

- d. Pimpinan instansi tempat pegawai peserta diklat bertugas, dipandang perlu memberikan keleluasaan kepada alumni diklat untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki selama mengikuti diklat. Hal ini sangat berguna sebagai proses transfer ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja kepada pegawai yang belum mengikuti diklat. Jika diperlukan, pimpinan instansi masing-masing dapat membuat pelatihan internal dengan cara menjadikan pegawai yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan administrator sebagai instruktur pelatihan. Dengan demikian, program diklat kepemimpinan administrator tidak hanya bermanfaat bagi peserta diklat tersebut, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai lain yang belum mengikuti diklat.
- e. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset utama organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak dan penyelenggara tugas-tugas pemerintahan dalam upaya pencapaian kinerja institusi dan target-target prioritas pembangunan nasional. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang strategis, komprehensif dan berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi ASN. Dibutuhkan suatu sistem perencanaan kebutuhan diklat (*training need assesment*), sehingga diklat yang dilaksanakan dapat menyentuh kebutuhan riil individu peserta dan juga kebutuhan organisasi peserta diklat.
- f. Dilihat dari aspek efisiensi, anggaran penyelenggaraan diklat yang ada saat ini kurang memperhatikan efisiensi anggaran, karena jumlah anggaran yang dikeluarkan melebihi output yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqmala, Diana. (2007). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Penjualan Dan Kompetensi Relasional Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). *Training transfer: An integrative literature review*. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263–296.
- Collins, D. B. and Holton, E. F. III (2004), *The Effectiveness of Managerial Leadership Development Programs: A Meta-Analysis of Studies From 1982 to 2001*. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (2), 217–248.
- Dwiyanto. Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalialia*, (Terjemahan). Erlangga: Jakarta
- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2008. *Organizations: Behavior Structure Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*.
- Hasibuan, 2011. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Hodgetts, Richard M. 2002. *Modern Human Relations at Work*. South-Western, Thomson Learning, Ohio.

- Hodgetts, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ivancevich & Kenopaske. (2013). *Human resource management* (Ed.1). New York: McGrawHill.
- Griffin. 2013, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Greenberg dan Baron (2010), *Managing Human Resources*, Second Edition,prentice Hall, Int, Inc. New Jersey.
- Keban, Jeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Manajemen Publik: Teori Konsep dan Isu*. Yogyakarta: Geva Media.
- Kuhn, Thomas. 1993. *The Structure of Scientific Revolution*. USA. The University of Chicago Press.
- Kenezevich, Stephen J. 1984. *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publishers
- Nawawi, Hadari 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Ed. 11). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Refika Aditama Siagian. 2002.*Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Ranika Cipta Tika,
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsuddin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kedua. CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gunung Agung: Bandung.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan keempat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Faustino Cardoso Gomes, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Imam Subechi , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grsindo Jakarta.
- Joko Widodo, 2016, *Manajemen Personalialia*, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.
- Kartono, 2014. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara Jakarta.
- Miftah, Thoha, 2014. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Manulang , 2012. *Manajemen Personalialia* , Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Maryoto, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Moekijat.2011.*Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai Bandung Remaja Rosda Karya*.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2013. *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta
- Nasution, Mulia, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nawawi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*,Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Soelaiman, Sukmalana. 2015. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang
- Siagian, 2012. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

- T. Hani Handoko, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty
- Thomson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Salemba Empat*, Jakarta.
- Winardi. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Remika Cipta, Jakarta
- Wirawan, 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali Press, Jakarta.
- Yukl, G., University Press. 2014. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima, Jakarta: PT Indeks

Undang- Undang

Pemerintah Indonesia.2003. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 tahun 2003 tentang pedoman organisasi perangkat daerah

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi jabatan ASN

Peraturan LAN nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi PNS

Peraturan LAN nomor 7 tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan LAN nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan administrator

Keputusan Kepala LAN nomor 1007.K1PDP 07 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan kepemimpinan Administrator

Keputusan Kepala LAN nomor 1008.K1PDP 07 2019 tentang Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Peraturan Pemerintah nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2020 tentang Pengembangan kompetensi Pegawai

Peraturan LAN nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Artikel

<https://pakarkinerja.com/cara-paling-efektif-dalam-mengukur-level-kompetensi-karyawan-atau-kompetensi-sdm/>

<https://www.kompasiana.com/essy02899/6469fc3b4addee597427af62/analisis-manajemen-pemerintahan-terkait-bentuk-kompetensi-kepemimpinan-multiplayer-melalui-pelatihan-kepemimpinan-administrator.>

Strategi peningkatan efektivitas pelatihan Kepemimpinan : telaah teoritis dan Empiris “Evaluasi Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.

Jurnal

Adi Suryanto (2018) *Strategi peningkatan Efektivitas Pelatihan kepemimpinan: Telaah teoritis dan empiris*. Jurnal Borneo administrator Volume 14 (1)(2018) ;69-86

Amaluis, D. (2014). *Analisis Efektivitas Program pelatihan Diklat Pim III Terhadap Kompetensi Pejabat Eselon III Di Pemerintah Kabupaten*. Journal of Economic and Economic Education, 3(1), 18–26.

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). *Effectiveness of training in organizations: A metaanalysis of design and evaluation features*. Journal of Applied Psychology, 88(2), 234–245

Budiati, L. (2015). *Diklat Kepemimpinan Pola Baru Dalam Perspektif Inovasi dan Pembelajaran Konstruktivistik*. Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota, 11(2), 211.

Ratu Megalia, . Abin Syamsuddin Makmun. *Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur (Studi tentang Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Kediklatan pada Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri RI)*. Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XVII No.1 Oktober 2013 :128-138

BAMBANG BUDHIANTO *Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Di Kementerian Pertanian Berdasarkan Level 1 dan Level 2 Kirkpatrick's Evaluation* Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Juli, 2022, Volume 6, Nomor 2, 60-71 70 Nasionalisme,

Asfia Nurhayati^{1*} , Hanung Eka Atmaja² *Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Kinerja 2021, 24-30

Wawancara Peneliti dengan Walikota Palopo Bapak H. Judas Amir, SH, MH



Wawancara Peneliti dengan Walikota Palopo Bapak H. Judas Amir, SH, MH



Wawancara Peneliti dengan Sekertaris Daerah Kota Palopo, Bapak Drs.H. Firmanza DP,SH, M.Si



Wawancara Peneliti dengan Kepala Dinas PUPR Kota Palopo, Harianto,ST



Wawancara Peneliti dengan Kepala Bidang Layanan Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Palopo, Muh. Irwan Alwi, ST



Wawancara Peneliti dengan IRBAN II Inspektorat Kota Palopo, Ibu Darni, S.Hut,MP



Wawancara Peneliti dengan Widyaswara,coach KMP Puslitbang LAN, Bapak Dr. Johan



Wawancara Peneliti dengan Sekertaris Dinas Perindustrian, Bapak Makkasau, S.An



Wawancara Peneliti dengan Kabag Organaisasi Sekertariat Walikota Palopo, Hamsir Hamid, ST



Wawancara Peneliti dengan Kabag Administrasi Pembangunan Kota Palopo, A Baso Akbar, SE



Wawancara Peneliti dengan Kabid Aset Dinas Pengelolaan Pendapatan Keuangan Daerah Kota Palopo, Supiati,



Wawancara Peneliti dengan Plt Kadis Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, Emil Nugraha, S.STP,M.Si



Wawancara Peneliti dengan Camat Telluwanua Kota Palopo, Asdar Badaruddin,SH



Wawancara Peneliti dengan Camat Wara Kota Palopo, Sainal Sahid, S.IP,



Wawancara Peneliti dengan Plt Kadis dinas Pendidikan Kota Palopo, Ibu Asnita Darwis, S.STP



Wawancara Peneliti dengan Kabag Tata Pemerintahan, Bapak Latif Muhammad Abduh, S.IP



Wawancara Peneliti dengan Camat Mungkajang Kota Palopo, Bapak Salong, SE



Wawancara Peneliti dengan Sekertaris Dinas Pertanian, Perkebunan danPeternakan Kota Palopo, Bapak Dr Yasmin, M,



Wawancara Peneliti dengan Plt Dinas Infokom Kota Palopo, Bapak Wahyuddin,S.An

LAMPIRAN

Tingkatan Reactions

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Kurikulum pelatihan PKA disusun dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi administrator	
2	Metode blended learning yang digunakan dalam pelatihan PKA efektif dan fleksibel	
3	Tenaga pengajar yang mengajar dalam pelatihan PKA memiliki kualifikasi dan pengalaman yang baik	
4	Tenaga pengajar yang mengajar dalam pelatihan PKA mampu menyampaikan materi dengan jelas dan menarik	
5	Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelatihan PKA memadai dan nyaman	
6	Apakah anda merasa puas dengan pelaksanaan pelatihan PKA	

Tingkatan Learning

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu memahami tujuan dan sasaran pelatihan PKA	
2	Apakah bapak/ibu memahami konsep dan prinsip kepemimpinan administrator	
3	Apakah bapak/ibu dapat menjelaskan peran dan fungsi administrator dalam organisasi	
4	Apakah bapak/ibu dapat menerapkan keterampilan komunikasi, negosiasi, dan presentasi yang efektif sebagai administrator	
5	Apakah bapak/ibu dapat mengidentifikasi kebutuhan dan harapan stakeholder organisasi	
6	Apakah bapak/ibu dapat merancang dan melaksanakan aksi perubahan untuk meningkatkan kinerja organisasi	
7	Apakah bapak/ibu dapat mengukur dan mengevaluasi dampak aksi perubahan yang telah dilakukan	
8	Apakah bapak/ibu dapat berkolaborasi dan berbagi pengalaman dengan peserta lain dalam pelatihan PKA	
9	Apakah bapak/ibu merasa termotivasi untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan administrator lebih lanjut	

Tingkatan Behavior

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah bapak/ibu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan PKA di tempat kerja	
2	Apakah bapak/ibu mengalami perubahan perilaku yang positif sebagai administrator setelah mengikuti pelatihan PKA	
3	Apakah bapak/ibu mendapatkan dukungan dan bimbingan dari atasan dan rekan kerja dalam menerapkan aksi perubahan	
4	Apakah bapak/ibu menghadapi tantangan atau hambatan dalam menerapkan aksi perubahan	
5	Apakah bapak/ibu menyelesaikan tantangan atau hambatan tersebut dengan cara yang efektif	
6	Apakah bapak/ibu melihat adanya peningkatan kinerja organisasi akibat dari aksi perubahan yang saya lakukan	
7	Apakah bapak/ibu mendapatkan umpan balik atau evaluasi dari atasan, rekan kerja, atau klien terkait dengan aksi	

No	Pertanyaan	Jawaban
8	Apakah bapak/ibu melakukan perbaikan atau penyempurnaan berdasarkan umpan balik atau evaluasi	
9	Apakah bapak/ibu berbagi pengalaman dan pembelajaran dengan alumni PKA lainnya melalui forum atau media yang tersedia	

Tingkatan Organization Result

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Pelatihan PKA telah memberikan manfaat bagi bapak/ibu dalam meningkatkan kinerja sebagai administrator	
2	Pelatihan PKA telah memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi tempat bapak/ibu bekerja	
3	Pelatihan PKA telah memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat	
4	Pelatihan PKA telah memberikan dampak positif bagi peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja bapak/ibu	
5	Pelatihan PKA telah memberikan dampak positif bagi peningkatan kompetensi dan karir bapak/ibu	
6	Pelatihan PKA telah memberikan dampak positif bagi peningkatan citra dan reputasi organisasi tempat bapak/ibu bekerja	
7	memberikan dampak positif bagi peningkatan kerjasama dan koordinasi antara unit kerja di organisasi tempat saya bekerja	
8	Pelatihan PKA telah memberikan dampak positif bagi peningkatan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah di organisasi tempat saya bekerja	
9	memberikan dampak positif bagi peningkatan integritas dan profesionalisme saya sebagai administrator	

Tingkatan Effectivity Cost

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA sebanding dengan manfaat yang diperoleh	
2	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA lebih rendah dibandingkan dengan biaya pelatihan sejenis di	
3	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA dapat dikembalikan melalui peningkatan kinerja dan produktivitas	
4	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA dapat dikompensasikan dengan adanya insentif atau reward dari organisasi	
5	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA dapat dianggarkan dalam APBD atau sumber dana lainnya	
6	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA tidak memberatkan keuangan pribadi atau keluarga	
7	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA tidak mengganggu kegiatan atau anggaran organisasi lainnya	
8	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA tidak menimbulkan konflik atau ketidakpuasan di antara pegawai	
9	Biaya yang dikeluarkan untuk mengikuti pelatihan PKA telah dipertanggungjawabkan dengan baik dan transpar	