




## Evaluasi pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil secara daring di Puslatbang KHAN Aceh

Waldi Ishaq Siregar✉

Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara, Banda Aceh, Indonesia

✉ [waldi.ishaq.diklat@gmail.com](mailto:waldi.ishaq.diklat@gmail.com)

 <https://doi.org/10.31603/ce.4907>

### Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki andil yang cukup signifikan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan mengelola kekayaan alam, sumber daya manusia, peluang pasar dan proses demokrasi. Profil PNS yang profesional sangat urgen untuk mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya secara efektif dan efisien. Dalam masa pandemi Covid-19 yang tengah melanda dunia saat ini, system pembelajaran pelatihan CPNS telah berubah dari metode tatap muka menjadi daring. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi dari sistem virtual ini dalam mencapai kesempurnaan pelatihan dasar CPNS ini. Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam pelatihan dasar CPNS golongan III adalah tercapainya metode andragogi. Sistem evaluasi akhir dilaksanakan dengan melihat hasil evaluasi akademik yang direkapitulasikan secara komprehensif, termasuk evaluasi sikap perilaku, aktualisasi dan penguatan kompetensi teknis sesuai bidang penugasan dan pembobotan masing-masing untuk mendapatkan nilai akhir. Berdasarkan evaluasi akhir, 37 peserta pelatihan dasar calon PNS golongan III angkatan XVII dinyatakan lulus dengan nilai rata-rata kelas 92.59. Dari penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS golongan III angkatan XVII ini dapat disimpulkan, semua tahapan kegiatan terlaksana sesuai dengan jadwal yang telah disusun sebelumnya, jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan mulai dari pembukaan sebanyak 37 orang, hasil dari materi yang diberikan oleh tenaga pengajar/widyaiswara diberikan nilai memuaskan oleh peserta. Selanjutnya, berdasarkan hasil nilai evaluasi keseluruhan peserta pelatihan dasar diperoleh predikat "Sangat Memuaskan" sebanyak 32 orang.

**Kata Kunci:** Pelatihan dasar; CPNS; Evaluasi pelatihan; Daring; Andragogi

## *The evaluation of basic training for civil servant candidates via online at the KHAN Development Center*

### Abstract

Civil Servants (PNS) have a significant role in administering government, developing and managing natural resources, human resources, market opportunities and the democratic process. A professional civil servant profile is very urgent to be able to carry out their duties and authorities effectively and efficiently. During the Covid-19 pandemic that is currently engulfing the world, the civil servant candidates (CPNS) training learning system has changed from face-to-face to online methods. Therefore, an evaluation of this virtual system is needed in achieving the perfection of this CPNS basic training. The goals and objectives to be achieved in the basic training for CPNS group III is the achievement of the andragogy method. The final evaluation system was implemented by looking at the results of academic evaluations that are

*comprehensively recapitulated, including evaluation of behavioral attitudes, actualization and strengthening of technical competencies according to the field of assignment and their respective weighting to get the final score. Based on the final evaluation, 37 participants in the basic training of CPNS class III period XVII were declared graduated with an average grade of 92.59. From the implementation of the basic training, it can be concluded that all stages of the activity were carried out according to a previously prepared schedule. The number of participants who took part in training activities starting from the opening was 37 people and the results of the material provided by the teaching staff/widyaiswara were given a score satisfied by the participants. Furthermore, based on the results of the overall evaluation of the basic training participants, 32 people obtained the title "Very Satisfactory".*

**Keywords:** Basic training; Civil servant candidates; Training evaluation; Online; Andragogy

## 1. Pendahuluan

Pegawai negeri sipil yang termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mewujudkan keberhasilan pemerintahan dan pembangunan suatu negara (Affiani, 2020). Dalam menyelenggarakan kebijakan, perencanaan pembangunan, keputusan-keputusan strategis dan pelayanan masyarakat, sosok PNS yang berkualitas, profesional dan memenuhi standar kompetensi dalam menerapkan nilai-nilai ANEKA sangatlah diperlukan. Penanaman nilai dan moral PNS berdasarkan UUD 1945 yang sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan aparat Negara haruslah menjadi perekat persatuan dan kesatuan suatu bangsa.

Demi mewujudkan tujuan dan cita-cita Negara, yang merujuk kepada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), prinsip-prinsip profesionalitas, netral, integritas dan bebas dari intervensi politik, sangat dibutuhkan dalam mendukung regulasi tersebut (Subekan & Iskandar, 2019). Dalam mewujudkan implementasi UU no 4 tersebut, ketika melihat pada pasal 63 dan ayat 3 dan 4, setiap pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil baru, diwajibkan menjalani masa percobaan yang diejawantahkan melalui pelatihan yang terintegrasi untuk mewujudkan kejujuran, motivasi dan semangat kebangsaan, karakter yang bertanggung jawab dan unggul dan berintegritas dalam mendukung keahlian, profesionalitas dan kompetensi bidang.

Penyelenggaraan latsar yang berlandaskan prinsip integratif dan inovatif sangat dibutuhkan untuk memadukan pembelajaran berbasis kelas dan non kelas baik di tempat kerja maupun di lokasi pelatihan (Matippanna, 2020). sehingga setiap peserta mampu menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habitiasi), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang profesional sesuai bidang tugas. Pelaksanaan latsar selain metode tatap muka telah dilaksanakan diantaranya metode *e-learning* (Rahman et al., 2020; Wulandari & Rejeki, 2018).

Sejak dunia dilanda oleh pandemik COVID-19, segala aspek yang menyangkut kehidupan dan bidang baik politik, ekonomi, sosial budaya banyak yang terjejas. Termasuk pula dalam proses perekrutan calon ASN yang menuntut perlunya penataran calon ASN yang memiliki nilai-nilai moral dan integritas yang tinggi. Akan tetapi pelaksanaan latsar CPNS masih tetap harus dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai standar protokol kesehatan yang ketat. Salah satu inovasi pelaksanaan Latsar ini adalah dengan metode daring. Pelaksanaan metode daring memanfaatkan teknologi informasi dengan melibatkan interaksi timbal balik secara

virtual baik pemateri dan peserta latsar. Walaupun telah banyak dilaksanakan, latsar metode daring ini masih memerlukan pembenahan dan pengayaan konsep Pelatihan Prajabatan dilakukan dengan mengembangkan desain yang terintegrasi dan sejalan dengan perkembangan dinamika tuntutan jabatan dan penguatan terhadap kompetensi bidang sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan.

## 2. Metode

---

Kegiatan Selaras melalui target nanti diperoleh Agenda Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III, bahwa pola Pelatihan kelak selaras atas cara melatih serta mendidik orang dewasa. Berlandaskan perkiraan terkandung bahwa kaidah nanti penerapannya selama sistem menggali ilmu pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- a. Pidato akan digabungkan beserta permasalahan dan tanggapan, silang pendapat dan bimbingan
- b. Penajaman Pelajaran. Partisipan diberikan edukasi untuk aktivitas sama-sama serta hubungan secara antusias dan penalaran, pengenalan juga penyelesaian kasus sebagai tema pengkajian.
- c. Evaluasi. Setiap individu yang sudah mengikuti proses pembelajaran di video meeting selama lima belas hari kemudian membuat perencanaan aktualisasi serta akan ada pendampingan oleh pembimbing, apabila penyusunan proposal aktualisasi individu sesuai dengan peraturan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil untuk melanjutkan kepada seminar perencanaan aktualisasi. Narasumber, pimpinan dan pembimbing akan hadir pada saat seminar perencanaan aktualisasi dan seminar pelaksanaan aktualisasi.

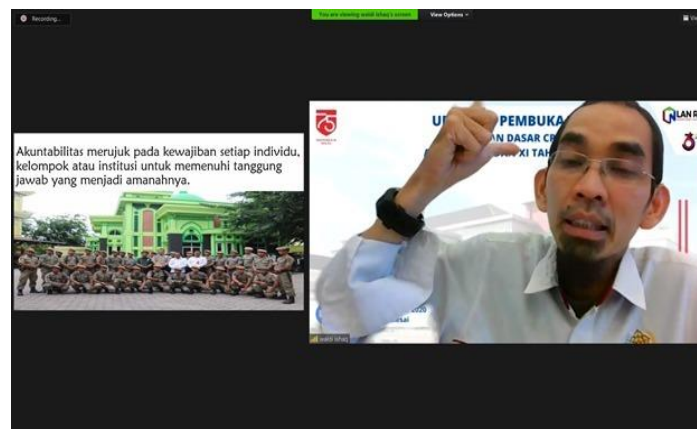
Langkah-langkah pelaksanaan proses belajar dan mengajar pada calon pegawai negeri sipil yaitu:

- a. Level Internalisasi Materi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi serta Bela Negara. Jenjang penerapan belajar orang dewasa untuk diarahkan kepada internalisasi setiap mata pelatihan lebih dalam yang disampaikan oleh masing-masing widyaiswara sesuai spesialisasi.
- b. Level Desain Aktualisasi. Setiap individu wajib membuat perencanaan kegiatan aktualisasi di tempat kerja difasilitasi oleh pembimbing juga pimpinan selama satu bulan ke depan. Sumber kegiatan bisa didapatkan melalui sasaran kerja pegawai, inisiatif pegawai dan penugasan pimpinan. Kegiatan yang dijanjikan harus bisa dilaksanakan dalam aturan kalender pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil.
- c. Level Pembiasaan. Calon pegawai negeri sipil didorong untuk menerapkan materi-materi pelatihan yang sudah disampaikan widyaiswara selama di kampus melalui video meeting, selanjutnya ada pengawasan dari pimpinan dalam menjaga apakah stafnya konsisten melaksanakan kegiatan aktualisasi di tempat kerja melalui pengisian kartu kendali komunikasi atasan langsung.
- d. Level Evaluasi. Evaluasi yang dilakukan pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil melalui beberapa proses penilaian dari peserta, penyelenggara, widyaiswara serta pimpinan. Pelatihan di masa pandemi covid soal pilihan berganda dan pertanyaan berubah menjadi tugas learning jurnal setiap akhir materi pembelajaran. Indikator kelulusan peserta merupakan akumulasi dari

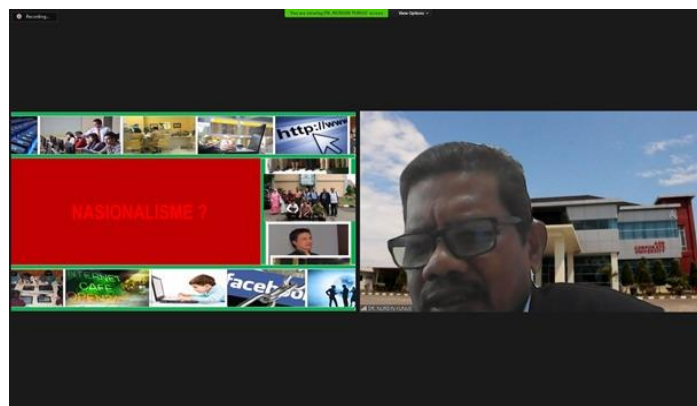
catatan akademik sebesar dua puluh persen (20%), perencanaan aktualisasi memberikan kontribusi dua puluh persen (20%), pelaksanaan aktualisasi dengan hasil tiga puluh persen (30%), sikap juga perilaku berjumlah sepuluh persen (10%) termasuk penguatan kompetensi teknis bidang tugas ada andil dua puluh persen (20%).

### 3. Hasil dan Pembahasan

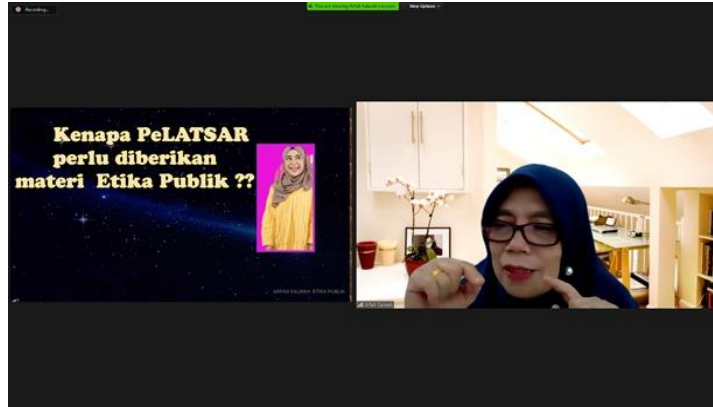
Pelaksanaan Pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil golongan III dilakukan dalam waktu 511 jam pelajaran atau setara dengan 51 hari kerja dengan rincian 172 jam pelajaran yang dilakukan delapan belas hari kerja di kampus perubahan, pada saat di hitungan tiga ratus dua puluh jam pelajaran atau setingkat tiga puluh hari mengabdikan pada tempat kerja masing-masing serta semasa empat belas hari jam pelajaran sebanding tiga hari aktivitas kepada kantor pada tahap penilaian. Materi yang diberikan antara lain mengenai akuntabilitas ASN ([Gambar 1](#)), materi nasionalisme ([Gambar 2](#)) dan etika publik ([Gambar 3](#)).



Gambar 1. Widyaiswara materi akuntabilitas oleh Waldi Ishaq



Gambar 2. Materi nasionalisme oleh Nurdin Yunus



Gambar 3. Materi etika publik oleh Arfah Salwah

Rangkaian kegiatan adalah sebagai berikut:

### 3.1. Pelaksanaan Pelatihan

- a. Pembukaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Angkatan tujuh belas dimulai sambutan dari Pimpinan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara, sekaligus memberi Ceramah Strategi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan selama di Kampus Perubahan Puslatbang KHAN. Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan arahan oleh fasilitator mengenai hak, kewajiban, materi, fasilitas, jadwal serta penilaian akhir pembelajaran.
- c. Kelompok Dinamis. Materi ini membantu peserta untuk menciptakan suasana kelas yang saling menghormati dan kerjasama dengan membangun komitmen angkatan.
- d. Pandangan Kebangsaan. Fasilitator memberikan penjelasan mengenai tingkat menjaga tanah air yang pada akhirnya calon pegawai negeri sipil bisa mencerminkan tingkah laku memelihara Wilayah Kesatuan Republik Indonesia di dalam menjalankan kewajiban pada Instansi masing-masing.
- e. Kajian Tema Mutakhir. Materi ini memberi pemahaman kepada peserta untuk mengetahui masalah yang mengancam Negara Republik Indonesia.
- f. Gambaran Pelaksanaan Kegiatan. Peserta dapat menerjemahkan dari widyaiswara menguraikan mengenai persiapan melakukan pekerjaan pada unit kerja.
- g. Kewajiban Tugas Pimpinan dan Pegawai Negeri Sipil. Widyaiswara menyebutkan kepada forum pembelajaran bahwa ada beberapa tugas pimpinan dan pegawai yang harus menjadi target kinerja setiap tahun.
- h. Semangat Kebangsaan Indonesia. Calon pegawai diberikan contoh oleh tenaga pengajar tentang cinta terhadap tanah air di bidang ekonomi, sosial, budaya, hukum dan lain-lain.
- i. Janji Kualitas. Pelatih menceritakan sangat penting memahami janji peningkatan kualitas pegawai negeri sipil akan membuktikan pada aspek input, proses, output, metode serta program di kantor.
- j. Penyelewengan Sumber Daya Milik Negara. Pengasuh kelas memberi informasi kepada peserta menemukan masih banyak pegawai dalam pengelolaan sumber daya milik negara tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga masyarakat dan negara menjadi korban.

- k. Tata Laksana Pegawai Negeri Sipil. Pengetahuan tata laksana pegawai negeri sipil merupakan sistem yang dimulai dari perencanaan, ujian tertulis, orientasi organisasi, pelatihan, promosi juga kesejahteraan selama mengabdikan kepada negara. Tutor memberi nasihat ini kepada peserta agar sukses berkarier di dunia pemerintahan.
- l. Penyelenggaraan Negara Terkonsolidasi Pendidik membantu setiap individu pada ruang kelas untuk menunjukkan kerja sama antara sesama kantor pemerintah melalui suatu metode yang sudah disepakati bersama dalam mewujudkan kepuasan kepada masyarakat.
- m. Penyajian Kepada Masyarakat. Pembimbing menyemangati calon pegawai agar merubah pelayanan dari kurang baik menjadi lebih baik demi menciptakan persepsi positif dari masyarakat mengenai sistem pemerintahan yang cepat, tepat serta responsif.
- n. Memelihara Tanah Air. Fase pembelajaran ini peserta di buka cara berfikir untuk menjaga tanah tumpah darah melalui keahlian masing-masing serta ada kegiatan baris-berbaris oleh pihak instruktur Tentara Nasional Indonesia.
- o. Perencanaan Kegiatan di Kantor. Widyaiswara pada sesi ini memandu calon pegawai untuk mencari masalah pada tempat kerja serta memberi solusi terhadap strategi pencapaian.
- p. Edukasi Perencanaan Kegiatan. Peserta di level ini sudah bisa membuat program juga jadwal aksi lebih kurang satu bulan ke depan. Tenaga pengajar akan mendampingi sepuluh orang calon pegawai dalam menyelesaikan agenda untuk maju pada seminar pertama.
- q. Pemberian Panduan Pelaksanaan Kegiatan. Substansi bahan belajar yang sudah diperoleh oleh peserta dari penceramah maka setiap individu harus melaksanakan janji serta pendokumentasian tahap-tahap kegiatan pada saat keluar dari kampus perubahan.
- r. Sidang Penilaian Perencanaan Kegiatan. Narasumber, mentor, widyaiswara juga peserta akan hadir pada penilaian perencanaan kegiatan. Langkah pertama peserta akan menjelaskan perencanaan kegiatan kemudian ada pendapat dukungan oleh mentor selanjutnya narasumber memberi penyempurnaan terhadap aktivitas di unit kerja.
- s. Pengarahan Sebelum Sidang Penilaian Pelaksanaan Kegiatan. Calon pegawai pada jenjang ini diberi panduan oleh fasilitator untuk melengkapi data-data kegiatan selama meninggalkan kampus perubahan sehingga akan bisa maksimal menghadapi pertanyaan yang disampaikan narasumber pada seminar akhir.
- t. Sidang Penilaian Pelaksanaan Kegiatan. Penguji akan memberikan pertanyaan kepada setiap peserta pelatihan terhadap pelaksanaan tahap-tahap kegiatan dilingkungan kerja sejauh mana sudah mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Apabila belum ada hasil dari beberapa tahap kegiatan supaya menambahkan dengan syarat melengkapi data setelah selesai proses sidang penilaian paling lambat empat belas hari kerja.
- u. Mengulas Prosedur Pelatihan. Pimpinan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara meminta saran dan pendapat kepada setiap peserta selama mengikuti proses pembelajaran di kampus perubahan Provinsi Aceh untuk memperbaiki sistem pelatihan mulai dari registrasi peserta, belajar melalui video zoom, bimbingan bersama coach, sidang penilaian perencanaan kegiatan juga sidang penilaian pelaksanaan kegiatan.

Dokumentasi tabel materi pelatihan, jumlah peserta, jenis evaluasi, serta widyaiswara mengajar pada video zoom penulis akan lampirkan setelah daftar pustaka.

### **3.2. Penilaian**

Penilaian dilakukan selama pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi dari 3 (tiga) jenis catatan yaitu:

- a. Penilaian peserta
- b. Penilaian Widyaiswara/Penceramah
- c. Penilaian Penyelenggaraan

### **3.3. Penilaian Peserta**

Catatan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil strata tiga (III) Angkatan XVII Tahun 2020 mencakup empat model penilaian dengan perhitungan angka persentase. Pertama, penilaian akademik berjumlah dua puluh persen (20%), kedua penilaian aktualisasi memberikan kontribusi lima puluh persen (50%), ketiga penilaian sikap dan perilaku menghasilkan sepuluh persen (10%) juga keempat penilaian penguatan kompetensi teknis bidang tugas outputnya dua puluh persen (20%). Setelah kualitas penilaian didapatkan, selanjutnya penilaian akhir dilaksanakan untuk menetapkan kriteria sukses setiap individu Calon Pegawai Negeri Sipil Tingkat III Angkatan XVII Tahun 2020 oleh Satuan Tugas terdiri dari:

- a. Pimpinan Puslatbang KHAN sebagai lembaga terakreditasi dalam menyelenggarakan Pelatihan
- b. Pengelola Penilaian Pelatihan
- c. Pembimbing (coach)
- d. Narasumber
- e. Pengelola sebagai anggota

Penilaian penutup dilaksanakan pembuatan perincian data perhitungan ujian tertulis, perencanaan serta pelaksanaan kegiatan, tingkah laku, dan peneguhan kemampuan menguasai metode di tempat kerja sinkron dengan jenis yang sudah ditentukan peraturan. Penilaian puncak dari kegiatan proses belajar mengajar merangkum, empat puluh peserta calon pegawai negeri sipil strata tiga (III) kelas tujuh belas (XVII) dikemukakan lolos dengan nilai rata-rata kelas 92,59. Calon Pegawai Negeri Sipil menerima limitasi rendah karena tidak masuk dalam proses pembelajaran selama sembilan jam pelajaran. Individu yang meraih derajat belum memadai maka akan diberikan kesempatan untuk memperbaiki laporan pelaksanaan kegiatan paling lambat empat belas hari kerja serta menjaga komunikasi dengan widyaiswara.. Berdasarkan hasil penilaian akhir terhadap peserta pelatihan ada lima (5) orang peserta terbaik.

### **3.4. Penilaian Fasilitator/Tenaga Pengajar**

Penilaian individu kepada tenaga pengajar melingkupi beberapa kategori yaitu: Pengaturan penyampaian materi, kebolehan menampilkan bahan pembelajaran, masuk ruang kelas lebih awal pada proses pembelajaran, pemanfaatan gaya serta alat pelatihan, gerak-gerik, kaidah menanggapi permasalahan, pemakaian kata pada saat komunikasi dengan calon pegawai, dorongan semangat kepada setiap anggota kelas, keapikan memilih busana mengajar, dan koordinasi dan kolaborasi oleh rekan tenaga pengajar.

### 3.5. Penilaian Pengelola

Nilai pengelola dari calon pegawai pada pengoperasian pelatihan mencakup dimensi pengukuran adalah perencanaan, implementasi dan fasilitas pelatihan

## 4. Kesimpulan

Pengelolaan proses belajar Calon Pegawai Negeri Sipil jenjang III Kelas XVII dapat disimpulkan adalah semua tahapan kegiatan terlaksana sesuai dengan jadwal yang telah disusun sebelumnya. Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan mulai dari pembukaan sebanyak 37 orang. Hasil dari materi yang diberikan oleh tenaga pengajar/widyaiswara diberikan nilai memuaskan oleh peserta. Evaluasi keseluruhan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil tingkat III Angkatan XVII diperoleh predikat "Sangat Memuaskan" sebanyak 32 orang, "Memuaskan" berjumlah 5 orang, "Tidak Lulus" sebanyak 0 orang.

## Acknowledgement

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara Provinsi Aceh atas segala masukan dan bimbingan selama penulisan artikel ini.

## Daftar Pustaka

- Affiani, M. (2020). *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar ( LATSAR ) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e-Learning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. 11(November), 104-109. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.201>
- Matippanna, A. (2020). Rancangan aktualisasi yang inovatif, efektif dan sustainable pada pelatihan dasar (LATSAR) CPNS. *Jurnal Sipatokkong BPSDM-SULSEL*, 1(1), 111-122.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., Hidayah, K., Pelatihan, P., Daerah, O., & Administrasi, L. (2020). Evaluasi penerapan model pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. *Borneo Administrator*, 16(1), 101-116.
- Subekan, A., & Iskandar, A. (2019). Pengaruh pemahaman nilai dasar ANEKA terhadap pembentukan sikap peserta Latsar CPNS pada Balai Diklat Keuangan Malang. *Jurnal Pendidikan*, 20(2), 91-110.
- Wulandari, P., & Rejeki, A. (2018). *E-Learning dan Tingkat Kepuasannya ( Studi Kasus Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara ) E-Learning and Level of Satisfaction*. 1-5.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International License