aktualisasi Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($18,33 \leq X$).

f. Materi dan Kurikulum

Evaluasi terhadap materi dan kurikulum dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian antara materi dan kurikulum dengan tujuan dan sasaran diklat, serta kaitan materi diklat dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kurikulum disusun berdasarkan tujuan program diklat yang akan diselenggarakan dan kebutuhan perkembangan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi.

Berdasarkan hasil evaluasi, materi dan kurikulum diklat yang disampaikan dalam pembelajaran diklat memiliki kesesuaian dengan tujuan dan sasaran diklat yang ditetapkan. Materi dan kurikulum yang disampaikan menunjang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi peserta diklat di instansinya, dan menekankan pada nilai-nilai dasar profesi PNS yang merupakan perwujudan materi ANEKA. Hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat kesesuaian materi dan kurikulum Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($44,00 \leq X$).

g. Pelayanan Penyelenggara Diklat

Peran penyelenggara diklat merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan terselenggaranya suatu kegiatan diklat. Walaupun sifatnya pendukung, namun dapat membantu dalam kelancaran pelaksanaan diklat itu sendiri. Pelayanan yang baik akan

memberikan kepuasan bagi peserta diklat sehingga kegiatan diklat dapat terselenggara dengan baik, sebaliknya jika pelayanannya buruk maka akan mengganggu stabilitas penyelenggaraan diklat.

Hal-hal yang diperhatikan dalam pelayanan penyelenggaraan diklat, yaitu:

(1) Pelayanan administrasi

Pelayanan administrasi yang baik adalah memberikan pelayanan prima bagi peserta diklat akan kebutuhan administratif. Kebutuhan administratif diklat terkait dengan surat, akomodasi, registrasi, penetapan *Coach* dan Mentor, penetapan tempat kegiatan aktualisasi, penetapan format laporan, dan penetapan jadwal seminar.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan administrasi Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik dan menunjukkan tinggi ($36,67 \leq X$). Pelayanan administrasi secara umum sudah dalam kategori baik, namun ada aspek yang mendapat perhatian dari peserta diklat dimana kejelasan penetapan format dan sistematika penulisan laporan aktualisasi dari pihak panitia penyelenggara masih dianggap belum baik (cukup). Panitia penyelenggara menyampaikan bahwa penetapan dan sistematika penulisan laporan merupakan wewenang Widyaiswara/Fasilitator yang mengampuh materi penjelasan aktualisasi yang harus disampaikan pada saat pembelajaran di kelas.

(2) Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan dalam suatu kegiatan diklat adalah hal yang penting. Kesehatan peserta selama mengikuti diklat kondisinya tidak dapat diprediksi, apalagi lokasi penyelenggaraan diklat yang berada di pegunungan yang hampir setiap hari hujan. Oleh karena itu perlu adanya tim medis yang selalu sigap menangani terhadap peserta diklat yang sakit. Pelayanan kesehatan yang baik dalam kegiatan diklat setidaknya memperhatikan beberapa hal, yaitu: adanya klinik, adanya dokter, adanya perawat, tersedianya obat-obatan dan peralatan medik,

dan adanya mobil *ambulance* atau mobil operasional.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan kesehatan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik dan menunjukkan tinggi ($25,67 \leq X$). Pelayanan kesehatan secara umum sudah dalam kategori baik, namun ada aspek yang mendapat perhatian dari peserta diklat dimana frekuensi kunjungan dokter memantau kesehatan peserta diklat masih dianggap belum baik (cukup). Panitia penyelenggara menyampaikan bahwa frekuensi kunjungan dokter memantau kesehatan peserta diklat hanya satu kali kunjungan ke tempat diklat.

(3) Pelayanan Konsumsi

Pelayanan konsumsi yang baik akan mempengaruhi kesehatan peserta diklat. Apabila kondisi peserta diklat sehat, maka akan menunjang semangat peserta diklat untuk mengikuti kegiatan diklat. Pelayanan konsumsi yang baik dalam kegiatan diklat setidaknya memperhatikan beberapa hal, yaitu: jumlah makanan dan minuman yang mencukupi untuk semua peserta diklat, kualitas gizi makanannya, variasi makanan yang disajikan, ketepatan dalam penyajian, kebersihan makanan, minuman dan ruangnya, kenyamanan ruang makan, dan sikap dari petugasnya.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan konsumsi selama Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($29,33 \leq X$). Pelayanan konsumsi secara umum semuanya sudah dalam kategori baik sekali. Semua peserta menyatakan puas atas pelayanan konsumsi yang diberikan selama kegiatan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II ini.

(4) Pelayanan Panitia

Sikap dan tindakan seorang panitia penyelenggara diklat kepada peserta diklat akan berpengaruh terhadap hubungan dan komunikasi yang terjalin diantara keduanya. Sikap dan tindakan panitia dalam memberikan pelayanan selama kegiatan diklat mencakup

beberapa hal, meliputi: sikap panitia terhadap peserta, kesigapan panitia, ketepatan dalam penyampaian modul, penyediaan kebutuhan kelas, serta pemantauan dan pengawasan selama di kelas dan di asrama.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan panitia penyelenggara selama kegiatan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($25,67 \leq X$). Pelayanan panitia secara umum sudah dalam kategori baik sekali, namun ada aspek yang mendapat perhatian dari peserta diklat dimana panitia dalam melakukan pemantauan dan pengawasan peserta diklat pada saat di asrama masih dianggap baik. Panitia penyelenggara menyampaikan bahwa panitia melakukan pemantauan dan pengawasan ketika apel malam sebelum peserta diklat beristirahat di kamarnya.

(5) Pelayanan Ruang Belajar

Kondisi ruang belajar yang bersih, rapih, aman dan nyaman dalam kegiatan pembelajaran diklat menjadi faktor yang menentukan dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif. Dengan kondisi yang nyaman tersebut menjadikan peserta diklat merasakan kenyamanan untuk belajar mengikuti diklat.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan ruang belajar pada penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($18,33 \leq X$). Pelayanan ruang belajar secara umum sudah dalam kategori baik sekali. Peserta diklat menyatakan kepuasannya dalam mengikuti pembelajaran di ruang kelas yang nyaman.

(6) Pelayanan Kamar Asrama

Kondisi ruang kamar asrama yang bersih, aman, memiliki fasilitas yang lengkap, penggantian sprei yang rutin, dan penyediaan fasilitas *laundry* pakaian yang memadai, akan memberikan kepuasan tersendiri bagi peserta diklat ketika kembali ke asrama setelah mengikuti pembelajaran materi diklat di kelas. Kenyamanan peserta dalam beristirahat di kamar asrama akan mempengaruhi kualitas

istirahat peserta diklat. Dengan kualitas istirahat yang baik, maka semangat untuk mengikuti pembelajaran di kelas pun menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui bahwa tingkat pelayanan ruang kamar asrama pada penyelenggaraan Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG berada pada kategori baik sekali dan menunjukkan tinggi ($25,67 \leq X$). Pelayanan kamar asrama secara umum sudah dalam kategori baik sekali. Peserta menyatakan kepuasaannya menikmati pelayanan kamar di asrama diklat. Dengan demikian diharapkan peserta diklat memiliki kualitas istirahat yang baik, sehingga tidak mengganggu ketika mengikuti pembelajaran di kelas.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Tahap Reaksi (Reaction)

No.	Aspek Evaluasi	Nilai	%	Kategori	X	Interpretasi Skala	Kategori Bekerja
1	Fasilitas Diklat	3,98	79,66	Baik	115,50	106,33 < X	Tinggi
2	Widyasana/Fasilitas	4,25	85,00	Baik Sekali	85,00	75,53 < X	Tinggi
3	Camar	4,01	80,12	Baik	44,07	40,33 < X	Tinggi
4	Makan	4,15	83,00	Baik Sekali	47,87	40,33 < X	Tinggi
5	Pangai	4,41	88,27	Baik Sekali	22,87	18,33 < X	Tinggi
6	Materi dan Keaktifan	4,30	86,00	Baik Sekali	51,80	44,00 < X	Tinggi
7	Pelayanan Administrasi	3,98	79,67	Baik	39,53	36,67 < X	Tinggi
8	Pelayanan Kesehatan	3,71	74,20	Baik	28,00	25,67 < X	Tinggi
9	Pelayanan Kebersihan	4,01	80,20	Baik Sekali	38,90	29,33 < X	Tinggi
10	Pelayanan Pembi	4,26	85,14	Baik Sekali	29,80	25,67 < X	Tinggi
11	Pelayanan Ruang Belajar	4,54	90,8	Baik Sekali	22,70	18,33 < X	Tinggi
12	Pelayanan Kamar Asrama	4,18	83,6	Baik Sekali	32,33	25,67 < X	Tinggi
	Rata-Rata	4,25	84,95	Baik Sekali			



Gambar 2. Hasil Evaluasi Tahap Reaksi (Reaction)

Berdasarkan hasil evaluasi dari dua belas komponen di gambar 2 diketahui bahwa evaluasi tahap reaksi memperoleh nilai rata-rata 4,25 dengan persentase 84,95 % dan dapat dikategorikan baik sekali. Hal ini menunjukkan bahwa kedua belas aspek dalam tahap reaksi (*reaction*) dinyatakan telah memenuhi standar kriteria keberhasilan evaluasi program diklat, dan memberikan informasi bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG adalah “Baik Sekali”. Dengan kata lain penyelenggaraan

program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG telah berjalan efektif, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait fasilitas diklat, pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi.

2. Hasil Belajar (Learning)

Kegiatan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA dilaksanakan dalam dua tahap pembelajaran, meliputi: (1) Tahap internalisasi nilai-nilai dasar profesi PNS, dan (2) Tahap aktualisasi nilai-nilai dasar profesi PNS.

Dalam kegiatan diklat, belajar dapat diukur dari semua perubahan yang terjadi sebagai akibat kegiatan pendidikan dan pelatihan. Aspek yang diukur meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan tujuan program diklat. Pengukuran hasil belajar dalam program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA dilakukan melalui tiga tahapan, meliputi: (1) Pengukuran tes pemahaman (post test), (2) Ujian seminar rancangan aktualisasi, dan (3) Ujian seminar hasil aktualisasi. Dalam evaluasi tahap hasil belajar (*learning*) ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta diklat dapat menyerap pembelajaran materi diklat yang disampaikan dalam penyelenggaraan diklat.

Dalam tes pemahaman materi diklat yang meliputi: Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memiliki bobot penilaian sebesar 30%, ujian seminar rancangan aktualisasi memiliki bobot penilaian sebesar 15%, dan ujian seminar hasil aktualisasi memiliki bobot penilaian sebesar 55%.

Perbandingan ketiga penilaian memperlihatkan hasil yang hampir merata, dimana pemahaman peserta terkait materi yang disampaikan dalam pembelajaran dapat terserap dengan baik (85,54), peserta dapat mengikuti ujian seminar rancangan dengan baik (83,41), dan peserta dapat mengikuti ujian seminar hasil aktualisasi juga mengalami

peningkatan yang lebih baik (84,21) (Gambar 3).



Gambar 3. Hasil Evaluasi Tahap Hasil Belajar (*Learning*)

Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator Widyaiswara menyatakan bahwa keberhasilan peserta diklat dalam menerapkan nilai-nilai ANEKA pada kegiatan aktualisasi di tempat kerja tidak sepenuhnya dapat dimonitor oleh para *coach*. Hal ini disebabkan lokasi peserta dan *coach* yang sangat berjauhan. Namun demikian hal tersebut dapat dibuktikan dengan dukungan pernyataan para mentor ketika ujian seminar hasil.

Setelah dilakukan rekapitulasi nilai akhir dapat diketahui bahwa nilai akhir rata-rata peserta dalam mengikuti program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG adalah sebesar 84,49 dengan kualifikasi “Memuaskan”. Berdasarkan batas nilai kelulusan (*passing grade*) yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala LAN RI No. 16 Tahun 2015 adalah perolehan nilai akhir di atas 70 (tujuh puluh), maka seluruh peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II tersebut dinyatakan lulus 100%.

Berdasarkan pembahasan di atas, menunjukkan bahwa evaluasi tahap hasil belajar (*learning*) dinyatakan telah memenuhi standar kriteria keberhasilan evaluasi program diklat, dan memberikan informasi bahwa tingkat hasil belajar peserta diklat selama mengikuti program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG adalah “Baik Sekali”. Dengan kata lain peserta diklat mampu memahami materi diklat dan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dalam kegiatan aktualisasi program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II.

3. Perilaku Kerja (*Behavior*)

Dalam evaluasi tahap perilaku dimaksudkan untuk menilai perubahan perilaku positif alumni diklat setelah kembali ke tempat kerjanya masing-masing. Perubahan perilaku kerja alumni diklat dapat dilihat dari kemampuan dalam mentransfer kompetensi hasil belajar yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh selama mengikuti diklat untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Evaluasi tahap perilaku (*behavior*) dapat ditinjau dari beberapa aspek, meliputi: (a) pengetahuan, (b) sikap, dan (c) keterampilan.

a. Pengetahuan

Pada aspek pengetahuan akan dilihat bagaimana kemampuan alumni diklat dalam mentransfer pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti diklat kepada rekan kerjanya. Secara keseluruhan alumni diklat sudah melakukan transfer pengetahuan terhadap rekan kerjanya dengan baik dan berada pada kategori tinggi ($25,67 \leq X$). Hasil wawancara pun menguatkan bahwa alumni diklat telah mampu melakukan *sharing knowledge* terhadap rekan kerjanya. Apa yang diperoleh dari pembelajaran diklat terkait nilai-nilai ANEKA telah disampaikan dengan baik di lingkungan tempat kerjanya.

b. Sikap

Pada aspek sikap yang terdiri dari beberapa komponen, meliputi:

Aspek sikap penerimaan berkaitan dengan kepekaan alumni diklat dalam memahami lingkungan kerjanya, kesediaan untuk terlibat dalam setiap tugas yang diamanahkan, dan dapat berpartisipasi aktif pada kegiatan kantor. Secara keseluruhan aspek sikap penerimaan alumni diklat ini sudah baik dan berada kategori sekor tinggi. Kemudian ditriangulasi dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa alumni diklat memiliki kepekaan yang tinggi terhadap problematika di kantor untuk segera menyelesaikannya. Hal ini berarti bahwa alumni diklat memiliki perilaku kerja yang mampu menerima untuk memahami, terlibat dan berpartisipasi aktif terhadap segala kondisi yang terjadi di kantor.

Pada aspek sikap pengorganisasian, dalam mendesain organisasi atau unit kerja

melibatkan tiga unsur pokok, yaitu: (1) mengembangkan struktur dalam organisasi, (2) mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia, dan (3) membuat pola dan jaringan kerja yang umum. Aspek sikap pengorganisasian alumni diklat ini sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($11,00 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa alumni diklat dapat mendelegasikan dan mengarahkan tugas-tugas kepada teman satu angkatannya, dimana pada saat terjadi permasalahan dalam pekerjaan akan berusaha untuk melakukan kerjasama dengan tetap berkoordinasi dengan senior atau atasannya. Dengan demikian bahwa sebagian alumni diklat memiliki sikap mampu mengorganisasikan tugas-tugas kepada rekan kerjanya, dengan tetap berkoordinasi dengan senior atau atasannya.

Pada aspek sikap inovatif, dimana dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, alumni diklat harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan kerjanya, memberikan ide atau gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan kepada rekan kerja lain, dan mengembangkan kegiatan teknis. Alumni diklat harus memiliki komitmen dalam melaksanakan setiap gagasan yang telah disampaikannya, dan mampu menggali informasi tentang masalah yang dihadapi di unit kerjanya.

Aspek sikap alumni diklat dalam berinovasi menunjukkan bahwa tingkat inovasi alumni diklat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai calon pejabat fungsional PMG sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($22,00 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa alumni diklat sudah berani memberikan gagasan-gagasan baru dalam rapat, dimana dalam unit kerja memberikan kebebasan kepada setiap pegawai untuk memberikan ide atau gagasan dalam rapat, meskipun ide atau gagasan yang dilontarkan oleh alumni diklat belum signifikan, namun setidaknya dapat memberikan wawasan kepada forum dalam rapat. Hal ini berarti bahwa alumni diklat

memiliki perilaku kerja yang sudah berani berinovasi untuk memberikan ide dan gagasannya dalam pekerjaan, namun belum terlalu signifikan.

Pada aspek sikap kerjasama, sebagai bagian dari kompetensi sosial, seorang alumni diklat dituntut untuk mampu bekerjasama dengan orang lain, baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinannya berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi unit kerjanya. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan pimpinannya bagi pengembangan unit kerja, pada dasarnya akan mempengaruhi kinerja unit kerja didalam memberikan pelayanan informasi meteorologi, klimatologi dan geofisika.

Secara keseluruhan aspek sikap alumni diklat dalam menjalin kerjasama dengan lingkungan kerjanya sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($22,00 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa alumni diklat dapat bekerjasama dengan teman sejawat, senior ataupun atasannya dalam melakukan pekerjaannya di kantor. Hal ini berarti bahwa alumni diklat memiliki perilaku kerja yang mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan pimpinannya dalam bekerja.

Pada aspek sikap disiplin, dalam rangka menumbuhkan disiplin diri seyogyanya tidak akan lepas dari upaya untuk mengembangkan pola perilaku, meningkatkan standar perilaku, dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Pentingnya disiplin ditanamkan sedini mungkin kepada pegawai negeri sipil (PNS) untuk memberikan rasa tanggungjawab terhadap diri sendiri akan perannya sebagai aparatur sipil negara (ASN), tanggungjawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan, patuh terhadap aturan dan kebijakan.

Secara keseluruhan aspek sikap disiplin alumni diklat dalam bekerja sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($14,67 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa alumni diklat mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini berarti bahwa alumni diklat memiliki perilaku kerja yang disiplin terhadap pekerjaannya.

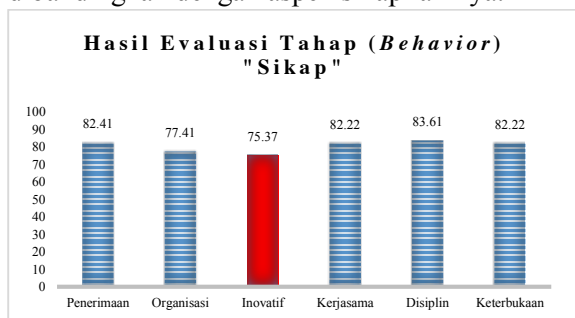
Aspek sikap keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi PNS sebagai pengamat meteorologi, klimatologi dan geofisika sangat diperlukan. Sikap terbuka ini meliputi beberapa hal, yaitu: (1) terbuka atas kritik dan saran yang disampaikan oleh rekan kerja, pimpinan dan pihak lain atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya; (2) kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada pihak lain segala rencana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan (3) memberikan akses kepada pemangku kepentingan terhadap hasil pekerjaan.

Secara keseluruhan aspek sikap keterbukaan alumni diklat dalam bekerja sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($14,67 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa alumni diklat mau menerima masukan dari rekan kerja lainnya, dimana di lingkungan kerjanya dituntut untuk saling terbuka “*open minded*” menerima masukan dari satu sama lain antar pegawai. Hal ini berarti bahwa alumni diklat memiliki perilaku kerja yang terbuka terhadap masukan dari lingkungan pekerjaannya.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Tahap Perilaku Kerja (Behavior) “Aspek Sikap”

No.	Aspek	Nilai	%	Kategori	\bar{X}	Interpretasi Skor	Kategori Skor
1	Penerimaan	4,12	82,41	Baik	24,72	$22,00 < \bar{X}$	Tinggi
2	Organisasi	3,87	77,41	Baik	11,61	$11,00 < \bar{X}$	Tinggi
3	Inovatif	3,77	75,37	Baik	22,61	$22,00 < \bar{X}$	Tinggi
4	Kerjasama	4,11	82,22	Baik	22,67	$22,00 < \bar{X}$	Tinggi
5	Disiplin	4,18	83,61	Baik	16,72	$14,67 < \bar{X}$	Tinggi
6	Keterbukaan	4,11	82,22	Baik	16,44	$14,67 < \bar{X}$	Tinggi
	Rata-Rata	4,05	80,54	Baik			

Berdasarkan perbandingan hasil evaluasi gambar 4. menunjukkan bahwa sikap alumni diklat dalam berinovasi masih kurang dibandingkan dengan aspek sikap lainnya.



Gambar 1. Hasil Evaluasi Tahap Perilaku (Behavior) “Sikap”

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menunjang keberhasilannya di dalam penyelesaian tugas. Aspek keterampilan terdiri dari: (a) keterampilan konseptual, (b) keterampilan interpersonal, dan (c) keterampilan administratif.

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan seseorang dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan memiliki keterampilan konseptual yang baik, maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat mengambil keputusan dengan memilih prioritas pekerjaan yang harus didahulukan. Secara keseluruhan aspek keterampilan konseptual alumni diklat sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($7,33 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa keterampilan konseptual alumnus diklat sudah bagus, sudah terinci dalam mengelola ide-ide pekerjaannya, namun masih memerlukan konsultasi dengan senior atau atasannya. Hal ini berarti bahwa mayoritas alumni diklat sudah memiliki keterampilan konseptual yang baik dalam bekerja.

Keterampilan interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan sikap dan perilaku, motivasi dan keinginan orang lain di sekitarnya. Bagaimana seorang alumni diklat yang setelah selesai mengikuti diklat dan kembali ke tempat kerjanya mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon baik rekan kerja, pimpinan dan pihak lain yang ada di lingkungan kerjanya. Adapun ruang lingkup keterampilan interpersonal terkait dengan kemampuan seseorang dalam meyakinkan orang lain, berkomunikasi, memotivasi, menyelesaikan konflik dan menghargai perbedaan.

Secara keseluruhan aspek keterampilan interpersonal alumni diklat dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya sudah baik dan

berada pada kategori tinggi ($7,33 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa keterampilan interpersonal alumnus diklat sudah bagus, sudah mampu berbaur dengan seniorinya. Hal ini berarti bahwa mayoritas alumni diklat sudah memiliki keterampilan interpersonal yang baik di lingkungan kerjanya.

Keterampilan administratif adalah kemampuan seseorang dalam pekerjaan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan, kepegawaian, kebijakan, prosedur dan pengawasan. Kemampuan administratif ini merupakan wujud dari karakteristik seorang pegawai yang akan mempengaruhi efektivitas organisasi atau instansinya. Dengan melihat kemampuan administratif dari seorang pegawai maka akan terwujud suatu bentuk penyelesaian suatu kegiatan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Secara keseluruhan aspek keterampilan administratif alumni diklat dalam pekerjaannya sudah baik dan berada pada kategori tinggi ($7,33 \leq X$). Kemudian ditriangulasi dengan hasil wawancara bahwa keterampilan administratif atau manajerial alumnus diklat sudah mulai ada peningkatan, dimana sebelumnya alumni diklat belum pernah membuat laporan terhadap hasil pekerjaannya dan setelah mengikuti diklat selalu membuat laporan hasil pekerjaannya untuk diserahkan kepada atasannya. Hal ini berarti bahwa mayoritas alumni diklat sudah mengalami peningkatan terhadap keterampilan administratifnya dalam bekerja.

Tabel 6. Hasil Evaluasi Tahap Perilaku Kerja (Behavior) "Aspek Keterampilan"

No.	Aspek	Nilai	%	Kategori	\bar{X}	Interpretasi Skor	Kategori Skor
1	Keterampilan Konseptual	3,67	73,33	Baik	7,33	$7,33 \leq \bar{X}$	Tinggi
2	Keterampilan Interpersonal	3,78	75,56	Baik	7,56	$7,33 \leq \bar{X}$	Tinggi
3	Keterampilan Administratif	3,83	76,67	Baik	7,67	$7,33 \leq \bar{X}$	Tinggi



Gambar 5. Hasil Evaluasi Tahap Perilaku (Behavior)

Berdasarkan perbandingan hasil evaluasi gambar 5 menunjukkan bahwa keterampilan alumni diklat masih kurang dibandingkan dengan aspek pengetahuan dan sikap.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap evaluasi hasil (*result*) dititikberatkan pada hasil akhir yang terjadi sebagai dampak dari suatu program diklat yang telah diikuti terhadap kinerja alumni diklat dan produktivitas unit kerja. Hasil akhir dapat berupa peningkatan kinerja, perbaikan kualitas kerja, penurunan kesalahan kerja, penurunan kegagalan target kerja, dan peningkatan keuntungan program. Tidak semua dampak dari suatu program diklat dapat diukur secara utuh dan apabila dapat diukur seringkali membutuhkan jangka waktu yang relatif lama. Kirkpatrick menyatakan bahwa akan sangat sulit untuk memastikan peningkatan kinerja atau peningkatan produktivitas yang terjadi pada suatu lembaga atau perusahaan merupakan dampak dari suatu program diklat, karena banyak faktor eksternal yang dapat mempengaruhinya. Akibatnya evaluasi pada tahap hasil (*result*) ini dapat dikatakan lemah untuk memastikan tingkat efektivitas suatu program diklat.

Evaluasi pada tahap hasil (*result*) ini dapat ditinjau dari beberapa aspek, meliputi: (a) kedisiplinan, (b) koordinasi dan kerjasama, (c) pelayanan publik dan (d) iklim kerja. Hasil wawancara dengan pimpinan alumni diklat dan rekan kerja, mayoritas menyatakan bahwa ada perubahan yang berdampak pada alumni diklat, rekan kerja alumni diklat dan unit kerjanya, meskipun perubahan tersebut tidak signifikan dan tidak dapat dikatakan merupakan dampak langsung dari keikutsertaan dalam program

Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA.

Pada aspek kedisiplinan, mayoritas informan baik dari pimpinan, rekan kerja dan alumni diklat itu sendiri mengatakan bahwa ada peningkatan kedisiplinan dari alumni diklat pada unit kerjanya. Alumni diklat pada dasarnya sudah memiliki kedisiplinan, karena merupakan lulusan sekolah kedinasan STMKG. Namun dengan adanya program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA ini, peningkatan kedisiplinan alumni diklat menjadi lebih baik lagi.

Dalam aspek koordinasi dan kerjasama, mayoritas informan menyatakan bahwa koordinasi dan kerjasama antara alumni diklat, rekan kerja dan pimpinan menjadi semakin baik, sehingga pekerjaan menjadi lebih terkoordinir dan terjadi peningkatan kinerja, sehingga tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang menjadi tanggungjawab individu, tim dan unit kerja dapat terlaksana sesuai tujuan dan tepat waktu.

Pada aspek pelayanan publik, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan alumni diklat bahwa alumni diklat sudah mulai mampu memberikan pelayanan, baik dalam pelayanan pihak internal maupun eksternal. Ada sebagian kecil yang mengatakan bahwa alumni diklat masih tergolong baru menjadi pegawai, sehingga ada yang belum ditempatkan di bagian pelayanan terutama untuk pelayanan eksternal BMKG. Sedangkan hasil wawancara dengan rekan kerja alumni diklat, hampir seluruhnya mengatakan bahwa alumni diklat sudah mulai mampu memberikan pelayanan dengan pengawasan senior dan pimpinannya. Alumni diklat sendiri mengatakan bahwa mereka sebagian sudah ditugaskan di bagian pelayanan dan selalu mendapat bimbingan dari pimpinan dan seniornya. Semakin banyaknya alumni diklat yang sudah bertugas di bagian pelayanan, maka akan membantu dalam mempercepat proses pelayanan di BMKG.

Pada aspek iklim kerja, hampir sebagian besar informan mengatakan bahwa alumni diklat memperlihatkan suasana saling menghargai terhadap sesama rekan kerja, baik

itu rekan kerja satu angkatan maupun kepada seniornya. Terjalin komunikasi dan hubungan yang baik satu sama lain, dan terwujud sinergi dan harmonisasi di lingkungan kerjanya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis temuan penelitian, dapat disimpulkan:

Pertama, hasil penelitian evaluasi dari ke dua belas aspek pada tahap reaksi (*reaction*), menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG termasuk dalam kategori baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Kepuasan peserta diklat memberikan pengaruh dalam memotivasi dirinya untuk keberhasilan pada tahap evaluasi selanjutnya.

Kedua, evaluasi terhadap hasil belajar (*learning*) pada penyelenggaraan program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II pola ANEKA menunjukkan bahwa peserta diklat telah mampu menyerap pembelajaran materi diklat dengan baik, dan terjadi peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan dari peserta. Seluruh peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II dinyatakan lulus 100% dengan rata-rata sebesar 84,49 dengan kualifikasi "Memuaskan".

Ketiga, evaluasi pada tahap perilaku (*behavior*) yang berfokus pada aspek: (a) pengetahuan, (b) sikap, dan (3) keterampilan menunjukkan bahwa alumni diklat mengalami perubahan perilaku positif didalam melaksanakan pekerjaan di unit kerjanya. Efektivitas program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II telah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan kategori baik sesuai dengan standar kriteria keberhasilan evaluasi program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II. Konsistensi perubahan perilaku positif pada tahap perilaku (*behavior*) oleh alumni diklat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pada tahap hasil (*result*).

Keempat, evaluasi pada tahap hasil (*result*) menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pada efektivitas dan produktivitas kinerja alumni diklat dan unit kerjanya, terutama pada aspek kedisiplinan, koordinasi dan kerjasama, pelayanan publik dan iklim kerja yang baik sesuai dengan standar kriteria keberhasilan evaluasi program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Pusdiklat BMKG perlu melakukan pembenahan terkait dengan fasilitas diklat, terutama yang langsung digunakan oleh peserta diklat dalam kegiatan pembelajaran dan kegiatan diklat lainnya: (1) penyediaan layanan jaringan *Wireless fidelity* (Wi-fi) agar dilaporkan kepada Pusat Jaringan Komunikasi BMKG untuk ditingkatkan kekuatan sinyalnya, (2) pemindahan sebagian buku dari kantor pusat ke Citeko, (3) penyediaan toko untuk memenuhi kebutuhan pribadi peserta diklat agar dikelola sendiri oleh koperasi Pusdiklat BMKG, dan (4) ruang sekretariat, pengelolanya perlu diatur dengan jumlah kegiatan program diklat yang dijalankan, agar kapasitasnya dapat memadai terhadap jumlah panitia yang ada.
- b) Widyaiswara/ Fasilitator hendaknya lebih konsisten terhadap jadwal yang telah ditetapkan oleh panitia penyelenggara, dengan tidak memadatkan waktu belajar dengan waktu istirahat, agar porsi waktu kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan silabus diklat yang telah ditetapkan.
- c) Panitia penyelenggara melakukan koordinasi dengan pengajar yang merangkap jabatan struktural atas kesediaan waktunya untuk mengajar untuk meminimalisasi terjadinya perubahan jadwal yang akan mengganggu susunan jadwal kegiatan yang telah ditetapkan.
- d) *Coach* harus lebih peduli dalam memonitoring kemajuan peserta diklat (*Coachee*) selama melakukan kegiatan aktualisasi.
- e) Mentor harus melakukan komunikasi dengan *Coach* terkait perkembangan peserta diklat (*Mentee*) selama melakukan kegiatan aktualisasi.
- f) Panitia penyelenggara diklat harus melakukan rapat khusus dengan Widyaiswara/ Fasilitator yang mengampuh mata diklat Penjelasan Aktualisasi terkait dengan format dan sistematika penulisan laporan aktualisasi sebelum kegiatan diklat tersebut dilaksanakan.
- g) juga dengan melibatkan petugas keamanan di Asrama.
- h) Alumni diklat hendaknya lebih menjaga konsistensi secara berkesinambungan dalam menerapkan nilai-nilai dasar profesi PNS di tempat kerjanya, dan terhindar kesan bahwa diklat hanya kegiatan formalitas dalam rangka syarat pengangkatan menjadi PNS semata.
- i) Perlu adanya kegiatan evaluasi pasca diklat oleh penyelenggara diklat untuk memonitor konsistensi alumni diklat dalam menerapkan nilai-nilai dasar profesi PNS dan mengukur dampak diklat terhadap kinerja alumni diklat dan produktivitas unit kerjanya.
- j) Hasil evaluasi secara keseluruhan hendaknya menjadi masukan bagi pihak panitia penyelenggara, Pusdiklat BMKG, Widyaiswara/ Fasilitator, *Coach*, Mentor, Penguji, Unit kerja di lingkungan BMKG, mengenai komponen yang telah berhasil maupun yang masih harus dibenahi. Komponen yang sudah baik perlu dipertahankan dan terus dikembangkan, dan yang masih kurang agar segera menjadi prioritas pembenahan selanjutnya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Azwar, Saefuddin. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Basri, Hasan, dan A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Kirkpatrick, Donald L. dan James D. Kirkpatrick. *Evaluating Training Program Third Edition: The Four Levels*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2005.
- Purwanto, dan Atwi Suparman. *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: STIE LAN Press, 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Laporan Tahunan Ombudsman RI Tahun 2013. Jakarta: Ombudsman, 2013.
- Laporan Evaluasi Pusdiklat BMKG Tahun 2016
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015, Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II*.