

Urgensi Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS 2023 Sebagai Akselerasi Jawa Tengah *Corporate University*

Harini Setijowati, SKM, MHSc.^{a,1,*}, Dra. Nila Agustina, MPA.^{b,2}

^{a&b}Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah, Jl. Setiabudi no. 201 A, Kota Semarang, 50263

¹hsetijowati2015@gmail.com; ²nilabdh@gmail.com

ARTICLE INFO ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) 2023 dengan berbagai dinamikanya, telah dilaksanakan. Di satu sisi, Jawa Tengah *Corporate University* perlu diimplementasikan, untuk mencapai tujuan Pembangunan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah 2024-2026, yaitu mewujudkan birokrasi yang adaptif, melalui pengembangan kompetensi dan kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menggali urgensi hasil evaluasi pasca pelatihan (EPP) Latsar CPNS 2023 beserta dinamika prosesnya, sebagai akselerasi Jateng *Corpu*. Metode penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif, menggunakan aplikasi NVivo 14. Hasil penelitian menunjukkan urgensi dilakukannya evaluasi pasca pelatihan bagi alumni Latsar antara lain karena Latsar adalah pelatihan bagi CPNS, sehingga dampak setelah pelatihan harus ditindaklanjuti, untuk meningkatkan kinerja organisasi dan sebagai modal pengembangan karier selanjutnya. Hasil EPP telah membuktikan dampak keberlanjutan dari aktualisasi alumni Latsar, perubahan sikap perilaku yang baik, dan terdapat masukan-masukan yang berharga guna penyelenggaraan latsar tahun yang akan datang. Adapun dinamika kendala yang muncul pada saat kegiatan EPP, telah menjadi pembelajaran berharga bagi tim evaluator BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Sehingga dapat disimpulkan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar harus diselenggarakan secara rutin, perlu untuk semua jenis pengembangan kompetensi di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, dan “sepakat” merupakan kegiatan akselerasi implementasi Jateng *Corpu* untuk mencapai tujuan pembangunan Jawa Tengah pada khususnya, dan Indonesia pada umumnya. Sehingga hasil riset ini menjadi pembelajaran berharga, dalam upaya meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, juga menambah wawasan tentang *best practice corporate university* bagi pihak terkait.

Evaluation of post basic training 2023 with its' dynamic, has been done. On the other hand, Central Java Corporate University must be implemented, to achieve the goals of The development of Central Java Province 2024-2026, is to attain adaptif beurocracy, through competency development and performance of state civil service. This research aims to investigate the urgency the results of post basic training evaluation 2023 with its' dynamic, as Jateng Corpu acceleration. The research method is qualitative analysis by using NVivo 14. The research result shows the urgency of post-basic training evaluation such as because basic training is the training for state civil candidates. So the impact of training should be followed up, to improve the organisation performance. Moreover basic training is compulsory as modal of their carier development. The result of EPP shows sustainability impact of actualisation, the good change of attitude and behaviour, dan some valuable suggestion for the next training. The dynamics of EPP activity have been the best learning to evaluators. To sum up, evaluation of post training must be regularly conducted, and need to all competency developments in BPSDMD of Central Java Province, and “agree” as acceleration of Jateng Corpu implementation, to achieve especially Central Java and generally Indonesia goals. So this research result becomes valuable learning, in order to improve quality of competency development of human resources. In additionally, it will improve knowledge about best practice of corporate university by related sectors.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Kata Kunci: pasca pelatihan, evaluasi, *corpu*

Keywords: post-training, evaluasi, *corpu*

1. Pendahuluan

Guna mencapai sasaran ke-empat tujuan Kebijakan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Tengah, yang diukur dengan indeks reformasi birokrasi, pada item pertama yaitu “Mewujudkan birokrasi yang adaptif melalui...**pengembangan kompetensi dan kinerja ASN,...**” (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, 2024), diperlukan konsistensi penyelenggaraan evaluasi hasil pengembangan kompetensi (bangkom). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah (BPSDMD Prov. Jateng), secara konsisten

telah melaksanakan evaluasi pasca pelatihan (EPP). Yang mana pada tahun 2023, juga telah dilaksanakan EPP pada semua jenis pelatihan, mulai dari jenis Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), Pelatihan Teknis, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II). Hasil EPP 2023 telah disosialisasikan dan menjadi pembelajaran berharga bagi semua pihak. Secara umum telah diperoleh informasi dan data tentang dampak perubahan sikap perilaku, implementasi, keberlanjutan aksi perubahan/aktualisasi, konversi ekonomi, kendala dan Solusi tindak lanjut, relevansi materi, manfaat pelatihan, pemberdayaan alumni, apresiasi, dan pelaksanaan rencana tindak lanjut pelatihan teknis serta fungsional. Para alumni juga memberikan masukan dan saran untuk pelatihan yang akan datang (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, 2023a). Dan hasil EPP tersebut, berikut dinamika proses EPP, dapat menjadi bahan studi yang menarik, terutama hasil evaluasi EPP Latsar CPNS. Karena sebagaimana diketahui bahwa Latsar CPNS merupakan fondasi untuk pengembangan karier selanjutnya bagi CPNS, dan menjadi pelatihan wajib bagi CPNS.

EPP merupakan kegiatan penting untuk mengetahui tingkat implementasi hasil bangkom oleh peserta dan peningkatan kinerjanya maupun organisasinya (Kaswan, 2011). Berpedoman pada regulasi LAN RI, EPP setidaknya dilaksanakan minimal 6 (enam) bulan setelah pelaksanaan bangkom. Acuan EPP Dasar setidaknya memuat tentang perubahan sikap perilaku, faktor pendukung, faktor penghambat, tindak lanjut perubahan, dan masukan penyelenggaraan yang akan datang (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, 2022).

Pada penyelenggaraan EPP BPSDMD Prov. Jateng tahun 2023, terdapat beberapa kendala/masalah dan solusi berikut ini.

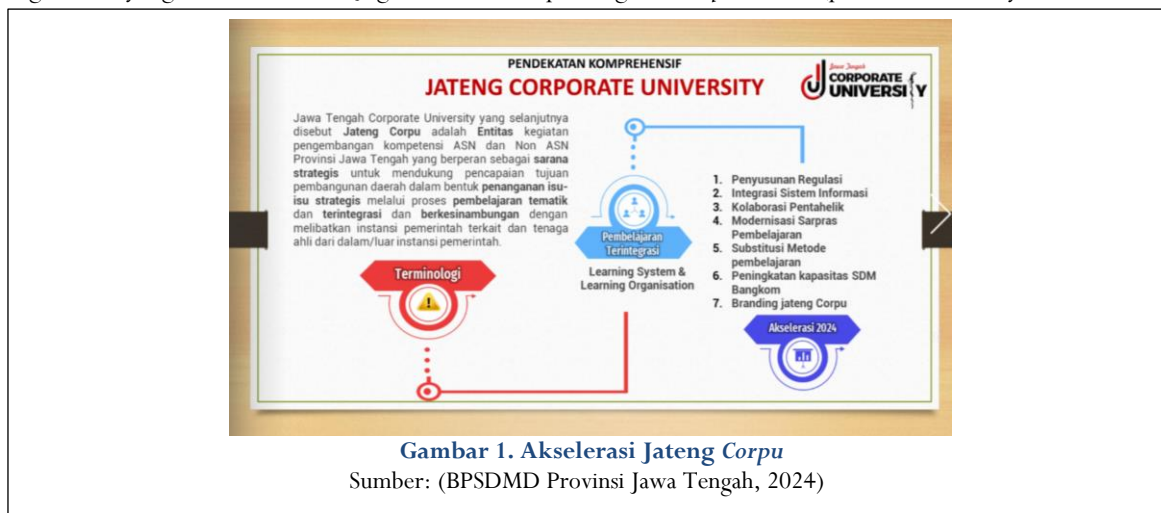
- a. Kesibukan alumni yang mendapatkan penugasan pimpinannya, solusi yang dilakukan adalah berkomunikasi dan mengganti alumni atau menemui se-adanya informan.
- b. Penetapan dan pengaturan jadwal evaluator karena terbatasnya jumlah evaluator, yang hubungannya dengan keterbatasan anggaran. Jadi tidak bisa semua widyaiswara dilibatkan. Solusi yang dilakukan menetapkan evaluator yang dikomunikasikan dan dibahas lebih awal, sehingga bisa disepakati kriteria dan komitmen pekerjaan hingga selesai (hasil output EPP yang berkualitas).
- c. Pertanyaan *Google form* masih kurang lengkap karena menyesuaikan pedoman dari LAN RI. Solusi yang dilakukan *Google form* dibahas bersama dan dibuat sederhana, sehingga tidak memberatkan atau membingungkan alumni, tetapi konten sesuai pedoman tetap terpenuhi.
- d. Jawaban responden pada *google form*, kurang sesuai harapan evaluator, karena multipersepsi pertanyaan atau tidak memberikan jawaban secara lengkap. Solusi yang ditempuh dengan melengkapi atau melakukan klarifikasi jawaban *google form*, ketika responden juga berkesempatan sebagai informan
- e. Beberapa pertanyaan *interview* terlewatkan karena evaluator kurang fokus. Solusi yang dilakukan menyusun pertanyaan dan menganalisis data yang masuk.
- f. Perbedaan pemahaman analisis para evaluator, diselesaikan dengan cara belajar bersama pada setiap tahap analisis.

Data tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan EPP, memerlukan **kesiapan instrumen, kesiapan alat analisis, dan penyamaan persepsi pihak terkait, serta kesepakatan waktu/agenda.**

Di satu sisi, BPSDMD Prov. Jateng terus menerus berupaya merealisasikan Jawa Tengah *Corporate University* (Jateng *Corpu*). Testimony Gubernur Jawa Tengah tahun 2018 tentang hal ini, menjadi pijakan untuk mencapai *performance* kinerja birokrasi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik, dengan mengintegrasikan komponen-komponen sumber daya untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk Pembangunan di Jawa Tengah pada khususnya dan nasional pada umumnya (*Jateng Corporate University Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*, 2018). Pada *Jateng Corpu* terdapat fungsi *Learning System (LS)* dan *Learning Organization (LO)* yang menerapkan orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. *LS* menunjukkan adanya rangkaian beberapa komponen yang terdiri-dari materi, fasilitas, perlengkapan dan metode pembelajaran yang terintegrasi sehingga dimaknai sebagai sistem bangkom. Sedangkan *LO*, berupaya percepatan untuk mencapai tujuan organisasi melalui fasilitasi proses pembelajaran secara berkelanjutan melakukan mekanisme perbaikan dan transformasi organisasi bagi semua Pegawai ASN. (BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, 2023b).

Memerhatikan pentingnya sumberdaya manusia (SDM) sebagai aktor utama pembangunan, maka *Jateng Corpu* perlu akselerasi implementasi, agar Jawa Tengah tidak tertinggal dibanding provinsi yang lain. Gambaran akselerasi *Jateng Corpu* dipertegas pada Forum Perangkat Daerah BPSDMD Prov. Jateng tanggal 21 Maret 2024. Berikut *slide* yang menunjukkan akselerasi *Jateng Corpu* 2024.

Maka hasil bangkom yang diselenggarakan harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kinerja organisasi, yang secara otomatis juga akan berdampak bagi unsur *pentahelix* (pemerintah, masyarakat, swasta,



akademisi, dan media massa). Bahkan diperhitungkan juga estimasi manfaat ekonomi (perhitungan secara kualitas maupun kuantitas).

Memerhatikan uraian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah **bagaimana urgensi hasil EPP dasar 2023 beserta dinamika prosesnya, sebagai akselerasi *Jateng Corpu*?**

Terdapat beberapa hasil penelitian yang fokus tentang EPP dan *Corporate University*. Pertama penelitian berjudul Evaluasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 dengan Model CIPP oleh Losarini Sumartati dan Asih Aryani, didapatkan hasil pada aspek Konteks terdapat sumber hukum yang diterbitkan LAN maupun Pusdiklat (Sumartati & Aryani, 2021). Kedua adalah penelitian dampak dari Latsar pada perubahan sikap perilaku, yang menunjukkan dampak signifikan perubahan sikap dan perilaku 5 nilai-nilai ANEKA dengan skor *t-test* dibawah 0,05. Aktifitas Peserta Latsar telah memiliki dampak yang baik pada potensi, sikap, dan perilaku di organisasi atau unit kerjanya (Majid, 2022).

Penelitian berikutnya memberikan pembelajaran tentang implementasi *Corporate University*, khususnya pengaruh pelaksanaan LO terhadap perilaku karyawan PT. Telkom menunjukkan adanya hubungan antara *Personal Mastery* (PM) dengan *Vocational Skill* (VS), PM dengan *Mental Model* (MM), PM dengan *Work Motivation* (WM), MM dengan VS, MM dengan WM, *System Thinking* (ST) dengan WM, ST dengan *Initiative-Confidence* (IC). Maka diperlukan upaya untuk memperbaiki aspek LO yang berhubungan dengan perilaku karyawan. (Muttaqien & Hayati, 2022).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan **urgensi hasil EPP Latsar CPNS 2023 beserta dinamika prosesnya, sebagai akselerasi *Jateng Corpu***. Sehingga nantinya akan memberikan manfaat bagi unsur pemerintahan, swasta, akademisi, masyarakat, dan media massa. Unsur *pentahelix* tersebut, akan mendapatkan pembelajaran dan informasi EPP sebagai implementasi dari strategi *Corpu*.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu proses penelitian yang bertujuan untuk memahami masalah sosial atau manusia, memberikan gambaran pendapat informan secara rinci, yang tersusun menjadi laporan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil penelitian biasanya akan dapat digunakan untuk perbaikan mutu kinerja (Indrawan, R., & Yaniawati, 2014). Data-data yang terkumpul, dikonstruksikan sehingga akan menjadi lebih bermakna dan mudah untuk dipahami (Sugiyono, 2019).

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2019). *Purposive sampling* yaitu memilih informan dengan pertimbangan tertentu, yaitu terlibat dalam EPP BPSDMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2023. Berdasar pengalaman para informan tersebut, diharapkan akan diperoleh data yang lengkap sesuai dengan topik yang digali.

Instrumen penelitian berupa pertanyaan yang disampaikan dengan *Google form*. Penulis sebagai peneliti merupakan *human instrument* (Sugiyono, 2019). Sehingga validasi instrumen penelitian dilakukan secara mandiri

oleh penulis, antara lain terkait pemahaman topik penelitian, kesiapan, bekal pengumpulan data, dan metodologi penelitian kualitatif. Penulis adalah widyaiswara, telah berpengalaman dalam evaluasi hasil bangkom dan penelitian kualitatif dan telah melakukan uji coba instrument yang digunakan kepada alumni Latsar BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Peneliti juga melakukan diskusi dengan rekan sejawat yang memahami EPP dan telah mendapatkan masukan.

Aplikasi *NVivo* 14 pada penelitian ini digunakan untuk mentranskrip data wawancara berupa suara, tulisan atau rekaman video kemudian diolah dalam bentuk teks sebagai materi yang akan dimasukkan dalam *coding*. Langkah-langkah analisa data kualitatif yang dilakukan, diawali dengan Triangulasi data, membersihkan data, kemudian melakukan *input file* ke aplikasi *NVivo* 14. Selanjutnya pada menu aplikasi tersebut, dilakukan *coding* data dan eksplorasi pengolahan data. Penyajian dengan visualisasi akan menjadi menarik sehingga akan lebih mudah dilakukan interpretasi hasil analisis.

Hasil dan Pembahasan

Berdasar data kualitatif yang dihimpun dari enam informan, didapatkan lebih kurang 52 (lima puluh dua) pernyataan. Jawaban informan dikelompokkan dalam 4 *coding* yang terstruktur. Berikut hasil *coding* dan sebaran pernyataan dari para informan.

Tabel 1. Coding Data Kualitatif

Name	Files	References
1. Dukungan dan Argumentasi Evaluasi Pelatihan		
a. Sangat <i>URGEN</i>	5	5
b. <i>URGEN</i>	1	1
c. Dampak alumni	3	3
d. Dampak unit kerja alumni	1	1
e. Dampak lembaga pelat	3	3
f. Efektifitas_keberhasilan pelatihan	3	3
2. Pengetahuan Jateng <i>Corpu</i>		
a. Payung hukum_pedoman	1	1
b. Metode_strategi_pengelolaan	4	4
c. Kolaborasi	4	4
3. Dukungan dan Argumentasi Akselerasi Jateng <i>Corpu</i>		
a. Sangat setuju	3	3
b. Setuju	2	2
c. Penjaminan mutu	5	5
d. Manfaat <i>Stakeholder_kinerja</i>	2	2
e. Bangkom wajib ASN	1	1
4. Nilai dan Argumentasi Evaluasi P Latsar 2023		
a. Sangat baik	4	4
b. Baik	2	2
c. Metode	4	4
d. Tujuan	1	1
e. Hasil Kinerja Latsar	1	1
f. Kekurangan	2	2

52

Kata-kata yang sering muncul pada pernyataan informan sebagaimana tergambar pada *Wordcloud* berikut ini.



Gambar 2. Word Cloud Data Kualitatif



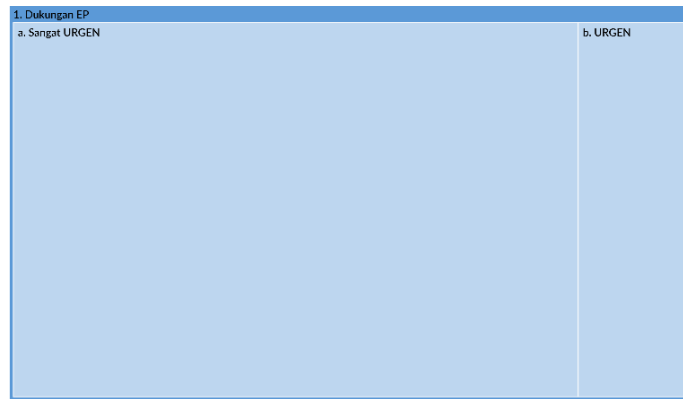
Gambar 3. Tree Map Kata-kata

Berdasarkan visualisasi gambar 2. Word Cloud Data Kualitatif di atas menunjukkan kata-kata yang sering muncul dalam pernyataan terkait penelitian ini pada data kualitatif. Ukuran huruf pada kata-kata, semakin besar semakin sering disebut oleh informan. Bila diambil 10 kata teratas yaitu Latsar (32 kali), pelatihan (20 kali), evaluasi (19 kali), bangkom (18 kali), baik (16 kali), peserta (14 kali), dilaksanakan (12 kali), Jateng (11 kali), pelaksanaan (11kali), dan ASN (10 kali).

Rangkaian/ keterkaitan kata-kata tersebut tergambar pada Tree Map di Gambar 3. Artinya kata-kata yang ada dalam pernyataan informan, sesuai dengan lingkup pembahasan topik tentang pasca latsar. Besar kotak dan kedekatan menunjukkan keterkaitan antar kata serta semakin sering disebut oleh informan.

3.1. Urgensi Evaluasi Pasca Pelatihan

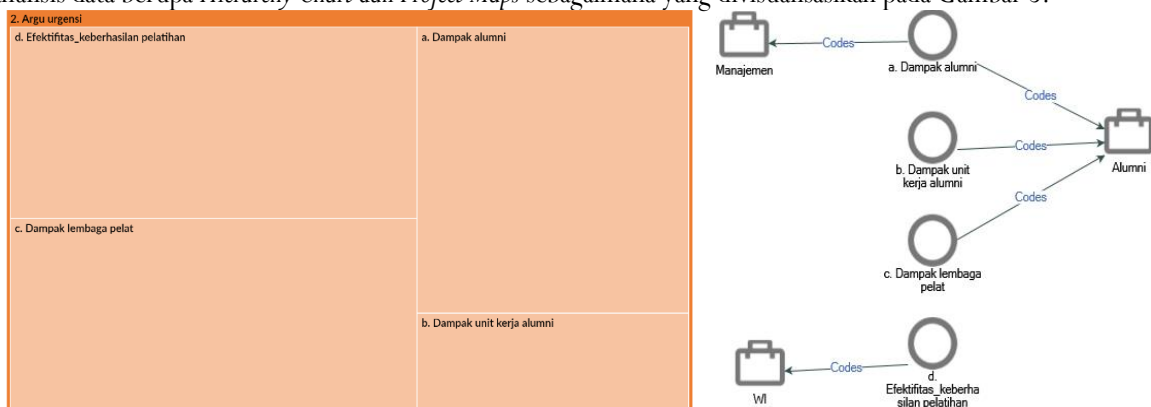
Untuk mengetahui dukungan terhadap Evaluasi Pelatihan dilakukan eksplorasi fitur *project map NVivo 14* dinyatakan oleh lima informan menyatakan bahwa evaluasi pasca pelatihan urgen dan sangat urgen dilaksanakan. Lima orang menyatakan evaluasi pasca latsar “sangat urgen” dan satu menyatakan “urgen sebagaimana Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Hierarchy Chart Dukungan Evaluasi Pasca Pelatihan

Evaluasi pasca pelatihan merupakan kegiatan yang mendesak dan penting untuk dilaksanakan di setiap penyelenggaraan pelatihan sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi ASN. Merujuk pada pendapat Kirkpatrick (2006) bahwa ada tiga alasan spesifik dalam melakukan evaluasi program pelatihan, yaitu: untuk menjustifikasi keberadaan anggaran pelatihan dengan memperlihatkan : 1) bagaimana program pelatihan tersebut berkontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi; 2) penentuan apakah suatu program pelatihan dilanjutkan atau tidak; serta 3) memperoleh informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan program pelatihan dimasa datang (D. L. Kirkpatrick, 2006).

Untuk mendapatkan penjelasan yang mendalam tentang urgensi evaluasi pelatihan, informan memberikan *argument* yang kuat sebagaimana terlihat dalam gambar 6. Argumentasi urgensi evaluasi pelatihan yang terdiri dari dampak alumni, dampak unit kerja alumni, dampak lembaga pelatihan, dan efektifitas_keberhasilan pelatihan. Analisis data kualitatif berupa jawaban informan terhadap pertanyaan terbuka dilakukan menggunakan aplikasi NVivo 14. Adapun distribusi pernyataan informan untuk memperkuat argumentasi terkait urgensi evaluasi pelatihan berasal dari manajemen (penyelenggara), widyaiswara (tenaga pengajar) dan alumni peserta latsar. Hasil analisis data berupa *Hierarchy Chart* dan *Project Maps* sebagaimana yang divisualisasikan pada Gambar 5.



Gambar 5. Hierarchy Chart dan Project Map Argumentasi Urgensi EPP

Alasan urgensi evaluasi pelatihan berdasarkan *hierarchy chart* di atas karena memiliki dampak terhadap alumni, unit kerja alumni, lembaga penyelenggara pelatihan yang dilaksanakan sesuai evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) menurut Kirkpatrick (2009) mencakup empat level evaluasi, yaitu: *level 1 reaction*, *level 2 learning*, *level 3 behavior*, dan *level 4 result*. Penjelasan empat level tersebut adalah berikut ini.

- a. Evaluasi Reaksi (*evaluating reaction*), yaitu membahas kepuasan peserta pada proses pelatihan, yang dapat digali dari materi pembelajaran, fasilitas, strategi penyampaian, media pembelajaran, jadwal dan menu termasuk akomodasinya;
- b. Evaluasi Belajar (*Learning Evaluation*) yaitu menggambarkan evaluasi hasil belajar, antara lain tingkat pengetahuan, dan sikap serta ketrampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki;
- c. Evaluasi Perilaku (*Behaviour Evaluation*) yaitu mendapatkan evaluasi perubahan perilaku setelah mengikuti bangkom;
- d. Evaluasi Hasil (*Result Evaluation*) yaitu evaluasi dampak bagi organisasi, setelah peserta mengikuti bangkom, (J. D. Kirkpatrick, 2009).

Level 1 dan 2, merupakan evaluasi saat penyelenggaraan bangkom. Sedangkan pada Level 3 dan 4 adalah EPP (Widoyoko, 2016). Jadi EPP termasuk kegiatan yang penting dilakukan oleh penyelenggara bangkom, sehingga akan dapat ditentukan langkah-langkah strategis untuk memperbaiki penyelenggaraan bangkom selanjutnya.

Selain model *Kirkpatrick*, terdapat pula model **CIPP/ Context, Input, Process dan Product** (Kaswan, 2013). *Context* merupakan informasi awal yang melatarbelakangi kebutuhan pelatihan. Misalnya jenis, tujuan, dan strategi pelatihan. *Input* terdiri dari analisis sarana dan prasarana bangkom, peserta, tujuan, kurikulum, metode widyaiswara, dan bahan pelatihan. *Process* menggali implementasi atau pelaksanaan bangkom, antara lain dari penyelenggaraannya, aktivitas peserta, pelaksanaan strategi pembelajaran dan penggunaan sarana/bahan/modul. *Product* membahas keluaran, baik selama maupun setelah kegiatan bangkom, atau setelah peserta kembali ke unit kerjanya masing-masing. Maka evaluasi pasca latsar BPSDMD Prov. Jateng tahun 2023, juga telah menjawab *product* pada model CIPP.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang fokus tentang EPP. Penelitian berjudul Evaluasi Latsar CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 dengan Model CIPP oleh Losarini Sumartati dan Asih Aryani (2021), didapatkan hasil pada aspek *Context* terdapat sumber hukum yang diterbitkan LAN maupun Pusdiklat. Aspek *Input* meliputi komponen kurikulum yang sudah ditetapkan oleh LAN sebanyak 511jp, widyaiswara internal sebanyak 8 orang, ditambah widyaiswara dari luar instansi, kepanitiaan terdiri dari penanggung jawab, ketua, sekretaris dan dua orang anggota dan peserta, terdiri dari rata-rata 40 orang/angkatan (calon dosen, calon guru dan calon pelaksana). Sedangkan aspek proses, kegiatan pembelajaran pembentukan karakter dengan nilai rata-rata 83,74, Kegiatan pembelajaran penguatan kompetensi teknis, dengan nilai rata-rata 91,56. Adapun aspek produk meliputi Rancangan Aktualisasi, dengan nilai rata-rata 86,80, Kegiatan Habitiasi, dengan nilai rata-rata 87,65 dan Laporan Pelaksanaan Aktualisasi, dengan nilai rata-rata 87,8.

Masih dengan model CIPP, telah dilaksanakan untuk mengevaluasi program *Distance Learning* Latsar CPNS. Komponen *context*: Landasan kebijakan program sangat jelas dalam penyelenggaraan Latsar CPNS dengan metode *distance learning*, dan terdapat pelibatan tenaga pelatih atau widyaiswara (kerja sama dengan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan). Komponen *Input* telah mengacu ketentuan dan standar LAN tentang Latsar, misalnya kurikulum, tenaga pelatihan, kepesertaan, sarana prasarana, dan pembiayaan. Komponen *process* telah berjalan baik yaitu berupa pembelajaran *distance learning* yang mengimplementasikan kurikulum pembentukan karakter dan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT). Komponen *product* dibuktikan dari pelaksanaan aktualisasi dan habitiasi di tempat kerja sehingga seluruh peserta dinyatakan lulus. (Agustinus et al., 2024).

Terdapat juga penelitian dampak dari Latsar pada perubahan sikap perilaku, yang menunjukkan dampak signifikan perubahan sikap dan perilaku 5 nilai-nilai ANEKA dengan skor t-test dibawah 0,05. Aktifitas Peserta Latsar telah memiliki dampak yang baik pada potensi, sikap, dan perilaku di organisasi atau unit kerjanya. (Majid, 2022). Penelitian terkait Model evaluasi *Kirkpatrick*, dianalisis menggunakan *bibliometric* sehingga diperoleh hasil penelitian bahwa model ini masih bermanfaat, tepat, dan adaptif serta dapat diimplementasikan untuk mengevaluasi pelatihan. Model *Kirkpatrick* dapat digunakan untuk evaluasi pelatihan medis, *computer*, bisnis, maupun sosial (Alsalamah & Callinan, 2022). Alat evaluasi *Kirkpatrick-Phillips* level 1-5 juga telah diimplementasikan untuk evaluasi pelatihan peningkatan kinerja organisasi keuangan *South Africa*. Pada level 1-3 (*satisfaction; learning; application*), peningkatan kinerja perlu evaluasi berkelanjutan dan rutin, khususnya setelah pelatihan. Sedangkan level 4-5 (*results; ROI*) jarang dilakukan pengukuran karena keterbatasan ketrampilan, motivasi, dan sumber daya. Maka *HRD* perlu lebih memerhatikan tujuan-tujuan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan untuk mengevaluasi peningkatan kerjanya. (Mehale et al., 2021).

Hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan tentang pentingnya evaluasi atas hasil latsar untuk mengetahui dampak pelatihan, perubahan sikap, dan perilaku, bagi kinerja alumni maupun organisasi. Adanya evaluasi pasca Latsar juga meningkatkan kepuasan peserta karena adanya keterlibatan peserta dalam proses peningkatan/ perbaikan latsar yang dilaksanakan. *Tool* yang digunakan adalah model *CIPP (Contexts, Input, Process, Product)* dan Model *Kirkpatrick*.

3.2. Pengetahuan Jateng Corpu

BPSDMD Prov. Jateng terus menerus berupaya merealisasikan Jawa Tengah *Corporate University (Jateng Corpu)* Sebagai bentuk transformasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN. Berbagai upaya dilakukan secara masiv.

Jateng *Corpu* adalah entitas kegiatan pengembangan ASN Provinsi Jawa Tengah yang berperan secara strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembanguana daerah dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui pembelajaran tematik dan terintegrasi dan berkesinambungan dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah. Maka perlu komitmen dan pemahaman berbagai pihak tersebut untuk melaksanakan Jateng *Corpu* di Jawa Tengah.

Untuk mengetahui pemahaman berbagai pihak dengan mengukur tingkatan pengetahuan, digunakan *Word Cloud NVivo 14* seperti ditunjukkan pada Gambar 7. *Word Cloud* Pengetahuan Jateng *Corpu*.

Melalui fitur ini, dapat diketahui pemahaman informan tentang *Jateng Corpu* melalui pernyataan informan dengan mengukur kata-kata yang sering disebutkan dalam kalimat jawaban terbuka.



Gambar 6. *Word Cloud* Pengetahuan *Jateng Corpu*

Berdasarkan gambar di atas, lima kata yang banyak disebut yaitu *bangkom* (8 kali), *Jateng* (7 kali), *ASN* (6 kali), dan *SDM* (6 kali). Untuk kata-kata *corporate*, *university*, *strategi*, *pengembangan*, dan *kolaborasi* disebutkan empat kali. Kata yang paling sering muncul adalah “*bangkom*” yang merupakan akronim dari pengembangan kompetensi. Sedangkan *corpu* terkait erat dengan kata *kolaborasi*. Dalam konteks *Jateng Corpu*, *bangkom* merupakan pengembangan *ASN* secara kolaboratif untuk mencapai tujuan pembangunan daerah.



Gambar 7. *Hierarchy Chart* Pengetahuan *Jateng Corpu*

Dari gambar 7 *Hierarchy Chart* Pengetahuan *Jateng Corpu*, informan menyampaikan secara parsial bahwa *Jateng Corpu* merupakan metode pelaksanaan *bangkom*, upaya kolaborasi untuk meningkatkan *bangkom*, strategi *bangkom* yang terintegrasi, pedoman/ payung hukum, *bangkom* berbasis kebutuhan dalam rangka peningkatan kinerja, *bangkom* dengan mengintegrasikan seluruh sumberdaya dapat memberikan dampak pada kinerja *ASN*.

AA : *Jateng Corpu* adalah sebuah pedoman/payung hukum strategi dan metode pelaksanaan *bangkom* di Provinsi Jawa Tengah, yang mana menjadi sebuah bentuk kolaborasi antara Pemprov *Jateng* dengan Mitra *Bangkom* mereka untuk mewujudkan slogan *Jateng Pinter Bareng*

Pernyataan informan tersebut menunjukkan pemahaman bahwa *Jateng Corpu* merupakan satu kesatuan sistem penyelenggaraan *bangkom* dengan pelibatan berbagai pihak dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan daerah.

3.3. Akselerasi *Jateng Corpu*

Jateng Corpu memerlukan akselerasi untuk mendukung penyelesaian isu-isu sumber daya manusia di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, melalui pembelajaran yang terintegrasi dan berkesinambungan. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebagai pelaksana pengembangan kompetensi *ASN* Jawa Tengah telah menyusun langkah konkrit akselerasi *Jateng Corpu* yaitu : 1) Penyusunan regulasi; 2) Integrasi sistem informasi; 3) kolaborasi *pentahelix*; 4) Modernisasi sarpras pembelajaran; 5) Substitusi metode pembelajaran; 6) Peningkatan kapasitas *SDM* *bangkom*; dan 7) *Branding* *Jateng Corpu*.

Evaluasi pasca Latsar merupakan salah satu kegiatan untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas salah satu pelatihan yang dilaksanakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Menurut Yusril (2019) evaluasi pelatihan membentuk pengukuran dan mengukur hasil yang dibutuhkan untuk menetapkan apakah pelatihan itu efektif atau tidak.

Evaluasi Latsar diharapkan menjadi salah satu pertimbangan dalam mendukung terwujudnya kebijakan Jateng *Corpu*, hal ini didukung oleh pendapat Suharsimi (2015) terdapat kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan sebuah program. Informan mendukung bahwa Evaluasi Latsar menjadi salah satu akselerasi dalam mewujudkan Jateng *Corpu* sebagaimana gambar 8 *Hierarchy Chart* Dukungan Akselerasi Jateng *Corpu* (Arikunto & Jabar, 2015).

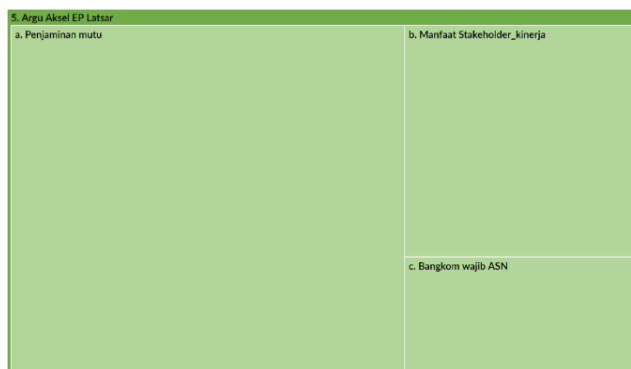


Gambar 8. *Hierarchy Chart* Dukungan Akselerasi Jateng *Corpu*

Selanjutnya informan menyampaikan pendapatnya mengapa Evaluasi Latsar menjadi salah satu akselerasi mewujudkan *corpu* sebagaimana pendapat berikut.

EE : Adanya evaluasi pasca Latsar menunjukkan adanya evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi di Jawa Tengah. Evaluasi terhadap kegiatan pengembangan kompetensi menjadi proses penting dalam pengembangan program yang dilakukan untuk terwujudnya Jawa Tengah *Corporate University*

Untuk melihat lebih jauh pendapat seluruh informan dapat dilihat dari gambar 9. Argumentasi Dukungan Akselerasi Jateng *Corpu*



Gambar 9. *Hierarchy Chart* Argumentasi Dukungan Akselerasi Jateng *Corpu*

Pada *Hierarchy Chart* Argumentasi Dukungan Akselerasi Jateng *Corpu* menunjukkan bahwa informan menganggap Evaluasi Latsar menjadi salah satu unsur penjaminan mutu dalam penyelenggaraan bangkom. Jateng *Corpu* sebagai strategi dan metode pelaksanaan bangkom tentu harus ditopang dengan penjaminan mutu yang baik untuk menguatkan pelaksanaan bangkom yang dilakukan di Jateng. Salah satunya dengan mewujudkan pelaksanaan Evaluasi Pasca pelatihan yang optimal sehingga dapat diketahui dan dipahami oleh stakeholder mengenai dampak pelatihan yang telah dilaksanakan, baik bagi alumni maupun instansi peserta Latsar

Informan lain menyampaikan bahwa pelaksanaan evaluasi pasca latsar yang optimal dan jelas hasilnya meliputi dampak pelatihan yang telah dilaksanakan baik bagi alumni maupun instansi yang bersangkutan. Hasil evaluasi pasca latsar berupa informasi yang mudah dipahami oleh *stakeholder* terkait, merupakan wujud kolaborasi pentahelix yang dibutuhkan Jateng *Corpu*. Evaluasi pasca latsar memberikan gambaran pelaksanaan salah satu

bangkom wajib bagi ASN sebagai dasar dalam penyusunan rencana penyelenggaraan latsar berikutnya. Secara otomatis ini merupakan komponen penyelenggaraan Jateng *Corpu* secara komprehensif.

Penelitian yang memberikan pembelajaran tentang implementasi *Corporate University*, khususnya pengaruh pelaksanaan LO terhadap perilaku karyawan PT. Telkom menunjukkan adanya hubungan antara *Personal Mastery (PM)* dengan *Vocational Skill (VS)*, *PM* dengan *Mental Model (MM)*, *PM* dengan *Work Motivation (WM)*, *MM* dengan *VS*, *MM* dengan *WM*, *System Thinking (ST)* dengan *WM*, *ST* dengan *Initiative-Confidence (IC)*. Maka diperlukan upaya untuk memperbaiki aspek LO yang berhubungan dengan perilaku karyawan. (Muttaqien & Hayati, 2022). Terdapat juga penelitian di lingkungan Kemenparekraf/Baparekraf, ternyata terdapat 86,7% responden ASN Mileneal yang menyatakan perlu diklat berbasis *Corpu*. Sedang sisanya 13,3% menyatakan tidak perlu mengimplementasikan *Corpu*. Artinya implementasi *Corpu* sebagai strategi bangkom dan perlu dukungan dari pimpinan untuk mewujudkannya (Silalahi, 2022). Hasil penelitian yang berbeda, menunjukkan adanya keunggulan BRI *Corporate University* yang diterapkan pada pengembangan pendidikan SDM-nya. Keunggulan tersebut antara lain 1) peningkatan pengetahuan dan teknologi, 2) memenangkan persaingan bisnis, 3) peningkatan karier pegawai, serta 4) mencapai efektifitas dan efisiensi biaya pendidikan. Strategi tersebut meliputi pemanfaatan 1) *Platform* pendidikan BRI *Corporate University* melalui *self-learning* dan *in class learning* 2) Metode *on the job training*, 3) klasifikasi program *enhancement dan development*. (Rahayu & Utama, 2022). Konsekuensi dari implementasi *corpu* dengan model 70-20-10, ternyata belum diterapkan pada pembelajaran pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II tahun 2019 yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Pelatihan belum dapat memenuhi karakteristik *applicable* dan *impactful*. Model evaluasi Kirkpatrick level 1 dan 2 menunjukkan rerata hasil belajar peserta pada predikat baik (85,26) dan evaluasi penyelenggaraan dan hasil evaluasi pengajar sangat baik (92 dan 4,73). Sehingga disarankan untuk menerapkan model pembelajaran 10-20-70 agar dapat memperluas cakupan peserta dan dapat menunjang kinerja organisasi (Suharsono, 2021). Penulis yang sama memberikan kajian perlunya dibuat Peraturan Gubernur tentang Jateng *Corpu* untuk mengatur karakteristik pengembangan kompetensi yang *relevant, applicable, impactfull, dan accessible*, menerapkan pembelajaran model 70-20-10, yang dikembangkan menggunakan model ADDIE, dan dibangun *knowledge management*. (Suharsono, 2023).

Penelitian dengan tema *Corpu* telah banyak memberikan bukti perlunya implementasi *Corpu* pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM di PT. Telkom, Kementerian Keuangan, Kemenparekraf/Baparekraf, dan BRI. Bahkan didapatkan kajian perlu payung hukum yang mengatur *Corpu* berupa Peraturan Gubernur di Provinsi Jawa Tengah.

Memerhatikan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka evaluasi pasca latsar BPSDMD Prov. Jateng tahun 2023 memberikan pembelajaran baru sebagai bukti akselerasi implementasi Jateng *Corpu*. Walaupun hingga ditulisnya laporan penelitian ini, payung hukum berupa Peraturan Gubernur Jawa Tengah tentang Jateng *Corpu* belum ditetapkan karena masih dalam proses penyelesaian.

3.4. Nilai Evaluasi Pasca Pelatihan Latsar

Evaluasi pasca Latsar CPNS bersama pelatihan yang lain telah dilaksanakan pada tahun 2023, secara umum bertujuan untuk mengetahui perubahan perilaku alumni dan dampak pelatihan serta keberlanjutan aktualisasi/ aksi perubahan/ strategi/ kebijakan/ rencana aksi/ tindak lanjut pelatihan tahun 2022 (EPP BPSDMD 2023).

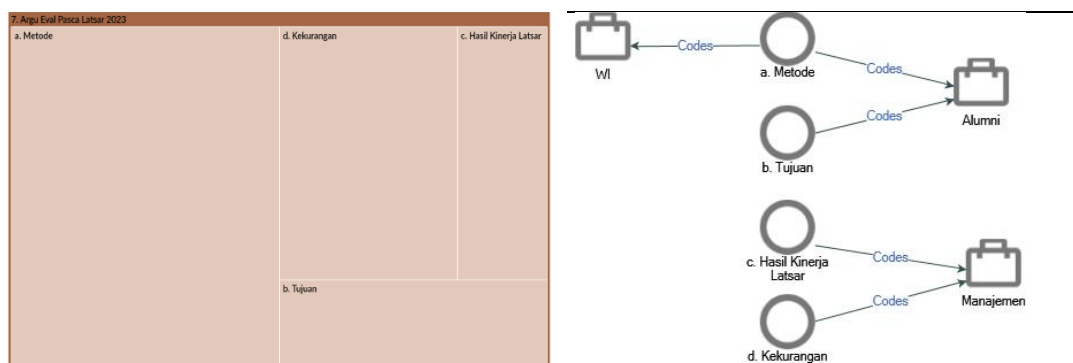
Hasil dari EPP 2023 telah diseminarkan dan dipublikasikan di hadapan pejabat beserta jajaran BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, dan mitra bangkom kabupaten/kota se-Jawa Tengah, mendapatkan nilai sangat baik dan baik dari informan sebagaimana dalam gambar 10. *Hierarchy Chart* Nilai Evaluasi Pasca Latsar CPNS.

Bagian yang menyatakan “sangat baik” memiliki ukuran yang lebih besar berasal dari empat pendapat informan, sedangkan yang menyatakan “baik” dari dua orang.



Gambar 10. *Hierarchy Chart* Nilai Evaluasi Pasca Latsar CPNS

Informan memberikan alasan secara terbuka terkait penilaian atas evaluasi pasca Latsar CPNS yang sudah dilaksanakan tahun 2023 dilihat dalam gambar 11. *Hierarchy Chart* dan *Project Map* Penilaian Evaluasi Pasca Latsar CPNS berikut.



Gambar 11. Hierarchy Chart dan Project Map Penilaian Evaluasi Pasca Latsar CPNS

Dari bagian terbesar pada diagram di atas diketahui informan menganggap bahwa evaluasi pasca latsar sangat baik karena menggunakan *mix metode* dan komprehensif serta memiliki tujuan yang jelas sebagaimana pendapat bahwa pendekatan kualitatif dan kuantitatif dilakukan secara bersamaan dan dikaitkan keduanya dengan harapan mendapatkan hasil penelitian yang maksimal (Indrawan & Yaniawati, 2014). Hal tersebut senada ungkapan salah satu informan.

AA : Evaluasi Pasca Pelatihan Latsar 2023 sudah dilaksanakan dengan komprehensif, memiliki tujuan yang jelas dan proses pengumpulan datanya telah dilakukan dengan holistik/menyeluruh melalui berbagai metode (online dengan google form dan wawancara secara langsung).

Evaluasi pasca pelatihan Latsar CPNS dilaksanakan menggunakan triangulasi sumber data, waktu dan metode yang tepat. Metode pengambilan data dengan teknik kuesioner dan wawancara pada sejumlah informan. Selain Teknik pengambilan data triangulasi juga dilakukan pada analisis data yaitu deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

Sumber data diperoleh dari hasil kuesioner peserta yang dipertajam dengan wawancara terhadap informan berbeda, senada dengan pendapat Sugiyono (2015) menyatakan bahwa triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada (Sugiyono, 2015).

Adapun triangulasi narasumber dapat terlihat dalam gambar 12, dimana data dari tiga sumber yaitu dari kelompok Manajemen, Widyaiswara, dan Alumni Peserta Latsar CPNS untuk mendapatkan keabsahan data. Hal ini berpijak pada pendapat Moleong (2016) menjelaskan bahwa triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai pembandingan data.

Lebih jauh pada diagram *Hierarchy Chart* dan *Project Map* Penilaian Evaluasi Pasca Latsar CPNS, juga menggambarkan bahwa masih ada kekurangan yang perlu diperbaiki dan disempurnakan dari penyelenggaraan Latsar 2022 seperti yang diungkapkan salah satu informan berikut.

CC : Sudah dapat memberikan gambaran tentang implementasi kinerja alumni LATSAR, walaupun masih perlu penyempurnaan.

Hal tersebut menjadi masukan bagi penyelenggaraan Latsar tahun berikutnya karena Latsar telah menjadi perhatian dan perlu disempurnakan dari sisi kurikulum, widyaiswara, sarana prasarana dan lain-lain, agar diperoleh output alumni Latsar yang berkarakter. Menurut Simamora (2006) bahwa dalam sebuah system pelatihan harus dilakukan perbaikan pada 1) Membangun dukungan; 2) membangun kemampuan pelatihan kecakapan pelatihan secara keseluruhan; 3) pengembangan bahan pelatihan, 4) perencanaan strategis, 5) membangun jaringan sumber daya pelatihan; 6) pengembangan struktur intern; proses dan kebijakan, 7) tindakan improvisasi dan manajemen perbatasan; 8) penimbangan prestasi dan pengendalian.

Berikutnya adalah Evaluasi Pasca Latsar dianggap memberikan gambaran nyata dari pencapaian tujuan Latsar dan kinerja peserta Latsar setelah kembali bertugas. Meskipun memiliki bagian yang lebih kecil dalam diagram namun tujuan dan hasil kinerja Latsar merupakan bagian dari tujuan evaluasi pasca pelatihan menggunakan metode Kirkpatrick pada level Evaluasi Tingkah Laku (*Evaluating Behavior*), dan Evaluasi Hasil (*Evaluating Result*) (D. L. Kirkpatrick, 1998). Dan menjawab product pada metode CIPP (Kaswan, 2013).

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi pasca Latsar CPNS sangat penting diselenggarakan secara rutin dan untuk semua jenis pengembangan kompetensi di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Evaluasi memberikan informasi yang berharga tentang efektivitas pelatihan dan membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki yaitu kurikulum, widyaiswara, dan sarana prasarana.

Pada evaluasi pasca Latsar CPNS tidak selalu mendapat penilaian yang positif, masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Ini termasuk keterbatasan waktu bagi peserta untuk bertemu pengajar secara klasikal dan mendapatkan bimbingan dari *coach*. Hal ini tentu tidak dapat dirubah karena pembelajaran berdasarkan kurikulum yang ditentukan

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi teori, praktik, dan penelitian di masa depan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pentingnya evaluasi pasca pelatihan dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan kompetensi. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan evaluasi pasca Latsar CPNS di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas evaluasi pasca pelatihan dan bagaimana hasil evaluasi dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan program pengembangan kompetensi dalam mendukung Akselerasi Jateng *Corpu*.

Penelitian ini telah memenuhi unsur *novelty* dan *originality* karena ide dari penulis yang merupakan pengembangan atas penelitian-penelitian serupa, namun belum pernah ada penelitian yang berfokus pada evaluasi pasca latsar BPSDMD Prov. Jateng tahun 2023, yang dikaitkan dengan akselerasi Jateng *Corpu*. Meskipun demikian Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan ini termasuk ukuran sampel yang kecil, metode penelitian kualitatif yang hanya menggunakan instrument yaitu *googleform* dan intepretasi penulis.

4.2. Rekomendasi

BPSDMD Prov. Jateng agar memperkuat implementasi Jateng *Corpu*, salah satunya dengan menyelenggarakan evaluasi pasca bangkom (tidak hanya pelatihan saja), secara terintegrasi untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan pasca bangkom, efektivitas, dan mendapatkan masukan untuk perbaikan penyelenggaraan bangkom selanjutnya.

Lembaga Administrasi Negara dan/ atau APWI agar menyelenggarakan forum khusus *sharing knowledge* atau *research and development* terkait evaluasi pascabangkom, sebagai upaya perbaikan berkelanjutan perbaikan bangkom.

Daftar Referensi

- Agustinus, A., Muttaqin, M., & R., A. (2024). Implementasi Model Context, Input, Process, Product dalam Evaluasi Program Distance Learning Latsar CPNS. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 712–720. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2195>
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2022). The Kirkpatrick model for training evaluation: bibliometric analysis after 60 years (1959–2020). *Industrial and Commercial Training*, 54(1), 36–63. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2020-0115>
- Arikunto, S., & Jabar, C. (2015). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. (2023a). *Laporan Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023*.
- BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. (2023b). *Rancangan Peraturan Gubernur tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Terintegrasi Jawa Tengah Corporate University*.
- BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. (2024). *Materi Forum Perangkat Daerah 2024*. <https://online.anyflip.com/rwsan/gtor/mobile/index.html>
- Jateng Corporate University Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. (2018).
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. PT. Alfabetta.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. CV. Alfabeta.

- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluation Training Programs: The Four Levels*. Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. (2006). *Implementing The Four Levels*. Berret-Kehler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, J. D. (2009). *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs*.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, (2022).
- Majid, H. (2022). Impact of CPNS Latsar on Changes in Behavioral Attitudes of Latsar Participants for the 4th Kerinci District in 2021. *International Journal of Current Science Research and Review*, 05(04), 1280–1287. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v5-i4-51>
- Mehale, K. D., Govender, C. M., Mabaso, C. M., Africa, S., & Mehale, K. (2021). Maximising Training Evaluation for Employee Performance Improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosdakarya.
- Muttaqien, Z., & Hayati, J. (2022). Pengaruh Learning Organization Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di Unit Telkom Corporate University PT. Telkom Indonesia TBK. 13(2), 63–70.
- Rahayu, N. E. E., & Utama, D. B. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 157–168. https://econpapers.repec.org/article/uiijabisf/v_3a19_3ay_3a2022_3ai_3a1_3aid_3a23715.htm
- Silalahi, M. A. (2022). Corporate University sebagai Implementasi ASN Merdeka Belajar bagi ASN Milenial. 7(2), 144–149.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*. CV. Alfabeta.
- Suharsono, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas sebagai Implementasi Kementerian Keuangan Corporate University. 6(2), 103–112.
- Suharsono, A. (2023). Desain Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Jawa Tengah Melalui Implementasi Jateng Corporate University. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2), 179–193. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.934>
- Sumartati, L., & Aryani, A. (2021). Evaluasi Latihan Dasar (Latsar) CPNS Kementerian Agama Tahun 2019 Dengan Model CIPP. *Jurnal Perspektif*, 14(1), 59–77. <https://doi.org/10.53746/perspektif.v14i1.32>
- Widoyoko, S. P. (2016). *Evaluasi Program Pembelajaran, Panduan Praktik Bagi Calon Pendidik*. Pustaka Pelajar.
- Yusril, A. (2019). *Proyeksi Perbankan di Era Disrupsi: Kajian Evaluasi dan Tantangan BRI Pekanbaru ke Depan*. Pustaka Aji.