

# Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN Pada Pelatihan Non Klasikal Melalui Program *Outbound Corporate University* (Outbound CU)

Asridiana<sup>1,\*</sup>, Ira Yulita<sup>b,2</sup>

<sup>a</sup> Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara, Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh, 23231

<sup>b</sup> Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara, Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh, 23231

<sup>b1</sup> STISIP Alwashliyah Banda Aceh, 23111

<sup>1</sup> asridiana@lan.go.id, asridiana92@gmail.com; <sup>2</sup> irayulita90@gmail.com

\* Asridiana

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT / ABSTRAK

### Article history

Received:

Revised:

Accepted:

Program pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Terdapat dua metode pelatihan dan pengembangan yakni metode klasikal dan non klasikal. Salah satu komponen utama dari pelatihan non klasikal adalah Outbound/Pembelajaran alam terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi non klasikal, yang dilakukan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara (Puslatbang KHAN) dalam bentuk Outbound Corporate University (Outbound CU) menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 dan Level 2. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur efektivitas dan manfaat dari program tersebut dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap ASN Puslatbang KHAN. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif, dimana data dikumpulkan dengan membagikan survey. Data yang diperoleh yaitu data untuk mengukur reaksi peserta (Level 1) untuk menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta (Level 2). Partisipan dalam penelitian ini adalah ASN Puslatbang KHAN yang telah mengikuti program Outbound CU. Hasil evaluasi pada Level 1 menunjukkan bahwa sebagian besar dari peserta merasa puas dengan program pelatihan yang dilaksanakan, baik dari segi materi yang disampaikan, metode pelatihan, maupun kualitas dari fasilitator. Pada Level 2, hasil kuisioner yang diisi oleh peserta mengindikasikan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti Program Pengembangan Kompetensi Outbound CU.

*State Civil Apparatus (ASN) competency development program is designed to improve the abilities, knowledge, and skills of ASN in carrying out their duties and functions effectively and efficiently. There are two training and development methods, namely classical and non-classical methods. One of the main components of non-classical training is Outbound/Outdoor learning. This study aims to evaluate the implementation of the Non-Classical Competency Development Program, conducted by the Center for Training and Development and State Administrative Law Studies (Puslatbang KHAN) in the form of Outbound Corporate University (Outbound CU) using the Kirkpatrick Level 1 and Level 2 Evaluation Models. This evaluation was carried out to measure the effectiveness and benefits of the program in improving the skills, knowledge, and attitudes of ASN Puslatbang KHAN. The research method used is a qualitative approach, where data is collected by sharing surveys. The data obtained were data to measure participants' reactions (Level 1) to assess the improvement of participants' knowledge and skills (Level 2). The participants in this study are ASN Puslatbang KHAN who have participated in the CU Outbound program. The results of the evaluation at Level 1 showed that most of the participants were satisfied with the training program implemented, both in terms of the material delivered, training methods, and the quality of the facilitators. At Level 2, the results of the questionnaire filled out by the participants indicated a significant improvement in the knowledge and skills of the participants after participating in the CU Outbound Competency Development Program.*

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



**Kata Kunci:** Pengembangan kompetensi, Outbound CU, evaluasi, model evaluasi Kirkpatrick

**Keywords:** Competency development, Outbound CU, evaluation, Kirkpatrick evaluation model

## 1. Pendahuluan

Lembaga Administrasi Negara (LAN) memiliki peranan penting dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Peran sentral LAN ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang Aparatur Sipil Negara, di dalam UU tersebut yang mengamanatkan LAN sebagai instansi pembina dan penyelenggara pendidikan dan pengembangan kompetensi ASN. Lebih lanjut, LAN memiliki beberapa fungsi strategis dalam pengembangan kompetensi ASN, di antaranya: Mengembangkan standar kualitas pendidikan dan pelatihan ASN. LAN merumuskan standar kompetensi dan kurikulum yang wajib dipenuhi dalam setiap program pelatihan ASN. Standar ini memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan relevan dengan kebutuhan ASN dan tuntutan zaman. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan nasional dan ASN. LAN menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk ASN di semua tingkatan, mulai dari pelatihan dasar prajabatan hingga pelatihan kepemimpinan tingkat tinggi. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan berintegritas. Dengan menjalankan berbagai fungsi tersebut, LAN berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kompetensi ASN dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia.

Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara (Puslatbang KHAN) merupakan salah satu unit LAN yang menjalankan fungsi untuk mengembangkan kompetensi ASN. Puslatbang KHAN berlokasi di Provinsi Aceh menjalankan beberapa pelatihan baik klasikal maupun non-klasikal. salah satu bentuk pengembangan kompetensi non-klasikal yang baru-baru ini dicituskan Puslatbang KHAN guna mewujudkan corporate university adalah dengan outbound-CU. Sejak pelaksanaannya outbound CU belum pernah dilakukan evaluasi. hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian tentang evaluasi pelaksanaan program outbound-cu tersebut.

Merujuk pada (LAN, 2018) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun. (Republik Indonesia, 2019) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan menerus agar tetap relevan dengan tuntutan kompetensi melalui pembelajaran secara terus organisasi. (Dekki Ikrar Mahardhika et al., 2021) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual individu dalam organisasi, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif serta mempersiapkan diri untuk tanggung jawab organisasi di masa depan yang terus berkembang dan berubah. (Choiriyah Basnawi, Dr. Ely Susanto, 2023) Pentingnya mengalokasikan sumber daya aparatur untuk pengembangan kompetensi mereka adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing ASN sebagai penggerak roda birokrasi.

(Sangadji et al., 2022) Strategi Pengembangan Kompetensi yang diatur dalam Pasal 3 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 (LAN, 2018) tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil mencakup tiga tahapan utama: Penyusunan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi. (Lestari & Andri, 2021) Pengembangan karier PNS nantinya harus mempertimbangkan kompetensi: 1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis; 2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; 3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

(Indarti, 2021) Pengembangan Kompetensi ASN yang selanjutnya disebut Bangkom adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Bentuk pengembangan kompetensi bisa melalui jalur Pendidikan dan jalur pelatihan. Jalur pengembangan kompetensi melalui pelatihan terbagi menjadi dua yakni klasikal dan nonklasikal. Bentuk-bentuk pelatihan non-klasikal yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungannya sebagai berikut:

1. *coaching*;
2. *mentoring*;
3. *e-learning*;
4. pelatihan jarak jauh;
5. *detasering (secondment)*;
6. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
7. patok banding (*benchmarking*);
8. pertukaran antara PNS dengan pegawai BUMN/ BUMD;
9. belajar mandiri (*self development*);

10. komunitas belajar (*community of practices*);
11. bimbingan di tempat kerja;
12. magang/praktik kerja; dan
13. jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

## EVALUASI

Dalam (Rahman & Nasryah, 2019) Secara harfiah, kata "evaluasi" berasal dari bahasa Inggris "evaluation," yang berarti penilaian atau penaksiran. Evaluasi juga diartikan sebagai "The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives," yang berarti proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan alternatif keputusan. Evaluasi merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan asesmen. Selain itu, evaluasi adalah keputusan tentang nilai berdasarkan hasil pengukuran. Sejalan dengan pengertian tersebut, evaluasi dapat dianggap sebagai proses pengambilan keputusan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik menggunakan instrumen tes maupun non-tes.

(Kurniawan et al., 2022) Tujuan evaluasi pembelajaran terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum adalah untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan sebagai bukti mengenai tingkat perkembangan atau kemajuan yang dicapai oleh peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, tujuan umum juga untuk mengukur dan menilai efektivitas pengajaran serta metode-metode yang diterapkan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilakukan oleh peserta didik. Sementara itu, tujuan khusus adalah untuk merangsang kegiatan peserta didik dalam menjalani program pendidikan.

(Asrul et al., 2014) Dalam buku "Measurement and Evaluation in Education and Psychology" yang ditulis oleh William A. Mohrens (1984:10), istilah tes, pengukuran, evaluasi, dan asesmen dijelaskan sebagai berikut:

Tes adalah istilah yang paling sempit di antara keempat istilah tersebut, yang melibatkan pembuatan dan pengajuan sejumlah pertanyaan yang harus dijawab. Hasil jawaban tersebut memberikan sebuah ukuran (nilai angka) dari seseorang. Measurement atau pengukuran memiliki pengertian yang lebih luas, mencakup penggunaan observasi, skala rating, atau alat lain untuk memperoleh informasi dalam bentuk kuantitatif. Ini juga berarti pengukuran berdasarkan skor yang diperoleh.

Evaluasi adalah proses menggambarkan dan menyempurnakan informasi yang berguna untuk menetapkan alternatif keputusan. Evaluasi bisa mencakup arti tes dan pengukuran, namun bisa juga berarti lebih luas dari keduanya. Hasil evaluasi memberikan keputusan yang profesional, dan evaluasi bisa dilakukan dengan data kuantitatif maupun kualitatif. Asesmen digunakan untuk memberikan diagnosis terhadap masalah seseorang. Dalam pengertian ini, asesmen adalah sinonim dengan evaluasi. Namun, yang perlu ditekankan adalah bahwa yang dinilai atau dievaluasi adalah karakter seseorang, termasuk kemampuan akademik, kejujuran, dan kemampuan untuk berprestasi, dan lain-lain.

### Kirkpatrick's Four Level Evaluation

Kirkpatrick (Supriyati & Muqorrobin, 2021) adalah seorang pakar dalam evaluasi program pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model Kirkpatrick (Widodo, 2021) diperkenalkan oleh Barclays Bank PLC pada tahun 1975. Model ini terkenal karena kelebihannya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Model ini dianggap menyeluruh karena mampu mencakup semua aspek dari suatu program pelatihan. Kesederhanaannya terletak pada alur logika yang mudah dipahami dan kategorisasi yang jelas serta tidak rumit. Selain itu, model ini fleksibel dan dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai jenis pelatihan dalam beragam situasi.

Kirkpatrick's Four Level Evaluation dalam (Susanty, 2022) adalah sebuah model evaluasi yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan atau program pengembangan. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi, yang masing-masing memberikan perspektif yang berbeda tentang dampak dan efektivitas program pelatihan tersebut. Berikut adalah empat tingkat evaluasi dalam model Kirkpatrick:

#### **Level 1 Reaction**

Evaluasi Pada level satu digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat kepuasan peserta setelah mengikuti sebuah program pembelajaran dalam rangka pengembangan kompetensi. Pada level Reaksi dapat melihat sejauh mana kegiatan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan keinginan pegawai di dalam meningkatkan kinerja di instansinya. Tingkat kepuasan peserta dapat diketahui melalui sebaran kuesioner evaluasi penyelenggaraan yang dapat diisi oleh peserta setelah mengikuti pembelajaran.

#### **Level 2 Learning**

Evaluasi Pada level dua bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana peserta memahami materi yang diajarkan selama program pengembangan kompetensi. Ini mencakup evaluasi terhadap pengetahuan, keterampilan, sikap, kepercayaan diri, dan komitmen yang diharapkan dari peserta berdasarkan partisipasi mereka dalam pelatihan.

Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan dalam pengetahuan peserta sebelum dan setelah mengikuti program pengembangan kompetensi, yang dapat dilihat dari nilai mereka dalam tes sebelum dan sesudah program tersebut.

### **Level 3 Behavior**

Evaluasi level 3 bertujuan untuk menilai perubahan perilaku peserta setelah mereka kembali ke tempat kerja. Perilaku yang dievaluasi adalah perilaku kerja yang berkaitan dengan materi pelatihan yang diterima peserta. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui pengamatan oleh peserta, rekan kerja, atau atasan langsung. Proses ini memerlukan waktu yang cukup panjang dan hanya dapat dilakukan paling cepat enam bulan setelah pelatihan.

### **Level 4 Result**

Evaluasi level 4 bertujuan untuk memahami dampak perubahan perilaku kerja peserta program pengembangan kompetensi terhadap produktivitas organisasi. Evaluasi ini merupakan analisis akhir dari pelatihan untuk menilai sejauh mana peserta mencapai hasil yang ditargetkan dari program pengembangan kompetensi yang mereka ikuti.

## **Corporate University**

Konsep Corporate University yang selanjutnya disingkat CU dalam (Fauziah & Prasetyo, 2019) pertama kali diperkenalkan oleh Jack Welch, Kepala Eksekutif General Electric (GE), pada tahun 1950 (El-Tannir dalam Firdaus, 2017). Jack Welch mentransformasi pusat pelatihan GE dari sebuah pusat pelatihan konvensional menjadi pusat pembelajaran strategis. Perubahan ini mengubah entitas tersebut dari sekadar penyedia karyawan berkeahlian menjadi organisasi pembelajar yang mendukung tujuan strategis perusahaan induknya.

Ancok, 2006 dalam (Hasdiana, 2018) Salah satu metode pelatihan yang efektif untuk meningkatkan soft skills karyawan adalah Outbound Management Training (OMT). Program pelatihan ini secara umum dikenal sebagai alternatif dari pelatihan serupa yang biasanya dilakukan di dalam ruangan. Metode ini merupakan inovasi baru dalam pelatihan, dan keunggulannya telah terbukti melalui penerapannya oleh berbagai lembaga atau perusahaan di dalam dan luar negeri. Corporate University (CU) dapat membangun budaya yang konsisten di seluruh divisi dalam organisasi. Lembaga pendidikan internal ini menyediakan kesempatan untuk memprediksi perkembangan di berbagai sektor organisasi. Selain itu, CU berfungsi untuk mempertahankan bakat, meningkatkan kompetensi karyawan, serta mencegah mereka menyerah dan mempersiapkan diri menghadapi persaingan (Louis, 2015) dalam (Sidabutar, 2020).

CU mula-mula diterapkan oleh Perusahaan-perusahaan swasta dalam meningkatkan kapasitas pegawainya, seperti Universitas Disney, Universitas Hamburger McDonald's, Universitas Motorola, Universitas Oracle, dan Universitas Toyota. Merujuk (Sultan, 2022) dunia pelatihan telah memperkenalkan istilah Corporate University, yang pada tahun 2022 bukan lagi merupakan konsep baru dalam lingkungan pelatihan. Berbagai lembaga pelatihan, baik dari sektor swasta maupun pemerintahan, telah bertransformasi dari lembaga pendidikan dan pelatihan tradisional. Corporate University, atau CorpU, adalah entitas pendidikan yang juga berfungsi sebagai alat strategis untuk pengembangan organisasi (Johnson dkk, 2003). Kegiatan yang dilakukan dalam Corporate University dapat membantu organisasi mencapai misinya dengan mendorong proses pembelajaran, peningkatan pengetahuan, dan kebijaksanaan individu dalam organisasi. Di Indonesia, konsep Corporate University pertama kali dipraktikkan dan diimplementasikan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) pada tahun 2000-an.

(Kusdamayanti, 2023) LAN juga meluncurkan ASN CorpU. Dalam penerapan ASN CorpU ini, LAN memperhatikan tiga hal. Pertama, menjadikan organisasi pemerintah sebagai sumber pembelajaran bagi ASN untuk mengembangkan diri sesuai kebutuhan mereka, di mana kementerian/lembaga/pemerintah daerah dapat berfungsi sebagai center of excellence bagi ASN dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan. Kedua, model pembelajaran CorpU ini akan mengutamakan pembelajaran yang agile melalui pembelajaran mandiri dengan dukungan teknologi informasi. Ketiga, membangun kolaborasi antara pemerintah pusat dan daerah sebagai upaya untuk mengintegrasikan pengembangan kompetensi ASN.

Penelitian tentang evaluasi pengembangan kompetensi ASN sudah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, pertama (Susanty, 2022) dengan judulnya "Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 Dan Level 2 Competency Development Program Evaluation Based On Kirkpatrick Evaluation Model Level 1 And Level 2". Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitiannya didapatkan hasil bahwa peserta menyatakan puas terhadap aspek fasilitator dan aspek penyelenggara serta meningkatkan pengetahuan peserta sesudah mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi di lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Penelitian kedua diteliti oleh (Pelatihan et al., n.d.) dalam jurnalnya Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Daring (Studi Kasus Di Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Hukum Administrasi Negara). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai menggunakan Google Form. Data yang terkumpul akan diolah dan diklasifikasikan sesuai kebutuhan, kemudian diinterpretasi untuk menghasilkan informasi yang diperlukan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terkait pemenuhan kompetensi, serta menghasilkan saran dan masukan yang dapat dijadikan rumusan dalam pembuatan rekomendasi kebijakan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Kedua penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sama-sama berfokus pada isu tentang evaluasi pengembangan kompetensi ASN di lingkungan unit kerja LAN RI, namun belum ada penelitian yang membahas tentang isu pengembangan kompetensi ASN non-klasikal dengan metode outbound dalam rangka corporate university. Penelitian ini mencoba mengungkapkan sejauh mana keberhasilan pengembangan kompetensi non-klasikal melalui outbound CU di Puslatbang KHAN dengan menggunakan metode Kirkpatrick level 1 dan 2, karena level 3 dan 4 belum dapat dievaluasi karena penyelenggaraan outbound CU yang baru berlangsung kurang dari 6 bulan lamanya.

## **2. Metodologi**

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggali data dan memahami fenomena yang terjadi pada peserta pengembangan kompetensi non-klasikal melalui outbound CU dalam upaya mereka memenuhi kompetensi ASN di Puslatbang KHAN LAN RI. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti membagikan kuisisioner kepada responden yang merupakan peserta outbound CU. Kuisisioner ini dirancang dengan mengacu pada evaluasi level 1 dan 2 dari model Kirkpatrick, yang bertujuan untuk mengukur reaksi dan pembelajaran dari peserta terhadap program outbound tersebut. Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan menggunakan media online, yaitu Google Formulir, yang memungkinkan responden mengisi kuisisioner dengan mudah dan efisien. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner ini kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengalaman dan persepsi peserta terhadap program pengembangan kompetensi yang telah mereka ikuti. Dalam proses analisis, peneliti berfokus pada pengumpulan dan interpretasi data kualitatif untuk memahami bagaimana program outbound CU dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi sosio-kultural peserta.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

Latar belakang lahirnya kegiatan outbound ini adalah agar ada satu kegiatan dimana bisa dapat mempertemukan seluruh pegawai dengan bisa dihitung jam pelajaran pengembangan kompetensinya. Dan selain itu lahirnya kegiatan outbound ini didasari oleh kejenuhan pegawai karena mengikuti senam dengan lagu yang sama setiap jumatnya, jadi dengan outbound ini minimal ada 1 hari jumat yang kegiatannya diganti selain dari senam untuk penyegaran.

Mekanisme pelaksanaan adalah kegiatan outbound C-U ini rencanakan dilaksanakan setiap hari jumat di minggu ketiga setiap bulannya dengan permainan/kegiatan yang berbeda dan tim yang berbeda pula yang akan digilir dari anggota tim SDM dan Bangkom. Beberapa hari sebelum kegiatan dimulai akan dilaksanakan rapat anggota tim SDM dan bangkom untuk perencanaan kegiatan, penyediaan perlengkapan, pembuatan flyer dan juga Surat tugas untuk peserta mengikuti kegiatan outbound C-U tersebut. setelah mengikuti kegiatan, masing-masing peserta akan mendapat 1 JP penambahan pengembangan kompetensi yang akan direkap dalam rekapitulasi 20 JP pengembangan pegawai. Adapun tujuan dari Outbound C-U adalah:

memenuhi kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai Puslatbang KHAN dengan jenis pengembangan kompetensi "pelatihan alam terbuka" (outbond) dan memberikan kesegaran kepada pegawai dengan kepenatan rutinitas yang dilakukan di dalam pekerjaan menjalin kekompakan dan kerjasama di dalam tim.

Penelitian tentang evaluasi pengembangan kompetensi ASN sudah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, pertama (Susanty, 2022) dengan judulnya "Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 Dan Level 2 Competency Development Program Evaluation Based On Kirkpatrick Evaluation Model Level 1 And Level 2". Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitiannya didapatkan hasil bahwa peserta menyatakan puas terhadap aspek fasilitator dan aspek penyelenggara serta meningkatkan pengetahuan peserta sesudah mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi di lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN).

Penelitian kedua diteliti oleh (Pelatihan et al., n.d.) dalam jurnalnya Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Daring (Studi Kasus Di Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Hukum Administrasi Negara). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai menggunakan Google Form. Data yang terkumpul akan diolah dan diklasifikasikan sesuai kebutuhan, kemudian diinterpretasi untuk menghasilkan informasi yang diperlukan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terkait pemenuhan kompetensi, serta menghasilkan saran dan masukan yang dapat dijadikan rumusan dalam pembuatan rekomendasi kebijakan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang yang merupakan pegawai dilingkungan Puslatbang KHAN. Mayoritas peserta outbound adalah laki-laki: Dengan persentase sebesar 60.9%, laki-laki mendominasi kelompok peserta outbound. Perempuan juga berpartisipasi dalam jumlah yang signifikan: Meski jumlahnya lebih sedikit dibanding laki-laki, 39.1% peserta outbound adalah perempuan. Ini menunjukkan partisipasi yang cukup tinggi dari pegawai perempuan, meskipun tidak sebesar laki-laki. Rata-rata masa kerja > 5 tahun: Menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang berpartisipasi dalam outbound memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di Puslatbang KHAN. Ini bisa menunjukkan bahwa kegiatan outbound mungkin lebih menarik atau lebih relevan bagi pegawai yang telah bekerja cukup lama di organisasi tersebut.

### 3.1. Analisis Evaluasi Level 1 : Reaksi (Reaction)

Tahap reaksi pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kepuasan peserta terhadap berbagai kegiatan yang diikuti. Reaksi peserta tersebut dapat menentukan tingkat ketercapaian tujuan dari penyelenggaraan program pengembangan kompetensi melalui outbound. Evaluasi penyelenggaraan dilakukan untuk mengetahui reaksi peserta selama mengikuti outbound, dilakukan terhadap beberapa indikator penilaian, yaitu penilaian terhadap materi yang disampaikan, relevansi materi terhadap pekerjaan, efektifitas metode yang digunakan, kualitas fasilitator, fasilitas dan lingkungan yang digunakan, serta manfaat dari kegiatan. Berdasarkan data dari kuisisioner yang telah diisi oleh peserta didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 : Kepuasan Terhadap Materi Yang Disampaikan

Kategori Kepuasan Terhadap Materi Yang Disampaikan	Presentase
Sangat memuaskan	54.3%
Memuaskan	39.1%
Cukup Memuaskan	6.5%
Tidak Memuaskan	0%

dari tabel 1 diatas lebih dari setengah responden (54.3%) merasa sangat puas dengan penyampaian materi, 40% responden merasa puas dengan penyampaian materi, sebagian kecil peserta (6.5%) merasa bahwa penyampaian materi cukup memuaskan, dan tidak ada responden yang merasa tidak puas dengan penyampaian materi. Secara keseluruhan, tabel 1 menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU berhasil dalam penyampaian materinya. Dengan mayoritas besar peserta merasa puas hingga sangat puas.

Tabel 2 : Relevansi Materi terhadap pekerjaan

Relevansi Materi terhadap pekerjaan	Presentase
Sangat Relevan	37%
Relevan	45.7%
Cukup Relevan	17.4%
Tidak Relevan	0%

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa materi dalam program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU memiliki tingkat relevansi yang tinggi terhadap pekerjaan peserta. Mayoritas besar peserta (82.7%) merasa bahwa materi relevan hingga sangat relevan dengan pekerjaan mereka dan merasakan manfaat langsung dari materi yang disampaikan, yang relevan dan bisa diaplikasikan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Tabel 3: Efektifitas Metode yang digunakan

efektifitas metode yang digunakan	Presentase
Sangat efektif	41.3%
efektif	41.3%
Cukup efektif	17.4%
Tidak efektif	0%

Sebanyak 41.3% responden merasa bahwa metode yang digunakan sangat efektif. Sebanyak 41.3% responden merasa bahwa metode yang digunakan efektif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU dinilai sangat efektif oleh mayoritas besar peserta. ini mencerminkan keberhasilan program dalam memilih dan menerapkan metode yang tepat.

Tabel 4 : Kualitas Fasilitator

Kualitas fasilitator	Presentase
Sangat kompeten	47.8%
Kompeten	41.3%
Cukup kompeten	10.8%
Tidak kompeten	0%

Secara keseluruhan, dari tabel 4 menunjukkan bahwa kualitas fasilitator dalam program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU dinilai sangat tinggi oleh mayoritas peserta, ini menunjukkan keberhasilan program dalam memilih dan menggunakan fasilitator yang berkualitas tinggi. Tidak ada responden yang merasa fasilitator tidak kompeten. Ini adalah indikator positif bahwa semua peserta merasa bahwa fasilitator setidaknya memiliki tingkat kompetensi yang cukup. Namun, dengan 10.8% peserta merasa fasilitator cukup kompeten, ada ruang untuk peningkatan, seperti melalui pelatihan tambahan atau pengembangan profesional bagi fasilitator agar lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan peserta.

Tabel 5 : Fasilitas dan Lingkungan

Fasilitas dan lingkungan	Presentase
Sangat memadai	37%
Memadai	50%
Cukup Memadai	10.9%
Tidak Memadai	2.1%

dari tabel 5 menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan dalam program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU dinilai memadai hingga sangat memadai oleh mayoritas peserta. Namun sebanyak 2.1% responden merasa bahwa fasilitas dan lingkungan tidak memadai. Ini menunjukkan bahwa ada sebagian kecil peserta yang merasa fasilitas dan lingkungan yang disediakan tidak memenuhi standar yang diharapkan. Kritik dari kelompok ini bisa menjadi masukan penting untuk perbaikan di masa mendatang. Evaluasi lebih lanjut dan peningkatan fasilitas dapat membantu mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Tabel 6 : Motivasi

Motivasi	Presentase
Sangat Termotivasi	23.9%
Termotivasi	52.2%
Cukup Termotivasi	19.6%
Tidak Termotivasi	4.3%

program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU memiliki dampak positif terhadap motivasi peserta. Dengan 52.2% peserta merasa termotivasi hingga 23.9% peserta sangat termotivasi. Namun, ada 23.9% peserta yang merasa cukup termotivasi atau tidak termotivasi, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan.

### 3.2. Analisis Evaluasi Level 2 : *Learning*

Evaluasi Pada level dua bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana peserta memahami materi yang diajarkan selama program pengembangan kompetensi. Ini mencakup evaluasi terhadap pengetahuan, Kemampuan menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari, sikap, kepercayaan diri, dan komitmen yang diharapkan dari peserta berdasarkan partisipasi mereka dalam pelatihan. Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan dalam pengetahuan peserta sebelum dan setelah mengikuti program outbound CU. Berdasarkan data dari kuisioner yang telah diisi oleh peserta didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 : Peningkatan Pengetahuan

Peningkatan Pengetahuan	Presentase
Sangat Meningkatkan	13%
Meningkat	58.7%
Cukup Meningkatkan	23.9%
Tidak Meningkatkan	4.3%

Tabel diatas menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU telah berhasil dalam meningkatkan pengetahuan. 58.7% peserta mengalami peningkatan pemahaman dan keterampilan yang cukup berarti setelah mengikuti program pengembangan kompetensi melalui outbound CU. Hal ini menunjukkan efektivitas metode non-klasikal yang digunakan dalam program, seperti pembelajaran di luar ruangan dan aktivitas tim, dalam mencapai tujuan pembelajaran. Namun ada 4.3% peserta merasa program pengembangan kompetensi melalui outbound CU tidak memberikan tambahan pengetahuan yang signifikan sehingga dengan evaluasi lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi perbaikan dalam penyampaian materi dan metode pelatihan.

Tabel 8 : Kemampuan menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari

Kemampuan Menerapkan Pengetahuan dan Ketrampilan	Presentase
Sangat Mampu	13%
Mampu	67.4%
Cukup Mampu	19.6%
Tidak Mampu	0%

Program outbound CU berhasil dalam meningkatkan kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Sebanyak 13% peserta melaporkan bahwa mereka sangat mampu menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa peserta merasa sangat percaya diri dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru mereka di lingkungan kerja. Tidak ada peserta yang melaporkan bahwa mereka tidak mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh. Ini menunjukkan bahwa semua peserta merasa setidaknya cukup mampu dalam menerapkan apa yang mereka pelajari

Tabel 9 : Efektifitas materi yang diberikan

Efektifitas materi yang diberikan	Presentase
Sangat Efektif	19.6%
Efektif	54.3%
Cukup Efektif	21.7%
Tidak Efektif	4.3%

Dari table 9 menunjukkan bahwa materi yang diberikan dalam program outbound CU umumnya dianggap efektif oleh mayoritas peserta. Sebanyak 19.6% peserta melaporkan bahwa materi yang diberikan sangat efektif dalam membantu peserta dalam memahami tugas dan tanggung jawab peserta.

Tabel 10 : Penggunaan Simulasi dan Studi Kasus

Penggunaan Simulasi dan Studi Kasus	Presentase
Sangat Membantu	23.9%
Membantu	56.5%
Cukup Membantu	17.4%
Tidak Membantu	2.2%

Sebanyak 23.9% peserta melaporkan bahwa penggunaan simulasi dan studi kasus sangat membantu mereka dalam memahami materi dan mengembangkan keterampilan baru. ini menunjukkan bahwa simulasi dan studi kasus adalah alat pembelajaran yang efektif dalam program ini. Namun ada 2.2% peserta merasa metode ini tidak efektif dalam membantu mereka memahami materi.

Tabel 11 : Kesiapan menghadapi situasi kerja yang kompleks

Kesiapan menghadapi situasi kerja yang kompleks	Presentase
Sangat Baik	15.2%
Baik	67.4%
Cukup Baik	15.2%
Tidak Baik	2.2%

Program pengembangan kompetensi melalui outbound CU umumnya dianggap efektif dalam mempersiapkan peserta untuk menghadapi situasi kerja yang kompleks dengan 15.2 peserta merasa sangat dengan hadirnya program pengembangan kompetensi melalui outbound CU. Namun ada sedikit peserta merasa program ini tidak cukup mempersiapkan mereka untuk menghadapi situasi kerja yang kompleks

Secara keseluruhan, evaluasi Level 1 dan Level 2 menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi ASN melalui program outbound CU telah berhasil dalam meningkatkan kepuasan, pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan peserta untuk menghadapi situasi kerja yang kompleks.

#### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pada level 1 dan level 2 Kirkpatrick untuk program pengembangan kompetensi non-klasikal yang diadakan oleh Tim SDM dan Bangkom Puslatbang KHAN dengan program outbound CU telah berjalan dengan baik dan efektif dalam meningkatkan kompetensi ASN di Puslatbang KHAN. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program ini berhasil meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan ASN, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan dan tugas yang diberikan.

Selain itu, program ini juga mendorong kerjasama tim, komunikasi, dan kepemimpinan di antara peserta, yang merupakan kompetensi penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut. Meskipun demikian, diharapkan Puslatbang KHAN tidak hanya berpuas diri dengan hasil yang sudah dicapai, tetapi juga terus melakukan evaluasi dan inovasi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas program pengembangan kompetensi ASN di masa depan.

Penggunaan metode yang lebih variatif dan teknologi yang lebih canggih dapat menjadi salah satu strategi untuk mencapai tujuan ini. Dengan demikian, program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan adaptif akan memastikan ASN di Puslatbang KHAN selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan yang ada, serta dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

#### 4.2. Rekomendasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena hanya mengukur tingkat kepuasan peserta (reaction) dan pemahaman peserta (learning) selama pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil evaluasi yang lebih mendalam dan menyeluruh serta untuk penyempurnaan dan pengembangan program, diperlukan evaluasi lanjutan, yaitu evaluasi level 3 (perilaku) dan evaluasi level 4 (hasil) agar hasil evaluasi program outbound CU menjadi lebih komprehensif. Selain itu diperlukan evaluasi secara berkala untuk memastikan program tetap relevan, efektif dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan peserta dan lingkungan kerja.

Untuk melakukan evaluasi level 3 (perilaku), disarankan untuk mengukur perubahan perilaku peserta setelah mengikuti program outbound CU. Ini dapat dilakukan melalui observasi langsung di tempat kerja atau melalui penilaian kinerja oleh atasan langsung peserta. Perubahan dalam hal penerapan keterampilan baru, peningkatan

dalam komunikasi dan kerjasama tim, serta perubahan positif dalam sikap dan motivasi kerja merupakan indikator penting yang perlu diperhatikan. Evaluasi level 4 (hasil) juga penting untuk mengukur dampak dari program outbound CU terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Indikator yang dapat digunakan meliputi peningkatan produktivitas, penurunan tingkat kesalahan atau kecelakaan kerja, peningkatan kepuasan pelanggan, dan pencapaian target organisasi. Data ini dapat diperoleh melalui laporan kinerja, survei kepuasan pelanggan, dan analisis data lainnya yang relevan.

Selain itu, diperlukan untuk melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi berkala akan membantu memastikan bahwa program outbound CU tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan kebutuhan peserta dan lingkungan kerja. Program evaluasi ini juga harus adaptif terhadap teknologi baru dan metode pembelajaran yang terus berkembang. Dalam melakukan evaluasi berkala, melibatkan peserta program dalam proses umpan balik adalah hal yang penting. Umpan balik yang konstruktif dari peserta dapat memberikan wawasan berharga tentang aspek program yang perlu diperbaiki dan bagian yang sudah berjalan dengan baik.

Dengan demikian, program outbound CU dapat terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan yang dinamis. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan program pengembangan kompetensi non-klasikal seperti outbound CU dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan dan maksimal bagi peserta dan organisasi. Evaluasi yang komprehensif dan berkala akan memastikan program ini tidak hanya berhasil dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan dalam jangka panjang

## Daftar Referensi

- Asrul, Ananda, R., & Rosinta. (2014). Evaluasi Pembajalaran. In Ciptapustaka Media.
- Choiriyah Basnawi, Dr. Ely Susanto, M. (2023). Model Pengembangan Kompetensi Asn: Studi Pada Lembaga Administrasi Negara Jakarta.
- Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis Karmanis, & Rini Werdiningsih. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, 6(2), 01–16. <https://doi.org/10.56444/jma.v6i2.469>
- Fauziah, M. N., & Prasetyo, A. (2019). Asn Corporate University: a Concept of Civil Service Education and Training in the Disruptive Era. *Jurnal Civil Service BKN*, 13(2), 51–62.
- Hasdiana, U. (2018).. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Indarti, Y. (2021). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pembimbing Kesehatan Kerja Melalui Pelatihan P3K Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kediklatan Widya Praja*, 1(1). <http://bpsdmd.jatengprov.go.id/jurnal/index.php/jwp/article/view/19>
- Kurniawan, A., Febrianti, A. N., & Hardianti, T. (2022). Evaluasi pembelajaran. In Remaja Rosdakarya.
- Kusdamayanti, D. (2023). Membumikan Corporate University, Meningkatkan Standar Kompetensi ASN Kementerian LHK. *STANDAR: Better Standard Better Living*, 2(3).
- LAN. (2018). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. *Berita Negara Ri*, 1127(1127), 1–39. [www.peraturan.go.id](http://www.peraturan.go.id)
- Lestari, N., & Andri, S. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan. *Jiap*, 9(2), 1–18.
- Pelatihan, D., Pengembangan, D., Kajian, H., Administrasi, N., Ariani, F., Rahim, R., & Permatasari, C. (n.d.). Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Daring (Studi Kasus Di Pusat Effectiveness Implementation of National Civil Apparatus Competency Development Online (Research Within the Center of Training and Development and Pu. 148–161.
- Rahman, A. A., & Nasryah, C. E. (2019). Evaluasi Pembelajaran. In *Uwais Inspirasi Indonesia*. Republik Indonesia. (2019). UU No. 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara. Sekretariat Negara. Jakarta, 009207.
- Sangadji, I. A., Jannang, A. R., Sabuhari, R., & Khairun, U. (2022). MODEL PELATIHAN SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN MALUKU UTARA *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1(9), 563–577.
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255–270. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.814>

- Sultan, M. (2022). Kolaborasi Stakeholder's Dalam Penyelenggaraan Corporate University Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>
- Supriyati, Y., & Muqorobin, M. (2021). Mixed Model Cipp Dan Kickpatrick Sebagai Pendekatan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Peningkatan Kemampuan Asesment Literasi-Numerasi (Cilapp Model Dalam Evaluasi Program). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1), 203–223. <https://doi.org/10.58258/jime.v7i1.1733>
- Susanty, Y. (2022). Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 dan Level 2. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 172–191. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i2.111>
- Widodo, T. (2021). Perencanaan dan evaluasi pelatihan. 0613517008, 30.