

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN REVOLUSI MENTAL DI PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA KOTA MAKASSAR

Muh. Ikhsan Alfarabi^{1*}, Muhlis Madani², Rasdiana³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

³Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

Abstract

This study was to find out how the effectiveness and to describe and analyze the effectiveness of organizing mental revolution training at the Center for Training and Development of Government Management Studies, Makassar City State Administration. This study used a descriptive qualitative research based on data using purposive sampling technique. The focus of this study was the reaction of participants to the instructor, materials, methods, and facilities and infrastructure. Data collection techniques used methods, namely, observation, interviews and documentation related to the implementation of mental revolution training at the KMP LAN RI Research Center for Makassar City. The results showed that the implementation of mental revolution training at the KMP LAN RI Center for Research and Development in Makassar had been effective. This was because all reaction indicators that support the effectiveness of a training had been fulfilled, namely instructors, materials, methods, and facilities and infrastructure. Where the participants' reactions to all reaction indicators were very positive and motivating during the Mental Revolution training.

Keywords: *effectiveness, training*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas dan mendeskripsikan serta menganalisis efektivitas penyelenggaraan pelatihan revolusi mental di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bersumber dari data yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Fokus penelitian ini adalah reaksi peserta terhadap instruktur, materi, metode, serta Sarana dan prasarana. Teknik pengumpulan data menggunakan cara yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan revolusi mental di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan revolusi mental di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dinyatakan telah efektif. Hal ini dikarenakan telah terpenuhinya seluruh indikator reaksi yang menunjang terhadap efektivitas suatu pelatihan yakni instruktur, materi, metode, dan sarana dan prasarana. Dimana reaksi peserta terhadap semua indikator reaksi sangat positif dan memotivasi selama terselenggaranya pelatihan revolusi mental.

Kata kunci: efektivitas, pelatihan

* ikhsanalfarabi@gmail.com

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia aparatur agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan aparatur sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pengembangan SDM aparatur dapat di upayakan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk pelayanan publik. Efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan etos kerja, integritas, cara pikir, cara kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan pelayanan publik. Namun setelah tujuh puluh tahun merdeka kewajiban negara untuk memberikan pelayanan publik terbaik kepada masyarakat belum sepenuhnya dapat dirasakan secara merata bagi seluruh masyarakat Indonesia. Pelayanan yang diberikan oleh negara yang belum berkualitas.

Kondisi di atas tidak dapat dibiarkan berkelanjutan, namun perlu adanya perubahan secara revolusioner, untuk mengejar ketertinggalan dalam pelayanan publik dari negara-negara lain. Adapun penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik merujuk pada Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik hal ini di dasari sebagaimana Intruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental. Melalui gerakan ini diharapkan Seorang ASN (Aparatur Sipil Negara) memiliki kapasitas untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi yang bertujuan

meningkatkan kualitas pelayanan publik. (Lembaga & Negara, 2017).

Louis E. Boone, David L. Kurtz dalam (Sinambela, 2012) berpendapat bahwa pelatihan penting untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu kegiatan teknis revolusi mental adalah dengan melaksanakan pelatihan revolusi mental bagi ASN. Dalam pelatihan tersebut, ASN diharapkan mampu mengidentifikasi permasalahan apa saja yang terjadi di daerah yang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan serta merancang solusi konkrit atas permasalahan tersebut. Dengan demikian, ASN diharapkan mampu mengubah pola pikir dan pola kerja dalam melaksanakan pelayanan publik. Oleh karena itu, dengan adanya program revolusi mental ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah (Amalia, 2019).

Dalam pelatihan Revolusi Mental untuk pelayanan publik ini, ASN akan diarahkan untuk memiliki kompetensi dalam melakukan revolusi cara pandang, cara pikir, dan cara kerja dalam memberikan layanan, namun kenyataannya berdasarkan informasi yang terdapat dalam rencana strategik Lembaga Administrasi Negara tahun 2015-2019 didalam pelaksanaannya tugasnya masih terhambat dengan beberapa kendala yang saat ini masih terus dibenahi agar menjadi lebih efektif.

Setiap penyelenggaraan pelatihan di dalam perusahaan maupun organisasi keefektifan suatu pelatihan

akan selalu jadi tujuan utama karena dengan dengan adanya pelatihan akan memberikan manfaat pada organisasi maupun perusahaan, karena Efektivitas suatu pelatihan menjadi patokan dari suatu program kegiatan pelatihan apakah mencapai keberhasilan dan tujuan dari pelatihan serta dapat memberikan output yaitu berupa bertambahnya keterampilan, pengetahuan serta kapabilitas peserta sehingga dapat memberikan *effort* terhadap pekerjaan mereka yang lebih baik.

Setiap pelatihan pada organisasi maupun perusahaan keefektivan suatu pelatihan senantiasa menjadi tujuan utama karenanya pelatihan memberikan manfaat kepada organisasi maupun perusahaan. Dalam jurnal (Febrian, 2020) sedangkan menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa efektivitas adalah *benchmark* dari program kegiatan pada pelatihan yang mencapai keberhasilan atas tercapainya tujuan dari pelatihan. Sedangkan menurut Fauzan (2015) efektivitas adalah adanya proses dari program kegiatan dalam pelatihan yang memberikan *output* yang tepat meliputi waktu, harga, tempat pelatihan.

Dari kamus bahasa inggris dikatakan bahwa efektivitas bersumber dari kata *effective* yang bermakna sesuatu yang sudah diperbuat berhasil dengan benar. Didalam kamus ilmiah populer memberi restriksi efektivitas sebagai sesuatu ketepatan penggunaan, hasil agar tercapainya suatu tujuan. Efektivitas merupakan tercapainya suatu tujuan dengan benar atau mempunyai harapan yang efisien dari beberapa pilihan dan memastikan pilihan dari rangkaian pemilahan lainnya.

Efektivitas pelatihan yaitu hasil akhir dari suatu pelatihan yang dilaksanakan baik untuk instansi maupun perusahaan dengan harapan bertambahnya keterampilan pengetahuan, dan juga kemampuan para peserta pelatihan sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

Steers (Tangkilisan, 2005) dalam (Andriani et al., 2018) menjelaskan bahwa efektivitas cenderung abstrak, oleh karenanya efektivitas tidak dilihat sebagai keadaan akhir tapi merupakan suatu cara yang berkesinambungan dan perlu diketahui bahwa bagian dalam suatu program saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana berbagai bagian ini memperbesar peluang berhasilnya program.

Menurut Alliger dan Janak (2001) dalam "*Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later*", yang menjadi ukuran keefektivan dari pelatihan, yaitu Reaksi karena ukuran suatu efektivitas pelatihan yang hal ini dilihat dari tanggapan maupun reaksi dari para peserta pelatihan ketika mengikutinya, utamanya reaksi yang sifatnya langsung. reaksi peserta pelatihan artinya mengukur kepuasan peserta. Program pelatihan dapat dianggap efektif ketika proses pelatihan yang diikuti peserta pelatihan dirasa memuaskan dan menyenangkan bagi peserta sehingga mereka akan lebih termotivasi dan tertarik untuk berlatih dan belajar. Dengan kata lain apabila proses *training* dirasa memuaskan bagi peserta yang tentu pada akhirnya akan menghasilkan reaksi positif dari para peserta yang menyenangkan. Begitupula sebaliknya apabila peserta pelatihan tidak termotivasi untuk mengikuti

pelatihan lebih lanjut maka hal tersebut dianggap tidak efektif. Menurut Partners (2006) dalam (Kirkpatrick, 2005) dengan berjudul *Implementing the Kirkpatrick Evaluation Model Plus* mengatakan bahwa *“The interest, attention, and motivation of the participants are critical to the success of any training program”*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu proses penyelenggaraan pelatihan tidak lepas dari perhatian, minat serta motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan *training*. peserta akan belajar lebih baik apabila mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar. Kepuasan peserta pelatihan dapat dilihat maupun dikaji dari berbagai aspek, seperti Instruktur, saran prasarana, media pelatihan, dan materi pelatihan. Reaksi ini sama halnya dengan mengukur mutu kepuasan peserta pelatihan. Komponen yang termasuk dalam reaksi ini yang menjadi acuan untuk dapat dijadikan ukuran.

Pelatihan menurut Andrew F. Sikula beliau mendefinisikan pelatihan (*training*) yaitu menyangkut usaha atau perjuangan yang berencana yang diselenggarakan sehingga dicapai penguasaan baik itu keterampilan, pengetahuan, maupun sikap-perilaku yg berhubungan terhadap pekerjaan. Pelatihan yaitu adanya proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan cara yang sistematis dan teroganisir, dengan akibat karyawan operasional dapat belajar pengetahuan teknik pengerjaan juga keahlian untuk tujuan tertentu (Izzaty et al., 2019)

Begitu pula dengan Mathis (2002), yang mendefinisikan mengenai pelatihan yaitu adanya suatu proses

dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi oleh karenanya, proses ini saling terikat dengan beberapa tujuan organisasi, pelatihan dapat dilihat secara sempit ataupun luas.

Dengan demikian yang dijelaskan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah dalam (Izzaty et al., 2019) yang mendefinisikan mengenai Pelatihan yaitu proses pendidikan yang berjangka pendek dengan menggunakan cara sistematis perubahan perilaku para pegawai dengan satu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Sedangkan Bedjo Siswanto (2000) mendefinisikan bahwa Pelatihan yaitu manajemen pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh dan mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, seperti adanya perencanaan, pengendalian, pengaturan, maupun penilaian kegiatan umum maupun pelatihan keahlian, serta pendidikan dan pelatihan khusus bagi para pegawai pengaturannya yang mencakup kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian layanan yang memuaskan, bimbingan dan perizinan.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian ini berada di kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan tipe penelitian deskriptif.

Informan pada penelitian ini adalah peserta pelatihan revolusi mental, widyaiswara, dan koordinator pelatihan dan Pengembangan Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar. Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi mental bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam melakukan perubahan cara pandang, cara pikir, dan budaya kerja yang cepat agar mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, bersih, melayani, dan responsif. Adapun sasaran pelatihan revolusi mental adalah tersedianya ASN yang memiliki cara pandang, cara pikir, dan cara kerja berintegritas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan semangat gotong royong untuk memberikan pelayanan yang bersih, melayani dan responsif.

Efektivitas penyelenggaraan pelatihan revolusi mental dalam rangka meningkatkan serta menghasilkan pelayanan yang lebih melayani, bersih, dan responsif dan cepat dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dimana ASN mempunyai peran signifikan dalam mewujudkan percepatan perubahan pelayanan publik, hal ini dapat dilihat dengan menggunakan teori efektivitas Menurut Alliger dan Janak (2001) dalam "Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later", yang menjadi ukuran keefektifan dari pelatihan, yaitu sebagai berikut ini.

Reaksi

Reaksi para peserta pelatihan artinya menilai tingkat kepuasan para peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan berdasarkan tanggapan dan apa yang dirasakan oleh peserta hal ini bisa dilihat dan diukur dari berbagai aspek dalam penyelenggaraan pelatihan seperti, pelayanan panitia, kualitas instruktur, metode yang digunakan, materi pelatihan, kurikulum, suasana kelas, sarana dan prasarana juga kebermaknaan dan keberhasilan pelatihan. Peserta pelatihan akan termotivasi jika proses penyelenggaraan pelatihan dapat berjalan secara efisien, efektif, dan memuaskan yang pada akhirnya akan memberikan reaksi peserta yang positif dan menyenangkan, begitupula sebaliknya jika para peserta memberikan reaksi seperti tidak termotivasi dan tidak menyenangkan untuk mengikuti program pelatihan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat keberhasilan dari suatu pelatihan tidak bisa terlepas dari motivasi, persepsi, minat, dan perhatian peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh seperti yang dijelaskan sebelumnya terkait Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar yang dilihat dari Indikator Reaksi Menurut Aliger & Janak (2001) dengan melihat aspek-aspek seperti instruktur, materi, metode dan sarana dan prasarana sebagai berikut.

Instruktur

Instruktur merupakan orang yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk menjalankan kegiatan pendidikan dan pelatihan serta memiliki kualifikasi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan adanya umpan balik. Seorang instruktur harus pandai mengelola forum dan peserta untuk memandu jalannya pelatihan dalam hal ini revolusi mental di PUSLATBANG KMP LAN RI Kota Makassar.

Instruktur sebagai komunikator memiliki peran penting dalam meraih tujuan seperti kompetensi, pengetahuan dan kemampuan yang diutuhkan oleh para peserta maka dari itu seorang instruktur harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif agar peserta termotivasi untuk menyerap materi yang diberikan selain itu para instruktur/fasilitator mampu menguasai metode pembelajaran yang sesuai, dapat beradaptasi sesuai kebutuhan peserta, dan memiliki personality atau karakter yang menarik hasil penelitian oleh peneliti menunjukkan bahwa pada pelaksanaan pelatihan di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar yang dilihat dari aspek instruktur/fasilitator sudah bisa dikatakan efektif karena para instruktur yang terlibat dalam pelatihan telah dibekali sertifikat *Training of Fasilitator* (TOF) selain itu para instruktur berhasil menghasilkan reaksi positif dari para peserta dengan memberikan metode belajar yang menarik, pengembangan materi yang disesuaikan karakteristik peserta serta mampu membangun hubungan yang harmonis dengan para peserta pelatihan.

Materi

Dalam upaya menjalankan penyelenggaraan gerakan revolusi mental untuk penguatan budaya yang bersih, responsif, dan melayani untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada, maka materi yang diberikan harus sesuai dengan Peraturan Kepala LAN RI No 4 Tahun 2021 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan revolusi mental untuk Penguatan budaya organisasi yang bersih, melayani, dan responsif.

Kualitas dari isi pelatihan adalah sesuatu yang krusial untuk diperhatikan karena semakin bagus materi yang diberikan maka akan semakin mengoptimalkan manfaat dari suatu pelatihan yang artinya semakin efektif juga pelatihan tersebut hal ini bisa dilihat dari pengembangan materi pelatihan yang bervariasi dan relevan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan dari hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa materi yang diberikan telah disesuaikan dengan PERKA LAN No. 4 Tahun 2021 yang kemudian dalam proses membawakan materi ada tahapan yang dilakukan untuk mengembangkan bahan ajar yang disusun berdasarkan karakteristik para peserta, selain itu materi yang diberikan bervariasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan para peserta dengan struktur kurikulum yang terdiri dari 3 agenda yaitu (1) agenda transformasi sikap pikir (2) agenda transformasi sikap kerja (3) Agenda aktualisasi.

Pada Agenda transformasi sikap pikir bagaimana agar peserta pelatihan dapat mengubah sikap pikir terhadap permasalahan budaya pada birokrasi yang bersih, melayani, responsif. Pada

materi ini diajarkan tentang kebijakan, konsep, serta kebutuhan revolusi mental serta bagaimana mentransformasikan budaya pelatihan di era digital melalui transformasi sikap pikir. Selanjutnya pada agenda transformasi sikap kerja dimaksudkan untuk membekali kemampuan para peserta untuk dapat menganalisis permasalahan pada budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif pada agenda ini materi yang diberikan berupa teknik untuk mendiagnosa budaya organisasi, strategi dalam menghadapi perubahan birokrasi, dan transformasi budaya. Lebih lanjut pada agenda aktualisasi peserta dibekali dengan kemampuan untuk mengaktualisasikan budaya organisasi yang bersih, melayani, dan responsif dengan membuat atau menyusun sebuah rancangan dan mengelola Rancangan Transformasi Budaya Birokrasi (RTBB).

Metode

Metode dalam pendidikan dan pelatihan ialah cara yang terstruktur dan teratur yang secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan untuk mengembangkan hal efektif, kognitif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya.

Metode pelatihan revolusi mental dengan metode *blended learning* ini sedikit berbeda dengan metode pembelajaran klasikal. Pembelajaran dengan metode ini menggunakan perpaduan teknologi dan klasikal dalam penyelenggaraanya dimana pada metode pembelajaran mandiri yaitu dengan menggunakan platform yang disediakan LAN RI dengan kegiatan

yaitu dengan membaca modul, menyimak video yang ada pada sistem serta pemberian tugas terkait materi di sistem. Kegiatan pembelajaran mandiri ini pada dasarnya lebih diserahkan kepada masing-masing peserta karena waktu pelaksanaan *Learning Management System* (LMS) dapat diatur secara flksibel oleh peserta. Pihak penyelenggara hanya memberikan informasi kapan dimulai kegiatan *Learning Management System* (LMS) dan kapan batas terakhir pelaksanaanya. Selanjutnya pada pembelajaran jarak jauh menggunakan zoom meeting dilakukan melalui kegiatan pembelajaran dengan cara penjelasan materi yang telah dipelajari oleh peserta ketika pembelajaran mandiri dari widyawara selain itu pada pembelajaran zoom juga diadakan sesi diskusi. Yang terakhir pada metode pembelajaran klasikal dilaksanakan dengan pertemuan tatap muka yang dilaksanakan selama 3 hari di tempat penyelenggaraan pelatihan dengan materi pembelajaran yaitu *overview*, penguatan mata pelatihan, transformasi sikap pikir.

Metode adalah cara penyampaian yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan yang berlangsung berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penyelenggaraan pelatihan revolusi mental di Puslatbang KMP LAN RI Kota Makassar menggunakan metode pembelajaran *blended learning* yakni memadukan pembelajaran mandiri, *online* dan pembelajaran kalasikal dengan menggunakan komunikasi dua arah sehingga memberikan kesempatan pada peserta untuk berperan aktif dalam pembelajaran sehingga dapat

mengembangkan pikiran serta kemampuan dalam menganalisis masalah.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah perlengkapan dalam penyelenggaraan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa diabaikan keberadaannya sebagai salah satu pendukung keberlangsungan pelatihan. Dukungan sarana prasarana sangat krusial utamanya dalam memberikan motivasi dan reaksi positif pada peserta pelatihan. Ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dan kualitas yang baik merupakan bagian yang penting yang perlu dipersiapkan secara optimal dan berkesinambungan untuk menjamin kelancaran proses penyelenggaraan pelatihan.

Aspek ini merupakan yang terpenting dalam penyelenggaraan pelatihan yang tidak dapat diabaikan sebagai salah satu pendukung untuk memunculkan motivasi para peserta dalam penyelenggaraan pelatihan dalam hasil yang diperoleh oleh peneliti pelatihan revolusi mental dalam pelaksanaannya dalam memfasilitasi para peserta dengan sarana dan prasarana sudah sangat memadai dan sudah sesuai dengan standar aturan yang berlaku dengan menyediakan asrama untuk peserta, ruangan yang nyaman dan perangkat multimedia untuk proses pembelajarannya.

Sarana dan prasarana harus disesuaikan dengan standar peraturan kepala LAN RI No.4 Tahun 2021 untuk mendukung proses belajar sehingga penyelenggaraan pelatihan revolusi mental ini bisa terlaksana dengan

fasilitas sarana dan prasarana yang memadai sehingga bisa memberikan reaksi positif dan memberikan motivasi bagi para peserta.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar sebagaimana yang telah dibahas maka dapat disimpulkan. Penyelenggaraan

Pelatihan Revolusi Mental di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar yang didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan telah efektif karena telah memenuhi indikator yang dapat menunjang terhadap efektifitas penyelenggaraan pada suatu pelatihan dilihat dari indikator reaksi yaitu sebagai berikut.

(1) Kualitas para instruktur/fasilitator dinyatakan sudah efektif hal ini bisa dilihat dari kompetensi para fasilitator yang dilengkapi dengan sertifikat *Training of Fasilitator* serta kemampuan dalam menyampaikan materi dan memberikan metode pembelajaran yang menarik sehingga menghasilkan reaksi positif dan memotivasi para peserta. (2) Materi atau isi dari pelatihan yang diberikan sudah baik yang disesuaikan dengan standar PERKA LAN RI No. 4 2021 dengan mengembangkan materi yang disesuaikan karakteristik tiap peserta (3) Metode pelatihan yang diterapkan sudah baik dan sesuai dengan

menerapkan metode pembelajaran *blended learning*. Dengan memadukan teknologi dan klasikal dalam penyelenggaraanya serta penggunaan metode pembelajaran instruktif yang melibatkan aktif peserta untuk mengembangkan pikiran dengan menganalisis masalah (4) Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelatihan revolusi mental di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar sudah efektif karna sarana prasarana yang diberikan sudah mampu menunjang para peserta baik dalam proses belajar mengajar sehingga kompetensi yang dibangun bisa tercapai secara efektif dan efisien dilihat dari reaksi positif para peserta ketika proses pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (2001). Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later. *Personnel Psychology*, 42(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2005). *Transferring Learning to Behavior: Using The Four Levels to Improve Performance*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2018). *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*. 1–28.
- Lembaga, K., & Negara, A. (2017). *Berita Negara*. 269.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2017. n.d. <http://pusdiklat.kemnaker.go.id/pimiv/sm-etikapublik.pdf>.