

MODEL KIRKPATRICK DALAM EVALUASI PROGRAM SOSIALISASI PEMBINAAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMASA

Ramli L¹, Muhammad Nur Akbar Rasyid², Sitti Mania³

^{1, 2, 3}UIN Alauddin Makassar, Jl. Sultan Alauddin No.63, Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia
Email: ramlileha72@gmail.com

Article History

Received: 23-01-2025

Revision: 18-02-2025

Accepted: 21-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract. The purpose of this study is to describe the evaluation of the socialization program for ASN coaching at the Office of the Ministry of Religion of Mamasa Regency. This research method is qualitative research, information or data is collected using interview instruments, observations and document studies. This study also aims to measure, the extent to which this program is beneficial to the socialization participants and the good impact on the agency, therefore, to find out that the researcher uses the Kirkpatrick evaluation model using 3 levels: Level 1-Reaction, Level 2-Learning, and Level 3-Behavior. The evaluation began by measuring the participants' reaction to the socialization carried out, then continued by measuring the improvement of their knowledge and skills after participating in the program, furthermore, this study identified the behavioral changes that occurred among ASN as a result of the coaching. The results of this study show that the socialization program for ASN coaching at the Ministry of Religion Mamasa Office has succeeded in having a positive impact, both in terms of knowledge, behavior change, and contribution to improving ASN performance. These findings provide recommendations for the development of similar programs in the future with an emphasis on behavioral and performance aspects in the workplace.

Keywords: Evaluation of the Kirkpatrick Model, Socialization of ASN

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan evaluasi program sosialisasi pembinaan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif, informasi atau data dikumpulkan menggunakan instrument wawancara, observasi dan studi dokumen. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur, sejauh mana program ini bermanfaat kepada peserta sosialisasi serta dampak baik terhadap instansi, oleh karena itu, untuk mengetahui itu peneliti menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dengan menggunakan 3 level: Level 1-Reaction (reaksi), Level 2-Learning (Pembelajaran), dan Level 3- Behavior (Perilaku). Evaluasi dimulai dengan mengukur reaksi peserta terhadap sosialisasi yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka setelah mengikuti program, selanjutnya, penelitian ini mengidentifikasi perubahan perilaku yang terjadi di kalangan ASN sebagai dampak dari pembinaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program sosialisasi pembinaan ASN di Kantor Kemenag Mamasa berhasil memberikan dampak positif, baik dari segi pengetahuan, perubahan perilaku, maupun kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Temuan ini memberikan rekomendasi untuk pengembangan program serupa di masa depan dengan penekanan pada aspek perilaku dan kinerja di tempat kerja.

Kata Kunci: Evaluasi Model Kirkpatrick, Sosialisasi Pembinaan ASN

How to Cite: Ramli L., Rasyid, M. N. A., & Mania, S. (2025). Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Sosialisasi Pembinaan Aparatur Sipil Negara (Asn) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (1), 1697-1708. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i1.2645>

PENDAHULUAN

Pengembangan kemampuan Lembaga melalui pembinaan pegawai yang diarahkan makin terwujudnya keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan manajemen dan untuk mewujudkan sistem administrasi yang semakin handal, profesional, efisien, efektif serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan terhadap perubahan strategis. Menurut Mautina (1994) menjelaskan tentang pembinaan yaitu, pembinaan pegawai pada prinsipnya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengarahkan pegawai agar didalam bekerja timbul kegairahan kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. Dengan pembinaan yang baik akan memotivasi untuk bekerja lebih giat dan rasa tanggung jawab yang besar. Dengan pembinaan yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat atau semangat serata penuh rasa tanggung jawab.

Pembinaan ASN merupakan upaya lembaga pemerintah menuju reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi hal yang disambut baik oleh masyarakat sebagai obyek pelayanan dan pengabdian Aparatur Sipil Negara (ASN). Reformasi birokrasi adalah proses perbaikan atau perubahan dalam pemerintah. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki penyelenggaraan pemerintahan dan mencapai good governance (Negara, 2020). Salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah untuk mencapai birokrasi pemerintah dan penyelenggara negara yang fleksibel, adaptif, bebas dari KKN, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, netral dan patuh pada nilai-nilai fundamental (Muriany & Ruhunlela, 2021). Jika birokasinya baik, maka segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan masyarakat juga akan berjalan dengan baik. Beberapa diantara pembinaan dapat dilakukan bagi ASN antara lain pembinaan karir, pembinaan disiplin, pembinaan dengan sosialisasi, pembinaan Pendidikan dan pelatihan. Pembinaan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui kegiatan sosialisasi, Pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sebuah profesi berlandaskan pada prinsip yang salah satunya mempunyai tugas pelayanan yang perlu peningkatan kompetensi melaksanakan tugas. Sebagai upaya mengembangkan kompetensi bagi ASN tersebut, salah satunya dengan kegiatan sosialisasi pembinaan ASN. Instansi pemerintah mempunyai tugas, bukan hanya peningkatan dan pengembangan sarana dan fasilitas layanan, tetapi lebih penting adalah peningkatan kompetensi manusia sebagai penggerak seluruh komponen pada lembaga tersebut sekaligus harapan masyarakat, yang dimaksud di sini adalah ASN. Sosialisasi pembinaan ASN bagi lembaga pemerintah merupakan Upaya untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tugas. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan

bahwa ASN memahami peraturan, kebijakan serta etika yang berlaku, agar dapat memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Melalui sosialisasi ini, diharapkan ASN dapat lebih berintegrasi, bertanggung jawab, dan memiliki sifat yang positif dalam melayani Masyarakat, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa salah satu instansi pemerintah, mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas dan fungsinya, yaitu pembangunan di bidang Agama, Pendidikan Agama dan keagamaan. Oleh karena itu, ASN yang bekerja sebagai pelayan masyarakat harus memiliki kemampuan dan profesional, serta etika dan perilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan umat beragama. Untuk mewujudkan ASN yang profesional, perlu pembinaan berkelanjutan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan kebijakan yang senantiasa berubah sesuai tuntutan pelayanan. Salah satu program untuk menjawab fenomena tersebut, dilaksanakan kegiatan sosialisasi pembinaan ASN sebagai program mewujudkan birokrasi yang baik, adaptif, akuntabel dalam lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Masalah penelitian ini berfokus pada bagaimana program pembinaan ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa dapat dievaluasi, untuk memperoleh informasi dan pemahaman bagaimana kepuasan peserta, kemampuan pemahaman peserta terhadap penyajian materi, sikap dan perilaku peserta ditempat kerja setelah mengikuti pembinaan. Dengan melaksanakan evaluasi, peneliti dapat memberikan Gambaran perlunya program pembinaan bagi ASN dilaksanakan bagi instansi pemerintah atau ditingkatkan perencanaan dan pelaksanaan suatu program. Sesuai dengan tujuan penelitian ini seperti tersebut diatas, penulis mengutip penelitian sebelumnya, sama dengan penelitian yang ditulis oleh Alamsyahril tentang model Kirkpatrick dalam evaluasi program pelatihan kepemimpinan Tingkat IV badan kepegawaian dan sumber daya manusia Kota Lubuk Linggau Tahun 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Ramayana Ritonga, Asep Saefuddin, dan Uyu Wahyuddin tentang penerapan model evaluasi Kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang Tahun 2019. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan Syarif Ramadhon mengenai penerapan model empat level Kirkpatrick program Pendidikan dan pelatihan aparatur di Pusdiklat Migas 2016.

Dengan demikian model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Kirkpatrick untuk mengetahui reaksi peserta, kemampuan, sikap dan perilaku peserta baik saat pelaksanaan kegiatan dan setelah selesai kegiatan pembinaan ASN. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan evaluasi Kirkpatrick sesuai penelitian terdahulu melakukan evaluasi

terhadap program Pendidikan dan pelatihan, di mana program tersebut merupakan kebijakan suatu lembaga yang didasari oleh tujuan yang jelas berdasarkan peraturan instansi yang membuat program serta menggunakan anggaran untuk terlaksananya suatu program kebijakan. Untuk itu perlu dievaluasi untuk menguji apakah program itu terlaksana sesuai tujuan dasarnya atau sebaliknya, dengan demikian perlu dievaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan suatu program. Sama halnya evaluasi program sosialisasi pembinaan ASN Kantor Kemenag Mamasa, dengan model Kirkpatrick dapat diketahui manfaat terhadap ASN serta institusi Kemenag Mamasa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati. (Moleong, 2012). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yakni penulis menganalisis dan menggambarkan secara objektif dan mendetail untuk mendapatkan hasil yang akurat tentang evaluasi program pembinaan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten mamasa. Secara teoritis, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat dilakukan suatu penelitian, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data.

Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi Kirkpatrick, yang terdiri Reaction, Learning, Behavior. Evaluating reaction atau mengevaluasi terhadap reaksi peserta sosialisasi adalah aktivitas mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*) terhadap program sosialisasi yang dilaksanakan. Evaluating learning ini disebut juga penilaian hasil (*output*) belajar. Penilaian tingkah laku pada evaluating behavior difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta sosialisasi kembali ke tempat kerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memberikan gambaran terhadap reaksi, pemahaman, dan perilaku peserta pembelajaran, baik di saat pembelajaran berlangsung maupun setelah pembelajaran. Adapun pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Tabel 1. Indikator dan sumber data

No	Komponen	Indikator	Sumber Data	Instrumen Pengumpulan Data
1	Level <i>Reaction</i>	Fasilitas Jadwal Kualitas makanan Kualitas Pengajar/pemateri Kualitas bahan ajar/materi Kualitas media pembelajaran Strategi pembelajaran Kesiagapan dan keramahan panitia	Peserta Sosialisasi Dokumen laporan kegiatan sosialisasi	Analisis Dokumen Observasi
2	Level <i>Learning</i>	Pengetahuan, Sikap, Keterampilan peserta	Peserta	Observasi Wawancara
3.	Level <i>Behavior</i>	Perilaku Peserta	Pimpinan Instansi Rekan Kerja Peserta Pejabat Pengawas	Wawancara Observasi

Tabel di atas menjelaskan alur pengumpulan informasi evaluasi sosialisasi pembinaan ASN mulai dari komponen penelitian dengan model evaluasi Kirkpatrick 3 level, indikator penelitian dan terakhir adalah instrument penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder. Data primer yang dimaksudkan di sini adalah ASN selaku peserta pembinaan ASN Kantor Kemenag mamasa sebanyak 20 peserta, rekan kerja peserta 1 orang, panitia sosialisasi 1 orang, pejabat pengawas 1 orang, dan pimpinan Instansi 1 orang. Data skunder yang dimaksud di sini adalah dokumen resmi yang terkait dengan pembinaan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penulis mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada obyek yang akan diteliti dengan menggunakan berbagai instrumen yaitu (1) Observasi; Observasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah proses pengamatan terhadap reaksi serta perilaku peserta disaat pembinaan dan setelah pembinaan ASN dilaksanakan, (2) Wawancara; wawancara yang dimaksud di sini adalah proses wawancara dengan peserta, pimpinan satker dan pimpinan instansi Kantor Kemenag Mamasa mengenai pemahaman, perilaku serta manfaat bagi instansi adanya pembinaan ASN dilaksanakan, dan (3) Dokumen; Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, nutulen rapat, agenda dan sebagainya. Studi dokument yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen laporan pelaksanaan kegiatan pembinaan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Mamasa sebagai dokumen yang menjelaskan tentang tujuan dan urgensi program ini dilaksanakan untuk pembinaan ASN. Proses pengolahan data mengikuti teori Miles dan Huberman, sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono, bahwa proses pengolahan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data (display data) dan verifikasi data. Pengujian keabsahan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu triangulasi sumber, dan triangulasi Teknik.

HASIL DAN DISKUSI

Level 1-*Reaction* (Reaksi)

Pada level reaksi akan dibahas evaluasi kepuasan peserta mengenai kesiagapan dan keramahan panitia, kualitas pengajar menyampaikan materi, fasilitas yang digunakan dalam sosialisasi, kualitas bahan ajar atau materi, media pembelajaran, strategi pembelajaran, dan kualitas makanan yang disiapkan panitia.

Tabel 2. Reaksi peserta Sosialisasi Pembinaan ASN

No	Indikator	Jumlah Peserta	Pernyataan/ Persentase		
			Kurang Puas	Puas	Sangat Puas
1	Kualitas pengajar/ pemateri	20		18/ 10%	2/ 10%
2	Fasilitas Sosialisasi	20		15/ 75%	5/ 25%
3	Kesiagapan dan keramahan panitia	20		1/ 5%	19/ 95%
4	Kualitas bahan ajar/ Materi	20		16/ 80%	4/ 20%
5	Kualitas makanan	20		14/ 70%	6/ 30%

Berdasarkan studi dokumen dan tabel di atas, hanya 5 komponen dinilai oleh peserta sosialisasi pembinaan ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa hal ini sesuai perencanaan panitia. Dengan demikian peneliti mengamati dokumen tersebut yang menjelaskan tentang laporan pelaksanaan kegiatan sosialisasi pembinaan ASN, nilai rata-rata kepuasan peserta terhadap kualitas pengajar/ pemateri adalah 90%. Dari 20 peserta mengikuti sosialisasi, 90% menyatakan puas dan 10% peserta menyatakan sangat puas. Dengan demikian dari aspek kualitas pengajar/ pemateri menunjukkan bahwa sebagian besar peserta, yaitu 90%, merasa puas dengan metode dan kemampuan nara sumber menyajikan. Sementara itu, 10% peserta lainnya merasa sangat puas. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta merasa cukup baik terhadap penilaian mereka terhadap pemateri, dengan Sebagian kecil yang merasa sangat puas.

Evaluasi fasilitas sosialisasi pembinaan, dari 20 peserta sosialisasi pembinaan ASN, diketahui 15 atau 75% menyatakan puas dan 5 peserta atau 25% menyatakan sangat puas terhadap fasilitas sosialisasi. Fasilitas yang dimaksud di sini adalah aula pertemuan, kursi, infokus dan fasilitas lain yang tersedia. Ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang tersedia pada proses pelaksanaan sosialisasi pembinaan ASN Sebagian besar peserta merasa cukup baik dengan fasilitas yang digunakan, dengan Sebagian kecil yang memiliki pengalaman lebih memuaskan.

Penilaian peserta mengenai kesiagapan dan keramahan panitia, 1 peserta atau 5% menyatakan puas, 19 peserta atau 95% menyatakan sangat puas. Dari persentase yang diamati penulis tentang keramahan panitia terhadap peserta menunjukkan hampir seluruh peserta, yaitu 95% merasa sangat puas dengan kesiagapan dan keramahan panitia. Hanya 5 % peserta menyatakan puas, namun persentase ini tetap mencerminkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi terhadap keramahan panitia, secara keseluruhan mayoritas peserta memberikan penilaian positif terhadap pelayanan yang diberikan oleh panitia. Penilaian peserta dari aspek bahan ajar atau materi sosialisasi, ditemukan 16 peserta atau 80% peserta menyatakan puas dan 4 peserta atau 20% menyatakan sangat puas terhadap bahan ajar atau materi yang disediakan pemateri. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap bahan materi ajar yang disajikan nara sumber, Sebagian besar peserta, yaitu 80% merasa puas dengan materi yang disampaikan. Sementara itu, 20% peserta lainnya merasa sangat puas. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas peserta merasa cukup baik dengan materi yang diberikan sekalipun hanya dalam bentuk slaid, dan Sebagian kecil merasa sangat terpuaskan oleh kualitasnya.

Penilaian peserta pada level reaksi, yaitu kualitas makanan atau konsumsi. Konsumsi merupakan suatu hal yang mesti ada dalam suatu sosialisasi pembinaan dan pelatihan, karena salah satu komponen dari keberhasilan suatu program sosialisasi pembinaan dan pelatihan, oleh karena itu harus dievaluasi. Dari 20 peserta sosialisasi pembinaan ASN, 70% menyatakan puas dan 30 persen menyatakan sangat puas. Dari persentase mengenai kepuasan peserta terhadap kualitas makanan / konsumsi menunjukkan bahwa Sebagian besar peserta cukup baik dengan kualitas konsumsi, dan ada Sebagian kecil yang merasa sangat terpuaskan pelayanan konsumsi.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pernyataan peserta seluruh komponen pada level reaksi, menunjukkan bahwa program sosialisasi pembinaan ASN masih cukup baik dan menjadi rekomendasi bagi pengambil kebijakan untuk diprogramkan atau dilaksanakan pada masa yang akan datang sekalipun masih ada sebagian komponen reaksi yang perlu ditingkatkan kualitasnya, seperti peningkatan kualitas SDM pengajar/ pemateri, fasilitas sosialisasi, serta

bahan ajar atau materi karena hanya sebatas slaid yang tidak bisa semua dipahami secara keseluruhan oleh peserta serta kualitas komsusmsi, hanya pelayanan panitia dengan keramahan dan kesiagapannya yang tertinggi nilai kepuasan peserta. Dan tak kalah pentingnya menjadi rekomendasi pada level reaksi adalah pengukuran pada indikator media pembelajaran, strategi pembelajaran, kedua indikator ini sangat penting menentukan keberhasilan suatu program pembinaan dan pelatihan. Strategi pembelajaran merupakan metode dan cara yang dilakukan oleh pengajar menyampaikan bahan ajar kepada peserta agar peserta tertarik dan senang mengikuti pembelajaran, sedangkan media pembelajaran adalah alat/media pembelajaran yang digunakan oleh pengajar menyampaikan materi juga menarik perhatian peserta dalam proses pembelajaran.

Level 2-Learning (pembelajaran)

Evaluasi di level 2 (pembelajaran) dilakuakn untuk mengukur kompetensi dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta selama mengikuti sosialisasi pembinaan atau pelatihan. Untuk mengukur kompetensi knowligde peserta dilakuan melalui tes tertulis (pilihan ganda atau essay) dan untuk mengukur peningkatan kemampuan sikap dan ketrampilan peserta dilaksanakan dengan tes peforma. Kedua tes evaluasi ini memberi informasi ada tidaknya perubahan peserta dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan disaat pembinaan dan pelatihan berlangsung.

Namun pada dokumen laporan pelaksanaan sosialisasi ASN Kantor Kemenag Mamasa tahun 2023, penulis tidak menemukan nilai tes kompetensi dan keterampilan peserta. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan anggaran yang digunakan, panitia tidak mampu melakukan tes, baik tes kompetensi maupun maupun peforma. Hal ini disampaikan oleh ketua panitia sosialisasi pembinaan ASN “Kami tidak melakukan tes kompetensi berupa pree tes dan pos tes karena keterbatasan waktu, berbeda kegiatan diklat dengan sosialisasi, kalau diklat butuh waktu banyak hingga 100 jam, sementara kegiatan sosialisasi paling tinngi enam belas jam sedangkan kegiatan sosialisasi ini hanya delapan jam atau satu hari, hal ini dilakukan sesuai kemampuan aggaran kegiatan”.

Mengukur atau menilai kemampuan peserta dalam proses pembelajaran selama sosialisasi pembinaan ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, maka peneliti melakukan wawancara dengan memilih empat peserta yang dianggap *representative* mewakili peserta lainnya.

- Peserta 1 menyatakan bahwa setelah saya mengikuti sosialisasi pembinaan ASN, saya termotivasi belajar dan menerapkan pengetahuan dengan mengimpelemntasikan

pembelajaran dan keterampilan yang diperoleh selama sosialisasi pembinaan dalam pekerjaan sehari-hari, baik dalam hal peningkatan kerja maupun pelayanan publik.

- Peserta 2 menyatakan saya berusaha terus meningkatkan kompetensi, terus mengembangkan kompetensi pribadi dengan mengikuti pelatihan lanjutan atau memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan profesionalisme.
- Peserta 3 menyatakan saya senantiasa berkoordinasi dengan rekan kerja, membagi informasi, dan pengetahuan yang diperoleh kepada rekan kerja agar seluruh tim dapat memanfaatkan hasil sosialisasi pembinaan secara bersamaan.
- Peserta 4 menyatakan pengaruhnya banyak terhadap peningkatan kedisiplinan dengan memperbaiki sikap disiplin, etika kerja, dan pelayanan publik sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam sosialisasi pembinaan ASN.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan empat peserta sosialisasi pembinaan ASN mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan kompetensi peserta, sikap dan peningkatan keterampilan peserta selama proses pembelajaran dan berusaha terus meningkatkan kompetensi dan mengimplementasikan ditempat kerja maupun pelayanan publik. Oleh karena itu program sosialisasi pembinaan ASN peneliti merekomendasikan kepada pengambil kebijakan untuk diprogramkan pada masa yang akan datang, sekalipun terdapat perbaikan serta saran penyempurnaan dalam pelaksanaan kegiatan terutama aspek pengukuran pembelajaran, di mana pada kegiatan sosialisasi ini tidak dilaksanakan tes kompetensi dan peforma bagi peserta untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan proses pembelajaran melalui dua alat ukur tersebut, untuk itu kedua alat ukur ini disarankan untuk dilaksanakan pada program pembinaan dan pelatihan pada masa yang akan datang.

Level 3- Behavior (Prilaku)

Level 3 bertujuan mengevaluasi perilaku peserta setelah beberapa bulan mengikuti sosialisasi pembinaan ASN, akan terlihat hasil pembinaan terhadap produktivitas organisasi. Hal ini menjadi tolok ukur keberhasilan dan kualitas lembaga mengenai program pembinaan yang dilaksanakan. Pada level behavior ini, digunakan dua instrumen penelitian sebagai upaya untuk memperoleh informasi mengenai perilaku alumni sosialisasi, sejauh mana dampak sosialisasi pembinaan ASN berpengaruh terhadap produktivitas lembaga dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, instrumen yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mengamati alumni dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksisnya, baik kedisiplinan kehadiran di kantor maupun sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam memberikan pelayanan, instrument wawancara digunakan untuk

mendapatkan informasi dengan wawancara mengenai perilaku kinerja ASN setelah mengikuti sosialisasi pembinaan ASN.

Peningkatan kinerja bagi ASN kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa setelah mengikuti sosialisasi pembinaan ASN. Hal ini terlihat bagi alumni sosialisasi menunjukkan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan pimpinan tepat waktu karena mereka memiliki pemahaman dan kemampuan terhadap tugas itu. Sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan pimpinan instansi selaku atasan peserta sosialisasi, mengatakan “terlihat peningkatan profesionalisme ASN setelah mengikuti sosialisasi sesuai yang diharapkan bagi setiap ASN, pegawai diharapkan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, hal ini bisa tercermin dari lebih baiknya etika kerja, disiplin, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal senada yang disampaikan oleh rekan kerja peserta sosialisasi pembinaan ASN, mengatakan “kami termotivasi dan terbantu dengan teman kami dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sikap dan perilaku baik yang ditampilkan seperti jiwa kepemimpinan, keteladanan, kepedulian, dan kerjasama tim senantiasa diwujudkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pembinaan ASN bertujuan untuk meningkatkan budaya kerja, kedisiplinan, meningkatnya motivasi kerja pegawai agar memiliki jiwa produktifitas sesuai rencana kerja instansi, sebelum melakukan kerja produktif terlebih dahulu terbekali pemahaman terhadap peraturan mengenai tugas yang harus dikerjakan. Sesuai wawancara penulis dengan Kepala Sub bagian Tata Usaha selaku pejabat pengawas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa mengatakan “terlihat perbedaan bagi ASN pasca pembinaan dalam melakukan pekerjaan sebagai tugas pokoknya pada umumnya mereka bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan, ASN yang mengikuti sosialisasi akan lebih paham mengenai peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Ini bisa menyebabkan perubahan dalam cara mereka mematuhi atau bahkan menyebarluaskan informasi kebijakan pada rekan kerjanya”

Analisis di atas menunjukkan bahwa terdapat perubahan perilaku alumni sosialisasi pembinaan ASN dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat dan juga alumni mulai memunculkan ide-ide baru dalam inovasi pelayanan, perilaku keteladanan, kedisiplinan, serta kolaborasi mewujudkan tujuan organisasi. hasil penelitian ini searah pernyataan Siagian (1955) menyatakan pentingnya Pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (Human Investment) yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja kinerjanya, akan tetapi dalam rangka mempercepat, pemantapan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan temuan informasi pada level 3 melalui pengamatan dan wawancara, memberikan gambaran bahwa program sosialisasi ASN memberi dampak perubahan perilaku alumni sosialisasi yaitu motivasi dan semangat untuk meningkatkan kinerja mewujudkan tujuan organisasi seperti kedisiplinan, keteladanan, saling memberi informasi, dan kerja sama tim yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu program dan kebijakan ini, peneliti merekomendasikan agar tetap dilaksanakan pada masa yang akan datang sebagai suatu program pembinaan yang dapat meningkatkan kinerja ASN

KESIMPULAN

Level 1 (Reaction), Peserta pada sosialisasi pembinaan ASN Kantor Kemenag Mamasa telah menunjukkan reaksi cukup baik terhadap kualitas pengajar /pemateri. Sedangkan reaksi mereka pada pelaksanaan sosialisasi pembinaan cukup baik pada item fasilitas, selanjutnya pada item keramahan panitia, peserta menunjukkan reaksi kepuasan yang sangat tinggi atau mereka memberikan penilaian positif terhadap keramahan dan pelayanan panitia. Reaksi mereka terhadap bahan ajar atau materi juga cukup baik, berikutnya pada item kualitas konsumsi penilaian mereka dengan mayoritas memberi reaksi cukup baik hanya sebagian kecil yang terpuaskan dengan kualitas konsumsi. Namun pada item strategi pembelajaran dan media pembelajaran panitia Sosialisasi tidak melaksanakan penilaian pada level reaksi.

Level 2 (pembelajaran), Peserta pada penilaian pembelajaran menunjukkan keberhasilan dari segi kompetensi baik pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Peserta memperlihatkan kemampuannya memahami pekerjaan di tempat tugas sesuai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari sosialisasi pembinaan ASN berdasarkan hasil wawancara empat peserta yang mewakili peserta lain. Namun pada level learning lagi-lagi panitia tidak melaksanakan tes kompetensi berupa pre tes dan pos tes dengan alasan keterbatasan waktu dan anggaran. Level 3 behavior menunjukkan ada perubahan perilaku alumni sosialisasi pembinaan ASN sesudah mengikuti sosialisasi pembinaan. Perubahan perilaku ini mencakup kinerja, kedisiplinan, melaksanakan tugas tepat waktu, keteladanan, dan kerja sama tim dalam melaksanakan pekerjaan

REFERENSI

- Afandi, Pendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Jakarta: Safana Publisng, 2018.
- Alamsyahril, *Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*, Cendikia Niaga Jurnal of Trade Development and Studies, 2020.

- Budi Setiono, *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi*, Bandung: Nusa Cendikia, 2016.
- Dan, S. J., Keahlian, B., Rakyat, D. P., & Indonesia, R. (2021). *Reformasi Birokrasi*. Diklatbpom.wordpress.com.
- DiViyanti, D., & Bintoro, K. (2021). *Analisis Penerapan Good Corporate Governance (CCG) Melalui Reformasi Birokrasi Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani*, Syntak Literate; Jurnal Ilmiah <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/3104>.
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Pontianak: Gajah Mada University Press, 2006). h. 74.
- Gucen Monalisa Siska Ria, *Pembinaan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatra Barat*, *Japan Jurnal Administrasi dan Pemerintahan STISIP Imam Bonjol*, Vol. 1, No. 2, 2023.
- Joko Subagio, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 202.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick J. D (2006), *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berret, Kohler Publehers.
- Mamasa Kemanag Kantor, Rencana Strategis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa Tahun 2020-2024.
- Moloeng J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2012), h. 6.
- Stake, R. E., Artikel, Standards Based and Responsive and Evaluation”, Dalam Evaluasi Praktece.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 234.
- Ramadhon Syafril, *Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Pusdiklat Migas*, Forum Diklat, Vol. 06 No. 1.
- Patton, M. Q, *Qualitatif Research & Evaluation Methode*. Sage Publication. 2015
- Pasiak Pit, Lex Administratum, Vol. VII. No. 2. 2020
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen ASN.
- Pinasang R. Dani, Maramis A. Ronny, Psiak Pit, *Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung*, Lex Administratum, Vol. VIII, No. 2, 2020.
- Sanafiah Faisal, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Cet. I; Jakarta: Erlangga, 2001). H.33.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E., *Evaluation: A Systematic Approach*, Sage Publications, (2019).
- Stufflebean, D. L., & Zhang, G., *The CIPP Evaluatio Model: How To Evaluate for Emprovement and Accoutability*. Guilfort Publication, 2017.
- Syamsiar, cahyani widya, *Implementasi Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumnber Daya Manusia Aparatur Di Dines Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah dan Pengadaan Kabupaten Dharmasraya*, Publishing, *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2024.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 246.
- Undag-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyuddin Uyu, Saefuddin Asep dan Ritonga Ramayana. *Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang*, *Jurnal Pendidikan Nasional*, Vol. 14, N0. 1 2019