



KEMENTERIAN
PERDAGANGAN
REPUBLIK INDONESIA

EVALUASI PASCA PELATIHAN

PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR

DAN

PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS

T.A. 2024

TIM KERJA PROGRAM, EVALUASI DAN MANAJEMEN MUTU
PUSBANGKOM APARATUR PERDAGANGAN
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan “Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024” yang diselenggarakan pada tahun 2025 oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan.

Pusbangkom Aparatur Perdagangan memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan, bimbingan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan aparatur sumber daya manusia sektor perdagangan. Salah satunya adalah menyelenggarakan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) T.A. 2024, yang dilaksanakan sesuai Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Laporan ini menjelaskan hasil pengisian responden alumni dan atasan alumni pelatihan dalam kuesioner dan wawancara sebagai bagian dari evaluasi pasca pelatihan.

Laporan ini bertujuan untuk mengetahui implementasi aksi perubahan yang dilakukan alumni dan dampak pelatihan bagi alumni mengenai sikap perilaku dan dampak pelatihan pada unit kerjanya sehingga dapat dijadikan masukan bagi Pusbangkom Aparatur Perdagangan selaku unit kerja yang menyelenggarakan pelatihan selanjutnya. Semoga laporan ini bermanfaat bagi Pusbangkom Aparatur Perdagangan dan *stakeholders* terkait, di antaranya Lembaga Administrasi Negara, Badan Kepegawaian Negara, Biro Organisasi dan SDM Kementerian Perdagangan, dan Unit Kerja alumni yang mendapatkan dampak pelatihan dari alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024.

Depok, 30 Desember 2025

Ketua Tim Kerja Program, Evaluasi dan
Manajemen Mutu,



Sepreni

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	2
C. RUANG LINGKUP	2
D. SISTEMATIKA PENYAJIAN.....	2
E. DASAR HUKUM PENYELENGGARAAN.....	3
BAB II	
PEMBAHASAN	4
A. PENYELENGGARAAN.....	4
B. PENGUMPULAN DATA	6
C. PENGOLAHAN DATA.....	12
D. ANALISIS DATA.....	20
BAB III	
PENUTUP.....	24
A. KESIMPULAN	24
B. SARAN	24
LAMPIRAN	25

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Target responden Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024	4
Tabel 2.2. Rincian instrumen kuesioner evaluasi pasca pelatihan.....	6
Tabel 2.3. Rincian instrumen kuesioner evaluasi pasca pelatihan.....	9
Tabel 2.4. Pengolahan data kuesioner bagian “Perubahan Sikap dan Perilaku”	12
Tabel 2.5. Pengolahan data kuesioner bagian “Dampak Pelatihan”	13
Tabel 2.6. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKA.....	14
Tabel 2.7. Faktor Pendorong Keberlanjutan Aksi Perubahan	14
Tabel 2.8. Kesesuaian Kebermanfaatan Terhadap RB Tematik	14
Tabel 2.9. Estimasi Nilai Ekonomi Kebermanfaatan Proyek Perubahan	15
Tabel 2.10. Kontribusi aksi perubahan ke unit kerja	15
Tabel 2.11. Persentase Kontribusi aksi perubahan terhadap unit kerja	15
Tabel 2.12. Pengolahan data kuesioner bagian “Perubahan Sikap dan Perilaku”	16
Tabel 2.13. Pengolahan data kuesioner bagian “Dampak Pelatihan”	16
Tabel 2.14. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKP.....	17
Tabel 2.15. Faktor Pendorong Keberlanjutan Aksi Perubahan.....	17
Tabel 2.16. Kesesuaian Kebermanfaatan Terhadap RB Tematik	18
Tabel 2.17. Estimasi Nilai Ekonomi Kebermanfaatan Proyek Perubahan	18
Tabel 2.18. Kontribusi aksi perubahan ke unit kerja.....	18
Tabel 2.19. Persentase Kontribusi aksi perubahan terhadap unit kerja	18
Tabel 2.20. Analisis Data Evaluasi Pasca Pelatihan Struktural Kepemimpinan T.A. 2024.....	20
Tabel 2.21. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKA dan PKP.....	21
Tabel 2.22. Saran dan Masukan Alumni dan Atasan Alumni pada Pendalaman Wawancara.....	22
Tabel 2.23. Usulan Pengembangan Kompetensi.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap instansi pemerintah, termasuk Kementerian Perdagangan, memerlukan pejabat struktural (JPT Madya, JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas) yang memiliki kompetensi kepemimpinan kolaboratif, strategis, kinerja, atau pelayanan dalam peningkatan kinerja unit organisasinya. Pejabat struktural harus adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang sangat cepat dalam memimpin unit organisasinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pejabat struktural harus memiliki kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, baik pusat maupun daerah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pejabat Struktural Administrator dan Pejabat Struktural Pengawas idealnya menjadi panutan dalam penerapan *Smart* ASN yang memiliki integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, pelayanan prima, dan memiliki jejaring yang luas. Semua kualitas tersebut dibutuhkan untuk pengembangan unit kerja dan organisasi serta pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan efisien.

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, salah satu kegiatan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan adalah evaluasi pasca pelatihan. Evaluasi pasca pelatihan dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan sampai dengan 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah penyelenggaraan pelatihan berakhir. Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 ini mencakup berbagai aspek, termasuk perubahan sikap perilaku, dampak pelatihan dan keberlanjutan aksi perubahan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu dan organisasi alumni pelatihan di lingkungan Kementerian Perdagangan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan administratif pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan dan sebagai bahan masukan bagi pimpinan untuk mengetahui *output* dari penyelenggaraan kegiatan termasuk tindak lanjut yang disarankan dengan tujuan menginformasikan secara tertulis tentang aspek-aspek pokok yang terkait dengan penyelenggaraan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup laporan ini meliputi Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024.

D. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Agar laporan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 lebih mudah dipahami oleh para pembaca, maka sistematika penyajian disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang, maksud dan tujuan yang ingin dicapai, ruang lingkup, sistematika penyajian laporan, serta dasar hukum penyelenggaraan (ketentuan perundangan dan dukungan terhadap penyelenggaraan evaluasi pasca pelatihan).

BAB II : PEMBAHASAN

Menjelaskan terkait penyelenggaraan (tujuan kegiatan, responden dan pelaksanaan kegiatan evaluasi pasca pelatihan) serta menguraikan tentang pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data.

BAB III : PENUTUP

Menguraikan kesimpulan dan saran dari Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024.

E. DASAR HUKUM PENYELENGGARAAN

Dasar hukum yang dijadikan landasan penyelenggaraan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 adalah ketentuan perundangan dan dukungan penyelenggaraan evaluasi pasca pelatihan berikut:

1. Ketentuan Perundangan

Ketentuan perundangan yang dijadikan acuan dalam menyelenggarakan evaluasi pasca pelatihan ini adalah :

- a. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
- b. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
- c. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perdagangan;
- d. Surat Edaran Deputy Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Nomor 2241/D.3/PDP.03.6 Tanggal 27 April 2023 Perihal Petunjuk Teknis Evaluasi Aksi Perubahan PKA dan PKP dan Pengembangan Instrumen Pasca Pelatihan dengan melibatkan alumni dan atasan langsung.

2. Dukungan Penyelenggaraan

Penyelenggaraan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 didukung dengan sumber pembiayaan serta sarana dan prasarana berikut:

a. Sumber Pembiayaan

Biaya yang telah digunakan untuk melaksanakan seluruh kegiatan ini adalah dari surat pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan Nomor SP DIPA-090.01.1.423027/2025 tanggal 2 Desember 2024.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana yang digunakan dalam pengisian kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 adalah *platform* daring SurveyMonkey.

BAB II

PEMBAHASAN

Penyelenggaraan kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 ini (tujuan kegiatan, responden kegiatan, dan pelaksanaan kegiatan) dilaksanakan dalam tiga tahapan, yaitu tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, dan tahap analisis data.

A. PENYELENGGARAAN

1. Tujuan Kegiatan

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 bertujuan untuk mengetahui dan mengukur aspek berikut:

- Mengetahui perubahan sikap dan perilaku kerja alumni pelatihan setelah mengimplementasikan kompetensi yang diperoleh dari pelatihan;
- Mengetahui manfaat dan dampak pelatihan bagi peningkatan kinerja alumni dan unit kerja alumni; dan
- Mengetahui dan melihat kesinambungan terhadap produk aksi perubahan di tempat kerja serta kendala-kendala yang dihadapi.

2. Responden Kegiatan

Pengisian Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 dilaksanakan dengan target responden Alumni Pelatihan dan Atasan Alumni Pelatihan.

Tabel 2.1. Target responden Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024

No	Nama Pelatihan	Alumni			Atasan langsung			Persentase Akhir
		Total	Keterisian	Persentase Keterisian	Total	Keterisian	Persentase Keterisian	
1	PKA	30	29	97%	25	16	64%	80%
2	PKP	33	29	88%	29	22	76%	82%

Responden kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 terdiri atas:

a. PKA

Alumni pelatihan yang menjadi target responden PKA sejumlah 30 orang. Jumlah alumni yang telah mengisi kuesioner adalah 29 orang, dengan persentase pengisian kuesioner alumni sebesar 97%.

Atasan alumni pelatihan PKA yang menjadi target responden sejumlah 25 orang. Jumlah atasan alumni yang telah mengisi kuesioner adalah 16 orang, dengan persentase pengisian kuesioner atasan alumni sebesar 64%.

b. PKP

Alumni pelatihan yang menjadi target responden PKP sejumlah 33 orang. Jumlah alumni yang telah mengisi kuesioner adalah 29 orang, dengan persentase pengisian kuesioner alumni sebesar 88%.

Atasan alumni pelatihan PKP yang menjadi target responden sejumlah 29 orang. Jumlah atasan alumni yang telah mengisi kuesioner adalah 22 orang, dengan persentase pengisian kuesioner atasan alumni sebesar 76%.

Persentase akhir keterisian kuesioner alumni dan atasan alumni pelatihan adalah 80% untuk EPP PKA dan 82% untuk EPP PKP.

3. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2023 dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, dari bulan Januari hingga April 2024 dalam tahapan berikut:

a. Persiapan Kegiatan (Maret - April 2025)

Kegiatan yang dijalani dalam tahap persiapan adalah persiapan evaluasi pasca pelatihan dan pengembangan instrumen evaluasi pasca pelatihan. Pengembangan instrumen evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan berdasarkan Surat Edaran Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Nomor 2241/D.3/PDP.03.6 Tanggal 27 April 2023 Perihal Petunjuk Teknis Evaluasi Aksi Perubahan PKA dan PKP dan Pengembangan Instrumen Pasca Pelatihan dengan melibatkan alumni dan atasan langsung. Persiapan evaluasi meliputi pengumpulan database alumni dan atasan alumni pelatihan dan pembuatan nota dinas permohonan pengisian kuesioner EPP untuk alumni dan atasan alumni.

b. Pelaksanaan Kegiatan (Agustus – Desember 2025)

Kegiatan dilaksanakan melalui tahapan berikut:

(1) Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Penyebaran kuesioner ditujukan kepada alumni dan atasan alumni pelatihan.

b) Wawancara (*in-depth interview*)

Wawancara mendalam / *in-depth interview* dilaksanakan dengan metode *sampling*.

(2) Pengolahan Data

(3) Analisis Data

c. Penyusunan Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan (Desember 2025)

Penyusunan laporan Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 dilaksanakan setelah rangkaian kegiatan di tahap pelaksanaan selesai.

B. PENGUMPULAN DATA

1. Penyebaran kuesioner

a. PKA

Secara keseluruhan, Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator T.A. 2024 terdiri atas 3 kategori dengan 23 pertanyaan tertutup, 1 pertanyaan Ya/Tidak, 1 pertanyaan Ranking Pilihan, dan 3 pertanyaan Terbuka, dengan jumlah total pertanyaan adalah 28 butir.

Tabel 2.2. Rincian instrumen kuesioner evaluasi pasca pelatihan

Kategori	Keterangan	Jumlah Pertanyaan
Perubahan Sikap Perilaku	Perubahan Sikap Perilaku	14
Dampak Pelatihan	Dampak Pelatihan	5
Keberlanjutan Aksi Perubahan	Keberlanjutan Aksi Perubahan	1
	Kendala keberlanjutan aksi perubahan (bila memilih skor 1 atau 2)	1 (Terbuka)
	Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan	1 (Ranking Pilihan)
	Manfaat Proyek Perubahan terhadap RB Tematik*	1

	Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan*	1
	Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1 (Ya/Tidak)
	Persentase Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1
	Penjelasan Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1 (Terbuka)
-	Saran dan Masukan	1 (Terbuka)
Jumlah		28

Catatan:

* Butir pertanyaan hanya diberikan dalam kuesioner untuk Alumni Pelatihan, tidak diberikan pada kuesioner untuk Atasan Alumni Pelatihan

Instrumen Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator T.A. 2024 terdiri atas 3 bagian, yaitu “Perubahan Sikap Perilaku”, “Dampak Pelatihan”, dan “Keberlanjutan Aksi Perubahan”.

Bagian pertama, yaitu “Perubahan Sikap Perilaku”, terdiri atas 14 butir pertanyaan berikut:

- 1) Menerapkan nilai-nilai Wawasan Kebangsaan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi
- 2) Menunjukkan sikap perilaku Bela Negara dalam memperkuat ketahanan dan kewaspadaan nasional
- 3) Menerapkan Integritas dalam menjalankan tugas jabatan
- 4) Menerapkan kepemimpinan yang menginspirasi pegawai dalam Peningkatan Kinerja Organisasi
- 5) Menerapkan manajemen perubahan untuk peningkatan kinerja sektor publik di organisasi
- 6) Membangun jejaring kerja personal dan organisasional untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 7) Membangun komunikasi strategis di sektor publik baik secara internal maupun eksternal organisasi
- 8) Mengaktualisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di organisasi
- 9) Membangun kerjasama kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- 10) Mengembangkan pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi
- 11) Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai di Organisasinya
- 12) Menerapkan standar pelayanan publik untuk peningkatan kinerja organisasi

- 13) Menerapkan manajemen keuangan dengan baik di organisasi
- 14) Menjalankan manajemen risiko dalam pemanfaatan sumber daya organisasi untuk peningkatan kinerja

Bagian kedua, yaitu “Dampak Pelatihan”, terdiri atas 5 butir pertanyaan berikut:

- 1) Menunjukkan sikap perilaku untuk menegakkan nilai-nilai integritas dalam organisasi
- 2) Melakukan perubahan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat
- 3) Melaksanakan reformasi birokrasi di organisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima
- 4) Berkontribusi aktif dalam mewujudkan reformasi birokrasi tematik
- 5) Menunjukkan peningkatan produktivitas kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi

Bagian ketiga, yaitu “Keberlanjutan Aksi Perubahan”, terdiri atas 8 butir pertanyaan berikut:

- 1) Aksi Perubahan masih berkelanjutan
- 2) Jika pada poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya.
- 3) Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan: (Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)
- 4) Proyek Perubahan bermanfaat terhadap RB Tematik/Berdampak, minimal satu tema (pilih tema yang sangat terkait dengan Proyek perubahan)
- 5) Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan (pilih salah satu jawaban yang telah disediakan)
- 6) Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?
- 7) Jika pada poin 6 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Bapak/Ibu terhadap unit kerja?
- 8) Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Bapak/Ibu ke unit kerja.

Pertanyaan penutup berupa pertanyaan terbuka mengenai saran dan masukan:

- 1) Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah diikuti.

b. PKP

Secara keseluruhan, Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 terdiri atas 3 kategori dengan 24 pertanyaan tertutup, 1

pertanyaan Ya/Tidak, 1 pertanyaan Ranking Pilihan, dan 3 pertanyaan Terbuka, dengan jumlah total pertanyaan adalah 29 butir.

Tabel 2.3. Rincian instrumen kuesioner evaluasi pasca pelatihan

Kategori	Keterangan	Jumlah Pertanyaan
Perubahan Sikap Perilaku	Perubahan Sikap Perilaku	14
Dampak Pelatihan	Dampak Pelatihan	6
Keberlanjutan Aksi Perubahan	Keberlanjutan Aksi Perubahan	1
	Kendala keberlanjutan aksi perubahan (bila memilih skor 1 atau 2)	1 (Terbuka)
	Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan	1 (Ranking Pilihan)
	Manfaat Proyek Perubahan terhadap RB Tematik*	1
	Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan*	1
	Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1 (Ya/Tidak)
	Persentase Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1
	Penjelasan Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja	1 (Terbuka)
-	Saran dan Masukan	1 (Terbuka)
Jumlah		29

Catatan:

* Butir pertanyaan hanya diberikan dalam kuesioner untuk Alumni Pelatihan, tidak diberikan pada kuesioner untuk Atasan Alumni Pelatihan

Instrumen Kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2023 terdiri atas 3 bagian, yaitu “Perubahan Sikap Perilaku”, “Dampak Pelatihan”, dan “Keberlanjutan Aksi Perubahan”.

Bagian pertama, yaitu “Perubahan Sikap Perilaku”, terdiri atas 14 butir pertanyaan berikut:

- 1) Menerapkan etika dan integritas dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi
- 2) Menunjukkan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai bela negara untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 3) Mendorong dan mengembangkan penerapan etika dan integritas di lingkungan unit organisasi

- 4) Mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dalam pelaksanaan tugas
- 5) Berpikir kreatif dalam pelayanan
- 6) Membangun tim efektif dan memberdayakan tim
- 7) Mengimplementasikan strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan
- 8) Membangun komunikasi yang baik dalam pelayanan publik
- 9) Menyusun Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik
- 10) Menyusun RKA Pelayanan Publik
- 11) Memanfaatkan media digital/teknologi dalam Pelayanan Publik
- 12) Mengelola mutu untuk hasil kegiatan pelayanan
- 13) Melakukan pengawasan kegiatan
- 14) Melakukan pengendalian pengadaan Barang/Jasa dalam mendukung pelayanan

Bagian kedua, yaitu “Dampak Pelatihan”, terdiri atas 6 butir pertanyaan berikut:

- 1) Menunjukkan produktivitas yang makin meningkat
- 2) Berkontribusi dalam peningkatan kinerja unit organisasi sesuai indikator kinerja organisasi
- 3) Berkontribusi nyata dalam peningkatan pelayanan kepada stakeholder dan publik
- 4) Mendorong/menciptakan perubahan di unit organisasi
- 5) Mendorong/menciptakan perubahan sesuai kebijakan pemerintah
- 6) Mendorong efisiensi, mencegah kerugian negara/ peningkatan kinerja dari nilai ekonomi

Bagian ketiga, yaitu “Keberlanjutan Aksi Perubahan”, terdiri atas 8 butir pertanyaan berikut:

- 1) Aksi Perubahan masih berkelanjutan
- 2) Jika pada poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya.
- 3) Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan: (Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)
- 4) Proyek Perubahan bermanfaat terhadap RB Tematik/Berdampak, minimal satu tema (pilih tema yang sangat terkait dengan Proyek perubahan)
- 5) Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan (pilih salah satu jawaban yang telah disediakan)

- 6) Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?
- 7) Jika pada poin 6 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Bapak/Ibu terhadap unit kerja?
- 8) Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Bapak/Ibu ke unit kerja.

Pertanyaan penutup berupa pertanyaan terbuka mengenai saran dan masukan:

- 1) Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah diikuti.

2. Pelaksanaan wawancara (*in-depth interview*)

Instrumen wawancara *in-depth interview* Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 terdiri atas instrumen wawancara dengan alumni pelatihan dan instrumen wawancara dengan atasan alumni pelatihan.

1) Wawancara dengan Alumni PKA dan PKP T.A. 2024

Instrumen wawancara dengan alumni Pelatihan PKA/PKP terdiri atas 7 butir pertanyaan berikut:

1. Mohon jelaskan garis besar Aksi Perubahan Bapak/Ibu, urgensi pelaksanaannya, dan keberlanjutan Aksi Perubahan tersebut sampai saat ini di unit kerja Bapak/Ibu.
2. Apa saja faktor pendukung dan kendala yang dihadapi saat implementasi Aksi Perubahan Bapak/Ibu?
3. Bagaimana dampak dan manfaat implementasi Aksi Perubahan Bapak/Ibu di unit kerja, baik bagi individu, rekan kerja, pimpinan maupun organisasi?
4. Apa manfaat dari pelatihan PKP/PA 2024 yang telah diikuti Bapak/Ibu? Materi pembelajaran mana yang paling bermanfaat dalam peningkatan kerja?
5. Apakah ada perubahan kepada karir Bapak/Ibu setelah mengikuti pelatihan?
6. Apa usulan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan unit Kerja?
7. Apakah Bapak/Ibu memiliki saran dan masukan terkait penyelenggaraan PKP/PA selanjutnya?

Alumni juga dimohon menyediakan data dukung terkait keberlanjutan aksi perubahan kepada tim pewawancara.

2) Wawancara dengan Atasan Alumni PKA dan PKP T.A. 2024

Instrumen wawancara dengan atasan alumni PKA/PKP terdiri atas 6 butir pertanyaan berikut:

1. Bagaimana keberlanjutan aksi perubahan staf Bapak/Ibu sampai saat ini di unit kerja Bapak/Ibu?
2. Apa manfaat dari implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu bagi unit kerja Bapak/Ibu?
3. Bagaimana Bapak/Ibu memantau implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu?
4. Bagaimana bentuk dukungan dari organisasi/unit kerja terhadap implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu?
5. Usulan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan unit Kerja?
6. Apakah Bapak/Ibu memiliki saran dan masukan terkait penyelenggaraan PKP/PA selanjutnya?

C. PENGOLAHAN DATA

1. Data Kuesioner

Data evaluasi yang diperoleh meliputi: Perubahan Sikap Perilaku, Dampak Pelatihan, dan Keberlanjutan Aksi Perubahan.

a. PKA

1) Perubahan Sikap Perilaku

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator di bagian pertama, yaitu "Perubahan Sikap Perilaku" diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.4. Pengolahan data kuesioner bagian "Perubahan Sikap dan Perilaku"

No.	Perubahan Sikap dan Perilaku	Skor	
		Alumni	Atasan
1	Menerapkan nilai-nilai Wawasan Kebangsaan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	94.53	83.82
2	Menunjukkan sikap perilaku Bela Negara dalam memperkuat ketahanan dan kewaspadaan nasional	92.97	85.29
3	Menerapkan Integritas dalam menjalankan tugas jabatan	95.31	83.82
4	Menerapkan kepemimpinan yang menginspirasi pegawai dalam Peningkatan Kinerja Organisasi	92.97	85.29
5	Menerapkan manajemen perubahan untuk peningkatan kinerja sektor publik di organisasi	92.19	83.82
6	Membangun jejaring kerja personal dan organisasional untuk meningkatkan kinerja organisasi	93.75	88.24

7	Membangun komunikasi strategis di sektor publik baik secara internal maupun eksternal organisasi	91.41	79.42
8	Mengaktualisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di organisasi	93.75	85.94
9	Membangun kerjasama kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	95.31	86.76
10	Mengembangkan pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi	93.75	91.18
11	Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai di Organisasinya	92.97	80.88
12	Menerapkan standar pelayanan publik untuk peningkatan kinerja organisasi	92.97	82.35
13	Menerapkan manajemen keuangan dengan baik di organisasi	91.41	83.82
14	Menjalankan manajemen risiko dalam pemanfaatan sumber daya organisasi untuk peningkatan kinerja	92.97	86.76
Rata-rata Total		93.30	84.82

Aspek Perubahan Sikap Perilaku menunjukkan skor rata-rata alumni sebesar 93,30, sedangkan skor rata-rata atasan alumni sebesar 84,82.

2) Dampak Pelatihan

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator di bagian kedua, yaitu "Dampak Pelatihan" diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.5. Pengolahan data kuesioner bagian "Dampak Pelatihan"

No.	Dampak Pelatihan	Skor	
		Alumni	Atasan
1	Menunjukkan sikap perilaku untuk menegakkan nilai-nilai integritas dalam organisasi	92.74	86.76
2	Melakukan perubahan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat	87.10	85.29
3	Melaksanakan reformasi birokrasi di organisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima	88.71	83.82
4	Berkontribusi aktif dalam mewujudkan reformasi birokrasi tematik	89.52	83.82
5	Menunjukkan peningkatan produktivitas kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi	92.74	85.29
Rata-rata Total		90.16	85.00

Aspek Dampak Pelatihan menunjukkan skor rata-rata alumni sebesar 90,16, sedangkan skor rata-rata atasan alumni sebesar 85,00.

3) Keberlanjutan Aksi Perubahan

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator di bagian ketiga, yaitu "Keberlanjutan Aksi Perubahan" diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.6. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKA

Persentase keberlanjutan Aksi Perubahan	Alumni	Atasan Alumni
	76.72%	78.13%

Aspek Keberlanjutan Aksi Perubahan menunjukkan persentase keberlanjutan aksi perubahan dari sudut alumni sebesar 76,72, sedangkan dari sudut pandang atasan alumni sebesar 78,13.

Tabel 2.7. Faktor Pendorong Keberlanjutan Aksi Perubahan

Faktor Pendorong	Alumni		Atasan Alumni	
	Peringkat	Skor	Peringkat	Skor
Dukungan Pimpinan/Mentor	1	1.48	1	1.69
Dukungan Pemangku Kepentingan (Stakeholders)	2	3.34	3	4.25
Dukungan Anggota Tim	3	3.69	2	2.63
Dukungan Anggaran	4	4.48	6	4.88
Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi	5	4.76	4	4.5
Dukungan Sumber Daya Organisasi	6	4.86	5	4.63
Dukungan Sarana dan Prasarana	7	5.38	7	5.42

Faktor pendorong keberlanjutan aksi perubahan dari sudut pandang alumni maupun atasan alumni yang mendapat peringkat tertinggi adalah Dukungan Pimpinan/Mentor, sedangkan faktor pendorong keberlanjutan aksi perubahan dari sudut pandang alumni maupun atasan alumni yang mendapat peringkat terendah adalah Dukungan Sarana dan Prasarana.

Tabel 2.8. Kesesuaian Kebermanfaatan Terhadap RB Tematik
Alumni dapat memilih lebih dari 1 (satu) tema RB Tematik.

RB Tematik	Interval esesuaian tema	Frekuensi	Persentase (%)
a. Penurunan Kemiskinan	2.58	12	18
b. Digitalisasi Pemerintahan	3.43	21	32
c. Peningkatan Investasi	3.08	13	20
d. Program Prioritas Presiden	2.95	19	29

Tema dengan persentase kesesuaian tertinggi dari keempat tema RB Tematik adalah Digitalisasi Pemerintahan dengan persentase 32%.

Tabel 2.9. Estimasi Nilai Ekonomi Kebermanfaatan Proyek Perubahan

Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan	Alumni	Persentase (%)
a. Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta	10	40
b. Rp. 251 Juta – Rp. 500 Juta	7	28
c. Rp. 500 Juta – Rp. 750 Juta	-	0
d. Rp. 750 Juta – Rp. 1 Miliar	-	0
e. Lebih 1 Miliar : (sebutkan)	8	32

Mayoritas proyek perubahan alumni atau sebesar 40% proyek perubahan diestimasikan memiliki nilai ekonomi kebermanfaatan proyek perubahan dalam jangkauan Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta.

Tabel 2.10. Kontribusi aksi perubahan ke unit kerja

Pertanyaan	Menjawab “Ya”	
	Alumni	Atasan
Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?	100%	93.8%

Sejumlah 100% alumni dan 93,8% atasan alumni menyatakan bahwa aksi perubahan memberikan kontribusi ke unit kerja.

Tabel 2.11. Persentase Kontribusi aksi perubahan terhadap unit kerja

Rentang Persentase Kontribusi	Alumni		Atasan Alumni	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1 - 25%	4	14%	1	8%
26 - 50%	7	25%	-	0%
51 - 75%	8	29%	5	38%
76 - 100%	9	32%	7	54%

Mayoritas alumni sejumlah 32% menyatakan bahwa perkiraan persentase kontribusi ke unit kerja sebesar 76 – 100%, dan 54% atasan alumni menyatakan bahwa perkiraan persentase kontribusi ke unit kerja sebesar 76 – 100%.

b. PKP

1) Perubahan Sikap Perilaku

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di bagian pertama, yaitu “Perubahan Sikap Perilaku” diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.12. Pengolahan data kuesioner bagian “Perubahan Sikap dan Perilaku”

No.	Perubahan Sikap Perilaku	Skor	
		Alumni	Atasan
1	Menerapkan etika dan integritas dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	86.67	90.91
2	Menunjukkan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai bela negara untuk meningkatkan kinerja organisasi	86.67	87.50
3	Mendorong dan mengembangkan penerapan etika dan integritas di lingkungan unit organisasi	87.50	89.77
4	Mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dalam pelaksanaan tugas	86.67	86.36
5	Berpikir kreatif dalam pelayanan	87.50	87.50
6	Membangun tim efektif dan memberdayakan tim	87.50	85.23
7	Mengimplementasikan strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan	85.83	85.23
8	Membangun komunikasi yang baik dalam pelayanan publik	86.67	88.64
9	Menyusun Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik	82.50	85.23
10	Menyusun RKA Pelayanan Publik	80.00	82.95
11	Memanfaatkan media digital/teknologi dalam Pelayanan Publik	86.67	87.50
12	Mengelola mutu untuk hasil kegiatan pelayanan	85.00	84.09
13	Melakukan pengawasan kegiatan	89.17	87.50
14	Melakukan pengendalian pengadaan Barang/Jasa dalam mendukung pelayanan	81.67	83.52
Rata-rata total		85.71	86.57

Aspek Perubahan Sikap Perilaku menunjukkan skor rata-rata alumni sebesar 85,71, sedangkan skor rata-rata atasan alumni sebesar 86,57.

2) Dampak Pelatihan

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di bagian kedua, yaitu “Dampak Pelatihan” diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.13. Pengolahan data kuesioner bagian “Dampak Pelatihan”

No.	Dampak Pelatihan	Skor	
		Alumni	Atasan
1	Menunjukkan produktivitas yang makin meningkat	87.07	88.61
2	Berkontribusi dalam peningkatan kinerja unit organisasi sesuai indikator kinerja organisasi	86.21	87.50

3	Berkontribusi nyata dalam peningkatan pelayanan kepada stakeholder dan publik	85.34	88.61
4	Mendorong/menciptakan perubahan di unit organisasi	83.62	87.50
5	Mendorong/menciptakan perubahan sesuai kebijakan pemerintah	83.62	84.43
6	Mendorong efisiensi, mencegah kerugian negara/ peningkatan kinerja dari nilai ekonomi	84.48	86.36
Rata-rata total		85.06	87.17

Aspek Dampak Pelatihan menunjukkan skor rata-rata alumni sebesar 85,06, sedangkan skor rata-rata atasan alumni sebesar 87,17.

3) Keberlanjutan Aksi Perubahan

Data kuesioner dari responden alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas maupun atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di bagian ketiga, yaitu "Keberlanjutan Aksi Perubahan" diolah dalam tabel berikut.

Tabel 2.14. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKP

Persentase keberlanjutan Aksi Perubahan	Alumni	Atasan Alumni
	72.22%	84.09%

Aspek Keberlanjutan Aksi Perubahan menunjukkan persentase keberlanjutan aksi perubahan dari sudut alumni sebesar 72,22%, sedangkan dari sudut pandang atasan alumni sebesar 84,09%.

Tabel 2.15. Faktor Pendorong Keberlanjutan Aksi Perubahan

Faktor Pendorong	Alumni		Atasan Alumni	
	Peringkat	Skor	Peringkat	Skor
Dukungan Pimpinan/Mentor	1	1.56	1	1.5
Dukungan Anggota Tim	2	3.11	2	3.64
Dukungan Anggaran	3	4.04	4	4.09
Dukungan Pemangku Kepentingan (Stakeholders)	4	4.19	2	3.64
Dukungan Sarana dan Prasarana	5	4.74	6	4.95
Dukungan Sumber Daya Organisasi	6	4.81	7	5.64
Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi	7	5.56	5	4.55

Faktor pendorong keberlanjutan aksi perubahan dari sudut pandang alumni maupun atasan alumni yang mendapat peringkat tertinggi adalah Dukungan Pimpinan/Mentor, sedangkan faktor pendorong keberlanjutan aksi perubahan

dari sudut pandang alumni yang mendapat peringkat terendah adalah Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi, sedangkan dari sudut pandang atasan alumni adalah Dukungan Sumber Daya Organisasi.

Tabel 2.16. Kesesuaian Kebermanfaatan Terhadap RB Tematik

Alumni dapat memilih lebih dari 1 (satu) tema RB Tematik.			
RB Tematik	Interval esesuaian tema	Frekuensi	Persentase (%)
a. Penurunan Kemiskinan	2.25	8	15
b. Digitalisasi Pemerintahan	3.35	26	48
c. Peningkatan Investasi	2.63	8	15
d. Program Prioritas Presiden	3.08	12	22

Tema dengan persentase kesesuaian tertinggi dari keempat tema RB Tematik adalah Digitalisasi Pemerintahan dengan persentase 48%.

Tabel 2.17. Estimasi Nilai Ekonomi Kebermanfaatan Proyek Perubahan

Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan	Alumni	Persentase (%)
a. Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta	17	63
b. Rp. 251 Juta – Rp. 500 Juta	4	15
c. Rp. 500 Juta – Rp. 750 Juta	2	7
d. Rp. 750 Juta – Rp. 1 Miliar	3	11
e. Lebih 1 Miliar : (sebutkan)	1	4

Mayoritas proyek perubahan alumni atau sebesar 63% proyek perubahan diestimasikan memiliki nilai ekonomi kebermanfaatan proyek perubahan dalam jangkauan Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta.

Tabel 2.18. Kontribusi aksi perubahan ke unit kerja

Pertanyaan	Menjawab “Ya”	
	Alumni	Atasan
Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?	96.3%	100%

Sejumlah 96,3% alumni dan 100% atasan alumni menyatakan bahwa aksi perubahan memberikan kontribusi ke unit kerja.

Tabel 2.19. Persentase Kontribusi aksi perubahan terhadap unit kerja

Rentang Persentase Kontribusi	Alumni		Atasan Alumni	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1 - 25%	2	8%	-	0%
26 - 50%	6	23%	3	14%
51 - 75%	12	46%	4	18%
76 - 100%	6	23%	15	68%

Mayoritas alumni sejumlah 46% menyatakan bahwa perkiraan persentase kontribusi ke unit kerja sebesar 51 – 75%, sedangkan 68% atasan alumni menyatakan bahwa perkiraan persentase kontribusi ke unit kerja sebesar 76 – 100%.

2. Data Wawancara (*In-depth Interview*)

Wawancara (*in-depth interview*) dilaksanakan dengan metode *sampling* kepada responden alumni dan atasan alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. T.A. 2024.

D. ANALISIS DATA

Berdasarkan data kuesioner yang telah diolah, dilaksanakan analisis data dengan bobot penilaian alumni : atasan alumni adalah 40 : 60 yang dituangkan ke dalam tabel berikut:

Tabel 2.20. Analisis Data Evaluasi Pasca Pelatihan Struktural Kepemimpinan T.A. 2024

No.	Kategori	Skor		Nilai Pembobotan		Skor per Kategori
		Alumni	Atasan Alumni	Alumni (40%)	Atasan Alumni (60%)	
PKA						
1	Perubahan Sikap Perilaku	93.3	84.82	37.32	50.89	88.21
2	Dampak Pelatihan	90.16	85	36.06	51.00	87.06
Rata-rata Nilai		91.73	84.91	36.69	50.95	87.64
PKP						
1	Perubahan Sikap Perilaku	85.71	86.57	34.28	51.94	86.23
2	Dampak Pelatihan	85.06	87.17	34.02	52.30	86.33
Rata-rata Nilai		85.385	86.87	34.15	52.12	86.28
Skor Akhir						86.96

Skor Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator T.A. 2024 adalah 87,64 dengan kategori Memuaskan, sedangkan Skor Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 adalah 86,28 dengan kategori Memuaskan.

Skor akhir Evaluasi Pasca Pelatihan Struktural Kepemimpinan T.A. 2024 yang terdiri atas PKA dan PKP adalah 86,96 dengan kategori Memuaskan.

Skor rata-rata perubahan perilaku alumni dan dampak pelatihan setelah mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan T.A. 2024 sebesar 89,96 tersebut telah memenuhi target Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbangkom Aparatur Perdagangan, yaitu skor rata-rata perubahan perilaku alumni dan dampak pelatihan setelah mengikuti pelatihan manajerial dengan target minimal 82.

Tabel 2.21. Keberlanjutan Aksi Perubahan PKA dan PKP

Persentase Keberlanjutan Aksi Perubahan	Alumni	Atasan Alumni
PKA	76.72	78.13
PKP	72.22	84.09
Rata-rata	74.47	81.11
Pembobotan Alumni : Atasan Alumni (40:60)	78.45	

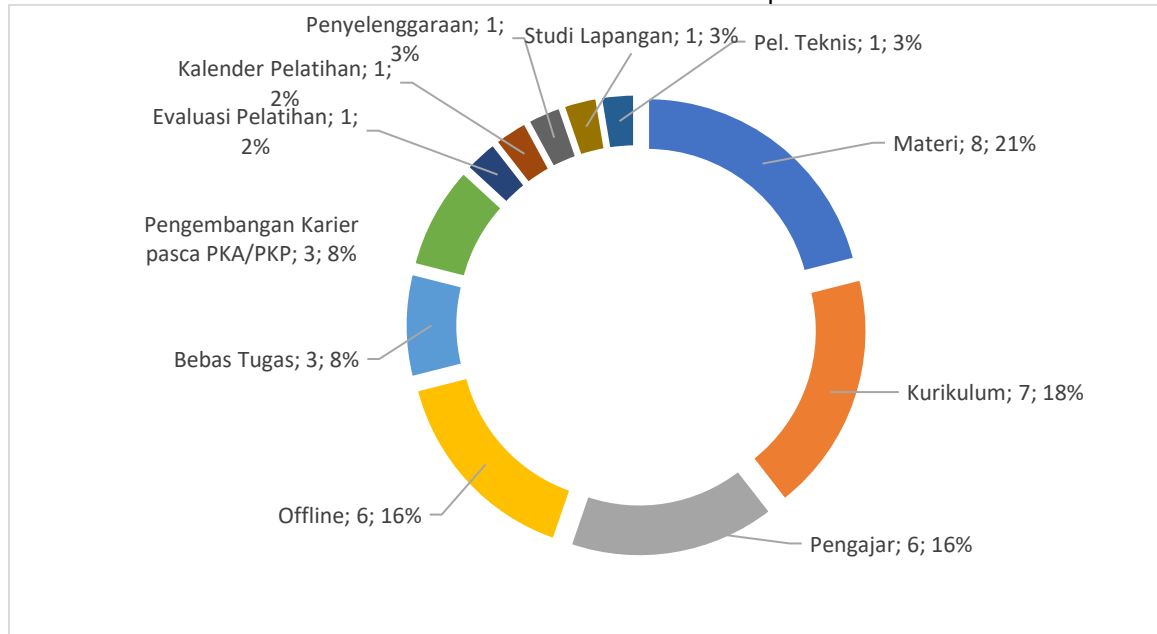
Untuk keseluruhan pelatihan struktural kepemimpinan (PKA dan PKP) dengan pembobotan alumni : atasan alumni 40:60, diperoleh Persentase Keberlanjutan Aksi Perubahan sebesar 78,45%.

Berdasarkan analisis data respon pertanyaan terbuka bagi Alumni dan Atasan Alumni PKA dan PKP T.A. 2024, diperoleh hasil berikut:

- Pelatihan dinilai baik dan perlu dilanjutkan, dipertahankan, dan ditingkatkan kualitasnya.
- Materi yang lebih aplikatif, dengan praktik, studi kasus, simulasi, dan contoh lapangan.
- Materi harus relevan dengan tugas, isu aktual, dan mendukung perubahan organisasi/SDM ber-Akhlak.
- Kombinasi narasumber akademisi–praktisi serta perluasan narasumber dari luar Kemendag.
- Perbanyak sesi offline, interaktif, dan durasi lebih efisien.
- Beban tugas-tugas diperingan dan disesuaikan dengan pekerjaan peserta.
- Dibutuhkan coaching, monitoring, dan tindak lanjut pascapelatihan yang terstruktur.
- Pelatihan menjadi menjadi dasar penilaian kinerja dan pengembangan karir.
- Studi kasus, modul, dan media pembelajaran perlu tersedia dan mudah diakses.
- Akses dan kuota pelatihan perlu diperluas agar lebih banyak pegawai dapat mengikuti.
- Pelatihan dinilai memberikan dampak positif terhadap kompetensi dan kinerja SDM.

Berdasarkan data hasil wawancara alumni dan atasan alumni PKA dan PKP T.A. 2024 yang telah diolah, dilaksanakan analisis terhadap data wawancara dengan kesimpulan berikut:

Tabel 2.22. Saran dan Masukan Alumni dan Atasan Alumni pada Pendalaman Wawancara



Tabel 2.23. Usulan Pengembangan Kompetensi

No.	Pengembangan Kompetensi	Freq	No.	Pengembangan Kompetensi	Freq
1	Pel. Soft Skill	3	18	Pel. Internal Audit kepada Pelaku Usaha	1
2	Pel. Mansoskul	2	19	Pel. tentang Jasa (PPI)	1
3	Pel. Bahasa Asing	2	20	Pel. AI untuk Pengawasan dan Penindakan	1
4	Pel. Public Speaking terkait Negosiasi Perdagangan	2	21	Pel. Metrologi Legal	1
5	Pel. SRG dan PLK	2	22	Pel. Videografi	1
6	Pel. Desain Visual	2	23	Pel. Internalisasi Berakhlak	1
7	Pel. Writing Skill	2	24	Pel. Teknik Negosiasi (Berjenjang)	1
8	Pel. Writing Skill untuk JF NP	1	25	Pel. Tool Analysis	1
9	Pel. Penyuluhan Ekspor	1	26	Pel. Policy Communication dan Public Diplomacy	1
10	Pel. Legal Drafting	1	27	Pel. Penulisan Karya Tulis Ilmiah	1
11	Pel. Character Building	1	28	Pel. Bahasa Inggris untuk JF NP	1
12	Pel. Manajemen Tim	1	29	Pel. Kompetensi Dasar JF PP	1
13	Pel. WTO Agreement Tk. Lanjutan	1	30	Pel. Manajemen Proyek	1
14	Pel. Analisis Data Sardaglog	1	31	Magang di OJK dan IDX	1
15	Pel. Pengawasan Pelaku Usaha Berbasis IT	1			
16	Pel. JF Pengawas (terkait PPBK)	1			
17	Pel. Kompetensi Dasar JF NP	1			

Berdasarkan data hasil wawancara alumni dan atasan alumni PKA dan PKP T.A. 2024, berikut saran secara umum:

- a. Aksi perubahan pada umumnya masih berlanjut, meskipun di beberapa kasus terdapat perubahan PIC untuk kegiatan tersebut.
- b. Pada umumnya keikutsertaan PKA/PKP kurang berdampak bagi pengembangan karier alumni, sehingga dapat dipertimbangkan insentif keikutsertaan PKA/PKP untuk karier alumni (misal terkait promosi, talent pool, dll).
- c. Scope studi lapangan untuk PKA dapat dikembangkan dari level Pemda ke skala nasional, misalnya Kementerian/BUMN.

Berdasarkan frekuensi kemunculan, berikut masukan yang paling banyak diterima:

- a. Materi Pelatihan: materi sebaiknya lebih praktikal dan *applicable* untuk diimplementasikan (tidak terlalu teoritis).
- b. Pengajar: perbanyak pengajar dari Eselon 1, expert akademisi dari universitas, maupun lembaga nasional dan internasional.
- c. Bebas Tugas: diharapkan dapat mendapat komitmen pimpinan untuk membebastugaskan peserta selama pelatihan.

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas T.A. 2024 dilaksanakan untuk mengetahui perubahan sikap perilaku, dampak pelatihan, dan keberlanjutan aksi perubahan alumni pelatihan di lingkungan Kementerian Perdagangan. Evaluasi diselenggarakan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara (*in-depth interview*) dengan target peserta alumni pelatihan dan atasan alumni pelatihan.

Skor akhir Evaluasi Pasca Pelatihan Struktural Kepemimpinan T.A. 2024 yang terdiri atas PKA dan PKP adalah 86,96 dengan kategori Memuaskan. Skor tersebut telah memenuhi target Indikator Kinerja Utama (IKU) Pusbangkom Aparatur Perdagangan, yaitu skor rata-rata perubahan perilaku alumni dan dampak pelatihan setelah mengikuti pelatihan manajerial dengan target minimal 82.

B. SARAN

Saran dan masukan dari alumni dan atasan alumni pelatihan antara lain: materi sebaiknya lebih praktikal dan applicable untuk diimplementasikan (tidak terlalu teoritis); perbanyak pengajar dari Eselon 1, *expert* akademisi dari universitas maupun lembaga nasional dan internasional; serta diharapkan dapat mendapat komitmen pimpinan untuk membebastugaskan peserta selama pelatihan. Saran pengembangan penyelenggaraan evaluasi pasca pelatihan ke depannya adalah peningkatan efektivitas evaluasi pasca pelatihan melalui pengembangan mekanisme pemantauan dan tindak lanjut pelatihan, pengembangan analisis data yang diperoleh dari evaluasi pasca pelatihan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengembangan dan penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan ke depannya, serta pemanfaatan hasil evaluasi pasca pelatihan sebagai bahan masukan untuk perumusan kebijakan pengembangan SDM.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- 1. Instrumen EPP Kuesioner PKA T.A. 2024 (Alumni dan Atasan Alumni)**
- 2. Instrumen EPP Kuesioner PKP T.A. 2024 (Alumni dan Atasan Alumni)**

*Instrumen disusun berdasarkan Surat Edaran Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Nomor 2241/D.3/PDP.03.6 Tanggal 27 April Perihal Petunjuk Teknis Evaluasi Aksi Perubahan PKA dan PKP dan Pengembangan Instrumen Pasca Pelatihan, dan Evaluasi Pasca Pelatihan dilaksanakan 6 bulan setelah penyelenggaraan Pelatihan Kepimpinan Pengawas di Pusdiklat Aparatur Perdagangan.

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator 2024

(Alumni)

Yth. Bapak/Ibu Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator Kementerian Perdagangan T.A. 2024,

Dalam rangka mengetahui dan menilai efektivitas pelaksanaan pelatihan pada tahun sebelumnya guna peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan di masa datang, maka kami mengundang Bapak/Ibu alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan untuk mengisi kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan PKA yang telah Bapak/Ibu ikuti.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk menggali data dan informasi pada 3 hal yaitu:

- 1. Perubahan sikap perilaku alumni;**
- 2. Dampak pelatihan terhadap stakeholder alumni; dan**
- 3. Kemanfaatan hasil pembelajaran (Aksi Perubahan) terhadap unit organisasi alumni.**

Mengingat pentingnya data tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut secara lengkap.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Pusbangkom Aparatur Perdagangan

Identitas

* Nama Lengkap

* Jabatan saat mengikuti pelatihan:

* Jabatan Anda saat ini

- ☐ Sama dengan saat pelatihan
- ☐ Berbeda dengan saat pelatihan

* Unit Kerja Saat Mengikuti Pelatihan

* Unit Kerja Anda saat ini

- ☐ Sama dengan saat pelatihan
- ☐ Berbeda dengan saat pelatihan

* Pendidikan Terakhir



Identitas Atasan Alumni

* Nama **Atasan** Langsung Saat Ini

* Posisi Atasan di Unit Kerja saat ini.

(contoh: Direktur ...)

* Nomor HP (Whatsapp) Atasan

* Apakah Atasan tersebut menjadi Mentor Anda saat pelatihan?

☐ Ya

☐ Tidak

A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Saya merasa mampu:**

	1	2	3	4
1. Menerapkan nilai-nilai Wawasan Kebangsaan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Menunjukkan sikap perilaku Bela Negara dalam memperkuat ketahanan dan kewaspadaan nasional	☐	☐	☐	☐
3. Menerapkan Integritas dalam menjalankan tugas jabatan	☐	☐	☐	☐
4. Menerapkan kepemimpinan yang menginspirasi pegawai dalam Peningkatan Kinerja Organisasi	☐	☐	☐	☐
5. Menerapkan manajemen perubahan untuk peningkatan kinerja sektor publik di organisasi	☐	☐	☐	☐
6. Membangun jejaring kerja personal dan organisasional untuk meningkatkan kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
7. Membangun komunikasi strategis di sektor publik baik secara internal maupun eksternal organisasi	☐	☐	☐	☐

Mengaktualisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di organisasi

☐☐☐☐

9. Membangun kerjasama kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

☐☐☐☐

10. Mengembangkan pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi

☐☐☐☐

11. Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai di Organisasinya

☐☐☐☐

12. Menerapkan standar pelayanan publik untuk peningkatan kinerja organisasi

☐☐☐☐

13. Menerapkan manajemen keuangan dengan baik di organisasi

☐☐☐☐

14. Menjalankan manajemen risiko dalam pemanfaatan sumber daya organisasi untuk peningkatan kinerja

☐☐☐☐



B. DAMPAK PELATIHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Saya mampu:**

	1	2	3	4
1. Menunjukkan sikap perilaku untuk menegakkan nilai-nilai integritas dalam organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Melakukan perubahan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat	☐	☐	☐	☐
3. Melaksanakan reformasi birokrasi di organisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima	☐	☐	☐	☐
4. Berkontribusi aktif dalam mewujudkan reformasi birokrasi tematik	☐	☐	☐	☐
5. Menunjukkan peningkatan produktivitas kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi	☐	☐	☐	☐

C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

* 1. Aksi Perubahan masih berkelanjutan

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

* 2. Jika pada pertanyaan poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya.
(Jika memilih 3 atau 4, isi dengan "-" / strip)

* 3. Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan:

(Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)

- ☐ Dukungan Pimpinan/Mentor
- ☐ Dukungan Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)
- ☐ Dukungan Anggaran
- ☐ Dukungan Anggota Tim
- ☐ Dukungan Sarana dan Prasarana
- ☐ Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi
- ☐ Dukungan Sumber Daya Organisasi

* 4. Proyek Perubahan bermanfaat terhadap RB Tematik/Berdampak, minimal satu tema (pilih tema yang sangat terkait dengan Proyek Perubahan Saudara):

	1	2	3	4
a. Penurunan Kemiskinan	☐	☐	☐	☐
b. Digitalisasi Pemerintahan	☐	☐	☐	☐
c. Peningkatan Investasi	☐	☐	☐	☐
d. Program Prioritas Presiden	☐	☐	☐	☐

* 5. Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan (pilih salah satu jawaban yg telah disediakan):

- ☐ a. Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta
- ☐ b. Rp. 251 Juta – Rp. 500 Juta
- ☐ c. Rp. 501 Juta – Rp. 750 Juta
- ☐ d. Rp. 751 Juta – Rp. 1 Miliar
- ☐ e. Lebih 1 Miliar : (sebutkan)

* 6. Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?

- ☐ Ya
- ☐ Tidak, mohon berikan alasannya



Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja

* 7. Jika pada poin 6 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Bapak/Ibu terhadap unit kerja?

- ☐ 1 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ 51 - 75%
- ☐ 76 - 100%

* 8. Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Bapak/Ibu ke unit kerja.

* Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah Bapak/Ibu ikuti.

Terimakasih atas partisipasinya.



THANK YOU

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator 2024

(Atasan Alumni)

**Yth. Bapak/Ibu Atasan Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator
Kementerian Perdagangan T.A. 2024,**

Dalam rangka mengetahui dan menilai efektivitas pelaksanaan pelatihan pada tahun sebelumnya guna peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan di masa datang, maka kami mengundang Bapak/Ibu Atasan Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan untuk mengisi kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan PKA yang telah Staf Bapak/Ibu ikuti.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk menggali data dan informasi pada 3 hal yaitu:

- 1. Perubahan sikap perilaku alumni;**
- 2. Dampak pelatihan terhadap stakeholder alumni; dan**
- 3. Kemanfaatan hasil pembelajaran (Aksi Perubahan) terhadap unit organisasi alumni.**

Mengingat pentingnya data tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut secara lengkap.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Pusbangkom Aparatur Perdagangan



Identitas Atasan

* Nama Lengkap Anda (Atasan Langsung)

* NIP

* No. Handphone/ WhatsApp (Aktif):

* Email (Aktif):

* Jabatan Anda saat ini

* Unit Kerja Saat Ini



KEMENTERIAN
PERDAGANGAN
REPUBLIK INDONESIA

Identitas Alumni Pelatihan

* Nama **Alumni**

* Jabatan Alumni:

* Unit Kerja Alumni:

A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Staf Bapak/Ibu mampu:**

	1	2	3	4
1. Menerapkan nilai-nilai Wawasan Kebangsaan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Menunjukkan sikap perilaku Bela Negara dalam memperkuat ketahanan dan kewaspadaan nasional	☐	☐	☐	☐
3. Menerapkan Integritas dalam menjalankan tugas jabatan	☐	☐	☐	☐
4. Menerapkan kepemimpinan yang menginspirasi pegawai dalam Peningkatan Kinerja Organisasi	☐	☐	☐	☐
5. Menerapkan manajemen perubahan untuk peningkatan kinerja sektor publik di organisasi	☐	☐	☐	☐
6. Membangun jejaring kerja personal dan organisasional untuk meningkatkan kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
7. Membangun komunikasi strategis di sektor publik baik secara internal maupun eksternal organisasi	☐	☐	☐	☐

8. Mengaktualisasikan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja di organisasi

☐☐☐☐

9. Membangun kerja sama kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

☐☐☐☐

10. Mengembangkan pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi

☐☐☐☐

11. Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai di Organisasinya

☐☐☐☐

12. Menerapkan standar pelayanan publik untuk peningkatan kinerja organisasi

☐☐☐☐

13. Menerapkan manajemen keuangan dengan baik di organisasi

☐☐☐☐

14. Menjalankan manajemen risiko dalam pemanfaatan sumber daya organisasi untuk peningkatan kinerja

☐☐☐☐



B. DAMPAK PELATIHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Staf Bapak/Ibu mampu:**

	1	2	3	4
1. Menunjukkan sikap perilaku untuk menegakkan nilai-nilai integritas dalam organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Melakukan perubahan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi agar sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat	☐	☐	☐	☐
3. Melaksanakan reformasi birokrasi di organisasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima	☐	☐	☐	☐
4. Berkontribusi aktif dalam mewujudkan reformasi birokrasi tematik	☐	☐	☐	☐
5. Menunjukkan peningkatan produktivitas kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi	☐	☐	☐	☐

C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini:

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

* 1. Aksi Perubahan masih berkelanjutan

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

* 2. Jika pada pertanyaan poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya.
(Jika memilih 3 atau 4, isi dengan "-" / strip)

* 3. Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan:

(Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)

- | | | |
|---|----------------------|---|
|  | <input type="text"/> | Dukungan Pimpinan/Mentor |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Pemangku Kepentingan (<i>Stakeholders</i>) |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Anggaran |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Anggota Tim |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Sarana dan Prasarana |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Sumber Daya Organisasi |

* 4. Apakah aksi perubahan Staf Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?

- ☐ Ya
- ☐ Tidak, mohon berikan alasannya.



Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja

* 5. Jika pada poin 4 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Staf Bapak/Ibu terhadap unit kerja?

- ☐ 1 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ 51 - 75%
- ☐ 76 - 100%

* 6. Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Staf Bapak/Ibu ke unit kerja.



KEMENTERIAN
PERDAGANGAN
REPUBLIK INDONESIA

* Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah Staf Bapak/Ibu ikuti.

Terimakasih atas partisipasinya.



THANK YOU

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 2024

(Alumni)

Yth. Bapak/Ibu Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Kementerian Perdagangan T.A. 2024,

Dalam rangka mengetahui dan menilai efektivitas pelaksanaan pelatihan pada tahun sebelumnya guna peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan di masa datang, maka kami mengundang Bapak/Ibu alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan untuk mengisi kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang telah Bapak/Ibu ikuti.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk menggali data dan informasi pada 3 hal yaitu:

- 1. Perubahan sikap perilaku alumni;**
- 2. Dampak pelatihan terhadap stakeholder alumni; dan**
- 3. Kemanfaatan hasil pembelajaran (Aksi Perubahan) terhadap unit organisasi alumni.**

Mengingat pentingnya data tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut secara lengkap.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Pusbangkom Aparatur Perdagangan



Identitas

* Nama Lengkap

* Jabatan saat mengikuti pelatihan:

* Jabatan Anda saat ini

- ☐ Sama dengan saat pelatihan
- ☐ Berbeda dengan saat pelatihan

* Unit Kerja Saat Mengikuti Pelatihan

* Unit Kerja Anda saat ini

- ☐ Sama dengan saat pelatihan
- ☐ Berbeda dengan saat pelatihan

* Pendidikan Terakhir



Identitas Atasan Alumni

* Nama **Atasan** Langsung Saat Ini

* Posisi Atasan di Unit Kerja saat ini.

(contoh: Ketua Tim Pengembangan Program)

* Nomor HP (Whatsapp) Atasan

* Apakah Atasan tersebut menjadi Mentor Anda saat pelatihan?

☐ Ya

☐ Tidak



A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

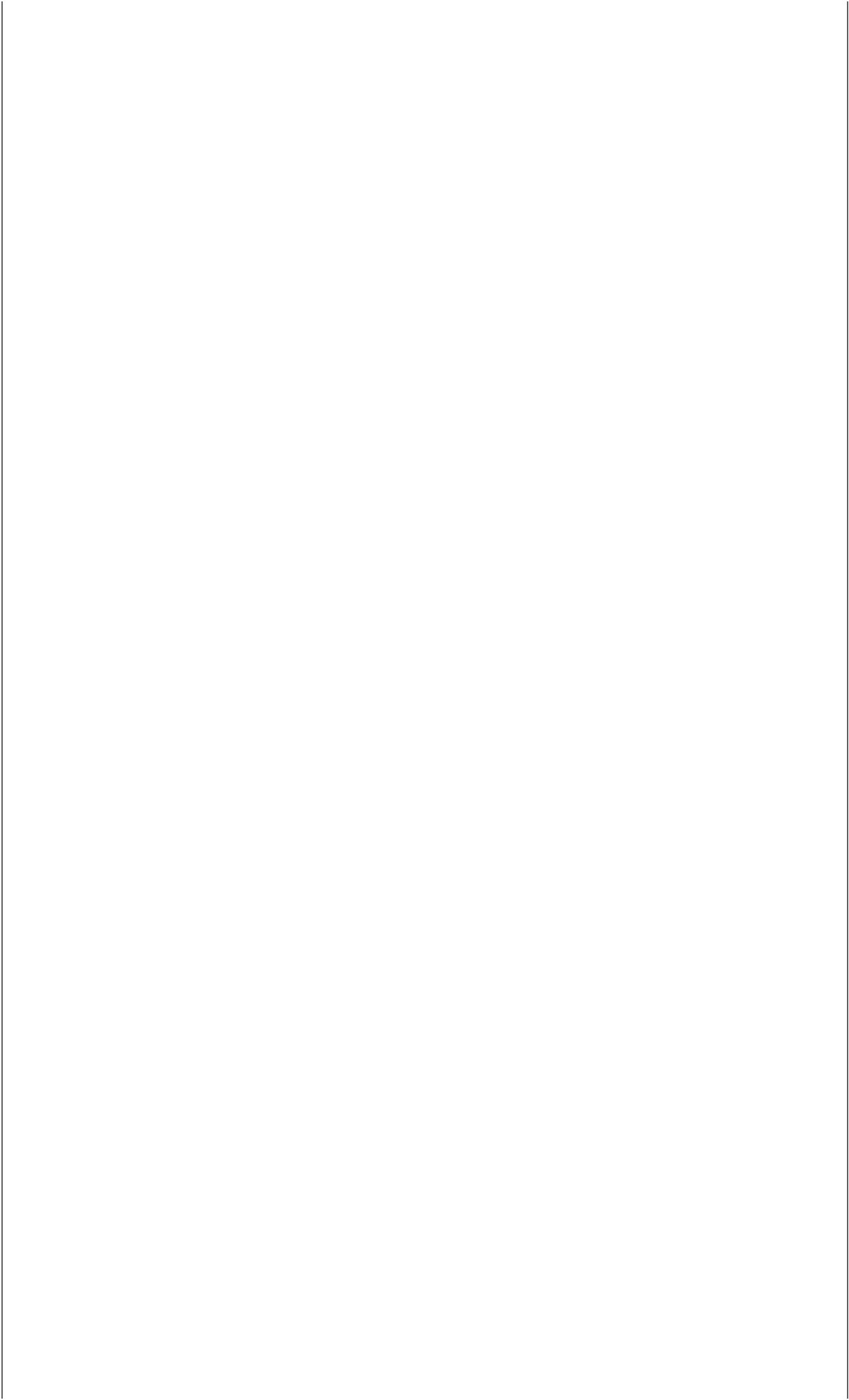
PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

- 1 : Tidak Sesuai**
- 2 : Kurang Sesuai**
- 3 : Sesuai**
- 4 : Sangat Sesuai**

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Saya merasa mampu:**

	1	2	3	4
1. Menerapkan etika dan integritas dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Menunjukkan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai bela negara untuk meningkatkan kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
3. Mendorong dan mengembangkan penerapan etika dan integritas di lingkungan unit organisasi	☐	☐	☐	☐
4. Mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dalam pelaksanaan tugas	☐	☐	☐	☐
5. Berpikir kreatif dalam pelayanan	☐	☐	☐	☐
6. Membangun tim efektif dan memberdayakan tim	☐	☐	☐	☐
7. Mengimplementasikan strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan	☐	☐	☐	☐
8. Membangun komunikasi yang baik dalam pelayanan publik	☐	☐	☐	☐
9. Menyusun Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
10. Menyusun RKA Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
11. Memanfaatkan media digital/teknologi dalam Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
12. Mengelola mutu untuk hasil kegiatan pelayanan	☐	☐	☐	☐
13. Melakukan pengawasan kegiatan	☐	☐	☐	☐
14. Melakukan pengendalian pengadaan Barang/Jasa dalam mendukung pelayanan	☐	☐	☐	☐





B. DAMPAK PELATIHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Saya mampu:**

	1	2	3	4
1. Menunjukkan produktivitas yang makin meningkat	☐	☐	☐	☐
2. Berkontribusi dalam peningkatan kinerja unit organisasi sesuai indikator kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
3. Berkontribusi nyata dalam peningkatan pelayanan kepada stakeholder dan publik	☐	☐	☐	☐
4. Mendorong/menciptakan perubahan di unit organisasi	☐	☐	☐	☐
5. Mendorong/menciptakan perubahan sesuai kebijakan pemerintah	☐	☐	☐	☐
6. Mendorong efisiensi, mencegah kerugian negara/ peningkatan kinerja dari nilai ekonomi	☐	☐	☐	☐

C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

* 1. Aksi Perubahan masih berkelanjutan

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

* 2. Jika pada poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya.

* 3. Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan:

(Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)

- Dukungan Pimpinan/Mentor
- Dukungan Pemangku Kepentingan (Stakeholders)
- Dukungan Anggaran
- Dukungan Anggota Tim
- Dukungan Sarana dan Prasarana
- Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi
- Dukungan Sumber Daya Organisasi

* 4. Proyek Perubahan bermanfaat terhadap RB Tematik/Berdampak, minimal satu tema (pilih tema yang sangat terkait dengan Proyek perubahan Saudara):

	1	2	3	4
a. Penurunan Kemiskinan	☐	☐	☐	☐
b. Digitalisasi Pemerintahan	☐	☐	☐	☐
c. Peningkatan Investasi	☐	☐	☐	☐
d. Program Prioritas Presiden	☐	☐	☐	☐

* 5. Estimasi Nilai Ekonomi Kemanfaatan Proyek Perubahan (pilih salah satu jawaban yg telah disediakan):

- ☐ a. Rp. 100 Juta – Rp. 250 Juta
- ☐ b. Rp. 251 Juta – Rp. 500 Juta
- ☐ c. Rp. 500 Juta – Rp. 750 Juta
- ☐ d. Rp. 750 Juta – Rp. 1 Miliar
- ☐ e. Lebih 1 Miliar : (sebutkan)

* 6. Apakah aksi perubahan Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?

- ☐ Ya
- ☐ Tidak, mohon berikan alasannya



Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja

* 7. Jika pada poin 6 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Bapak/Ibu terhadap unit kerja?

- ☐ 1 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ 51 - 75%
- ☐ 76 - 100%

* 8. Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Bapak/Ibu ke unit kerja.

* Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah Bapak/Ibu ikuti.

Terimakasih atas partisipasinya.



THANK YOU

Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 2024

(Atasan Alumni)

Yth. Bapak/Ibu Atasan Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Kementerian Perdagangan T.A. 2024,

Dalam rangka mengetahui dan menilai efektivitas pelaksanaan pelatihan pada tahun sebelumnya guna peningkatan kualitas pelaksanaan pelatihan di masa datang, maka kami mengundang Bapak/Ibu Atasan Alumni Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Perdagangan untuk mengisi kuesioner Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang telah Staf Bapak/Ibu ikuti.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk menggali data dan informasi pada 3 hal yaitu:

1. Perubahan sikap perilaku alumni;
2. Dampak pelatihan terhadap stakeholder alumni; dan
3. Kemanfaatan hasil pembelajaran (Aksi Perubahan) terhadap unit organisasi alumni.

Mengingat pentingnya data tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut secara lengkap.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Pusbangkom Aparatur Perdagangan



Identitas

* Nama Lengkap

* NIP

* No. Handphone/ WhatsApp (Aktif):

* Email (Aktif):

* Jabatan Anda saat ini

* Unit Kerja Saat Ini



KEMENTERIAN
PERDAGANGAN
REPUBLIK INDONESIA

Identitas Alumni Pelatihan

* Nama **Alumni**

* Jabatan Alumni:

* Unit Kerja Alumni:



A. PERUBAHAN SIKAP PERILAKU

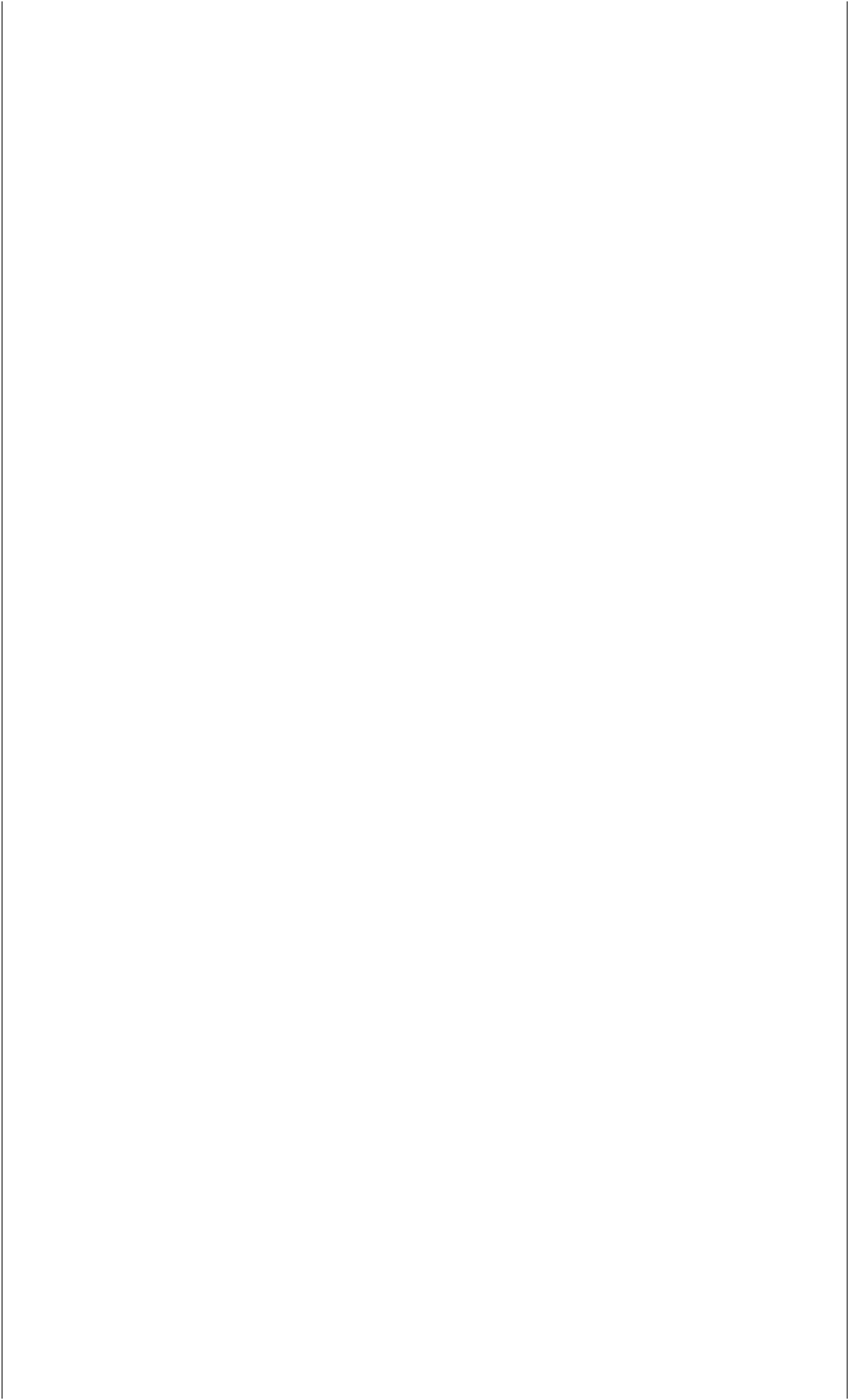
PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

- 1 : Tidak Sesuai**
- 2 : Kurang Sesuai**
- 3 : Sesuai**
- 4 : Sangat Sesuai**

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Staf Bapak/Ibu mampu:**

	1	2	3	4
1. Menerapkan etika dan integritas dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan di organisasi	☐	☐	☐	☐
2. Menunjukkan sikap dan perilaku sesuai nilai-nilai bela negara untuk meningkatkan kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
3. Mendorong dan mengembangkan penerapan etika dan integritas di lingkungan unit organisasi	☐	☐	☐	☐
4. Mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dalam pelaksanaan tugas	☐	☐	☐	☐
5. Berpikir kreatif dalam pelayanan	☐	☐	☐	☐
6. Membangun tim efektif dan memberdayakan tim	☐	☐	☐	☐
7. Mengimplementasikan strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan	☐	☐	☐	☐
8. Membangun komunikasi yang baik dalam pelayanan publik	☐	☐	☐	☐
9. Menyusun Perencanaan Kegiatan Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
10. Menyusun RKA Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
11. Memanfaatkan media digital/teknologi dalam Pelayanan Publik	☐	☐	☐	☐
12. Mengelola mutu untuk hasil kegiatan pelayanan	☐	☐	☐	☐
13. Melakukan pengawasan kegiatan	☐	☐	☐	☐
14. Melakukan pengendalian pengadaan Barang/Jasa dalam mendukung pelayanan	☐	☐	☐	☐





B. DAMPAK PELATIHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

*** Setelah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Staf Bapak/Ibu mampu:**

	1	2	3	4
1. Menunjukkan produktivitas yang makin meningkat	☐	☐	☐	☐
2. Berkontribusi dalam peningkatan kinerja unit organisasi sesuai indikator kinerja organisasi	☐	☐	☐	☐
3. Berkontribusi nyata dalam peningkatan pelayanan kepada stakeholder dan publik	☐	☐	☐	☐
4. Mendorong/menciptakan perubahan di unit organisasi	☐	☐	☐	☐
5. Mendorong/menciptakan perubahan sesuai kebijakan pemerintah	☐	☐	☐	☐
6. Mendorong efisiensi, mencegah kerugian negara/ peningkatan kinerja dari nilai ekonomi	☐	☐	☐	☐

C. KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN

PETUNJUK PENGISIAN

Tandailah kolom skor pilihan jawaban sesuai dengan kondisi nyata terkait dengan butir-butir penilaian di bawah ini :

1 : Tidak Sesuai

2 : Kurang Sesuai

3 : Sesuai

4 : Sangat Sesuai

* 1. Aksi Perubahan masih berkelanjutan

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

* 2. Jika pada poin 1 memilih jawaban 1 atau 2, maka sebutkan kendalanya. (Jika memilih 3 atau 4, isi dengan "-" / strip)

* 3. Faktor Pendorong Keberhasilan Keberlanjutan Aksi Perubahan:

(Urutkan sesuai tingkat besaran kontribusi)

- | | | |
|---|----------------------|--|
|  | <input type="text"/> | Dukungan Pimpinan/Mentor |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Pemangku Kepentingan (Stakeholders) |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Anggaran |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Anggota Tim |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Sarana dan Prasarana |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Lingkungan Unit Kerja Instansi |
|  | <input type="text"/> | Dukungan Sumber Daya Organisasi |

* 4. Apakah aksi perubahan Staf Bapak/Ibu memberikan kontribusi ke unit kerja?

- ☐ Ya
- ☐ Tidak, mohon berikan alasannya.



Kontribusi Aksi Perubahan terhadap Unit Kerja

* 5. Jika pada poin 4 memilih jawaban Ya, berapa perkiraan Persentase Kontribusi Aksi Perubahan Staf Bapak/Ibu terhadap unit kerja?

- ☐ 1 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ 51 - 75%
- ☐ 76 - 100%

* 6. Mohon jelaskan kontribusi aksi perubahan Staf Bapak/Ibu ke unit kerja.

* Mohon tuliskan saran dan masukan terhadap pelatihan yang telah Staf Bapak/Ibu ikuti.

Terimakasih atas partisipasinya.



THANK YOU

LAMPIRAN 2

Instrumen Pendalaman EPP PKA dan PKP T.A. 2024 dalam bentuk Wawancara

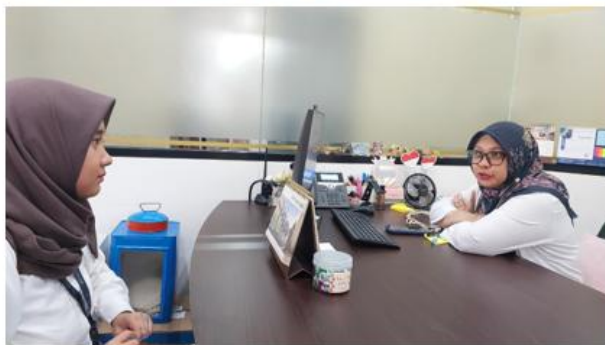
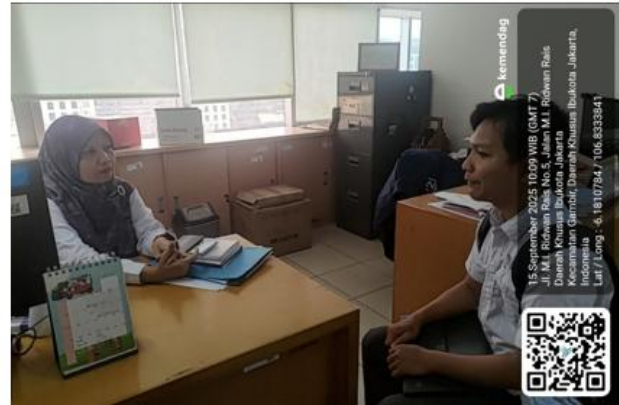
ALUMNI					
Nama:		Unit Kerja:	No. HP:	Judul Aksi Perubahan:	
No	Pertanyaan	Jawaban	Pertanyaan Lanjutan / Follow-up Question (Apabila Diperlukan)	Jawaban	*Dokumen Bukti - link, foto, dsb.
1	Mohon jelaskan garis besar Aksi Perubahan Bapak/Ibu, urgensi pelaksanaannya, dan keberlanjutan Aksi Perubahan tersebut sampai saat ini di unit kerja Bapak/Ibu.				
2	Apa saja faktor pendukung dan kendala yang dihadapi saat implementasi Aksi Perubahan Bapak/Ibu?				
3	Bagaimana dampak dan manfaat implementasi Aksi Perubahan Bapak/Ibu di unit kerja, baik bagi individu, rekan kerja, pimpinan maupun organisasi?				
4	Apa manfaat dari pelatihan PKP/PKA 2024 yang telah diikuti Bapak/Ibu? Materi pembelajaran mana yang paling bermanfaat dalam peningkatan kerja?				
5	Apakah ada perubahan kepada karir Bapak/Ibu setelah mengikuti pelatihan?				
6	Usulan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan unit Kerja?				
7	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran dan masukan terkait penyelenggaraan PKP/PKA selanjutnya?				

* Mohon lampirkan data dukung yang dapat diberikan terkait keberlanjutan aksi

ATASAN ALUMNI				
Nama:		Unit Kerja:	No. HP:	
No	Pertanyaan	Jawaban	Pertanyaan Lanjutan / Follow-up Question	Jawaban
1	Bagaimana keberlanjutan aksi perubahan staf Bapak/Ibu sampai saat ini di unit kerja Bapak/Ibu?			
2	Apa manfaat dari implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu bagi unit kerja Bapak/Ibu?			
3	Bagaimana Bapak/Ibu memantau implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu?			
4	Bagaimana bentuk dukungan dari organisasi/unit kerja terhadap implementasi aksi perubahan staf Bapak/Ibu?			
5	Usulan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan unit Kerja?			
6	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran dan masukan terkait penyelenggaraan PKP/PKA selanjutnya?			

LAMPIRAN 3

Dokumentasi Kegiatan EPP PKA dan PKP T.A. 2024



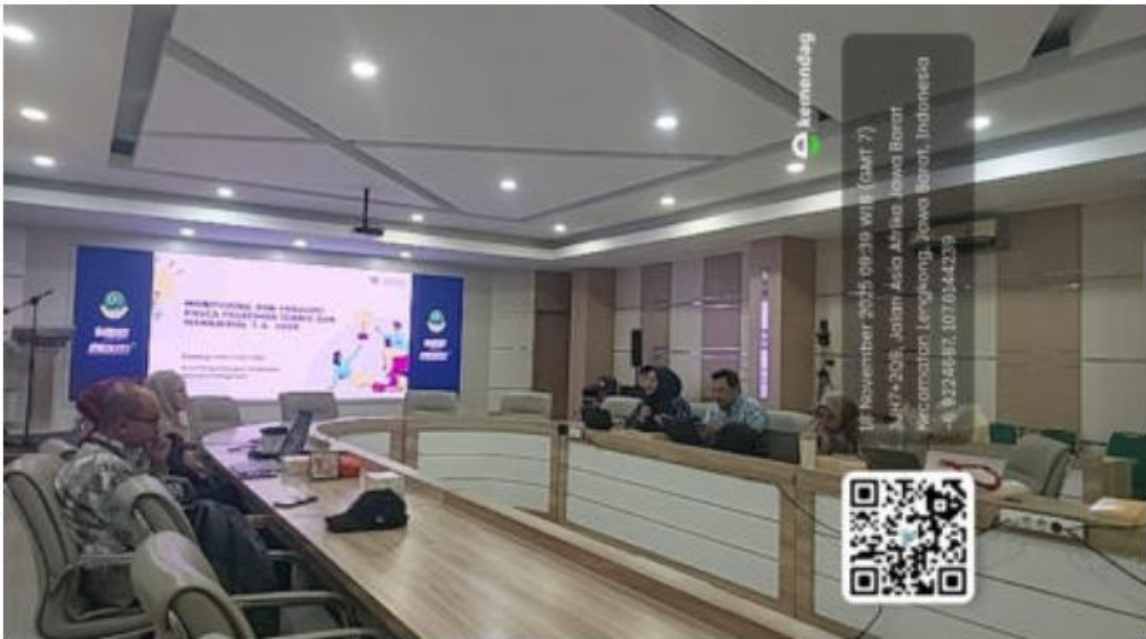
Pendampingan Pengisian Kuesioner EPP PKA dan PKP T.A. 2024
(Jakarta, 15 - 19 September 2025)



Pendampingan Pengisian Kuesioner EPP PKA dan PKP T.A. 2024
(Jakarta, 15 - 19 September 2025)



Konfirmasi dan Pendalaman (Wawancara / *In-Depth Interview*) EPP PKA dan PKP T.A. 2025
alumni UPT/ instansi daerah
(Jakarta, 29 Oktober 2025)



Konfirmasi dan Pendalaman (Wawancara / *In-Depth Interview*) EPP PKA dan PKP T.A. 2025
 alumni UPT/ instansi daerah
 (Bandung, 18 November 2025)



Penyampaian Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan T.A. 2024
(Jakarta, 2 Desember 2025)