PETUNJUK TEKNIS

EVALUASI PASCA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi pada Kementerian Agama, perlu petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan tentang Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 711);
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 846);
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI.

KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Pelatihan Tenaga Administrasi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berjumlah 26 (dua puluh enam) petunjuk teknis.

KETIGA : Petunjuk Teknis sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dan Loka Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 3 Juni 2024

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,

SUYITNO

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELATIHAN
TENAGA ADMINISTRASI.

NO	PETUNJUK TEKNIS
1.	Petunjuk Teknis Penyusunan Proyek Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II
2.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan
3.	Petunjuk Teknis Penyajian Ragam Konten E-Learning
4.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Sosial Kultural Jenjang I, II, dan III
5.	Petunjuk Teknis Pelatihan Advokasi Kebijakan Keagamaan Kementerian Agama
6.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Kementerian Agama
7.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi SIAP (Sistem Informasi dan Administrasi Pelatihan)
8.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Level 1 (Model Pembelajaran Blended Learning)
9.	Petunjuk Teknis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat
10.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
11.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
12.	Petunjuk Teknis Assesmen Kompetensi Fasilitator Penguatan Moderasi Beragama
13.	Petunjuk Teknis Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)/*Term of Reference* (ToR)
14.	Petunjuk Teknis Studi Lapangan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Pada Kementerian Agama
15.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tim Kerja
16.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Studi Lapangan Pada Pelatihan Teknis Administrasi
17.	Petunjuk Teknis Pelaksanaan Aktualisasi Habituasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
18.	Petunjuk Teknis Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Kementerian Agama

19.	Petunjuk Teknis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)
20.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan *Ministry Of Religious Affairs Digital Library* Bagi Peserta Pelatihan Administrasi
21.	Petunjuk Teknis Penyusunan Panduan Pelatihan Teknis Administrasi dan *Training of Trainer* (ToT)
22.	Petunjuk Teknis Akreditasi Program Pelatihan Teknis Administrasi (Keuangan Negara)
23.	Petunjuk Teknis Pemanfaatan Repositori Hasil Pelatihan Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi
24.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Di Wilayah Kerja Untuk Pelatihan Teknis Administrasi
25.	Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sarasehan
26.	Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Orientasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (OPPPK)

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,

SUYITNO

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 83 TAHUN 2024
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI
PASCA PELATIHAN PKN TK II

PETUNJUK TEKNIS
EVALUASI PASCA PELATIHAN PKN TK II

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai upaya untuk mendukung terwujudnya *world class bureaucracy* di lingkungan instansi pemerintah, diperlukan sosok pejabat struktural (JPT Madya, JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas) yang memiliki kompetensi kepemimpinan kolaboratif, strategis, kinerja, atau pelayanan dalam peningkatan kinerja unit organisasinya. Pejabat struktural harus adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang sangat cepat dalam memimpin unit organisasinya. Perubahan lingkungan strategis saat ini masuk dalam ranah digital (arus revolusi industri 4.0) yang memaksa adaptasi pada sistem pemerintahan menuju birokrasi digital. Menjawab tantangan tersebut, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus *smart* dengan adaptif terhadap teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan efisien. Profil *Smart* ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa *hospitality,* berjiwa *entrepreneurship,* dan memiliki jaringan luas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat struktural harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan

pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Upaya pengembangan kompetensi pejabat struktural dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial, dapat diwujudkan melalui Pelatihan Struktural sebagaimana diamanatkan berdasarkan ketentuan Pasal 217 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu, Evaluasi Pasca PKN ini menjadi hal penting yang harus dilakukan Pusdiklat Tenaga Administrasi untuk mengetahui dan menilai keberlanjutan Aksi Perubahan di tempat kerja. Keberlanjutan Proyek Perubahan dapat dijadikan sebagai salah satu unsur penilaian kinerja Alumni, sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 1 tahun 2023 Tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 2 tahun 2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Kepala LAN tersebut, dan juga merupakan perwujudan komitmen Pusdiklat Tenaga Administrasi dalam meningkatkan kualitas mutu Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II serta capaian perjanjian kinerja pada Indikator kebermanfaatan pelatihan.

B. Tujuan

Tujuan umum dari kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) adalah menggali data dan informasi sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan program pelatihan selanjutnya. Dan sebagai media pertanggungjawaban yang memuat informasi tentang penyelenggaraan, tingkat capaian kinerja dan analisis keberhasilan ataupun kelemahan yang dihadapi dalam Pelatihan Kepemimpinan Nasional.

Sedangkan tujuan khusus pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) bagi alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II adalah untuk mengetahui:

1. Sejauh mana terjadinya perubahan sikap perilaku alumni dalam pelaksanaan tugas dan jabatan;

2. Kebermanfaatan secara ekonomis;
3. Dampak Pelatihan Kepemimpinan Nasional terhadap peningkatan kinerja, dan;
4. Keberlanjutan rekomendasi *policy brief* Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II
5. Keberlanjutan Proyek Perubahan jangka Menengah dan jangka Panjang.

C. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup petunjuk Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional/ PKN Tingkat II meliputi Model Evaluasi, Mekanisme Evaluasi, Jenis Evaluasi, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Evaluasi, Teknis Analisis Data, Tahapan Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan dan Waktu Pelaksanaan.

D. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Keplan 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 324) Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 566);
4. PMA No. 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama.

E. Pengertian Umum

1. Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihan Struktural adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial yang dilakukan melalui jalur pelatihan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil.
2. Pelatihan Struktural Pratama yang selanjutnya disebut Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tingkat II) adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam jabatan pimpinan tinggi pratama.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Peserta Pelatihan Struktural yang selanjutnya disebut Peserta adalah Pegawai ASN dan Pegawai Lain yang telah memenuhi persyaratan dan ditetapkan sebagai peserta Pelatihan Struktural.
7. Alumni Pelatihan Struktural yang selanjutnya disebut Alumni adalah Peserta yang telah mengikuti dan dinyatakan lulus Pelatihan Struktural.
8. Pelatihan Struktural yang Diselenggarakan secara Klasikal yang selanjutnya disebut Pelatihan Klasikal adalah Pelatihan Struktural yang strategi pembelajarannya sebagian besar dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.

9. Pelatihan Struktural yang Diselenggarakan secara Terpadu yang selanjutnya disebut *Blended Learning* adalah pembelajaran Pelatihan Struktural yang dilakukan dengan memadukan jalur pelatihan klasikal dengan jalur pelatihan nonklasikal.
10. Pelatihan Struktural yang Diselenggarakan secara Nonklasikal yang selanjutnya disebut Pelatihan Nonklasikal adalah Pelatihan Struktural yang strategi pembelajarannya dilakukan paling sedikit melalui *e-learning.*
11. Pelatihan Struktural yang Diselenggarakan secara Jarak Jauh yang selanjutnya disebut *Distance Learning* adalah pembelajaran Pelatihan Struktural yang dilakukan secara kolaboratif antara Peserta dan tenaga pelatihan dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara dan dikelola bersama dengan Lembaga Pelatihan Terakreditasi.
12. Pembelajaran Mandiri secara Daring yang selanjutnya disebut Pembelajaran Mandiri adalah pembelajaran mandiri dalam Pelatihan Struktural yang dilakukan oleh Peserta secara daring dengan memanfaatkan sistem pembelajaran yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
13. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
14. Jabatan Struktural adalah jabatan pimpinan tinggi madya, jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, atau jabatan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI PASCA PELATIHAN

A. Model Evaluasi

Dalam melaksanakan evaluasi pasca pelatihan, model evaluasi yang digunakan adalah menggunakan model expert judgement. Evaluasi ini dilakukan dengan cara melibatkan ahli evaluasi dan kelompok fungsi pelatihan untuk menganalisis proses evaluasi pasca pelatihan dalam mengetahui kelebihan dan kelemahan dalam aspek- aspek yang terkait dengan evaluasi pasca pelatihan.

B. Mekanisme Evaluasi

Mekanisme dan prosedur evaluasi pasca pelatihan sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor No. 375 Tahun 2022 tentang pedoman evaluasi Pasca diklat adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural bekerja sama dengan mentor dan alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
2. Dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan sampai dengan 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah penyelenggaraan pelatihan berakhir pada pelaksanaan PKN tingkat II (jangka menengah dan jangka panjang);
3. Hasil evaluasi pasca pelatihan dituangkan dalam bentuk Laporan Perubahan Sikap Perilaku alumni dan Dampak terhadap Kinerja organisasi sebagai hasil pembelajaran pelatihan dan perkembangan implementasi Produk Proyek Perubahan aktualisasi Kepemimpinan;

C. Jenis Evaluasi

Evaluasi Pasca Pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif deskriptif. Metode ini dipilih untuk

mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat perubahan sikap perilaku (kemampuan mengelola diri, kepemimpinan strategis, dan manajemen strategis), dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja (produktivitas dan keberlanjutan proyek perubahan), dan keberlanjutan rekomendasi policy brief PKN Tkt II.

Selanjutnya evaluasi pasca pelatihan dengan metode kuantitatif deskriptif merupakan evaluasi yang digunakan untuk menganalisis sesuai dengan metode statistik yang kemudian diinterprestasikan dari data yan diperoleh melalui sampel atau populasi (Sugiyono, 2003).

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari suatu (subyek atau lokasi) yang akan dievaluasi. Dimana populasi merujuk pada sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan atau mempunyai beberapa masalah yang membentuk pokok permasalahan untuk dijadikan objek analisis namun dengan karateristik tertentu. Populasi dari evaluasi pasca pelatihan adalah alumni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II per Angkatan sejumlah peserta alumni pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama tahun berjalan sesuai komposisi alumni PKN Tingkat II.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Selanjutnya Sugiyono (2009:63) menjelaskan bahwa *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel dalam evaluasi pasca pelatihan ini adalah *total sampling.* Jumlah sampel dalam evaluasi pasca pelatihan (EPP) sebanyak sejumlah peserta alumni pelatihan PKN Tingkat II tahun berjalan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam evaluasi pasca pelatihan ini adalah:

1. Data primer, evaluasi pasca pelatihan ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket melalui aplikasi google form. Angket dimaksud berisikan pertanyaan/pernyataan terkait variabel evaluasi pasca pelatihan. Jenis data primer dimaksud meliputi: laporan evaluasi pasca pelatihan sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
2. Pengambilan data juga diperoleh dari hasil wawancara langsung kepada responden, bisa dikembangkan dengan metode lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam evaluasi pasca pelatihan evaluator membagikan kuesioner melalui *WhatsApp Group* Alumni dan Mentor untuk dijawab sendiri oleh responden tanpa ada paksaan dari luar. Setelah kuesioner diisi, secara bersama-sama dengan didampingi evaluator secara langsung dengan mengakses melalui link *google drive* Pusdiklat Tenaga Administrasi

https://forms.gle/T5e5s3qLWTL8AC9v9

Berikut Link Google form untuk Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tinkat II untuk **Atasan Alumni**.

https://forms.gle/ACsRcRoQTStvX9oQ7

Berikut Link Google form untuk Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tinkat II untuk **Alumni**.

F. Instrumen Evaluasi

Instrumen Evaluasi Pasca Pelatihan yang digunakan dalam kegiatan evaluasi pasca pelatihan ini mengacu kepada Keputusan Kepala

LAN Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Berbentuk skala Likert, untuk melihat seberapa besar skala dengan pengukuran yang akan didapat jawaban tegas yaitu sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai dan tidak sesuai, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Skala Likert Penilaian Jawaban Kuesioner

No.	Jawaban	Nilai
1.	Tidak Sesuai	1
2.	Kurang Sesuai	2
3.	Sesuai	3
4.	Sangat Sesuai	4

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu teknik pemaparan data yang berasal dari statistik, dilakukan pengamatan gambaan secara sistematis akurat mengenai fakta- fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Evaluasi pasca pelatihan (EPP) ini evaluator menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai-berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian menunjukan sebuah penilaian skala *"Master Scale"*yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Namun berdasarkan instrument Lembaga Administrasi Negara menggunakan skala 4 tingkatan.

H. Tahapan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP)

Pelaksanaan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Nasional/ PKN Tingkat II ini meliputi lima tahapan, yakni:

1. Tahap Persiapan Evaluasi

Tahapan ini terdapat tiga kegiatan pokok yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi yaitu: menentukan tujuan atau maksud evaluasi, merumuskan informasi yang akan dicari atau memfokuskan evaluasi

dan menentukan cara pengumpulan data. Beberapa kriteria yang digunakan dalam merumuskan tujuan evaluasi adalah:

a. Kejelasan diantaranya: responden, jadwal kegiatan, tempat, dan petugas
b. Keterukuran; instrument
c. kegunaan dan kemanfaatan; hasil pengolahan data
d. relevansi dan kesesuaian atau *competibilty; outcome* pelatihan

Dalam merumuskan informasi atau memfokuskan evaluasi didasarkan pada beberapa metode dalam merumuskan pertanyaan evaluasi yaitu:

a. menganalisis objek: responden dan pemilihan tempat pengambilan data responden
b. menggunakan kerangka teoritis: sesuai dengan teknik pengambilan data dan pengolahannya
c. memanfaatkan keahlian dan pengalaman dari luar; mengundang narasumber ahli bidang inovasi dan statistisi
d. berinteraksi dengan audiens kunci: Mentor dan alumni PKN II.
e. Penentuan cara pengumpulan data yang dilaksanakan dengan survei, ditentukan pula pendekatan dalam pengumpulan data. Pusdiklat melaksanakan prosedur pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif, yaitu observasi, survei dan wawancara langsung. Jika alumni diklat di pindah tugaskan ke instansi/ unit lain, maka tetap menjadi responden survai atas keberlanjutan proyek perubahan.

2. Tahap Pengembangan Instrumen

Setelah metode pengumpulan data ditentukan, selanjutnya ditentukan pula bentuk instrumen yang akan digunakan. Instrumen yang akan disesuaikan dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh instrumen evaluasi sebagai berikut:

a. Validitas adalah keabsahan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur;
b. Objektivitas adalah upaya penerjemahan hasil pengukuran dalam

bilangan atau pemberian skor tidak terpengaruh oleh siapa yang melakukan;

c. Standarisasi untuk memastikan evaluator mempunyai persepsi yang sama dalam mengukur karena adanya petunjuk khusus pengisian data;
d. Relevansi adalah kepatuhan untuk mengembangkan berbagai pertanyaan agar sesuai dengan maksud instrument;
e. Mudah digunakan.

3. Tahap Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data ini dilakukan sesuai masing-masing level. Pada level reaksi data yangg dikumpulkan berupa data kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Kemudian pada level pembelajaran data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif hasil pembelajaran. Selanjutnya pada level perilaku, data yang dikumpulkan melalui observasi atau dapat juga dengan rencana aksi *(actionplan),* yaitu rencana tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang telah diikuti.

Dalam hal ini para peserta harus mempunyai suatu sasaran peningkatan kinerja/ kompetensi yang bersangkutan dalam unit kerja masing-masing yang kemudian diukur dengan mengunakan patokan kinerja/ kompetensi yang bersangkutan. Kemudian yang terakhir, yaitu pada level hasil atau dampak, pada data yang dikumpulkan dapat melalui atasan dan alumni pelatihan.

4. Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data yang diperlukan sudah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Dalam menganalisis data dan {menafsirkannya (menginterpretasikan) harus berdasarkan hasil data yang telah -berhasil didapatkan. Kemudian menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami dan komunikatif.

5. Tahap Penyusunan Laporan

Melaporkan merupakan langkah terakhir kegiatan evaluasi pelatihan. Laporan disusun dengan format yang telah disepakati oleh tim. Langkah terakhir evaluasi ini erat kaitannya dengan tujuan diadakannya evaluasi. Langkah-langkah tersebut dapat digunakan untuk menjawab sejauhmana evaluasi pelatihan yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaan proses pelatihan dari awal hingga akhir sehingga memberikan hasil untuk improvisasi pada pelatihan- pelatihan selanjutnya.

I. Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan evaluasi Pasca Pelatihan PKN tingkat II dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan sampai dengan 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah penyelenggaraan pelatihan berakhir pada pelaksanaan PKN tingkat II (jangka menengah dan jangka panjang).

BAB III
PENUTUP

Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II ini merupakan acuan bagi Pusdiklat dalam menyelenggarakan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II. Hal-hal yang belum diatur dalam Petunjuk Teknis ini akan ditetapkan kemudian.

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI
BADAN LITBANG DAN DIKLAT
KEMENTERIAN AGAMA
2024