



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 2756-2769

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Eksistensi Keberlanjutan Aksi Perubahan Kepemimpinan Administrator

Ersa Tri Fitriasari

Widyaiswara, Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

Email: [ersa3.dhobithoh@gmail.com](mailto:ersa3.dhobithoh@gmail.com)<sup>1</sup>✉

### Abstract

The key to the success of an organization is having qualified and dedicated human resources. The important role of the organization in the sustainability of change actions where the actualization organization for implementing change actions is based on the commitment of alumni participants when they attended the BPSDM Administrator Leadership Training in West Kalimantan Province. The driving factor for change is the orientation towards the future where the system of society is open so that it is demanded for an advanced education system. This makes the change action optimally driven by the alumni of the Administrator Leadership Training participants. This research is a type of research by combining two forms of approach in research. For the purpose of this research is to analyze the realization and performance of the sustainability of action changes Administrator Leadership Training. The results of the utilization of the change action implemented are not optimal and will affect the sustainability of the change action. Various factors and obstacles in realizing it, especially for the medium and long term. The pandemic condition is also one of the factors, internal support, the action is not appropriate for sustainability, minimal utilization because changes in the scope of action have no impact, the important term is to pass and get a PKA certificate, weak leadership monitoring and not supported by facilities and infrastructure and displacement factors job rotation.

Keywords: *Actualization, E-Learning, Competence*

## Abstrak

Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi. Peran penting organisasi dalam keberlanjutan aksi perubahan dimana organisasi wadah aktualisasi untuk mengimplementasi aksi perubahan berdasarkan komitmen peserta alumni saat mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. Faktor pendorong perubahan yaitu orientasi ke masa depan dimana sistem masyarakat terbuka sehingga dituntut untuk sistem pendidikan yang maju. Hal ini menjadikan aksi perubahan dapat optimal keberlanjutan yang memotori oleh alumni peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, agar dapat diketahui apakah diantara variabel ada yang mempunyai pengaruh atau hubungan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah aksi perubahan sudah berjalan sebagaimana mestinya yaitu realisasi dan kinerja terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Hasil pemanfaatan aksi perubahan dilaksanakan belum optimal dan akan mempengaruhi keberlanjutan aksi perubahan tersebut. Berbagai faktor dan kendala dalam merealisasi terutama untuk waktu jangka menengah dan panjang. Kondisi pandemic juga menjadi salah satu faktor, dukungan dari internal, tidak tepatnya aksi tersebut untuk keberlanjutan, minimnya pemanfaatan karena aksi perubahan dalam lingkup tidak berdampak, istilahnya yang penting lulus dan mendapat sertifikat PKA, lemahnya monitor pimpinan dan tidak didukung sarana dan prasarana serta faktor perpindahan rotasi jabatan.

Kata Kunci: *Aktualisasi, E-Learning, Kompetensi*

## PENDAHULUAN

Kegiatan pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan melalui proses pembelajaran dengan metode non klasikal karena pandemic Covid-19. Dengan metode distance learning (pembelajaran jarak jauh) dimana antara peserta dan widyaiswara tidak bertatap muka secara langsung dalam suatu ruangan belajar. Tugas pembelajaran tersebut diunggah (*upload*) dengan IT aplikasi pengelolaan pembelajaran yang digunakan untuk pembelajaran jarak jauh dengan pemantauan dari fasilitator (widyaiswara) dan penyelenggara pelatihan. Sistem aplikasi e-learning yang ditetapkan oleh pelaksana pelatihan sehingga peserta dapat mengunggah materi tersebut untuk dipelajari. Penyampaikan materi pembelajaran melalui aplikasi teknologi e-learning atau aplikasi video conference yaitu *Zoom Cloud Meeting* (penyampaian materi pembelajaran mata pelatihan secara lisan oleh widyaiswara dan peserta mengikuti pembelajaran melalui jaringan internet). Peserta mengikuti/menyaksikan secara langsung didepan computer/ lap top masing-masing dimanapun mereka berada. Dalam zoom cloud meeting peserta dapat bertanya, menjawab

pertanyaan dengan lisan, atau bertanya dan menjawab pertanyaan melalui chart, antara peserta pelatihan dapat berdiskusi dan lain sebagainya.

E-learning dibuat oleh lembaga diklat pemerintah untuk memudahkan pegawai dalam memperoleh pengetahuan/ pembelajaran secara online. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi. Peserta diklat bertanggung jawab untuk mengimplementasikan aksi perubahan yang merupakan janji aktualisasi dan integritas seorang pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Menggunakan metode *distance learning/e-learning* tidak mengurangi kualitas dan pencapaian tujuan pembelajaran mata pelatihan serta menuju Indonesia Emas 2045 yaitu dengan meningkatkan berbagai sektor terutama pembangunan SDM.

Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas mengeluarkan output dari hasil diklat yaitu aksi perubahan berupa dokumen yang akan direalisasikan ditempat bekerja di unit organisasinya. Kebijakan realisasi aksi perubahan pada proses pengajuan awal adalah berdampak positif dan signifikan untuk memaksimalkan dalam pelayanan publik. Meskipun demikian, pada faktanya begitu direalisasikan belum maksimal pemanfaatannya untuk organisasi. Dengan demikian, perspektif keberlanjutan aksi perubahan merupakan hal yang urgent untuk diteliti mengingat kondisi pandemic saat ini dan diharapkan kebijakan realisasi aksi perubahan dapat termanfaat optimal untuk organisasi dan sebagai salah satu mewujudkan visi dan misi daerah serta memberikan outcome dan benefit yang lebih besar bagi organisasi.

Muslihin (2017) evaluasi dengan model Kirkpatrick (*reaction, learning, behaviour, result*). Yasri (2017) perspektif pasca diklat untuk pengembangan diri dan mampu menyusun perangkat dan melaksanakan proses serta penilaian pembelajaran. Amin & Nurhayati (2020) Bastonusa melanjutkan aksi perubahannya dan hanya sebagian kecil yang tidak berlanjut. Widyaiswara tidak hanya membekali pengetahuan maupun pengalaman praktis Puspayanti (2018) Peran widyaiswara dalam memaksimalkan aksi perubahan melakukan coach melalui pengembangan peningkatan kompetensi personel yang fleksibel, terintegrasi dengan sarana dan prasarana teknologi informasi, Fitriasari (2022). Evaluasi pasca pelaksanaan diklat untuk mengetahui dan menilai sejauh mana manfaat suatu program diklat yang sudah diselenggarakan, Yunus (2019), hasil evaluasi sebagai informasi dalam upaya perbaikan dalam peningkatan kualitas, Suhartati (2022). Alumni yang telah mengikuti diklat akan menjadi spirit

inovasi di unit organisasi dalam memaksimalkan sumberdaya yang ada, memberikan pelayanan publik. Sulasiah & Hidayati (2021), alumni diharapkan dapat menularkan budaya untuk berinovasi di lingkungan kerjanya.

Salah satu menjadi peran penting untuk organisasi dalam keberlanjutan aksi perubahan dimana organisasi wadah aktualisasi untuk mengimplementasi aksi perubahan berdasarkan komitmen peserta alumni saat mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator BPSDM Provinsi Kalimantan Barat dapat dijadikan pendekatan kajian yaitu untuk:

1. Peningkatan kinerja organisasi
2. Peningkatan kinerja Aparatur
3. Perubahan Paradigma Kebijakan pelayan publik. Lambat-Cepat
4. Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan Perencanaan dan Implementasi Kebijakan
5. Visi, Misi, Strategi dapat tercapai lebih cepat.
6. Terwujudnya mainset Budaya, kolaborasi dengan stakeholder yang semakin baik

Dalam penelitian studi evaluasi keberlanjutan aksi perubahan pasca pelatihan menjadi klasifikasi penelitian untuk melakukan pendalaman keberlanjutan aksi perubahan yaitu kebijakan realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatanterhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Dengan pelatihan untuk seorang ASN berdampak peningkatan kinerja, mainset dan evaluasi/ cara pandang dalam menelaah permasalahan dan dapat mengklasifikasi standar urgent untuk cepat dan akurat dalam pengambilan keputusan dan perilaku hubungan dengan atasan, rekan kerja dan masyarakat yang merasakan dimensi kebijakan kemanfaatan pelatihan dari teoritis Max Weber dan Talcoott Parson. Dalam hal ini dapat dilihat bagaimana pengaruhnya kepada personality dan sebaliknya personality mempengaruhi pelatihan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat sebagai Instansi Pembina Pelatihan harus melakukan berbagai penyesuaian sesuai dengan tuntutan zaman untuk memberikan pelayanan terbaik di sector public dengan formula inovasi yang dibutuhkan, *up to date* dan kekinian. Memenuhi tuntutan tersebut maka kompetensi pegawai melalui inovasi sector public dapat membawa terobosan untuk berpikir dan bertindak melakukan terbaik untuk bangsa sebagai wujud rasa cinta tanah air yaitu Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Adil dan Makmur melalui keberlangsungan aksi inovasi yang bermanfaat dan sumbangsih untuk negeri.

Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi faktor dalam pembangunan SDM untuk

menyongsong Indonesia Emas 2045. Para ASN dituntut memanfaatkan sumberdaya yang ada baik SDM maupun SDA agar dikelola untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal dan kontribusi peningkatan pendapatan daerah. Kontribusi terhadap peningkatan perekonomian daerah akan berpotensi meningkatnya kesejahteraan masyarakat lokal Fitriasari (2019). Pelayanan publik dengan mengedepankan inovasi untuk efektivitas organisasi dan kesejahteraan masyarakat lokal harus terpatri dalam diri ASN dengan memiliki kualitas aksi perubahan dan menjalankan birokrasi secara efektif dan efisien. Diharapkan dari keikutsertaan pelatihan, berubahnya sikap dan perilaku, meningkatnya pengetahuan dan keahlian, professional dan memiliki kompetensi yang baik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan public. Aksi perubahan sebagai wujud pelayan publik yang produktif, kreatif, terampil, disiplin, dan professional dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Kebijakan realisasi keberlanjutan aksi perubahan sebagai wujud hasil pelaksanaan peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan mengikuti pelatihan diharapkan ASN membangun kompetensi kepemimpinan operasional /pengawas dengan ASN unggul didukung oleh kemajuan teknologi, pendidikan, ilmu pengetahuan serta tuntutan globalisasi pendidikan dan pelatihan perlu melakukan suatu upaya agar keluaran peserta dapat termanfaat optimal hasil keilmuan yang diterima dan dapat teraktualisasi melalui aksi perubahan. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator mengeluarkan output dari hasil diklat yaitu aksi perubahan berupa dokumen yang akan direalisasikan ditempat bekerja diunit organisasinya. Kebijakan realisasi aksi perubahan pada proses pengajuan awal adalah berdampak positif dan signifikan untuk memaksimalkan dalam pelayanan publik. Meskipun demikian, pada faktanya begitu direalisasikan belum maksimal pemanfaatannya untuk organisasi. Dengan demikian, evaluasi keberlanjutan aksi perubahan merupakan hal yang urgent untuk diteliti mengingat kondisi pandemic saat ini dan diharapkan kebijakan realisasi aksi perubahan dapat termanfaat optimal untuk organisasi dan sebagai salah satu mewujudkan visi dan misi daerah serta memberikan outcome dan benefit yang lebih besar

bagi organisasi.

Berdasarkan deskripsi kondisi saat ini, bahwa secara substantif terdapat 2 *main issue* keberlanjutan aksi perubahan, yakni realisasi dan kinerja terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Pada kedua aspek ini terdapat kesenjangan (*gap*) antara teori dan fakta empirik. Baik teori kebijakan realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan realitasnya masih banyak kesenjangan atau *gap*.

Gap pertama yaitu realisasi idealnya setelah mengikuti diklat SDM secara otomatis ilmu dari pelatihan dicangkok dan diadopsi oleh pimpinan untuk kinerja organisasi dan faktanya SDM yang telah mengikuti diklat tidak secara otomatis ilmunya dicangkok atau diadopsi oleh pimpinan sehingga organisasi minim perubahan, lambat dalam beraksi memberikan pelayanan publik. Permasalahan kedua yaitu kinerja peserta pasca pelatihan idealnya perilaku alumni peserta diklat berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*) faktanya perilaku peserta alumni tidak berperan sebagai motor agen perubahan yang optimal dengan inovasi dari aksi perubahan.

Gap kedua yaitu aspek kinerja aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan terdiri dari 2 (dua) permasalahan yaitu terdapat dua permasalahan dari aspek tersebut. Permasalahan pertama bahwa idealnya aksi perubahan berkelanjutan untuk peningkatan organisasi dan faktanya yang terjadi program aksi perubahan tidak berkelanjutan. Permasalahan yang kedua idealnya pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan berkelanjutan untuk peningkatan mutu SDM peserta diklat, fakta yang terjadi implementasi tidak dilakukan secara optimal (*Plan Do Check and Action*), Fitriasari (2021).

Berdasarkan latar belakang empiris dan teoritis serta gap yang telah disampaikan oleh peneliti maka penelitian ini *urgent* untuk dilaksanakan karena terkait dengan pengembangan karir pegawai, mengetahui respon aparatur dalam keberlanjutan aksi perubahan, memberikan umpan balik pengambilan keputusan para pimpinan dan dalam rangka mengetahui kebijakan realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan program aksi perubahan terhadap keberlanjutan aksi perubahan peserta alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat

Untuk mengetahui pengaruh realisasi dan kinerja dari evaluasi kemanfaatan terhadap pengaruh pemanfaatan aksi perubahan yang dituangkan dalam hipotesis dan rumusan masalah. Nungki et al. (2018) analisis analisis jalur (*pathanalysis*) dengan hipotesis yang diajukan, pengaruh langsung. Dalam penelitian ini *hipotesis* dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik Sugiyono (2010). Rumusan masalah, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian (*research question*) yaitu bagaimanakah realisasi terhadap evaluasi keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat dan bagaimanakah kinerja ASN terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Untuk tujuan penelitian ini adalah menganalisis realisasi dan kinerja terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan I Tahun 2020 Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, agar dapat diketahui apakah diantara variabel ada yang mempunyai pengaruh atau hubungan, maka harus dilakukan pengujian secara Individual (Uji t) dan dilakukan *indepth interview* untuk pendalaman muatan hasil. Pendekatan penelitian yang mengkombinasikan penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif Creswell (2010). Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah aksi perubahan sudah berjalan sebagaimana mestinya pada Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan 1 Pemerintah Povinsi kalimantan Barat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran 40 kuesioner kepada responden peserta Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan mentor para peserta Alumni tentang kebijakan realisasi, kinerja terhadap aksi perubahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Realisasi Terhadap Evaluasi Keberlanjutan Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

Organisasi membantu masyarakat menyelesaikan masalah dengan menyediakan instrumen yang mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu dengan

realisasi keberlanjutan aksi perubahan menghasilkan aksi yang bermanfaat untuk organisasi baik cara, hasil kerja dalam memanfaatkan sesuatu. Dalam mengimplementasi ide-ide sebagai solusi kebijakan realisasi terhadap keberlanjutan aksi perubahan teridentifikasi proses perbaikan memberikan pengaruh positif yang lebih baik bagi sistem dan memahami kendala berdampak untuk aksi perubahan dalam merealisasi aksi perubahan.

Kebijakan realisasi terhadap evaluasi keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan pencapaian adanya interaksi yang dinamis berorientasi pada pencapaian tujuan dengan menyesuaikan pada aksi perubahan. Hambatan realisasi keberlanjutan aksi perubahan yaitu keengganan untuk mencari alternatif kegagalan, tingginya ketergantungan pada salah satu pihak sebagai sumber inovasi), Teknologi tersedia tetapi tidak dimanfaatkan maksimal, tidak ada imbalan atau insentif untuk berinovasi atau mengadopsi inovasi, rendahnya kemampuan untuk update atau perkembangan lebih lanjut, perencanaan dan penganggaran.

Kebijakan yang dilakukan pemerintah sebagai target pencapaian visi dan misi daerah melalui tindakan aksi sesuai dengan perencanaan sasaran pencapaian, Fitriyani (2019). Kebijakan pelatihan (*wisdom training*) dari evaluasi keberlanjutan intinya adalah merancang program yang berbasis perubahan mindset and culture set perilaku birokrasi. Oleh karena itu setidaknya ada 4 realisasi kebijakan yakni pada tahapan PDCA, (Fitriyani, 2021).

1. *Plan*: Perencanaan strategis pelatihan yang efisien dan efektif
2. *Do*: Pelaksanaan program pelatihan yang berbasis kegiatan praktek indoor dan outdoor/lapangan yang rasional proporsional
3. *Check*: Control pelaksanaan program pelatihan yang dapat dipantau dan diawasi dari penjaminan mutu diklat (*quality ensurance*)
4. *Action*: Implikasi atau dampak pelatihan yang secara optimal dapat dinilai tingkat keberhasilan (*output and out come*)

B. Kinerja Terhadap Keberlanjutan Aksi Perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

Pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator terhadap memaksimalkan aksi perubahan menyangkut tugas, peran, dan hubungan sebagai pencapaian mendorong perilaku tertentu diwujudkan dalam bentuk perilaku dan

kepedulian pemanfaatan aksi perubahan. Pengalaman dari perasaan peduli adalah sebuah proses intepretasi bagaimana aksi atau tindakan tersebut diwujudkan. Pemanfaatan aksi perubahan didukung oleh pimpinan dalam menjalankan fungsinya menggunakan pengaruh untuk memotivasi dan mendorong meningkatkan prestasi kerja sehingga aksi perubahan dapat tercapai dengan maksimal.

Pemanfaatan aksi perubahan dilaksanakan belum optimal akan mempengaruhi keberlanjutan aksi perubahan tersebut. Berbagai faktor dan kendala dalam merealisasi terutama untuk waktu jangka menengah dan panjang. Kondisi pandemic juga menjadi salah satu faktor, dukungan dari internal, tidak tepatnya aksi tersebut untuk keberlanjutan, minimnya pemanfaatan karena aksi perubahan dalam lingkup tidak berdampak, istilahnya yang penting lulus dan mendapat sertifikat PKA, lemahnya monitor pimpinan dan tidak didukung sarana dan prasarana serta faktor perpindahan rotasi jabatan.

Mewujudkan keberhasilan aksi perubahan adanya inisiatif dan kreatifitas yang lahir dari kesadaran dan tanggung jawab sebagai manusia yang hidup bermasyarakat dan bekerja sebagai ASN diharapkan tumbuh berkembang sebagai suatu partisipasi dalam pembangunan diwujudkan dalam aksi perubahan. Keterlibatan secara aktif pada unit organisasi baik dalam proses penentuan arah, strategi kebijaksanaan pembangunan yang termuat di dokumen aksi perubahannmaka penting untuk peserta memiliki hubungan sinergis terutama berlangsung dalam proses sosial, hubungan antara kelompok kepentingan dalam organisasi sehingga demikian mendapat dukungan dalam pelaksanaannya. Sinergisitas organisasi dalam pelaksanaannya berpengaruh terhadap penilaian.

Aksi perubahan dari peserta diklat PKA dapat dimanfaatkan secara teoritis, praktis dan paradigmatis sebagai bahan analisis dan evaluasi perilaku sosial dalam penyusunan dan perbaikan muatan materi dan metoda guna merancang pelatihan berjangka panjang serta dapat dipakai sebagai khasanah rujukan pengkajian implikasi pelatihan. Khususnya bagi perilaku peserta diklat secara bertahap dan berkelanjutan sehingga aksi perubahan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan sebagai bahan pengambilan keputusan, pentingnya pembaruan aspek kemanfaatankomunikasi dalam proses pelatihan sebagai cara pandang berkelanjutan berkesinambungan. Intinya evaluasi kemanfaatansangat bermanfaat dalam perbaikan dan pengembangan *management trainig* dari evaluasi teori, kebijakan praktis dan perubahan paradigma. Dengan pelatihan untuk seorang ASN

berdampak peningkatan kinerja, mindset dan perspektif/ cara pandang dalam menelaah permasalahan dan dapat mengklasifikasi standar urgent untuk cepat dan akurat dalam pengambilan keputusan dan perilaku hubungan dengan atasan, rekan kerja dan masyarakat yang merasakan dimensi bagaimana pengaruhnya kepada personality dan sebaliknya personality mempengaruhi pelatihan.

C. Menganalisis realisasi dan kinerja terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Barat

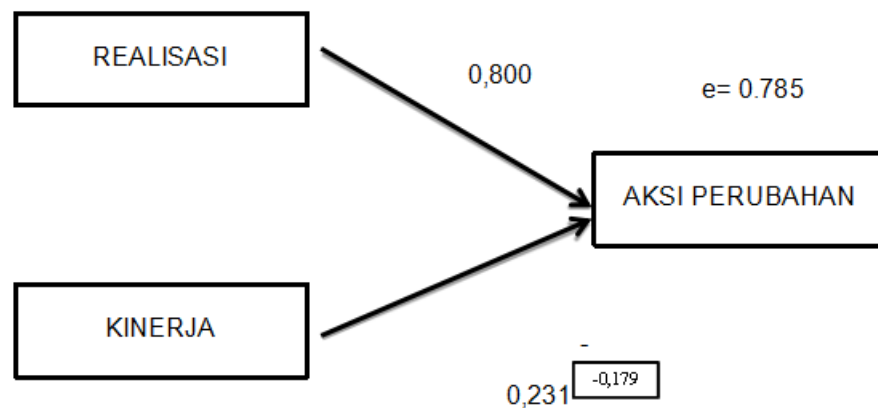
Pelatihan akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misi dalam menjalankan peran dan fungsi untuk memberikan pelayanan publik dan mengikuti rytme globalisasi yaitu update dan tanggap dengan fenomena yang terjadi. Dengan berhasilnya organisasi akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan yaitu memiliki etos kerja, kompetensi dan konsisten. Didalam suatu unit organisasi akan ditemukan berbagai spesifikasi kemampuan dari setiap personal. Ada yang kurang dalam menelaah permasalahan atau yang tidak produktif karena rutinitas. Dengan pelatihan akan membuka khasanah dan pikiran bahwa peserta mampu untuk melakukan perubahan dan bisa melakukan aksi dari inovasi atau ide yang diberikan.

Aksi perubahan dilakukan proses terencana yang terstruktur dengan dukungan yang diberikan oleh lingkungan baik didalam dan di luar organisasi. Dukungan pimpinan menjadi faktor untuk aksi perubahan terealisasi dan termanfaat optimal. Keberlanjutan aksi perubahan adalah menjadikan inovasi sebagai kegiatan rutin, artinya inovasi didalam aksi perubahan dan didukung tim efektif, prasaran kerja secara bersamaan menjadi faktor pendukung lainnya. Aksi perubahan merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja organisasi sektor publik, perubahan yang membawa kebaruan, kebaikan dan manfaat bagi organisasi maupun masyarakat. Perubahan-perubahan kecil yang positif di lingkungan organisasi publik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat. Saat realisasi aksi perubahan kedepannya dibuat stand pameran aksi perubahan untuk para peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator dihalaman terbuka umum untuk dipublikasikan ke masyarakat. Dengan stand tersebut menjadi tempat promosi kemanfaatan aksi perubahan dan pengunjung yang datang bisa merespon dan feedback pencapaian hasil aksi perubahan.

Agar dapat diketahui apakah diantara variabel ada yang mempunyai pengaruh atau hubungan, maka harus dilakukan pengujian secara Individual (Uji t). Uji statistik

t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji statistik t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kebijakan realisasi (X<sub>1</sub>) dan kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap evaluasi keberlanjutan aksi perubahan pasca diklat (Y). Perumusan hipotesis yaitu:

- a. Realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan terbukti berpengaruh terhadap aksi perubahan
- b. Orientasi terbukti sebagai mediasi pengaruh antara kebijakan realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan terhadap aksi perubahan



Cara mencari Nilai  $e = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,670} = 0,5744$

Secara simultan atau secara keseluruhan variabel realisasi dan kinerja memiliki pengaruh nyata terhadap aksi perubahan sebesar 67% (R square) dan korelasi yang kuat dan positif (nilai  $R=0,818$ ) yang artinya semakin baik nilai variabel realisasi dan kinerja maka akan mempengaruhi aksi perubahan yang semakin baik juga. Namun saat di Uji lanjut, hanya variabel Kinerja signifikan mempengaruhi aksi perubahan.

1. Kendala utama yang menghambat pencapaian aksi perubahan
2. Hal yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang menghambat pencapaian aksi perubahan
3. Faktor utama yang mendukung pencapaian aksi perubahan
4. Bentuk dukungan dari atasan atau unit kerja dalam merealisasikan aksi perubahan
5. Rencana perubahan / inovasi yang terbaru

Keterkaitan rencana perubahan / inovasi yang terbaru dengan aksi perubahan produk diklat Pemanfaatan program aksi perubahan dari perspektif sosiologi terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas terhadap memaksimalkan aksi perubahan menyangkut tugas, peran, dan hubungan sebagai pencapaian mendorong perilaku tertentu diwujudkan dalam bentuk perilaku dan kepedulian pemanfaatan aksi perubahan. Pengalaman dari perasaan peduli adalah sebuah proses intepretasi bagaimana aksi atau tindakan tersebut diwujudkan baik jangka pendek, menengah dan panjang.

Kebijakan realisasi terhadap evaluasi keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan merancang program yang berbasis perubahan *mindset and culture set* perilaku birokrasi yaitu PDCA (*plan, do, check dan action*) (Fitriasari, 2019) dengan pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan terhadap keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dapat dimanfaatkan secara teoritis, praktis dan paradigmatis. Intinya evaluasi kemanfaatan sangat bermanfaat dalam perbaikan dan pengembangan *management training* dari evaluasi teori, kebijakan praktis dan perubahan paradigma serta realisasi dan pemanfaatan program aksi perubahan dari evaluasi kemanfaatan yaitu ada pengaruh variabel kebijakan realisasi, variabel orientasi dan variabel pemanfaatan program terhadap aksi perubahan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pasca keberlanjutan aksi perubahan Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan kemanfaatan kebijakan hasil peserta Pelatihan pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat yakni pemanfaatan program aksi perubahan dilaksanakan belum optimal dan akan mempengaruhi keberlanjutan aksi perubahan tersebut. Berbagai faktor dan kendala dalam merealisasi terutama untuk waktu jangka menengah dan panjang. Kondisi pandemic juga menjadi salah satu faktor, dukungan dari internal, tidak tepatnya aksi tersebut untuk keberlanjutan, minimnya pemanfaatan karena aksi perubahan dalam lingkup tidak berdampak, istilahnya yang penting lulus dan mendapat sertifikat PKA, lemahnya monitor pimpinan dan tidak didukung sarana dan prasarana serta faktor perpindahan rotasi jabatan. Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat khususnya BPSDM Kalimantan Barat kedepannya dalam pelatihan adanya reward and punishment untuk peserta pelatihan yang konsisten dalam keberlanjutan aksi perubahan pasca evaluasi pendidikan

dan pelatihan bahwa pemenang sesungguhnya bukan dari pengumuman peserta PKA pada section akhir diklat bahwa Pemenang yang real yaitu Peserta PKA dengan Eksistensi Keberlanjutan Aksi Perubahan. Untuk Monev Kinerja Aparatur yaitu membangun komitmen bersama dalam pemanfaatan keberlanjutan aksi perubahan PKA sesuai dengan sasaran kebijakan dan menyusun Standard Operasional Prosedure (SOP) upgrade laporan di perbulan sampai per 6 (enam) bulan setelah itu lanjut tahap evaluasi sesuai Perkalas yaitu 6 (enam) sampai dengan 12 bulan proses evaluasi setiap pelatihan. Pentingnya untuk dilakukan penguatan jejaring aparatur aarning untuk perpindahan peserta PKA agar tidak dilakukan rotasi. Jika dilakukan perpindahan rotasi jabatan dapat dicek upgrade kelayakan di point 3 apakah sudah layak dilakukan rotasi dari hasil upgrade profesional peserta dan BPSDM selaku pelaksana kegiatan pelatihan dapat memberikan rekomendasi kepada TAPD dan/atau BAPPEDA untuk memasukkan Aksi Perubahan dalam dokumen perencanaan (renstra/renja OPD)

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. S. El, & Nurhayati, F. (2020). Al-Miftah Lil Ulum Sebagai Metode Dalam Mempermudah Membaca Kitab Kuning Di Pondok Pesantren Ar-Ridwan Kalisabuk. *Jurnal Tawadhu*, 4(2), 1187–1208.  
<http://ejournal.iaiiig.ac.id/index.php/TWD/article/view/288%0Ahttps://ejournal.iaiiig.ac.id/index.php/TWD/article/download/288/205>.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. PT. Pustaka Pelajar.
- Fitriasari, E. T. (2019). Policy Strategy Beyond Eco Tourism Development, Economics Development Analysis. *Journal of Applied Science and Advanced Technology*, 8, 264–278.
- Fitriasari, E. T. (2021). A Perspective Study on the Sustainability of Action for Change: Sociological Review of Wisdom Training. *Journal of Applied Science and Advanced Technology Journal Homepage*.  
<https://doi.org/10.24853/JASAT.4.1.15-24>.
- Fitriasari, E. T. (2022). Reaksional Widyaiswara Menuju Kalimantan Barat Corporate University. *Journal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5509–5515.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muslihin, M. (2017). Evaluation of Level IV Leadership Education and Training Programs for the West Nusa Tenggara Provincial Government. *JTP - Journal of Educational Technology*, 28(1), 22–32.
- Nungki, Hapsari, & Suryaningtyas, et al. (2018). Kondisi Masyarakat pada Masa Surveilans Pasca-Transmission Assessment Survey (TAS)-2 Menuju Eliminasi Filariasis di Kabupaten Bangka Barat, Bangka Belitung. *Buletin Penelitian Kesehatan*, 46(1), 35–44.
- Puspayanti, A. (2018). Evaluasi Pembelajaran Diklat Menggunakan Model Countenance Stake. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 6(1), 143–167.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suhartati, T. (2022). Evaluasi program pendidikan pelatihan pembinaan ideologi pancasila bagi guru menggunakan model kirkpatrick. *ETJ(Educational Technology Journal)*, 2(April), 45–55.
- Sulasiah, F., & Hidayati, S. (2021). Evaluasi Pasca Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Terhadap Kinerja Aparatur Dki Jakarta (Penilaian Kinerja 360 Derajat). *Jurnal Muara Pendidikan*, 6(1), 18–32. <https://doi.org/10.52060/mp.v6i1.480>
- Yasri. (2017). Evaluasi pasca diklat guru muda madrasah aspek kompetensi. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 5(2), 1–16.
- Yunus, R. (2019). Evaluasi Pasca Diklat Barang Milik Negara ( BMN ) Pada Balai Diklat Keagamaan Aceh Tahun 2018. *Journal of Education Science (JES)*, 5(1), 17–23.