

**EVALUASI EFEKTIVITAS METODE PELATIHAN KHUSUS
ANALIS KEBIJAKAN
*EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF TRAINING METHODS FOR
THE POLICY ANALYST SPECIAL TRAINING***

Salsa Siti Syarah

Lembaga Administrasi Negara

ABSTRAK

Pelatihan Khusus Analis Kebijakan (KAK) merupakan program strategis Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk meningkatkan kompetensi Analis Kebijakan. Namun, belum tersedia evaluasi komprehensif terhadap efektivitas metode pembelajarannya. Kajian ini menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk menilai kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan dan karakteristik peserta. Hasil analisis menunjukkan bahwa metode pelatihan masih didominasi ceramah daring, partisipasi peserta rendah, dan terdapat kendala teknis pada platform MOOC ASN Unggul. Diperlukan penerapan evaluasi berkelanjutan, diversifikasi metode berbasis andragogi, optimalisasi platform digital, serta pelibatan Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) agar pelatihan lebih adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: pelatihan analis kebijakan, efektivitas metode, evaluasi CIPP, ASN, pembelajaran adaptif

ABSTRACT

The Policy Analyst Special Training (KAK) is a key program by the National Institute of Public Administration (LAN) to strengthen policy analysts' competencies. However, a comprehensive evaluation of its training methods has not been conducted. This study applies the CIPP (Context, Input, Process, Product) model to assess the effectiveness of the methods used. Findings indicate that the training relies heavily on online lectures, with low participant engagement and recurring technical issues in the MOOC ASN Unggul platform. Continuous evaluation, andragogical learning diversification, digital optimization, and the involvement of educational technologists (PTP) are recommended to make the training more adaptive and sustainable.

Keywords: *policy analyst training, CIPP evaluation, learning effectiveness, civil service training, adaptive learning*

A. Pendahuluan

Pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK) merupakan salah satu instrumen strategis yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk mendukung penguatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghasilkan kebijakan publik yang berkualitas, berbasis bukti, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Analisis Kebijakan memiliki peran penting sebagai penyedia analisis, rekomendasi, dan alternatif solusi bagi pengambil keputusan di sektor publik. Dengan demikian, peningkatan kompetensi Analisis Kebijakan melalui pelatihan menjadi kunci bagi keberhasilan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Salah satu program pembelajaran yang diselenggarakan untuk mendukung penguatan kapasitas tersebut adalah Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan (KAK). Pelatihan ini diperuntukan bagi ASN yang diangkat ke dalam jabatan Analisis Kebijakan melalui proses penyetaraan atau perpindahan dari jabatan lain. Tujuannya adalah agar para peserta mampu memahami fungsi, peran, serta kompetensi analitis yang dibutuhkan dalam tahapan perumusan kebijakan publik.

Namun, berdasarkan hasil kajian dan pelaksanaan aktualisasi dilapangan, ditemukan bahwa belum pernah dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan Khusus Analisis Kebijakan. Selama ini, evaluasi yang dilakukan masih terbatas pada penilaian kepuasan peserta (*post-training evaluation*) yang hanya berfokus pada aspek reaksi terhadap materi,

fasilitator, dan penyelenggaraan pelatihan. Evaluasi tersebut belum mampu menilai secara mendalam mengenai kesesuaian metode pembelajaran dengan karakteristik peserta dan tujuan pelatihan. Menurut *Stufflebeam (1971)* dalam model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*), efektivitas suatu program pelatihan harus dinilai secara menyeluruh mulai dari perencanaan hingga hasil akhir termasuk metode pelaksanaan pelatihan.

Permasalahan ini menjadi semakin penting mengingat LAN tengah mempersiapkan penggabungan dari dua pelatihan sebelumnya yaitu Pelatihan Calon Analisis Kebijakan (CAK) dan Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan (KAK) menjadi satu model pelatihan terpadu dengan menyusun Peraturan LAN tentang “Pelatihan Bagi Pejabat Fungsional di bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara”. Penggabungan tersebut tentu membutuhkan landasan data dan analisis yang kuat agar desain metode pembelajaran yang diterapkan benar-benar efektif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan serta profil peserta yang semakin beragam.

Dengan demikian, evaluasi efektivitas metode pelatihan KAK menjadi langkah strategis dan penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan benar-benar relevan, efisien, dan berdampak terhadap peningkatan kompetensi ASN, serta menjadi dasar empiris pengambilan keputusan dalam penyusunan desain pelatihan terpadu kedepannya secara nyata dan berkelanjutan.

B. Deskripsi Masalah

Berdasarkan hasil observasi langsung, survei, dan analisis menggunakan model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan Pelatihan Khusus Analisis Kebijakan (KAK) dapat dijelaskan secara lebih spesifik sebagai berikut.

Pertama, dari aspek proses pembelajaran, pelatihan masih banyak menggunakan metode konvensional berupa ceramah dan presentasi daring satu arah. Meskipun metode ini relatif mudah diterapkan, namun belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan partisipasi peserta. Peserta cenderung pasif, terutama dalam sesi sinkronus (tatap muka daring/tatap muka) yang melibatkan banyak peserta. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran belum optimal dalam mengembangkan kemampuan analisis kritis, berpikir sistematis, serta kemampuan komunikasi kebijakan.

Kedua, dari aspek teknologi dan dukungan teknis, pelatihan daring yang memanfaatkan *platform Massive Open Online Course* (MOOC) ASN Unggul seringkali terkendala oleh faktor teknis seperti gangguan server, kesulitan akses, hingga hilangnya data hasil pembelajaran. Kendala ini tidak hanya menghambat proses belajar, tetapi juga memengaruhi keandalan data evaluasi pelatihan. Meskipun platform MOOC telah diperbaiki oleh Pusat Data dan Informasi LAN, masalah stabilitas dan kemudahan penggunaan masih menjadi tantangan tersendiri bagi peserta, terutama bagi ASN yang kurang terbiasa dengan teknologi digital.

Ketiga, permasalahan muncul dari karakteristik peserta yang sangat beragam, baik dari segi jabatan, latar belakang pendidikan, maupun pengalaman kerja. Peserta berasal dari berbagai instansi pusat dan daerah, dengan usia dan kemampuan teknologi yang berbeda-beda. Tidak jarang para peserta kesulitan dalam mengikuti rangkaian pelatihan karena memiliki kesibukan yang berbeda-beda di tiap instansinya. Sebagian peserta merupakan pejabat fungsional yang baru disetarakan, sementara lainnya adalah ASN dengan pengalaman teknis yang panjang. Perbedaan tersebut menimbulkan kesenjangan pemahaman terhadap konsep-konsep dasar analisis kebijakan dan menyebabkan kesulitan dalam mengikuti ritme pembelajaran yang sama.

Keempat, dari aspek evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran, belum ada mekanisme evaluasi efektivitas pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Selama ini, hasil evaluasi hanya digunakan untuk laporan administratif, belum dimanfaatkan secara optimal untuk menyusun rekomendasi kebijakan peningkatan mutu pelatihan. Padahal, hasil evaluasi yang berbasis data dapat menjadi instrumen penting dalam memastikan keberlanjutan program pelatihan dan penyempurnaan kurikulum.

Masalah-masalah yang telah dijabarkan tersebut menggambarkan bahwa proses pembelajaran pada pelatihan KAK masih menghadapi kendala dalam hal efektivitas metode, keterlibatan peserta, dan relevansi terhadap kebutuhan kompetensi Analisis Kebijakan. Jika tidak segera diatasi, pelatihan berpotensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap

peningkatan kapasitas ASN dan efektivitas kebijakan publik.

C. Analisis Masalah

Permasalahan efektivitas metode pelatihan KAK dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan pendekatan 5W1H sebagai berikut:

▪ Apa masalahnya?

Masalah utama adalah belum adanya evaluasi komprehensif terhadap efektivitas metode pembelajaran dalam pelatihan KAK. Hal ini menyebabkan tidak adanya dasar yang kuat untuk menentukan apakah metode yang digunakan sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta.

▪ Dimana permasalahan terjadi?

Permasalahan ini terjadi di lingkungan Direktorat Penguatan Kapasitas Jabatan Fungsional bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN, Lembaga Administrasi Negara, sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelatihan JFAK dan pengembangan kapasitas ASN.

▪ Siapa yang terdampak?

Pihak yang terdampak langsung adalah peserta pelatihan Analisis Kebijakan, fasilitator, dan penyelenggara pelatihan. Dampak tidak langsung juga dirasakan oleh instansi pemerintah tempat para peserta bekerja, karena hasil pelatihan belum sepenuhnya meningkatkan kualitas analisis kebijakan yang dihasilkan.

▪ Mengapa permasalahan terjadi?

Beberapa penyebab utama antara lain:

1. Belum adanya sistem evaluasi terstandar yang mengukur efektivitas metode pembelajaran.
2. Metode pelatihan masih dominan menggunakan ceramah tanpa pendekatan aktif dan kolaboratif.
3. Keterbatasan infrastruktur dan kendala teknis dalam pelaksanaan pelatihan daring.
4. Kurangnya pelatihan bagi fasilitator dalam mengelola kelas daring yang interaktif dan adaptif terhadap perbedaan peserta.
5. Belum optimalnya penggunaan hasil evaluasi untuk penyempurnaan desain pelatihan berikutnya.

▪ Apa dampaknya?

Ketidakefektifan metode pelatihan berdampak pada rendahnya partisipasi peserta, terbatasnya kemampuan analisis kebijakan yang dihasilkan, dan tidak optimalnya penerapan hasil pelatihan di tempat kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kualitas pelatihan JFAK secara keseluruhan dan menghambat upaya LAN dalam membentuk ASN yang berkompeten dan berorientasi pada pelayanan publik.

D. Rekomendasi Kebijakan

Guna menjamin pengembangan karir berbasis meritokrasi dapat berjalan dengan baik, maka ada beberapa strategi yang perlu dilakukan yaitu:

1. Penerapan Evaluasi Berkelanjutan Menggunakan Model CIPP

LAN perlu upaya untuk menginstitutionalisasikan model *CIPP* (*Context, Input, Process,*

Product) sebagai pendekatan evaluasi utama untuk pelatihan JFAK. Model ini memungkinkan evaluasi dilakukan pada semua tahap, mulai dari perencanaan, implementasi, hingga hasil. Pendekatan ini juga sejalan dengan mandat LAN berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara yang menugaskan LAN dalam pengembangan kebijakan dan inovasi pelatihan ASN. (Stufflebeam, 2003)

2. **Diversifikasi terhadap Metode Pembelajaran Berdasarkan Prinsip Andragogi**

Pelatihan harus mengadopsi prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogy*) sebagaimana dikemukakan oleh Knowles (1980), yaitu menekankan pengalaman peserta, relevansi konteks, dan pembelajaran berbasis masalah. Kombinasi antara *blended learning*, *project-based learning*, dan simulasi kasus kebijakan dapat meningkatkan keterlibatan peserta. Prinsip ini juga sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK, khususnya nilai Kompeten dan Berorientasi Pelayanan sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran MenPANRB No. 20 Tahun 2021.

3. **Optimalisasi Teknologi dan Platform Digital Pembelajaran ASN**

LAN perlu upaya memperkuat infrastruktur MOOC ASN Unggul dari sisi stabilitas dan aksesibilitas, serta mengembangkan fitur

interaktif berbasis analitik data. Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) dan Phillips (2016).

Melalui teknologi pembelajaran yang adaptif dapat meningkatkan retensi dan penerapan kompetensi hingga 50%. Langkah ini sejalan dengan arah kebijakan transformasi SMART ASN.

4. **Penyusunan Panduan Nasional Metode Pelatihan Adaptif**

LAN perlu menyusun pedoman nasional terkait pemilihan metode pelatihan yang menyesuaikan dengan karakteristik peserta dan konteks pelaksanaan (tatap muka, hybrid, atau daring). Pedoman ini dapat mengacu pada Peraturan Kepala LAN No. 31 Tahun 2014 tentang Standar Kompetensi JFAK dan literatur desain pelatihan publik (Mulyasa, 2018).

5. **Penguatan Peran Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) Formasi Pengembang Teknologi Pembelajaran sebagaimana diatur dalam Permen PANRB No. 28 Tahun 2017 harus dilibatkan dalam setiap tahap pengembangan pelatihan untuk memastikan integrasi pendekatan teknologi, desain, dan evaluasi pembelajaran. Pelibatan ini akan memperkuat kolaborasi lintas fungsi, sesuai nilai ASN Kolaboratif dan Adaptif.**

E. Penutup

Evaluasi efektivitas metode pelatihan merupakan langkah strategis dalam memastikan kualitas pengembangan kompetensi ASN. Hasil analisis menunjukkan perlunya peningkatan sistem

evaluasi, diversifikasi metode pembelajaran, serta optimalisasi dukungan teknologi agar pelatihan Analisis Kebijakan lebih adaptif dan berdampak nyata terhadap kinerja.

Implementasi rekomendasi ini akan mendukung LAN dalam mewujudkan ASN yang kompeten, profesional, dan berorientasi hasil, sesuai visi *World Class Bureaucracy 2045*. Evaluasi berbasis data dan inovasi pembelajaran adaptif menjadi pondasi penting menuju pelatihan terpadu Analisis Kebijakan yang inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels (3rd ed.). Berrett-Koehler.

Knowles, M. S. (1980). The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy. Cambridge Books.

Mulyasa, E. (2018). Manajemen Pengembangan Kurikulum dan Pelatihan ASN. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Phillips, J. J. (2016). ROI in Training and Development: How to Measure and Improve Results. Butterworth-Heinemann.

Stufflebeam, D. L. (1971). The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. ERIC Clearinghouse.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In Evaluation Models. Springer.

Dokumen

Surat Edaran MenPANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Nilai Dasar ASN BerAKHLAK.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara.

Peraturan Kepala LAN Nomor 31 Tahun 2014 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan.

PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2017 tentang JF Pengembang Teknologi Pembelajaran.