

**EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA  
PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN  
PENGAWAS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA  
SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:  
HERLINDA SAFITRI  
NIM. 07011381924228**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
Juni 20223**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA  
PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN  
PENGAWAS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA  
SELATAN**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:**

**HERLINDA SAFITRI**

**NIM. 07011381924228**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 1 Februari 2023**

**Pembimbing**

**Tanda Tangan**



**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan**



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

# HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

## EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA PENYELENGGARAAN DIKLAT KEPEMIMPINAN PENGAWAS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Oleh:  
**HERLINDA SAFITRI**  
NIM. 07011381924228

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Pada Tanggal 14 Juni 2023

Pembimbing:

1. Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA  
NIP. 199310072019031012

Tanda Tangan



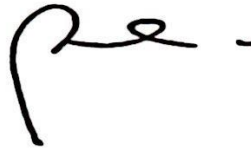
Penguji:

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

Tanda Tangan



2. Junaidi, S.IP., M.Si  
NIP. 197603092008011009

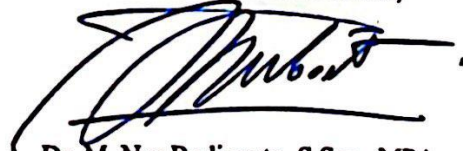


Mengetahui

Dekan FISIP UNSRI,



Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Herlinda Safitri

NIM : 07011381924228

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 16 Desember 2001

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan Dengan Sungguh-Sungguh Bahwa Skripsi Yang Berjudul “Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan” Ini Adalah Benar-Benar Karya Saya Sendiri Dan Saya Tidak Melakukan Penjiplakan Atau Pengutipan Dengan Cara Yang Tidak Sesuai dengan etika Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan / atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keasliannya karya ini, saya bersedia menanggung saksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Palembang, Juni 2023



Herlinda Safitri

NIM. 07011381924228

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Lambat Bukan Berarti Tertinggal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Nyatanya Semua Akan Digaris Finish Di Waktu Yang Tepat.”

Atas Ridho Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Orang tuaku tercinta, Papa dan Mama
- ❖ Adikku
- ❖ Keluarga besar dari Papa dan Mama
- ❖ Dosen dan Pegawai Fisip Unsri
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku
- ❖ Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik
- ❖ Almamaterku



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi hasil Diklat Kepemimpinan Pengawas Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan model pelatihan Kirkpatrick 4 tingkat. Penelitian dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Informan penelitian adalah Alumni Peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan keberhasilan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang terlihat dari 4 tingkat evaluasi model pelatihan Kirkpatrick yang digunakan. Level 1, peserta merasa puas dengan materi yang diberikan, cara penyampaian materi, serta sarana dan prasarana yang ada. Level 2, peserta mengalami peningkatan dalam hal sikap, pengetahuan dan keterampilan. Level 3, para peserta pelatihan mengalami perubahan perilaku menjadi lebih baik. Level 4, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) mampu menghasilkan dan memberikan dampak yang baik untuk instansi tempat para peserta bekerja.

**Kata Kunci :** Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Evaluasi Model Pelatihan Kirkpatrick

Pembimbing



Anang Dwi Santoso, S.AP.,MPA  
NIP. 199310072019031012

Palembang, Juni 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*This study aims to find out and identify the results of Supervisory Leadership Training at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province based on the 4-levels Kirkpatrick training model. The research was carried out at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province. Research informants are Alumni Participants in Supervisory Leadership Training (PKP). Data collection uses interview and documentation techniques. The data analysis technique uses descriptive qualitative analysis. The results showed the success of the Supervisory Leadership Training (PKP) as seen from the 4 levels of evaluation of the Kirkpatrick training model used. Level 1, participants are satisfied with the material provided, the method of delivery of the material, as well as the existing facilities and infrastructure. Level 2, participants experience an increase in attitude, knowledge and skills. Level 3, the trainees experience changes in behavior for the better. Level 4, Supervisory Leadership Training (PKP) is able to produce and have a good impact on the institution where the participants work.*

*Keywords : Evaluation of Education and Training, Supervisory Leadership Training, Evaluation of Kirkpatrick's Training Model*

*Advisor*



Anang Dwi Santoso, S.AP.,MPA  
NIP.199310072019031012

Palembang, Juni 2023  
Chairman of the Public Administration Department  
Faculty of Social and Political Science  
Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos.,MPA  
NIP. 196911101994011001

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah Memberikan rahmat dan petunjuk, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan proposal usulan penelitian yang berjudul “Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan” sebagai salah satu dari syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S-1) Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Pada saat menyusun proposal usulan penelitian, penulis sangat sadar bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, para pembaca sangat diharapkan untuk memberikan kontribusi berupa saran maupun kritik yang membangun untuk penyelesaian proposal ini. Tidak lupa juga penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Papa dan Mama yang selalu memberikan doa dan dukungan baik yang bersifat moril maupun materi selama ini;
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;



6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing Akademik;
9. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA selaku Dosen Pembimbing skripsi;
10. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan selama penulisan skripsi ini;
11. Rekan seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Angkatan 2019.

Palembang, 10 Februari 2023



Herlinda Safitri

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>2</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>3</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>4</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>6</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>7</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>8</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>10</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>11</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>12</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>12</b>
1.1 Rumusan Masalah .....	18
<b>1.2 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>18</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Materi Pelajaran Pada Kegiatan Belajar Mengajar Pelatihan Kepemimpinan Pengawas .....	15
<b>Tabel 1. 2</b> Target dan Realisasi Jumlah Peserta Pada Diklat Kepemimpinan Pengawas.....	16

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau *human capital* merupakan aspek penting dari suatu organisasi atau instansi dibandingkan dengan aspek lain seperti teknologi dari suatu organisasi atau instansi tersebut. Menurut Schermerhon (2005), Sumber daya manusia juga diartikan sebagai suatu nilai ekonomi yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, tenaga dan komitmen (Putri, 2015). Satu hal tentang manusia tidak dapat dipisahkan dari banyak aktivitas dan proses manajemen lainnya, seperti perencanaan strategis, pengembangan bisnis, dan pengembangan organisasi. Di era persaingan global saat ini, sumber daya manusia lebih difokuskan untuk mencapai negara maju dan mengikuti teknologi maju yang diisukan mau dan siap bersaing dalam perlombaan globalisasi sehingga sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus lebih kompeten. Pengembangan keterampilan tenaga kerja di badan usaha atau yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan publik di sektor publik harus terus memungkinkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menunaikan tugasnya secara proporsional dan berkualitas.

Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia adalah suatu keharusan bagi organisasi dan bisnis karena menempatkan pegawai secara langsung pada pekerjaan tidak menjamin bahwa mereka akan memahami dan berhasil. Status profesional dan kompetensi karyawan juga harus diseimbangkan melalui program pendidikan dan pelatihan atau pelatihan yang sangat dibutuhkan untuk memastikan pengembangan kompetensi. Karyawan harus dilatih untuk menguasai bidang pekerjaan mereka

sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan yang mempersiapkan mereka untuk peran masa depan.

Pengembangan kompetensi ini merupakan upaya untuk menjawab kebutuhan kompetensi pemerintahan sipil melalui standar kompetensi profesional dan rencana pengembangan karir sebagaimana keterangan dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2015 (Undang-Undang Republik Indonesia, 2014). Pada lingkungan pemerintahan melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dengan cara memberikan hak dan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengembangkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, kursus dan juga penataran. Hal tersebut dipertegas dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 (Peraturan Pemerintah, 2020) tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 tahun 2018 (Per LAN Nomor 10, 2018) tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keputusan Lembaga Administrasi Negara menetapkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak atas pengembangan keterampilan minimal 20 JP (Jam Pelajaran) dalam satu tahun.

Pemerintah tidak hanya mengeluarkan Peraturan mengenai pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan peraturan mengenai Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh pengembangan kompetensi, pemerintah juga mendukung pengembangan kompetensi tersebut dengan membentuk lembaga pelatihan sebagai sarana penyedia pelatihan agar para Aparatur Sipil Negara bisa mendapatkan pengetahuan yang sebelumnya belum mereka dapatkan dan sebagai suatu upaya dalam pengembangan kompetensi (*competency-based training*), kompetensi manajerial, kompetensi teknis serta sosial kultural. Lembaga pelatihan tidak hanya disediakan oleh



negara, tetapi banyak juga lembaga pelatihan di sektor swasta yang menawarkan kursus-kursus ini dalam kerangka pendidikan nonformal atau di luar sistem sekolah dan fungsinya sama yaitu meningkatkan potensi sumber daya manusia (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) kegiatan pendidikan non formal (PNF) dapat membantu mengembangkan potensi peserta didik dengan menekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional, serta mengembangkan sikap dan kepribadian profesional (Hidayat, Ruhiat & Syafrizal, 2017)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPSDMD PROV. SUMSEL) termasuk pada salah satu instansi yang bertugas membantu gubernur dalam melaksanakan tugas administrasi yang dibebankan kepada pemerintah provinsi, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, maksud dan tujuan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan adalah bidang sasaran yang ditetapkan oleh gubernur dan wakil gubernur terpilih untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan dan memajukan kelembagaan yang profesional dan terintegrasi (melalui meningkatnya profesionalisme dan integritas aparatur pemerintah daerah). Dua tujuan dalam mencapai sumber daya manusia aparatur yaitu tujuan pertama adalah peningkatan kapasitas kepemimpinan aparatur dan peningkatan kapasitas teknis fungsional dan tujuan kedua adalah kapasitas sosial budaya dan kapasitas pemerintahan aparatur sipil negara. Dari dua sasaran tersebut maka akhirnya terselenggara beberapa jenis diklat yaitu Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) dan Diklat Kepemimpinan yang terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN). (Pengantar, 2023)

Penelitian ini dilakukan pada program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dimana PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen pegawai negeri sipil. Diklat kepemimpinan pengawas (PKP) adalah proses pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai persyaratan kompetensi pimpinan instansi sesuai dengan jenjang status struktural yang dituangkan dalam Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas juga memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi manajemen pada jabatan pengawas (Per LAN Nomor 13, 2019). Dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan kompetensi manajemen pada jabatan pengawas tersebut maka penyelenggara pelatihan kepemimpinan pengawas memberikan pembelajaran atau pengetahuan kepada peserta pelatihan mengenai teori atau materi yang bermanfaat untuk peserta pelatihan seperti pada tabel 1.1 di bawah ini mengenai materi pelajaran yang didapatkan peserta pelatihan kepemimpinan pengawas.

***Tabel 1. 1 Materi Pelajaran Pada Kegiatan Belajar Mengajar Pelatihan Kepemimpinan Pengawas***

<b>No</b>	<b>Materi Pelajaran</b>
1.	Ceramah : Strategi Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
2.	Overview Kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
3.	Dinamika Kelompok
4.	Etika dan Integritas Kepemimpinan Pancasila
5.	Bela Negara Kepemimpinan Pancasila
6.	Konsep Pembelajaran Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik
7.	Diagnosa Organisasi

8.	Berfikir Kreatif Dalam Pelayanan
9.	Ceramah : Membangun Tim Efektif
10.	Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan
11.	Teknik Komunikasi Publik
12.	Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik
13.	Penyusunan RKA Pelayanan Publik
14.	Pelayanan Publik Digital
15.	Pembekalan Studi Lapangan Pelayanan Publik
16.	Manajemen Mutu
17.	Manajemen Pengawasan
18.	Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan
19.	Studi Lapangan Pelayanan Publik
20.	Berbagi Pengalaman Hasil Studi Lapangan Pelayanan Publik

*Sumber : SK Pelatihan Kepemimpinan Pengawas BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Angkatan III Tahun 2022*

Berikut rekapitulasi jumlah peserta pada program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019 – 2022.

***Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Jumlah Peserta Pada Diklat Kepemimpinan Pengawas***

No	Kegiatan Pelatihan	Jumah Peserta Pelatihan			
		Tahun	Target	Realisasi	%
1.	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (3 Angkatan)	2019	120	120	100
2.	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (1 Angkatan)	2020	40	40	100
3.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (2 Angkatan)	2021	80	80	100

4.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (3 Angkatan)	2022	116	116	100
----	--	------	-----	-----	-----

*Sumber: Renstra Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BPSDMD PROV.Sumsel 2019-2022*

Pada tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa kegiatan diklat Kepemimpinan Pengawas selalu mencapai target peserta dari tahun ke tahunnya, seperti pada tahun 2019 dimana pelatihan tersebut masih dengan nama Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dan terdiri dari 3 Angkatan untuk penyelenggaraan diklatnya pada tahun tersebut mencapai target pesertanya yaitu pada 1 Angkatan dengan target 40 peserta dan pada realisasinya adalah 40 peserta, begitu juga dengan 2 Angkatan selanjutnya yang terealisasi jumlah pesertanya sesuai dengan target yaitu 80 peserta. Selanjutnya pada tahun 2020 masih dengan nama diklat yang sama pada tahun 2019 yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dengan penyelenggaraan diklat nya yang berjumlah 1 Angkatan juga memiliki jumlah peserta sesuai dengan target nya yaitu 40 peserta. Kemudian pada tahun 2021 dengan nama yang sudah berbeda dari tahun sebelumnya yaitu Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang memiliki jumlah peserta juga sesuai dengan target nya yaitu 80 peserta. Terakhir pada tahun 2022 pelatihan kepemimpinan pengawas dalam 3 Angkatan mencapai targetnya yaitu 116 dimana pada angkatan I memiliki jumlah peserta 39 orang, angkatan II dengan jumlah peserta 39 orang, dan angkatan III dengan jumlah peserta 38 orang.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada program pelatihan Kepemimpinan Pengawas karena pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah peserta pada program diklat ini selalu mencapai target dari tahun ke tahunnya, maka dari itu penulis ingin melihat apakah para peserta yang telah mengikuti pelatihan tersebut mendapatkan pembelajaran dan kemampuan serta sikap dan juga perilaku yang baik

untuk melaksanakan tugas mereka sebagai pejabat struktural sehingga dapat memenuhi standar kompetensi manajerial pejabat pengawas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.” Dengan menggunakan teori model pelatihan Kirkpatrick 4 levels yaitu level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior* dan level 4 *results*.

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana hasil evaluasi diklat kepemimpinan pengawas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan menggunakan model pelatihan Kirkpatrick?”

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi hasil Diklat Kepemimpinan Pengawas pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan model pelatihan Kirkpatrick.

### 1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat seperti berikut:

1. Manfaat Teoritis : ilmu administrasi publik khususnya terkait pengembangan sumber daya manusia selanjutnya yang sejenis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan penelitian sebelumnya. Selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan Diklat Kepemimpinan Pengawas di Badan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat mengalami peningkatan.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan penyelenggaraan diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan-Peraturan

Lembaga Administrasi Negara RI. (2018). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS. *Lan Ri*, 1–6.

### Internet/Jurnal

Abdullah, M. (2020). Evaluasi Coaching Menggunakan Kerangka Model Kirkpatrick Dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dan Pengawas Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Aparatur*, 4(2), 20–35. <https://doi.org/10.52596/ja.v4i2.10>

Amalia, R. (2017). Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. Penulisan Buku Literatur IPDN

Aulia, R. (2020). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA pada Mata Pelatihan ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 1(1), 23–32.

BASIR, F. (2013). Evaluasi Program Diklatpim Iv Pada Balai Diklat Keagamaan Makassar Dengan Model Kirkpatrick. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(2), 132. <https://doi.org/10.21009/jep.042.03>

Hidayat, S., Ruhiat, Y., & Syafrizal, S. (2017). *Mentoring and Curriculum Development Model to Improve Quality of Non-Formal Education (NFE) in Banten Province*. 88(Nfe 2016), 246–248. <https://doi.org/10.2991/nfe-16.2017.64> [Google Scholar](#)

Ikramina, F., & Gustomo, A. (2014). ANALYSIS OF TRAINING EVALUATION PROCESS USING KIRKPATRICK'S TRAINING EVALUATION MODEL AT PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. *Journal of Business and Management*, 3(1), 102–111.

Khalimi, K., & Sihombing, P. R. (2021). Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan Persiapan Sertifikasi Penyuluh Antikorupsi pada Pusdiklat SDM. *Jurnal Perspektif*, 19(2), 184–190. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i2.11422>

Kum, T. A. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan VIII Provinsi Gorontalo Tahun 2018 (Suatu Tinjauan Menggunakan Model Evaluasi Reaction Level dari Kirkpatrick). *Jurnal SIAP*, 1(1), 33–37. <http://jurnal.bpsdmgorontaloprov.id/index.php/SIAP/article/download/7/9>

- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Martin, R., et al. 2022. Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional. dalam *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia) Volume 7 No 3*. Ridwan Institute.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(2), 170–187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>
- Pengantar, K. (2023). *BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2019-2023 “ Sumatera Selatan Maju Untuk Semua . ”*
- Peter, Laurence J., and Raymond Hull, 1987. the Peter Principle, dalam Jay M. Shafritz dan Albert C. Hyde, *Classics of public Administration*, California USA : The Dorsey Press.
- Putri, I. G. A. M. A. D. (2015). *Sumber Daya Manusia , Good Corporate Governance , Dan Kinerja Perusahaan*. XI(1), 29–34.
- Rochaendi, E., Wahyudi, A., Arifin, A. S., & ... (2021). Penerapan Model Kirkpatrick Dalam Mengevaluasi Pelaksanaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Melalui Daring Dari Perspektif Pengajar. *LITERASI (Jurnal Ilmu ...)*, XII(2), 59–76. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/LITERASI/article/view/1747%0Ahttps://ejournal.almaata.ac.id/index.php/LITERASI/article/download/1747/1533>
- Sari, D. N. F. (2021). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iv Dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi Asn Di Pemerintah Kabupaten Lahat. *Jurnal Caraka Prabhu*, 5(2), 163–186. <https://doi.org/10.36859/jcp.v5i2.607>
- Surjanto. 2022. "Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick Level-1 dan Level-2 di BKPSDM Kabupaten Sukabumi" dalam *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan Volume 2*. Sukabumi.