

***Evaluation Of The Implementation Of The Classical Administrator
Leadership Training Program, Cohort I Of 2025, At The West Papua
Human Resources Development Agency (BPSDM)***

**Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal
Angkatan I 2025 Pada Instansi BPSDM Papua Barat**

Naufal A.F. Yudistriawan^a, Andriyastuti Suratman^b

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta^{a,b}
naufalafysch@gmail.com^a

Abstract

This study aims to evaluate the implementation of the classical learning process in the Administrator Leadership Training (PKA) at the West Papua Human Resources Development Agency (BPSDM) from a human resource management perspective. The evaluation was conducted to determine the effectiveness of the learning process, identify obstacles encountered during the training, and determine the organizers' efforts to improve the training quality based on participant evaluations. This research employed a qualitative approach with a case study method. The informants were selected using purposive sampling techniques, consisting of four participants of the Administrator Leadership Training (PKA), two instructors, and one organizing committee member. Data collection was conducted through semi-structured interviews, observation, documentation, and review of training evaluation documents. Data analysis included data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was tested through triangulation of sources, techniques, and time. The results of the study indicate that the implementation of classical learning in the Administrator Leadership Training (PKA) at the BPSDM West Papua has generally gone well. Instructors are considered to have good mastery of the material, are able to build active interactions with participants, and deliver material relevant to the needs of the administrator position. The training material has a positive impact on improving participants' understanding, insight, and task implementation. However, this study also found several obstacles, including the suboptimal use of learning media, material delivery that still tends to be theoretical, limited learning facilities and infrastructure, and the unequal quality of delivery among instructors. Thus, evaluation of the learning process is an important part of supporting the improvement of the quality of the Administrator Leadership Training at BPSDM West Papua.

Keywords: Training Evaluation, Administrator Leadership Training, Classical Learning, Human Resource Management, BPSDM West Papua.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan proses pembelajaran klasikal pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Papua Barat ditinjau dari aspek pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan, serta mengetahui upaya yang dilakukan oleh penyelenggara dalam meningkatkan kualitas pelatihan berdasarkan hasil evaluasi peserta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri atas empat peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dua widyaiswara, dan satu panitia penyelenggara. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dokumentasi, serta telaah dokumen evaluasi pelatihan. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran klasikal pada Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di BPSDM Papua Barat secara umum telah berjalan dengan baik. Pengajar dinilai memiliki penguasaan materi yang baik, mampu membangun interaksi yang aktif dengan peserta, serta menyampaikan materi yang relevan dengan kebutuhan jabatan administrator. Materi pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman, wawasan, dan

pelaksanaan tugas peserta. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, antara lain penggunaan media pembelajaran yang belum optimal, penyampaian materi yang masih cenderung teoritis, keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, serta belum meratanya kualitas penyampaian antar widyaiswara. Dengan demikian, evaluasi proses pembelajaran menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan mutu Pelatihan Kepemimpinan Administrator di BPSDM Papua Barat.

Kata Kunci: Evaluasi Pelatihan, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pembelajaran Klasikal, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPSDM Papua Barat.

1. Pendahuluan

Organisasi publik di era modern dituntut untuk semakin adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Dinamika globalisasi, perkembangan teknologi informasi, serta ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik mendorong pemerintah untuk melakukan pembenahan menyeluruh dalam sistem birokrasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan transformasi birokrasi. Peningkatan kualitas dan kompetensi ASN menjadi prioritas dalam menciptakan pemerintahan yang efisien, transparan, dan akuntabel (Triadi, 2022). Pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, wawasan strategis, serta kemampuan manajerial individu yang menduduki jabatan tertentu, khususnya dalam organisasi pemerintahan. Pelatihan kepemimpinan ditujukan untuk membentuk figur pemimpin birokrasi yang adaptif terhadap perubahan, berorientasi pada pelayanan publik, dan memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya secara efektif (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2023).

Di lingkungan ASN, pelatihan ini menjadi syarat mutlak dalam rangka pengembangan karier jabatan struktural dan transformasi budaya organisasi. Salah satu jenis pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh pemerintah adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal (PKA Klasikal). Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan pelatihan yang diperuntukkan bagi pegawai yang akan menduduki atau sedang menduduki jabatan administrator atau pejabat eselon III atau pejabat administrator. Pelatihan ini berlangsung secara tatap muka (klasikal), dengan kurikulum dan metode yang mengintegrasikan teori dan praktik manajerial berbasis pendekatan pembelajaran orang dewasa (andragogi). Membentuk pemimpin-pemimpin birokrasi yang adaptif terhadap perubahan, memiliki kemampuan berpikir strategis, serta mampu mengelola tim dan sumber daya secara efektif (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2023).

Pada kelembagaan daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Papua Barat berperan sebagai pelaksana teknis dalam menyelenggarakan pelatihan-pelatihan strategis, termasuk pelatihan kepemimpinan administrator klasikal. BPSDM memiliki mandat untuk meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara daerah, khususnya dalam rangka mendukung implementasi program reformasi birokrasi dan pelayanan publik berbasis kompetensi. Melalui kegiatan pelatihan tersebut, diharapkan akan tercipta kader pemimpin tingkat menengah yang tidak hanya memiliki pemahaman kebijakan publik, namun juga keterampilan interpersonal dan kepemimpinan operasional.

Meskipun pelatihan ini telah sering dilakukan, namun dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemukan permasalahan yang mempengaruhi efektivitas kegiatan. Beberapa indikator kualitas pelatihan seperti penguasaan materi oleh fasilitator, cara

penyampaian materi yang komunikatif dan sistematis, relevansi materi dengan kebutuhan peserta, kemampuan menjawab pertanyaan peserta, penggunaan alat media atau alat bantu dalam pembelajaran, ketepatan waktu pelaksanaan, interaksi dengan peserta selama sesi berlangsung, sikap dan perilaku kepribadian penceramah, kesan umum penampilan ceramah, masih belum berjalan secara optimal dan perlu digali lebih dalam. Selain itu, aspek sikap, etika pengajar, dan motivasi kepada peserta yang seharusnya menjadi bagian dari pembentukan karakter kepemimpinan, seringkali belum menjadi perhatian utama dalam evaluasi pelatihan (Oktapia, 2024).

Berdasarkan pengamatan awal terhadap pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) secara klasikal di BPSDM Papua Barat, terdapat sejumlah indikasi awal yang relevan untuk dijadikan fokus dalam kegiatan penelitian. Pelatihan ini diperuntukkan bagi para pejabat eselon III dan diselenggarakan dengan dua metode utama, yaitu *blended learning* yang menggabungkan sesi klasikal (tatap muka) dan non-klasikal (pembelajaran daring atau mandiri). Dalam pelaksanaan pelatihan klasikal, dilakukan pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran serta dilakukan diskusi informal dengan pihak penyelenggara untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan teknis dan kendala yang dihadapi. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, terutama dalam aspek pembelajaran. Berdasarkan wawancara informal dan dokumentasi kritik-saran dari peserta pelatihan, ditemukan bahwa beberapa pengajar atau widyaiswara dinilai kurang optimal dalam menyampaikan materi, baik dari segi komunikasi dan penyampaiannya dengan peserta.

Ketidakpuasan ini bahkan dituangkan secara eksplisit oleh peserta melalui dokumen kritik dan saran, yang menyoroti penguasaan materi, penyampaian materi yang kurang sistematis serta minimnya penggunaan media atau alat bantu pendukung. Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam dokumen kritik dan saran oleh peserta mencakup: (1) penguasaan materi oleh pengajar, (2) cara menyampaikan materi (komunikatif dan sistematis), (3) relevansi Materi dengan kebutuhan peserta (4) kemampuan menjawab pertanyaan peserta, (5) penggunaan media atau alat bantu dalam pembelajaran, (6) ketepatan waktu dalam menyampaikan materi (7) interaksi dengan peserta selama sesi berlangsung (8) sikap dan kepribadian penceramah (9) dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan peserta. (10) kesan umum penampilan penceramah. Kesepuluh unsur ini menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas pelaksanaan pelatihan, dan sangat menentukan keberhasilan pelatihan dari sudut pandang peserta. Hal ini berpotensi menurunkan efektivitas pelatihan dalam mencapai tujuan pembentukan kompetensi kepemimpinan. Selain itu, terdapat disparitas antara perencanaan pelatihan yang dirancang berbasis kompetensi dengan implementasi lapangan yang belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan peserta.

Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator klasikal di BPSDM Papua Barat. Evaluasi ini diperlukan untuk menilai sejauh mana pelatihan telah memenuhi standar mutu penyelenggaraan dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi peserta. Unsur-unsur yang perlu dievaluasi mencakup: penguasaan materi oleh pengajar, cara menyampaikan materi (komunikatif dan sistematis), relevansi materi dengan kebutuhan peserta, kemampuan menjawab pertanyaan peserta, penggunaan media atau alat bantu dalam pembelajaran, ketepatan waktu dalam menyampaikan materi, interaksi dengan peserta selama sesi berlangsung, sikap

dan kepribadian penceramah, dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan peserta, serta kesan umum penampilan penceramah. Sejauh ini, berbagai penelitian mengenai pelatihan kepemimpinan administrator lebih banyak menitikberatkan pada aspek hasil (output) pelatihan, seperti keberhasilan proyek perubahan, peningkatan kompetensi pasca pelatihan, atau penilaian dampak terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Husnari and Gofur, (2024) di BPSDM Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa pelatihan PKA berdampak terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Sementara itu, Nihayati, (2023) menyoroti temuan penelitian mengindikasikan adanya korelasi positif antara pelatihan kepemimpinan dengan pengembangan budaya inovatif serta peningkatan kinerja inovasi, baik pada level individu maupun institusi. Selanjutnya, hasil penelitian dianalisis secara teoritis berdasarkan landasan konseptual dari variabel-variabel yang diteliti, serta ditelaah dari sudut pandang manajerial. Kedua pendekatan tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan memegang peran signifikan dalam mendorong inovasi birokrasi di Indonesia. Selain itu, kajian dengan fokus pada pelaksanaan pelatihan PKA klasikal di wilayah timur Indonesia, seperti di BPSDM Papua Barat, masih sangat terbatas. Penelitian ini memiliki urgensi dalam mengisi kesenjangan tersebut, serta memberikan masukan konkret bagi pengembangan kebijakan pelatihan ASN di tingkat daerah.

2. Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pandangan subjek penelitian. Menurut Creswell (2009), penelitian kualitatif bertujuan mengeksplorasi dan memahami makna dari masalah sosial melalui interaksi langsung dengan partisipan. Pendekatan studi kasus dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan *bagaimana* dan *mengapa* pada fenomena nyata Yin, (2018), sehingga tepat digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) klasikal di BPSDM Papua Barat. Penelitian berfokus pada eksplorasi persepsi, pengalaman, dan masukan peserta serta penyelenggara. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis proses pembelajaran, meliputi penguasaan materi, metode penyampaian, interaksi, dan penggunaan media pembelajaran.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di BPSDM Papua Barat karena merupakan penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) secara klasikal bagi ASN. Lokasi dipilih karena peneliti telah melaksanakan kegiatan magang sehingga memiliki akses terhadap proses pelatihan, data, dan informan yang relevan.

Responden Penelitian

Responden dipilih menggunakan *purposive sampling* berdasarkan pengalaman dan keterlibatan dalam pelaksanaan PKA di BPSDM Papua Barat, terdiri atas:

1. Peserta Pelatihan, sebagai responden utama yang memberikan penilaian terhadap penguasaan materi, metode penyampaian, relevansi materi, kemampuan menjawab pertanyaan, penggunaan media, ketepatan waktu, interaksi pembelajaran, sikap pengajar, dampak materi, dan kesan umum terhadap pengajar.

2. Widyaiswara/Pengajar, yang memberikan informasi mengenai metode pembelajaran, strategi penyampaian materi, serta kendala selama pelatihan.
3. Panitia Penyelenggara, yang memberikan informasi mengenai aspek teknis pelaksanaan, kendala, serta tindak lanjut atas kritik dan saran peserta.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi kritik serta saran peserta pelatihan. Wawancara dilakukan dengan peserta, widyaiswara, panitia, dan pejabat teknis BPSDM Papua Barat untuk menggali pengalaman dan evaluasi terhadap pelaksanaan PKA. Observasi digunakan untuk mengamati interaksi pembelajaran, metode penyampaian, penggunaan media, dan dinamika kelas, sedangkan kritik dan saran peserta menjadi bahan evaluasi kualitas pelatihan.

Data sekunder berasal dari dokumen internal BPSDM Papua Barat, seperti jadwal, modul, daftar hadir, dan laporan evaluasi pelatihan, serta kebijakan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) mengenai standar PKA. Selain itu, jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat landasan teori dan analisis.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi kondensasi (reduksi) data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Menurut Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), *"Data analysis is a process consisting of three concurrent flows of activity: data condensation, data display, and conclusion drawing/verification."* Ketiga tahapan tersebut berlangsung secara simultan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga analisis dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Temuan Hasil Interview

Bab ini menyajikan hasil wawancara mengenai pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Klasikal Angkatan I Tahun 2025 di BPSDM Papua Barat. Data diperoleh dari peserta pelatihan, widyaiswara/pengajar, dan panitia penyelenggara, serta didukung dokumen seperti jadwal pelatihan, rekapitulasi penilaian peserta terhadap widyaiswara, dan kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1/K.1/PDP.07/2023.

Penyajian hasil wawancara disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, meliputi tujuan dan manfaat evaluasi pelatihan, pelaksanaan PKA berdasarkan kualitas pembelajaran, hambatan selama pelatihan, serta tindak lanjut penyelenggara terhadap kritik dan saran peserta. Analisis dilengkapi dengan kutipan narasumber dan interpretasi sesuai fokus penelitian. Peserta menjadi sumber utama karena mengalami langsung proses pembelajaran, sedangkan widyaiswara dan panitia memberikan informasi mengenai penyampaian materi, pelaksanaan teknis, kesiapan sarana prasarana, mekanisme evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan PKA Klasikal Angkatan I Tahun 2025 di BPSDM Papua Barat berlangsung cukup memuaskan. Materi dinilai sesuai kebutuhan pejabat administrator, pengajar menguasai materi, jadwal

pembelajaran berjalan relatif sesuai rencana, dan interaksi pengajar dengan peserta berlangsung baik. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti urutan penyampaian materi, kebutuhan materi yang lebih praktis, pemanfaatan media pembelajaran, kelengkapan fasilitas, serta pengelolaan tempat tinggal peserta.

Data pendukung berupa rekapitulasi penilaian peserta menunjukkan bahwa kualitas widyaiswara memperoleh rata-rata skor 93 (rentang penilaian 70–100). Nilai tertinggi (95) diperoleh pada aspek dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan serta kesan umum terhadap pengajar, sedangkan nilai terendah (92) terdapat pada pemanfaatan media dan alat bantu pembelajaran. Meskipun hasil kuantitatif menunjukkan kualitas pengajar sangat baik, wawancara mengungkap beberapa aspek yang masih memerlukan penyempurnaan.

Tujuan dan Dampak Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal Angkatan I Tahun 2025 pada BPSDM Papua Barat

Tabel 1. Temuan Tujuan dan Dampak Evaluasi Pelaksanaan PKA Klasikal

Aspek Temuan	Ringkasan Hasil
Tujuan evaluasi	Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelaksanaan PKA Klasikal, terutama pada aspek pembelajaran, kualitas pengajar, relevansi materi, media pembelajaran, interaksi, kendala, dan tindak lanjut penyelenggara.
Dampak terhadap pemahaman peserta	Pelatihan membantu peserta memahami kembali tugas pokok dan fungsi sebagai pejabat administrator.
Dampak terhadap wawasan peserta	Materi mendorong peserta untuk berpikir lebih luas, mengembangkan inovasi, dan memperbaiki pola kerja di instansi masing-masing.
Dampak terhadap pekerjaan	Materi pelatihan dinilai memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas peserta.
Kebutuhan evaluasi lanjutan	Evaluasi diperlukan untuk mengetahui aspek yang sudah baik dan aspek yang masih perlu diperbaiki pada pelaksanaan pelatihan berikutnya.

Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal di BPSDM Papua Barat

a. Penguasaan Materi oleh Pengajar

Penguasaan materi merupakan aspek penting dalam PKA karena mendukung kemampuan pengajar menjelaskan konsep, memberi contoh, dan menjawab pertanyaan peserta. TM menilai penguasaan materi sudah baik dengan rata-rata penilaian **94**, meskipun SY menyatakan masih ada pengajar yang kurang siap dalam penyampaian materi dan pengelolaan kelas. Dari sisi pengajar, AKDP dan IIL menjelaskan bahwa materi disusun berdasarkan kurikulum **LAN** dan diperbarui sesuai perkembangan kurikulum. Secara umum, penguasaan materi sudah baik, namun masih perlu pemerataan kualitas dalam kesiapan mengajar, bahan ajar, dan metode pembelajaran.

b. Cara Penyampaian Materi oleh Pengajar

Penyampaian materi dinilai baik karena memanfaatkan metode interaktif seperti diskusi, *brainstorming*, *role play*, *window shopping*, presentasi, ceramah, dan *game*.

Namun, FL menilai materi masih terlalu teoritis, sedangkan SY menyoroti penyampaian yang belum sistematis dan masih terjadi pengulangan materi. Oleh karena itu, penyampaian materi perlu lebih sistematis, aplikatif, dan berbasis permasalahan nyata peserta.

c. Relevansi Materi dengan Kebutuhan Peserta

Materi PKA dinilai relevan karena mengacu pada kurikulum resmi dan sesuai dengan tugas pejabat administrator, mencakup kepemimpinan, manajemen kinerja, komunikasi organisasi, manajemen risiko, jejaring kerja, dan aksi perubahan. Namun, LM dan FL menyatakan penerapan materi berbeda di setiap instansi dan wilayah kerja, sehingga materi perlu diperkaya dengan studi kasus, contoh implementasi, dan diskusi berdasarkan pengalaman peserta.

d. Kemampuan Pengajar dalam Menjawab Pertanyaan Peserta

Kemampuan pengajar menjawab pertanyaan memperoleh rata-rata nilai **94**. TM menilai widyaiswara mampu menjawab pertanyaan dengan baik, tetapi LM menyampaikan bahwa jawaban terhadap persoalan praktis di lapangan masih bersifat umum. Oleh karena itu, kemampuan pengajar perlu ditingkatkan agar mampu memberikan solusi yang lebih aplikatif dan kontekstual.

e. Penggunaan Media atau Alat Bantu Pembelajaran

Media pembelajaran yang digunakan meliputi monitor, layar, dan alat peraga. Namun, SY menilai fasilitas mulai tertinggal, seperti penggunaan televisi yang harus dipindahkan secara manual, sedangkan LM menyoroti perlunya peningkatan media dan sarana komunikasi. Aspek ini memperoleh nilai **92**, menjadi nilai terendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga pembaruan fasilitas dan teknologi pembelajaran menjadi prioritas.

f. Ketepatan Waktu dalam Penyampaian Materi

Ketepatan waktu dinilai baik dengan rata-rata nilai **93**. Peserta menyatakan pengajar disiplin dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal sehingga aspek ini perlu dipertahankan.

g. Interaksi antara Pengajar dan Peserta

Interaksi berlangsung baik melalui komunikasi dua arah, diskusi, dan berbagi pengalaman. AKDP menjelaskan bahwa pengajar mendorong partisipasi aktif peserta melalui diskusi dan penguatan terhadap pendapat peserta. Meski demikian, interaksi masih perlu ditingkatkan agar pembelajaran lebih produktif.

h. Sikap dan Kepribadian Pengajar

Peserta menilai pengajar ramah, profesional, dan mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman. Hasil ini diperkuat oleh rata-rata penilaian **94**, sehingga sikap dan kepribadian pengajar menjadi salah satu kekuatan pelaksanaan PKA Klasikal.

i. Dampak Materi terhadap Pemahaman dan Wawasan Peserta

Materi pelatihan dinilai memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kompetensi, wawasan kepemimpinan, pengelolaan SDM, anggaran, dan inovasi organisasi. Aspek ini memperoleh rata-rata nilai **95**, menunjukkan bahwa materi memberikan dampak yang sangat baik terhadap peningkatan pemahaman dan kompetensi peserta.

j. Kesan Umum terhadap Penampilan dan Performa Pengajar

Kesan umum terhadap performa pengajar memperoleh rata-rata nilai **95**. Peserta menilai pengajar telah menunjukkan profesionalisme dan performa yang baik, meskipun beberapa widyaiswara masih perlu meningkatkan kesiapan, pengelolaan

kelas, serta variasi metode pembelajaran, terutama pada sesi siang hari agar peserta tetap fokus.

Tabel 2. Temuan Pelaksanaan PKA Klasikal Berdasarkan Unsur Kualitas Pembelajaran

Unsur Evaluasi	Temuan Utama
Penguasaan materi	Secara umum pengajar menguasai materi dengan baik, tetapi beberapa pengajar masih perlu meningkatkan kesiapan dan pengelolaan kelas.
Cara penyampaian materi	Penyampaian sudah cukup komunikatif dan menggunakan beberapa metode, tetapi sebagian peserta menilai masih terlalu teoritis dan perlu lebih aplikatif.
Relevansi materi	Materi dinilai sesuai dengan kebutuhan pejabat administrator, tetapi masih perlu lebih banyak contoh penerapan sesuai kondisi lapangan.
Kemampuan menjawab pertanyaan	Pengajar umumnya mampu menjawab pertanyaan, tetapi jawaban atas persoalan praktis di lapangan perlu lebih diperdalam.
Penggunaan media pembelajaran	Media sudah digunakan, tetapi fasilitas teknologi pembelajaran masih perlu diperbarui dan ditingkatkan.
Ketepatan waktu	Pengajar dinilai cukup disiplin dan menyampaikan materi sesuai waktu yang ditentukan.
Interaksi pembelajaran	Interaksi sudah berjalan dua arah dan melibatkan diskusi antar peserta.
Sikap dan kepribadian pengajar	Pengajar dinilai ramah, profesional, interaktif, dan memiliki etika yang baik.
Dampak materi	Materi memberikan dampak positif terhadap pemahaman, wawasan, dan pelaksanaan tugas peserta.
Kesan umum pengajar	Secara keseluruhan performa pengajar dinilai baik, tetapi masih terdapat kebutuhan perbaikan pada sistematika dan variasi metode.

Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal di BPSDM Papua Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKA Klasikal di BPSDM Papua Barat masih menghadapi beberapa kendala pada aspek sarana dan prasarana, fasilitas asrama, media pembelajaran, kesiapan peserta, serta keterbatasan sumber daya manusia penyelenggara. Kendala tersebut tidak menghambat pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan, tetapi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran.

Pada aspek sarana dan prasarana, LM menyampaikan bahwa pembelajaran masih menggunakan aula yang kurang ideal sebagai ruang kelas sehingga memengaruhi konsentrasi peserta. Selain itu, kondisi pendingin ruangan (AC) dan ketersediaan air di kamar mandi juga masih perlu ditingkatkan. Terkait fasilitas asrama, SY mengungkapkan belum adanya penanggung jawab khusus sehingga muncul kendala seperti keterbatasan air dan gangguan ketenangan peserta saat waktu istirahat. Hal ini menunjukkan perlunya pengelolaan dan pengawasan asrama yang lebih baik.

Kendala juga ditemukan pada media pembelajaran, di mana peserta menilai fasilitas yang digunakan masih sederhana dan belum mengikuti perkembangan teknologi, seperti penggunaan televisi atau monitor yang harus dipindahkan secara manual. Dari sisi peserta, AKDP menyampaikan bahwa sebagian peserta masih kurang terampil menggunakan laptop, padahal perangkat tersebut diperlukan untuk mengerjakan tugas dan presentasi. Sementara itu, IIL menilai sebagian peserta belum memanfaatkan waktu belajar mandiri secara optimal dan masih terbebani tugas kantor sehingga fokus belajar berkurang.

Dari sisi penyelenggara, ISS menjelaskan bahwa sarana dan prasarana BPSDM Papua Barat belum sepenuhnya memenuhi standar ideal, terutama pada ruang belajar, ruang diskusi, peralatan pembelajaran, dan asrama. Selain itu, keterbatasan jumlah personel menyebabkan panitia harus merangkap berbagai tugas sehingga pelayanan kepada peserta belum optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, kendala pelaksanaan PKA Klasikal tidak hanya berasal dari proses pembelajaran, tetapi juga dari dukungan teknis, fasilitas, dan sumber daya penyelenggara. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan perlu dilakukan secara menyeluruh melalui perbaikan sarana prasarana, pengelolaan asrama, modernisasi media pembelajaran, peningkatan kesiapan peserta, serta penguatan kapasitas penyelenggara.

Tabel 3. Kendala Pelaksanaan PKA Klasikal

Jenis Kendala	Ringkasan Temuan
Ruang belajar	Penggunaan aula yang terlalu besar memengaruhi konsentrasi peserta dan kurang ideal untuk pembelajaran klasikal.
Sarana dan prasarana	Fasilitas belajar, ruang diskusi, peralatan pembelajaran, AC, dan air masih perlu ditingkatkan.
Asrama	Pengelolaan asrama belum optimal, belum ada penanggung jawab khusus, dan terdapat keluhan terkait air serta kenyamanan.
Media pembelajaran	Media masih sederhana dan perlu diperbarui dengan teknologi yang lebih modern.
Kemampuan teknologi peserta	Sebagian peserta masih kurang menguasai penggunaan laptop, padahal tugas pelatihan membutuhkan perangkat tersebut.
Fokus peserta	Sebagian peserta masih membawa beban tugas kantor dan tugas pribadi sehingga tidak selalu fokus pada pelatihan.
SDM penyelenggara	Keterbatasan personel penyelenggara dapat memengaruhi kecepatan pelayanan dan tindak lanjut teknis.

Upaya Penyelenggara dalam Menindaklanjuti Kritik dan Saran Peserta terhadap Kualitas Pelatihan

Kritik dan saran peserta menjadi bagian penting dalam evaluasi pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Berdasarkan hasil wawancara, BPSDM Papua Barat telah menyediakan beberapa mekanisme untuk menampung masukan peserta, seperti tautan (link) kritik dan pengaduan, grup WhatsApp, serta kotak kritik dan saran. Menurut ISS, berbagai saluran tersebut disediakan agar peserta dapat menyampaikan keluhan secara terbuka maupun lebih personal.

Dalam tindak lanjutnya, penyelenggara membedakan antara keluhan yang dapat diselesaikan secara langsung dan yang memerlukan keputusan pimpinan. ISS menjelaskan bahwa permasalahan teknis, seperti kerusakan fasilitas atau kendala ruang kelas, segera ditangani oleh panitia, sedangkan kritik yang berkaitan dengan kebijakan terlebih dahulu dikoordinasikan dengan pimpinan. Mekanisme ini menunjukkan adanya sistem penanganan yang terstruktur, meskipun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, anggaran, dan sumber daya manusia.

Selain menerima masukan, penyelenggara juga melaksanakan evaluasi rutin terhadap peserta, penyelenggara, kemampuan akademik, aksi perubahan, serta penilaian mentor, coach, dan penguji untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Dari sisi pengajar, pemilihan widyaiswara dilakukan berdasarkan ketentuan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan mempertimbangkan sertifikat kompetensi dan hasil evaluasi pelatihan sebelumnya.

Upaya peningkatan kualitas pembelajaran juga dilakukan melalui pembaruan metode mengajar. AKDP berupaya mencari berbagai referensi metode pembelajaran yang lebih menarik agar peserta tidak jenuh, sedangkan IIL menekankan pentingnya menyesuaikan teknik pembelajaran pada setiap kelompok peserta agar proses belajar tetap dinamis.

Secara keseluruhan, penyelenggara telah menindaklanjuti kritik dan saran melalui penyediaan berbagai saluran pengaduan, penanganan keluhan teknis, koordinasi dengan pimpinan untuk permasalahan kebijakan, evaluasi rutin, seleksi widyaiswara berdasarkan kompetensi, serta pengembangan metode pembelajaran. Namun, upaya tersebut masih perlu diperkuat melalui peningkatan sarana dan prasarana, modernisasi media pembelajaran, perbaikan pengelolaan asrama, dan penambahan sumber daya manusia penyelenggara.

Tabel 4. Upaya Penyelenggara dalam Menindaklanjuti Kritik dan Saran Peserta

Aspek Lanjut	Tindak	Ringkasan Temuan
Mekanisme kritik dan saran		Penyelenggara menyediakan link kritik dan pengaduan, grup WhatsApp, serta kotak kritik.
Tindak lanjut langsung		Keluhan teknis seperti lampu, air, ruang kelas, dan asrama ditangani langsung melalui koordinasi tim penyelenggara.
Tindak lanjut melalui pimpinan		Kritik yang berkaitan dengan kebijakan disampaikan kepada pimpinan untuk dimusyawarahkan dan ditentukan solusinya.
Evaluasi rutin		Evaluasi dilakukan terhadap peserta, penyelenggara, kemampuan akademik, aksi perubahan, serta pelayanan pelatihan.
Pemilihan widyaiswara		Widyaiswara dipilih berdasarkan ketentuan LAN, sertifikat kompetensi, dan hasil evaluasi angkatan sebelumnya.
Peningkatan metode pembelajaran		Widyaiswara berupaya memperbaiki metode pembelajaran agar lebih menarik, variatif, dan tidak monoton.
Kebutuhan perbaikan lanjutan		Perlu peningkatan fasilitas, media pembelajaran, pengelolaan asrama, dan jumlah personel penyelenggara.

Temuan Pendukung dari Dokumen Jadwal, Rekapitulasi Penilaian, dan Kurikulum LAN

Temuan penelitian diperkuat oleh dokumen pendukung, yaitu Master Jadwal Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan I Tahun 2025 BPSDM Papua Barat, rekapitulasi rata-rata penilaian peserta terhadap widyaiswara, serta Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1/K.1/PDP.07/2023 tentang Kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Dokumen jadwal menunjukkan bahwa PKA dilaksanakan pada 3 Maret–5 Juli 2025 melalui berbagai tahapan, meliputi MOOC, pembelajaran mandiri, pembelajaran sinkronus dan asinkronus, pembelajaran klasikal, studi lapangan, penyusunan dan implementasi aksi perubahan, seminar aksi perubahan, serta penutupan. Pembelajaran klasikal dimulai pada 14 April 2025, sedangkan implementasi aksi perubahan (*off campus*) berlangsung pada 4 Mei–2 Juli 2025. Jadwal tersebut menegaskan bahwa PKA tidak hanya berfokus pada pembelajaran di kelas, tetapi juga pada penerapan aksi perubahan di instansi peserta. Temuan ini mendukung hasil wawancara bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh kesiapan jadwal, fasilitas, asrama, media pembelajaran, peserta, serta kemampuan penyelenggara dalam mengelola aspek teknis.

Rekapitulasi penilaian peserta menunjukkan bahwa kualitas widyaiswara memperoleh rata-rata nilai 93. Nilai tertinggi (95) diperoleh pada aspek dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan serta kesan umum terhadap penampilan pengajar. Aspek penguasaan materi, kemampuan menjawab pertanyaan, serta sikap dan kepribadian pengajar memperoleh nilai 94, sedangkan cara penyampaian materi, relevansi materi, ketepatan waktu, dan interaksi memperoleh nilai 93. Nilai terendah (92) terdapat pada aspek penggunaan media atau alat bantu pembelajaran, sehingga aspek ini menjadi prioritas perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan berikutnya.

Tabel 5. Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Peserta terhadap Widyaiswara PKA I 2025

No	Unsur yang Dinilai	Rata-Rata Nilai
1	Penguasaan Materi	94
2	Cara Menyampaikan Materi	93
3	Relevansi Materi dengan Kebutuhan Peserta	93
4	Kemampuan Menjawab Pertanyaan Peserta	94
5	Penggunaan Media/Alat Bantu yang Mendukung	92
6	Ketepatan Waktu dalam Menyampaikan Materi	93
7	Interaksi dengan Peserta selama Sesi Berlangsung	93
8	Sikap dan Kepribadian Penceramah	94
9	Dampak Materi terhadap Pemahaman dan Wawasan	95
10	Kesan Umum Penampilan Penceramah	95
Rata-rata Keseluruhan		93

Berdasarkan rekapitulasi penilaian, kualitas widyaiswara secara umum berada pada kategori baik. Meskipun demikian, aspek penggunaan media atau alat bantu pembelajaran memperoleh nilai terendah, sejalan dengan hasil wawancara yang menunjukkan harapan peserta terhadap pembaruan fasilitas dan teknologi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa data kuantitatif dan kualitatif saling melengkapi, di mana data kuantitatif menggambarkan penilaian umum yang baik,

sedangkan hasil wawancara memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1/K.1/PDP.07/2023 menjadi acuan utama dalam pelaksanaan PKA karena menetapkan kurikulum Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang mencakup agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Kepemimpinan Kinerja, Manajemen Kinerja, serta Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja. Dokumen ini memperkuat temuan penelitian bahwa materi yang disampaikan widyaiswara telah mengacu pada standar kurikulum resmi yang ditetapkan oleh LAN.

Tabel 6. Ringkasan Temuan Dokumen Pendukung

Dokumen Pendukung	Ringkasan Temuan
Master Jadwal PKA 2025	Pelatihan dilaksanakan pada 03 Maret–05 Juli 2025, dengan pembelajaran klasikal dimulai pada 14 April 2025. Tahapan pelatihan mencakup MOOC, pembelajaran mandiri, klasikal, studi lapangan, aksi perubahan, dan penutupan.
Rekapitulasi Penilaian Widyaiswara	Rata-rata keseluruhan penilaian peserta adalah 93. Nilai tertinggi terdapat pada dampak materi dan kesan umum penampilan penceramah. Nilai terendah terdapat pada penggunaan media pembelajaran.
Kurikulum LAN	PKA mengacu pada kurikulum resmi Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang memuat agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Kepemimpinan Kinerja, Manajemen Kinerja, dan Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja.
Keterkaitan dengan hasil wawancara	Dokumen pendukung memperkuat temuan bahwa pelaksanaan PKA sudah berjalan sesuai struktur, tetapi masih perlu perbaikan dalam implementasi teknis, media pembelajaran, dan fasilitas pendukung.

Pembahasan

Tujuan dan Dampak Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal Angkatan I Tahun 2025 pada BPSDM Papua Barat

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen pendukung, evaluasi PKA Klasikal Angkatan I Tahun 2025 berfungsi sebagai alat untuk menilai keberhasilan pelatihan secara menyeluruh, meliputi kualitas pembelajaran, kesesuaian materi, kompetensi pengajar, efektivitas media, interaksi kelas, serta tindak lanjut atas kritik peserta. Evaluasi menjadi sarana refleksi dan perbaikan berkelanjutan, sejalan dengan Noe (2010) yang menyatakan bahwa evaluasi bertujuan memastikan pelatihan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan relevansi pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Johar & Suratman (2024) melalui model evaluasi Kirkpatrick yang menilai reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil pelatihan.

Di BPSDM Papua Barat, evaluasi menjadi penting karena PKA ditujukan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat administrator. Sesuai Lembaga Administrasi Negara (2023), pelatihan bertujuan membekali peserta agar mampu memimpin pelaksanaan tugas pemerintahan secara akuntabel dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta merasakan peningkatan pemahaman

mengenai kepemimpinan, manajemen organisasi, pengelolaan SDM, anggaran, inovasi, serta penerapan tugas sebagai administrator. Temuan ini sejalan dengan Janti et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui perubahan perilaku peserta.

Aspek dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan memperoleh nilai tertinggi (95), menunjukkan bahwa pelatihan memberikan manfaat nyata bagi peserta. Temuan ini mendukung pandangan Wandu et al. (2024) bahwa evaluasi pelatihan meningkatkan kualitas pelatihan dan kompetensi SDM. Namun, evaluasi juga mengidentifikasi beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, seperti media pembelajaran, fasilitas pendukung, sistematika penyampaian materi, dan kebutuhan materi yang lebih aplikatif. Hal tersebut sejalan dengan Nawawi, Natika, dan Saidi (2023) yang menegaskan bahwa evaluasi bertujuan mengukur efektivitas pelatihan sekaligus menjadi dasar penyempurnaan program. Dengan demikian, evaluasi PKA berfungsi sebagai alat untuk menilai keberhasilan pelatihan sekaligus dasar pengembangan pelatihan berikutnya (Dessler, 2014).

Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal di BPSDM Papua Barat

Pelaksanaan PKA Klasikal Angkatan I Tahun 2025 secara umum dinilai baik, dibuktikan dengan rata-rata penilaian peserta terhadap widyaiswara sebesar 93. Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

1. Penguasaan materi dinilai baik (nilai 94). Pengajar mampu menjelaskan materi, memberi contoh, dan menjawab pertanyaan peserta. Temuan ini sejalan dengan Syafrida (2023) dan Salas et al. (2012) yang menekankan pentingnya kompetensi instruktur dan kemampuan mengaitkan materi dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Cara penyampaian materi sudah memanfaatkan metode yang bervariasi seperti ceramah, diskusi, *brainstorming*, *role play*, *game*, dan *window shopping*. Namun, masih diperlukan penyampaian yang lebih sistematis, menarik, dan aplikatif agar peserta tetap aktif (Handoko dalam Laili KS, 2016; Ani Daniyati et al., 2023).
3. Relevansi materi dinilai sesuai dengan kebutuhan pejabat administrator karena mengacu pada kurikulum resmi dan membahas kepemimpinan, manajemen kinerja, komunikasi organisasi, manajemen risiko, serta aksi perubahan. Namun, materi perlu lebih dikontekstualisasikan melalui studi kasus sesuai kondisi lapangan (Gustiana, 2022; Wicaksono & Suratman, 2025).
4. Kemampuan pengajar menjawab pertanyaan memperoleh nilai 94, menunjukkan penguasaan materi yang baik. Namun, jawaban masih perlu lebih kontekstual dan berbasis pengalaman praktis peserta (Noe, 2010).
5. Penggunaan media pembelajaran memperoleh nilai terendah (92). Peserta mengharapkan pembaruan fasilitas dan pemanfaatan teknologi pembelajaran yang lebih modern. Temuan ini mendukung pentingnya media pembelajaran dalam meningkatkan efektivitas pelatihan (Ani Daniyati et al., 2023; Purwanto & Suratman, 2022).
6. Ketepatan waktu memperoleh nilai 93, menunjukkan pengajar telah disiplin dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran sehingga manajemen waktu dinilai baik.

7. Interaksi antara pengajar dan peserta berlangsung aktif melalui diskusi dan berbagi pengalaman antarpeserta, sesuai dengan konsep pembelajaran orang dewasa (Salas et al., 2012).
8. Sikap dan kepribadian pengajar memperoleh nilai 94. Pengajar dinilai ramah, profesional, dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan Suratman & Palupi (2019) mengenai pentingnya kepemimpinan yang beretika dan kolaboratif.
9. Dampak materi terhadap pemahaman dan wawasan peserta memperoleh nilai tertinggi (95). Peserta merasakan peningkatan kompetensi dalam kepemimpinan, pengelolaan SDM, anggaran, dan inovasi organisasi, sesuai dengan pandangan Salju (2023).
10. Kesan umum terhadap penampilan dan performa pengajar juga memperoleh nilai 95, menunjukkan apresiasi positif terhadap kinerja widyaiswara. Namun, variasi metode pembelajaran dan kesiapan mengelola kelas masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan PKA Klasikal di BPSDM Papua Barat telah memenuhi sebagian besar indikator kualitas pembelajaran. Penguasaan materi, kemampuan menjawab pertanyaan, sikap pengajar, dampak materi, dan performa widyaiswara dinilai baik. Sementara itu, penggunaan media pembelajaran, variasi metode penyampaian, serta penguatan konteks penerapan materi masih memerlukan perbaikan. Temuan ini mendukung pandangan Dierdorff dan Surface (2008) bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, fasilitas, dan lingkungan kerja, serta sejalan dengan Hananta & Suratman (2023) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional, interaksi, dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan keberhasilan pelatihan.

Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal di BPSDM Papua Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala pelaksanaan PKA Klasikal di BPSDM Papua Barat tidak hanya berasal dari proses pembelajaran, tetapi juga mencakup sarana prasarana, fasilitas asrama, media pembelajaran, kesiapan peserta, dan keterbatasan sumber daya manusia penyelenggara. Kendala tersebut tidak menghambat pelaksanaan secara keseluruhan, tetapi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan Jumawan, Supardi, dan SastroAtmodjo (2024) yang menyatakan bahwa kendala pelatihan dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal.

1. Ruang Belajar
Pelatihan masih menggunakan aula berukuran besar sehingga kurang mendukung konsentrasi dan interaksi peserta saat diskusi maupun kerja kelompok. Oleh karena itu, ruang belajar perlu disesuaikan dengan karakteristik pembelajaran PKA yang menuntut partisipasi aktif.
2. Sarana dan Prasarana
Fasilitas seperti ruang diskusi, peralatan pembelajaran, pendingin ruangan, dan ketersediaan air masih perlu ditingkatkan karena memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi peserta selama pelatihan.
3. Pengelolaan Asrama
Pengelolaan asrama belum optimal, terutama terkait ketersediaan air dan belum adanya penanggung jawab khusus. Kondisi ini memengaruhi kenyamanan peserta karena asrama merupakan bagian penting dari lingkungan pelatihan.

4. Keterbatasan Media Pembelajaran

Media pembelajaran masih sederhana dan belum mengikuti perkembangan teknologi. Kondisi ini sejalan dengan Ani Daniyati et al. (2023) yang menyatakan bahwa media pembelajaran berperan penting dalam menunjang efektivitas proses belajar, sehingga perlu dilakukan pembaruan.

5. Kesiapan Peserta dalam Menggunakan Teknologi

Sebagian peserta masih kurang menguasai penggunaan laptop untuk menyelesaikan tugas pelatihan. Temuan ini sesuai dengan Noe (2010) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh kesiapan peserta, sehingga orientasi teknis sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan.

6. Fokus Peserta

Sebagian peserta masih terbebani tugas kantor dan urusan pribadi sehingga belum sepenuhnya fokus mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari instansi asal agar peserta dapat mengikuti pelatihan secara optimal.

7. Keterbatasan Sumber Daya Manusia Penyelenggara

Jumlah personel penyelenggara yang terbatas menyebabkan panitia harus merangkap berbagai tugas sehingga pelayanan teknis belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan memerlukan dukungan organisasi dan sumber daya manusia yang memadai.

Secara keseluruhan, kendala pelaksanaan PKA bersifat multidimensi, meliputi ruang belajar, fasilitas, asrama, media pembelajaran, kesiapan teknologi peserta, fokus peserta, dan SDM penyelenggara. Oleh karena itu, perbaikan pelatihan perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memandang pelatihan sebagai satu sistem yang mencakup input, proses, output, kendala, dan tindak lanjut.

Upaya Penyelenggara dalam Menindaklanjuti Kritik dan Saran Peserta terhadap Kualitas Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPSDM Papua Barat telah menyediakan beberapa saluran untuk menampung kritik dan saran peserta, yaitu melalui link kritik dan pengaduan, grup WhatsApp, serta kotak kritik. Mekanisme ini menunjukkan adanya keterbukaan penyelenggara dalam menerima masukan peserta. Temuan ini sejalan dengan Atkinson et al. (2022) yang menyatakan bahwa umpan balik peserta merupakan elemen penting dalam peningkatan kualitas pelatihan.

Ketiga saluran tersebut memungkinkan evaluasi dilakukan selama pelatihan berlangsung sehingga penyelenggara dapat merespons permasalahan lebih cepat. Keluhan teknis ditangani langsung oleh panitia, sedangkan permasalahan yang memerlukan keputusan strategis diteruskan kepada pihak terkait. Agar lebih efektif, sistem tindak lanjut perlu didukung dengan pencatatan yang sistematis berdasarkan jenis masalah, tingkat urgensi, penanggung jawab, dan status penyelesaiannya.

Upaya peningkatan kualitas juga dilakukan melalui pemilihan widyaiswara yang memiliki kompetensi dan sertifikasi sesuai kebutuhan materi. Langkah ini sejalan dengan Syafrida (2023) yang menegaskan bahwa instruktur merupakan indikator penting keberhasilan pelatihan.

Selain itu, penyelenggara perlu menindaklanjuti masukan peserta terkait media pembelajaran dan fasilitas melalui rencana perbaikan yang terstruktur, seperti pembaruan media, peningkatan ruang kelas dan asrama, serta pendampingan teknologi bagi peserta. Hal ini sesuai dengan Dierdorff dan Surface (2008) yang

menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, upaya penyelenggara telah menunjukkan arah yang positif melalui penyediaan saluran komunikasi, respons terhadap keluhan, dan perhatian terhadap kualitas pengajar. Namun, sistem tindak lanjut masih perlu diperkuat agar lebih terdokumentasi, terukur, dan berkelanjutan sehingga menjadi dasar perbaikan pelatihan berikutnya.

Sintesis Pembahasan

Berdasarkan pembahasan, Pelatihan Kepemimpinan Administrator Klasikal Angkatan I Tahun 2025 di BPSDM Papua Barat telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman, wawasan kepemimpinan, serta kemampuan peserta sebagai pejabat administrator. Penilaian peserta terhadap widyaiswara juga tergolong tinggi dengan rata-rata **93**, terutama pada aspek penguasaan materi, kemampuan menjawab pertanyaan, sikap pengajar, dampak materi, dan kesan umum peserta.

Meskipun demikian, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kelemahan pada penggunaan media pembelajaran, ruang belajar, sarana prasarana, pengelolaan asrama, kesiapan teknologi peserta, fokus peserta, serta keterbatasan SDM penyelenggara. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pelatihan dipengaruhi tidak hanya oleh pengajar dan materi, tetapi juga oleh fasilitas, kesiapan peserta, dan manajemen penyelenggaraan.

Hasil penelitian memperkuat pentingnya evaluasi pelatihan secara komprehensif melalui pendekatan *training and development*, yaitu dengan menilai aspek input, proses, output, kendala, dan tindak lanjut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas PKA perlu diarahkan pada pembaruan media pembelajaran, peningkatan fasilitas, penguatan metode pembelajaran interaktif, peningkatan kesiapan peserta, serta penguatan sistem tindak lanjut kritik dan saran.

Dengan demikian, evaluasi pelaksanaan PKA Klasikal tidak hanya berfungsi sebagai penilaian hasil pelatihan, tetapi juga sebagai dasar perbaikan berkelanjutan guna mewujudkan pelatihan yang lebih efektif, responsif terhadap kebutuhan peserta, dan mampu meningkatkan kompetensi pejabat administrator di lingkungan pemerintah daerah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Klasikal Angkatan I Tahun 2025 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Papua Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Evaluasi pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Klasikal bertujuan untuk menilai efektivitas penyelenggaraan pelatihan serta mengidentifikasi aspek yang perlu dipertahankan dan diperbaiki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai tugas dan fungsi sebagai pejabat administrator, memperluas wawasan kepemimpinan, mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan kompetensi peserta dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Klasikal di BPSDM Papua Barat secara umum telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil

- wawancara dan data evaluasi peserta, widyaiswara dinilai memiliki penguasaan materi yang baik, mampu membangun interaksi dua arah, bersikap profesional, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta. Materi pelatihan juga dinilai relevan dengan kebutuhan jabatan administrator dan mengacu pada kurikulum yang berlaku. Meskipun demikian, masih diperlukan penyempurnaan pada sistematika penyampaian materi yang belum merata antarwidyaiswara, penyampaian materi yang masih cenderung teoritis, serta penambahan contoh dan studi kasus yang lebih aplikatif sesuai kondisi di lapangan.
3. Penelitian ini menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan pelatihan, meliputi keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, penggunaan ruang belajar yang belum ideal, pengelolaan asrama yang masih perlu ditingkatkan, media pembelajaran yang belum mengikuti perkembangan teknologi, keterbatasan kemampuan peserta dalam memanfaatkan teknologi informasi, serta keterbatasan sumber daya manusia penyelenggara. Kendala tersebut tidak menghambat pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan, tetapi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran.
 4. BPSDM Papua Barat telah melakukan berbagai upaya untuk menindaklanjuti kritik dan saran peserta melalui penyediaan saluran pengaduan, evaluasi berkala, pemilihan widyaiswara sesuai kompetensi, serta perbaikan metode pembelajaran dan fasilitas pendukung. Berbagai masukan tersebut dijadikan dasar evaluasi untuk penyelenggaraan pelatihan berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai dasar perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan mutu penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator di masa mendatang.

5. Daftar Pustaka

- Atkinson, A., Watling, C. J., Brand, P. L. P., & Atkinson, A. (2022). Feedback and coaching. *European Journal of Pediatrics*, 441–446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Dierdorff, E. C., & Surface, E. A. (2008). Assessing training needs: Do work experience and capability matter? *Human Performance*, 21(1), 28–48. <https://doi.org/10.1080/08959280701522072>
- Husnari, S. and Gofur, A. (2024) 'Pelaksanaan Kegiatan Diklat Aparatur Provinsi di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial', *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 1(4). <https://doi.org/10.62383/katalis.v1i4.919>
- Lembaga, K., & Negara, A. (2023). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 1/K.1/PDP.07/2023. *Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, 1–130.
- Nihayati, B. Z., & Fardila, U. A. (2023). Dampak Pelatihan Kepemimpinan Terhadap Perilaku dan Kinerja Inovasi Aparatur Pemerintah:(Studi Kasus: Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDM Kaltim). *Nusantara Innovation Journal*, 2(1), 75-92. <https://doi.org/10.70260/nij.v2i1.26>

- Oktapia, Meti. "Penerapan prinsip etika profesi dalam manajemen kinerja guru di sekolah Islam." *Unisan Jurnal* 3.2 (2024): 524-535. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2496>
- Permata, S., Mardatillah, N., & Diningrat, S. J. (2025). *Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan*. 5(2), 919–925. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1427>
- Triadi, R. A. (2022). *Implementasi Core Values Dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat*. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications (Vol. 6)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wandi, D., Irwadi, Qomariyah, A., Wujarso, R., Ginting, M. L., Ramadhian, M. A. R., Wildan, A. S., Fenisa, D., Mayasari, E., Soelistiyono, A., Endriastuty, Y., Caniago, R. S. R., Imron, M. H. A., Nursifa, Kusmanto, A., & Saimima, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Inovasi untuk Keunggulan Kompetitif* (Vol. 2). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. Paul Ducham.
- Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The influence of transformational leadership and job training on employee performance at PT. Adira Finance Yogyakarta, with job satisfaction as an intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 3861–3872. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i4.3501>
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Gary Dessler*. Human Resource Management, November.
- Syafrida, S. H., Simarmata, N. I. P., & Hasibuan, A. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Laili KS, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2008, Issue Apr-2016).
- Handoko, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Ani Daniyati, Ismy Bulqis Saputri, Ricken Wijaya, Siti Aqila Septiyani, & Usep Setiawan. (2023). Konsep Dasar Media Pembelajaran. *Journal of Student Research*, 1(1), 282–294. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i1.993>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Johar, A. R., & Suratman, A. (2024). The influence and effectiveness of training on workforce performance using the Kirkpatrick evaluation model of PT Pertamina Hulu Rokan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2179–2189. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11989>

- Wicaksono, A., & Suratman, A. (2025). Sustainable service through product knowledge delivery in Mediterranean Restaurants, Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 929–948. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i3.2396>
- Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh pelatihan & pengembangan melalui metode e-learning terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254–266. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/25453>
- Suratman, A., & Palupi, M. (2019). Pendampingan terkait konsep diri, kepemimpinan & kewirausahaan bagi pelajar SMA/SMK/MA penerima beasiswa BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 2019. *Patria: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(2), 84–91. <https://doi.org/10.24167/patria.v1i2.2082>
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Hananta, M. A. T., & Suratman, A. (2023). How are leaders trusted in the knowledge-sharing process? *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(1), 11–22. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.386>
- Jumawan, Supardi, & SastroAtmodjo, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Aplikasinya)* (Vol. 2).