

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN REVOLUSI MENTAL UNTUK PELAYANAN PUBLIK OLEH PUSAT KAJIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR (PKP2A) III LAN SAMARINDA

Laxmita Andriani¹, Enos Paselle², Dini Zulfiani³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana efektivitas penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik di PKP2A III LAN Samarinda dan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor apa sajakah yang meliputi penghambatan penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik di PKP2A III LAN Samarinda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan sumber data yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Fokus penelitian ini adalah Materi atau isi pelatihan, Metode Pelatihan, Pelatih (instruktur/trainer), Peserta pelatihan, Sarana pelatihan, serta Evaluasi pelatihan. Teknik pengumpulan data menggunakan cara yaitu kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi atau penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan belum Efektif. Hal ini dikarenakan belum terpenuhinya seluruh indikator yang mampu menunjang terhadap efektivitas penyelenggaraan suatu pelatihan yakni: Materi atau isi Pelatihan, Metode pelatihan, Pelatih (Instruktur/triner), peserta, Sarana dan Prasarana, serta Evaluasi pelatihan. Dimana Pelatih (Instruktur/triner) yang terdapat di PKP2A III LAN Samarinda belum memadai baik dari kualitas maupun kuantitas mereka yang masih kurang. Sehingga ada baiknya Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda mengikutkan para pelatih serta pengelola pelatihan mengikuti berbagai pelatihan seperti Training of Trainers.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelatihan

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dimana menjadi salah satu ujung tombak perbaikan birokrasi dan aparatur yang berlangsung secara terus-menerus, maka Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN yang ada di Samarinda sudah pasti akan melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan sebaik mungkin sesuai dengan ketentuan serta paraturan yang berlaku. Namun faktanya, berdasarkan observasi serta informasi yang tercantum dalam Rencana Strategik Lembaga Administrasi Negara tahun 2015-2019 dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya masih terhambat dengan beberapa kendala yang sampai saat ini masih terus dibenahi agar menjadi lebih efektif. Dengan berbagai tuntutan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, LAN sebagai lembaga yang diberikan mandat dalam pengembangan sistem administrasi negara, menghadapi berbagai permasalahan organisasi yang menyebabkan penyelenggaraan Pelatihan belum optimal.

Adapun Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik mengacu kepada Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Dan didasari oleh Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2016 tentang Gerakan Revolusi Mental. Sampai saat ini PKP2A III LAN Samarinda telah menyelenggarakan 9 Pelatihan. Berdasarkan fakta serta observasi yang ada di lokasi, dapat disimpulkan bahwa masalah dalam penyelenggaraan pelatihan revolusi mental untuk pelayanan publik yang efektif diantaranya ialah:

- a. Tenaga pengajar masih kurang jika di bandingkan dengan jumlah peserta perkelas 30 orang. Hal ini dilihat dari Widyaswara/Fasilitator mengemban lebih dari satu tugas atau fungsi. Yakni sebagai Pengajar, *Coach*, Penguj, sekaligus Evaluator.
- b. Belum memadainya kualitas dari tenaga pengajar dan pengelola pelatihan sesuai dengan Perkal no 6 tahun 2017, yakni kepemilikan *STTP Training Of Trainers*.
- c. Adanya peserta yang tidak menunjukkan bukti Revolusi Rencana Kerja (RRK) saat proses Implentasi Inovasi mereka di instansi atau lembaga mereka bekerja.

Melihat adanya fenomena ini serta urgensi dalam perbaikan aparatur pemeirntahan untuk mendukung terlaksananya Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) sesuai dengan kiat Presiden Jokowi mengenai pentingnya Revolusi Mental bagi Aparatur Sipil Negara, penulis tertarik dan akan menilik lebih lanjut tentang segala proses Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik di Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda dengan melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda”.

Rumusan Masalah

perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda?
2. Apa saja faktor penghambat Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda?

Kerangka Dasar Teori

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Pengertian manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh Edwin B. Flippo (dalam Sedarmayanti, 2001:5) ialah 'Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengorganisaian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat'.

Pengertian lain diutarakan oleh French (dalam Danang Sunyoto, 2012:2), 'Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi'.

Konsep Efektifitas

Efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun terdapat perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, serta dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Siagaan, 2001: 24.)

Faktor-Faktor yang berpengaruh Terhadap Efektifitas

Jadi ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu struktur, teknologi lingkungan ekstern, lingkungan intern, karakteristik karyawan pada organisasi, prestasi kerja karyawan, dan kebijakan manajemen (Sutrisno 2011: 125). Schernerhon (dalam Sutrisno, 2011: 126) Teknologi selain berpengaruh terhadap efektivitas juga sangat dominan pengaruhnya terhadap struktur organisasi. Struktur ialah pembagian pekerjaan, pengelompokan, spesialisasi, koordinasi, dan sebagainya yang bertalian dengan pelaksanaan pekerjaan.

Pengukuran Efektivitas

Steers (dalam Tangkilisan, 2005:142) mengemukakan bahwa efektivitas bersifat abstrak, oleh karena itu hendaknya efektivitas tidak dipandang sebagai keadaan akhir akan tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan perlu dipahami bahwa komponen dalam suatu program saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana berbagai komponen ini memperbesar kemungkinan berhasilnya program.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey (dalam Sudarwan Danim, 2004:119-120) menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Metode Pelatihan

. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job* dan *off the job training*. (Hasibuan, 2005:68).

1. *On The Job Training*.

On the job training (OT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerjaditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih. Dalam *on the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagaiberikut:

- a. Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas keberhasilan calonkaryawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil ataumahir.
- c. Sikap, perilaku pegawai yang mendukung (antusias, rajin dan tekun).

Ada beberapa macam metode pelatihan *on the job training*:

- 1) Instruksi.

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan

yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

2) Rotasi.

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya

3) Magang.

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Inimenggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

4) Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah seorang pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.

2. *Off The Job Training*

Pelatihan di luar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Ada beberapa macam metode pelatihan *off the job training* (Hasibuan, 2005:70):

a. Ceramah Kelas dan Presentase Video

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

b. Pelatihan Vestibule.

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah di buat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

c. Simulasi.

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

d. Belajar Terprogram.

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

Kemudian Indikator metode pelatihan dapat dilihat di bawah ini (Hasibuan, 2005:66):

- 1) *Interest* atau ketertarikan pada metode yang digunakan
- 2) Harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan dilapangan
- 3) Fasilitas ruangan praktek yang memadai
- 4) Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan

Materi Pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan, dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005:70).

1. Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja
2. Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan
3. Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan
4. Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritaskelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

Trainer/Pelatih

Pelatih dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan beragampelatihan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, bahwa “Pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. (Hasibuan, 2005:73). Pelatih sebagai komunikator dalam kegiatan pelatihan ini memiliki peranan dalam memberikan pelatihan sebagaimana yang diungkapkan oleh H. Malayu S.P. Hasibuan, bahwa Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. (Hasibuan, 2005:73).

Analoui (2004:61-72) menyatakan bahwa *trainers* atau *educators* memegang peranan penting dalam perkembangan dan perubahan organisasi, meraih tujuan dan kompetensi serta pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan peserta. Seorang *trainer* mempunyai pengaruh terhadap peserta pelatihan.

Evaluasi Pelatihan

Sementara itu, Farida Yusuf Tayibnapi (2008: 13) mengemukakan bahwa evaluasi merupakan suatu proses pertimbangan mengenai nilai dan arti sesuatu yang dipertimbangkan. Sesuatu tersebut dapat berupa benda, orang, kegiatan atau kesatuan. Evaluasi diartikan sebagai proses untuk mengetahui nilai guna darisasaran yang dijadikan evaluasi.

Efektivitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk perusahaan yang berupa bertambahnya pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

1. Ukuran Efektivitas Pelatihan

Haywood (2001:4) menyatakan bahwa terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, yaitu berikut ini.

- a. Dukungan organisasi atas perubahan,

- b. Komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan individu,
- c. Pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis,
- d. Formulasi dan implementasi dari strategi bisnis
- e. Peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan,
- f. Menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan,
- g. Adanya spesifikasi dalam pelatihan,
- h. Evaluasi menyeluruh atas efektifitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan.

2. Indikator Efektivitas pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator efektivitas pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005:72).

- a. Tambahan pengetahuan atau kemampuan peserta atau wawasan,
- b. Kemampuan peserta mengingat isi pelatihan atau kemampuan
- c. Kemampuan peserta mempraktikkan materi pelatihan atau trampil

Adapun Faktor-faktor yang menunjang kearah Efektivitas Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) antara lain :

- a. Materi atau isi pelatihan
- b. Metode pelatihan
- c. Pelatih (instruktur/*trainer*)
- d. Peserta pelatihan
- e. Sarana pelatihan
- f. Evaluasi pelatihan

Revolusi Mental

Secara harfiah istilah Revolusi Mental berasal dari dua suku kata, yakni : Revolusi dan Mental. Arti dari ‘Revolusi’ ialah sebuah perubahan yang dilakukan dengan cepat dan biasanya menuju kearah lebih baik. Berbeda dengan Evolusi, yang mana perubahannya berlangsung lambat. Sedangkan ‘Mental’ memiliki arti yang berhubungan dengan watak dan batin manusia. Adapun istilah mentalitas menurut KBBI (2005) bermakna aktivitas jiwa, cara berpikir, dan berperasaan. Maka ‘Revolusi Mental’ dapat diartikan sebagai aktivitas mengubah kualitas manusia kearah yang lebih bermutu dan bermental kuat dalam berbagai aspek kehidupan dalam tempo yang cepat. Untuk melakukan percepatan perubahan Indonesia ke arah yang lebih baik, Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peranan yang signifikan. ASN memiliki kewenangan untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Untuk menghasilkan ASN yang memiliki kapasitas seperti tersebut dapat dilakukan melalui Pelatihan bagi ASN, Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai

Instansi Pembina Diklat mengeluarkan kebijakan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik yang mampu menghasilkan manusia Indonesia yang baru, yaitu manusia Indonesia yang memiliki cara pandang, cara pikir, dan cara kerja yang berlandaskan integritas, etos kerja dan gotong royong dalam memberikan pelayanan public

Menurut Moenir (2006:16) pelayanan publik ialah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan factor material melalui system, prosedur dan metode tertentu dalam usaha memenuhi kebutuhan orang lain sesuai dengan haknya.

Definisi Konsepsional

Sehubungan dengan penelitian ini, penulis mencoba mendefinisikan mengenai Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik yaitu proses penyelenggaraan suatu pelatihan yang berguna bagi pengembangan sumber daya manusia baik wawasan dan intelektual maupun spiritual yang berpedoman pada aturan-aturan penyelenggaraan yang telah ditentukan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, sebagai suatu bekal untuk mempersiapkan calon pegawai negeri sipil maupun pegawai negeri sipil untuk menjalankan tugas dan fungsi serta meningkatkan kemampuannya sebagai aparatur negara yang berIntegritas, Etos Kerja, serta Gotong Royong sesuai dengan nilai-nilai revolusi mental. Dimana dalam Proses Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik meliputi Materi atau isi pelatihan, Metode Pelatihan, Pelatih (*instruktur/trainer*), Peserta pelatihan, Sarana pelatihan, serta Evaluasi pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian Deskriptif Kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud untuk menentukan, memahami, menjelaskan dan memperoleh gambaran tentang Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda

Teknik Pengumpulan Data

penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Observasi adalah merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti.
- b. Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*). Peneliti menggunakan tak berstruktur (*Unstructured Interview*). Dimana wawancara lebih bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.
- c. Dokumentasi adalah pengumpulan yang dilakukan untuk mendapatkan data skunder dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Teknik analisis data sangat diperlukan untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Di dalam analisis data kualitatif terdapat empat kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu : Pengumpulan Data (*Data Collection*), Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Data Display*), Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusions Drawing/verifying*), Miles and Huberman (dalam Sugiyono 2015:246-253).

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda merupakan badan khusus yang di tugaskan untuk mewujudkan Administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan yang mengspesialisasikan dirinya sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2013 Tentang Lembaga Administrasi Negara, bahwa Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur PKP2A III LAN Samarinda sebagai suatu Lembaga Non Kementrian yang berada dibawah Lembaga Administrasi Negara RI, di tuntut dapat menyiapkan aparatur yang professional.

Tugas dan Fungsi Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III Lembaga Administrasi Negara Samarinda

dalam pembuatan materi yang dilakukan oleh PKP2A III LAN Samarinda sudah sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku. Bahwa dalam pembuatan materi itu tenaga pengajar mengacau kepada standar baku yang ditetapkan oleh LAN RI pusat, kemudian tenaga pengajar selanjutnya menyesuaikan dengan kondisi di PKP2A serta mempertimbangkan kemampuan peserta untuk memahami bahan ajar yang mereka sampaikan. Sehingga sudah

dikatan kemampuan tenaga pengajar pada Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik di PKP2A III LAN Samarinda sudah baik.

disimpulkan bahwa pembuatan serta kualitas materi yang disampaikan pada Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik cukup baik dan sudah sesuai standar ajar yang ditetapkan oleh LAN pusat, dapat dilihat dari kesuaian materi dengan Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Dan tanggapan para alumni peserta mengenai materipun baik. Materi mereka sudah mengandung unsur-unsur pokok yang berhubungan dengan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik ini, yakni Inovasi Pelayanan Publik, Revolusi budaya kerja dan lain-lain.

Metode Pelatihan

bahwa, metode pelatihan yang digunakan pada Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari antusias dan tingkat partisipatif peserta dalam kelas, serta hasil evaluasi penyelenggaraan yang menunjukkan kualitas serta pemahaman para peserta yang baik.

Pelatih (instruktur/trainer)

disimpulkan bahwa, kualitas *Trainer*/fasilitator yang ada di PKP2A III LAN Samarinda pada Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik sudah baik dan profesional, yang sesuai dengan standar Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, yakni perlu sertifikat TOT. Namun kendalanya ada dari kuantitas mereka yang hanya ada 3 orang saja, sehingga perlu penambahan menjadi 5 orang pelatih agar seimbang dengan jumlah Peserta 30.

Peserta pelatihan

bahwa karakteristik dari peserta dalam mengikuti pelatihan ini begitu beragam. Ada peserta yang semangat, serius, bahkan ada yang hanya sekedarnya saja. Hal ini tentu berpengaruh kepada tingkat partisipasi mereka saat pelatihan dan hasil RRK yang mereka rancang. Semakin semangat dan serius mereka menjalani pelatihan maka semakin mudah untuk dibimbing untuk menghasilkan RRK yang bermutu. Kemudian pada prakteknya selama 9 angkatan ini ditemukan peserta yang membuat RRK yang terlalu simpel dan ala kadarnya saja. Selain itu mereka pun belum bisa menunjukkan hasil nyata kepada PKP2A III LAN Samarinda mengenai RRK mereka di Instansi mereka bekerja. Hanya sekedar bukti putih diatas kertas.

Sarana pelatihan

serta hasil keseluruhan wawancara tidak ada masalah mengenai Sarana dan prasarana yang ada PKP2A III LAN Samarinda saat melaksanakan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik. Semuanya sudah sesuai dengan standar Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik dan sudah mampu memfasilitasi para peserta guna berlangsungnya pelatihan yang

optimal. Hanya ada sedikit kekurangan yakni kurang terorganisirnya perpustakaan yang ada, AC terlalu dingin, dan jaringan WiFi yang kadang gangguan.

Evaluasi pelatihan

Dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, terdapat beberapa Evaluasi yang dilakukan yakni terdiri atas evaluasi terhadap peserta, tenaga pelatihan, penyelenggaraan.

pelatihan yang selama ini berlangsung sudah baik. Para peserta yang mengikuti pelatihan ini telah merasa dilayani dan terpuaskan. Namun yang menjadi kendala ialah pada saat implementasi RRKnya. Kendala tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik ini karena merupakan produk yang dikeluarkan dari hasil produksi yakni 4 hari pelatihan tersebut.

bahwa Evaluasi Pelatihan ini masih menjadi PR terbesar PKP2A III LAN Samarinda dalam menyelenggarakan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik ini. Berbeda dengan diklat yang lain yang memiliki konsekuensi atas lulus atau tidaknya mereka dari diklat tersebut, Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik ini hanyalah pelatihan yang menargetkan perubahan dalam Cara Pandang, Cara Pikir, serta Cara Kerja dalam bentuk pelatihan 4 hari *on class* dan 1 bulan proses pengimplementasian RRK yang mereka buat selama pelatihan. Oleh karena itu perlu adanya upaya serta tindak lanjut dari PKP2A III LAN Samarinda sebagai lembaga yang diberi amanah untuk menyelenggarakan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik, sehingga kedepannya dapat membuah hasil yang riil dan berdampak terhadap perbaikan pelayanan publik di Indonesia khususnya di Kalimantan. Dan tidak hanya menjadi produk gagal yang menghabiskan banyak anggaran negara tanpa memberikan sumbangsing yang nyata.

faktor-faktor yang menghambat terselenggaranya Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda mempengaruhi efektivitas pelatihan, yakni kurang maksimalnya pelatihan yang dilaksanakan di BKD Daerah terkait kekurangan sarana dan prasarana serta komitmen serta semangat para peserta untuk merubah diri serta mengimplementasikan RRK mereka dengan baik.

Pembahasan

pelatihan yang disajikan oleh Fasilitator dalam Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik pada Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda berpedoman kepada Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik di desain sistematis untuk mengkolaborasi tempat pelatihan dan tempat kerja sebagai suatu kesatuan pembelajaran. Revolusi

mental yang dialami peserta tidak hanya terjadi di ruang pelatihan, namun tetap berlanjut di tempat kerja sehingga peserta mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai bidang tugasnya masing-masing di instansinya. Untuk mencapai kompetensi tersebut, maka struktur Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik terbagi menjadi 3 (tiga) agenda yaitu agenda Revolusi Cara Pandang, agenda Revolusi Cara Pikir, dan agenda Revolusi Cara Kerja. Kurikulum yang digunakan untuk membuat materi berdasarkan atau mengacu kepada standar kompetensi dan perundang-undangan yang berlaku dan berdasarkan kepurusan LAN pusat yang kemudian dikembangkan dan disesuaikan kembali dengan kondisi PKP2A III LAN Samarinda. Pelatihan ini terdiri dari 46 jam mata pelajaran yang harus diikuti peserta, dengan rangkaian acara sebagai berikut : *Overview* Program Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik 3 JP, Kebijakan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik 3 JP, Revolusi Budaya Pelayanan Publik 4 JP, Inovasi Sektor Publik 3 JP, Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik 6 JP, Rancangan Revolusi Cara Kerja 9 JP, Seminar Rancangan Revolusi Cara Kerja 10 JP, Isu Strategis Pelayanan Publik 6 JP, *Review* Program Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik 2 JP. Materi ini disampaikan pada hari ke 2 dari total 4 hari pelatihan dalam kelas. Dari hasil penelitian, Materi yang digunakan serta kualitas materi itu sendiri tergolong cukup baik, karena telah memenuhi standar baku yang ada. Selain itu untuk memudahkan pemahaman para peserta, materi yang digunakanpun telah disederhanakan dan dibuat sesuai dengan kebutuhan para ASN. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator materi pelatihan, dapat dilihat dari beberapa indikator di bawah ini. (Hasibuan, 2005:70) yakni : Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan , Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan, Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan. Keseluruh aspek ini telah dipenuhi oleh tenaga pengajar yang ada di PKP2A III LAN Samarinda dalam menyusun dan menyajikan materi yang ada. Sehingga tingkat pemahan para peserta terhadap materi yang diajarkanpun sudah baik.

dalam Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik pada Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda ialah dengan mengkombinasikan antara ceramah atau penyampaian materi, diskusi, video sharing, sehingga metode pelatihan yang mereka gunakan dinilai baik. Karena, ceramah adalah pendekatan terkenal untuk menghidupkan kelas, dan juga menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Selain itu, Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah. Dengan metode pelatihan ini peserta pelatihan lebih partisipatif dan proaktif dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan selama 4 hari.

pelatih dinilai sudah baik dalam membimbing serta menyampaikan materi dalam pelatihan. Mereka profesional serta memiliki kemampuan komunikasi serta adaptasi yang baik.. Sesuai dengan syarat-syarat pelatih sebagai komunikator dalam pelatihan harus memiliki kemampuan sebagai berikut (Hasibuan,2005:74) :*Teaching skills, Communication skills,Personality Authority,Social SkillsTechnical Competent*, serta Stabilitas Emosi.

Kualitas peserta dari hasil wawancara menunjukkan kurang memiliki Motivasi, Keinginan, dan semangat untuk membuat RRK yang Inovatif dan berdampak luas bagi instansinya, sehingga mereka membuat Rancangan Kerja yang terkesan terlalu simpel dan tidak berlanjut. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah mereka ikuti tidak berdampak secara signifikan terhadap diri maupun instansi mereka.

Kemudian agar proses internalisasi pengetahuan dapat berlangsung dengan mudah pada saat pembelajaran, maka *layout* atau tata letak ruangan kelas berbentuk *islands* atau kelompok-kelompok dan paling banyak 5 (lima) orang per kelompok, dengan *standing flipchart* pada masing-masing kelompok.

. Dapat dilihat dari seluruh indikator penunjang dinyatakan sudah baik. Karena efektif itu ialah kesesuaian antara *Input* dan *Output*, atau adanya sinkronitas antara harapan atau tujuan dengan kenyataan serta hasil yang ada.

Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda

Dalam penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda faktor penghambat yang ditemukan mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik ini. Diantaranya kurang tersedianya sarana dan prasarana yang dimiliki BKD daerah apabila melaksanakan penelitian disana, kurangnya kuantitas serta kualitas pelatih yang hanya terdiri dari 3 yang memenuhi kualifikasi kepemilikan STTP *Training of Trainers*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda. sebagaimana yang telah dibahas maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan belum efektif. Hal ini dikarenakan belum terpenuhinya seluruh indikator yang mampu menunjang terhadap efektivitas penyelenggaraan suatu pelatihan yakni:

- a. Materi atau isi Pelatihan yang disampaikan sudah baik, sudah disesuaikan dengan standar baku yang telah ditetapkan LAN RI, dengan menyederhanakan bahasa yang digunakan sesuai dengan kondisi peserta yang memiliki beragam latar belakang dan pendidikan.
 - b. Metode pelatihan yang digunakan sudah baik, yakni dengan mengkombinasikan antara ceramah atau penyampaian materi, diskusi, video sharing, sehingga metode pelatihan yang mereka gunakan dinilai baik..
 - c. Kualitas Pelatih (Instruktur/*triner*) serta penyelenggara yang ada pada PKP2A III LAN Samarinda dinyatakan belum baik, karena tidak seluruhnya memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan, yakni kepemilikan Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) *Training of Trainers*.
 - d. Para peserta yang mengikuti Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik pada Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda telah mengikuti prosedur yang ditetapkan.
 - e. Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik pada Pusat Kajian dan Pendidikan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda belum efektif karena belum berfungsinya Perpustakaan dengan baik serta kurangnya sarana prasarana di BKD Daerah.
 - f. Evaluasi Pelatihan yang dilaksanakan oleh PKP2A III LAN Samarinda sudah dinyatakan baik, dilihat dari dilakukannya seluruh tahap Evaluasi yakni : Evaluasi Peserta, Evaluasi Penyelenggaraan, serta Evaluasi Tenaga Pengajar.
2. Faktor penghambat Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda ialah, kurangnya Sarana dan Prasarana yang ada di BKD Daerah serta kurangnya kuantitas dan kualitas para pelatih yang memenuhi kualifikasi kepemilikan STTP *Training of Trainers*.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai bahan masukan bagi Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik oleh Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda sesuai dengan hasil penelitian penulis skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kurangnya kuantitas dan kualitas Pengelola Pelatihan serta Tenaga Pengajar, sebaiknya PKP2A III LAN berupaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya dengan mengikutkan pegawainya pelatihan-pelatihan seperti *Training of Trainers* agar penyelenggaraan diklat di PKP2A III LAN Samarinda lebih efektif dan efisien.

2. Dalam masalah Sarana dan Prasarana yang terbatas saat melaksanakan pelatihan di BKD Daerah PKP2A III LAN Samarinda sebaiknya lebih mempersiapkan diri dengan mengajukan permintaan bantuan sarana dan prasarana kepada Instansi-instansi yang terdapat di Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Atmodiwirio, Soebagio. 1993. *Manajemen Taining: Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training*. Jakarta: Balai Pustaka
- Danim, Sudarwan. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalialia*, (Terjemahan). Erlangga: Jakarta
- Farida Yusuf Tayibnapis. (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Halim. 2001. *Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.
- Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara Jakarta.
- _____.2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta: Balai Pustaka
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaruan.
- Lukito, Penny Kusumatuti. 2014. *Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: tantangan Berdemokrasi Kedepan*. Jakarta: PT. Gramedia
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Miles, Methew B, Michael Huberman and johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Third Edition*. Sage Publication Inc.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara