

**EVALUASI PROSES *COACHING* PADA PESERTA LATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi
Lampung)**

(Skripsi)

Oleh :

A.H.BERNANDO

1846021009



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK**EVALUASI PROSES *COACHING* PADA PESERTA LATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi
Lampung)****Oleh****A.H.Bernando**

Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Penyelenggara pelatihan adalah lembaga pelatihan yang sudah terakreditasi salah satunya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung. Terdapat proses *coaching* pada agenda habituasi latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tujuan untuk membimbing dan memotivasi peserta dalam membuat rancangan dan laporan aktualisasi, serta membimbing peserta untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berkarakter profesional sebagai pelayan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi proses *coaching* pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses *coaching* pada peserta latihan dasar sudah berjalan dengan efektif, yang ditunjukkan oleh indikator *Goal* (tujuan), *Reality* (realitas), *Options* (pilihan), dan *Wrap Up* (ringkasan). Hal ini didukung oleh peserta yang sudah memahami tujuan dan mampu untuk menyelesaikan hambatan yang terjadi serta mengalami perubahan yang baik ketika awal melakukan proses *coaching* hingga akhir.

Kata Kunci: Evaluasi, Proses *Coaching*

ABSTRACT**EVALUATION OF THE *COACHING* ON BASIC TRAINING
PARTICIPANTS OF PROSPECTIVE CIVIL SERVANTS****(Study at the Regional Human Resources Development Agency of Lampung
Province)****By****A H Bernardo**

Basic training for Civil Servant Candidates is a requirement for Civil Servant Candidates to be appointed as Civil Servants. The training provider is a training institution that has been accredited, one of which is the Regional Human Resources Development Agency of Lampung Province. There *coaching* on the basic training habituation agenda for Civil Servant Candidates which has the aim of guiding and motivating participants in drafting and updating reports, as well as guiding participants to become Civil Servants with professional character as public servants. The purpose of this study was to determine and evaluate the *coaching* for participants in the basic training for prospective civil servants at the Regional Human Resources Development Agency of Lampung Province. This study uses a descriptive type of research with a qualitative approach. The results of this study indicate that the *coaching* for basic training participants has been running effectively, which is indicated by the indicators of *Goal* , *Reality* , *Options*, and *Wrap Up* (summary). This is supported by participants who already understand the goals and are able to resolve the obstacles that occur and experience good changes from the beginning of the *coaching* to the end.

Keywords: Evaluation, *Coaching*

**EVALUASI PROSES *COACHING* PADA PESERTA LATIHAN DASAR
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi
Lampung)**

Oleh
A.H.BERNANDO

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **EVALUASI PROSES *COACHING* PADA
PESERTA LATIHAN DASAR CALON
PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Di Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Lampung)**

Nama Mahasiswa : A.H.Bernando

Nomor Pokok Mahasiswa : 1846021009

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 1989021001

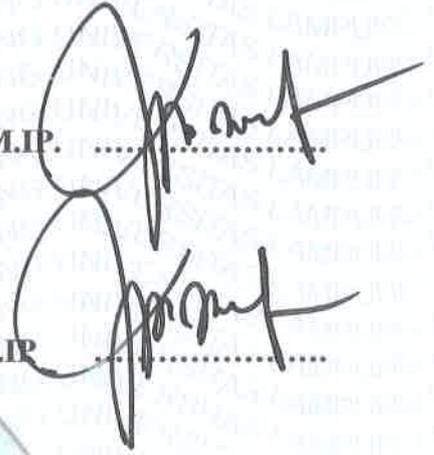
A handwritten signature in black ink is shown above the printed name and NIP number of the Dean.

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.



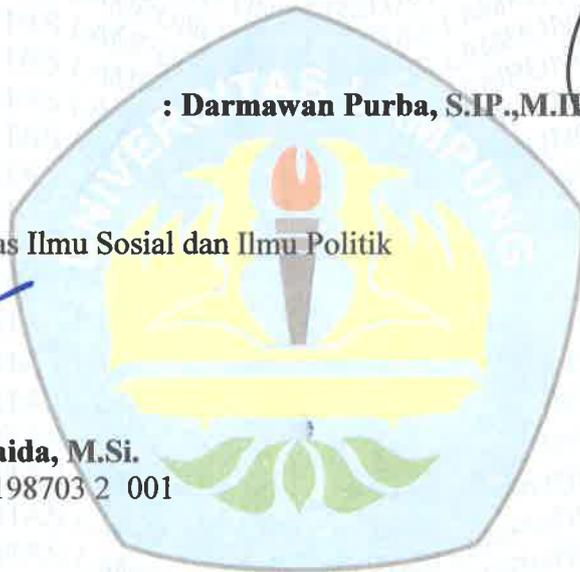
Penguji

: Darmawan Purba, S.IP.,M.IP.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 07 November 2022

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 01 November 2022
Yang Membuat Pernyataan



A.H.Bernando
NPM. 1846021009

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Ahmad Halim Bernando, tempat tanggal lahir Simpang Pematang pada 20 juli 2000. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Ersan dan Taty. Serta memiliki dua saudara yaitu Eka Yulyana Sari dan Robby Alfa. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK 08 Mesuji pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar di SDN 2 Simpang Pematang dan lulus pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Simpang Pematang dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis menyelesaikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Simpang Pematang dan lulus pada tahun 2018.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2018 melalui jalur Simanila Paralel. Penulis sempat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung selama 5,5 bulan pada Agustus 2021 sampai Januari 2022. Sebagai pemenuhan salah satu dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu Pengabdian Masyarakat, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Adi Mulyo Kecamatan Panca Jaya, Kabupaten Mesuji bulan Februari 2021

MOTTO

Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.

(Q.S Ar-Rum: 60)

A gem cannot polished without friction, not a man perfected without trials

(Lucius Annaeus Seneca/Seneca)

Ketika anda tidak pernah melakukan kesalahan, itu artinya anda tidak pernah

berani untuk mencoba

(My Father)

PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat akal dan kesempatan, menjadi sebaik-baik pelindung, penolong, dan pemberi kemudahan dalam setiap urusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Teriring sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Segala ketulusan hati, aku persembahkan karya sederhana ini kepada:

“ Alm Ayah dan Almh Ibuku, Kakak-Kakakku, serta Ponakanku Tercinta”

Terima Kasih yang tak terhingga karena telah sabar dan ikhlas membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang yang tiada hentinya.

Terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi yang menguatkan di perantauan, memberi semangat disegala keterbatasan dan mendukung setiap langkahku.

Terima kasih untuk seluruh Dosen, Staf dan teman-teman seperjuangan di jurusan Ilmu Pemerintahan, semoga amal kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Evaluasi Proses Caoching Pada Peserta Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung)”** Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP) Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Lampung. Keberhasilan penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M. IP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan Pembimbing Utama Dosen yang telah memberikan dukungan, arahan, serta ilmunya.
4. Bapak Darmawan Purba, S. IP., M.IP selaku Pembahas Utama Dosen yang telah memberikan banyak arahan serta masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan, ilmu, dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga dapat membantu kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terimakasih atas ilmu yang telah Bapak dan Ibu berikan kepada penulis selama mengenyam bangku perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan.
7. Terkhusus dan istimewa kepada kedua orang tuaku, yaitu ayahku (Alm) Ersan, dan ibuku tercinta (Almh) Taty. Ucapan tiada terhingga tidak dapat ternilai dengan segala takdim dan hormatku, atas semua dukungan, bimbingan, doa serta kasih sayang. Terima kasih kedua orang tuaku telah bekerja keras agar anak-anaknya mendapatkan kehidupan yang layak dan pendidikan yang setinggi-tingginya, keinginanmu sudah tercapai agar ketiga anakmu mendapatkan gelar semua. Skripsi ini ku persembahkan kepada kedua orang tuaku, semoga Allah SWT menempatkan kedua orang tua di tempat terbaik disisi-Nya. Aamiin ya rabbal alamin.
8. Untuk kakak-kakakku tercinta, Eka Yulyana Sari, S.S dan Robby Alfa, S.H. sebagai pengganti ayah dan ibu dirumah, terima kasih atas dukungan moril, materi maupun spiritual yang telah diberikan dan memberikah arahan, semangat motivasi kepada penulis, serta kasih sayang dan jerih payah tanpa lelah membanting tulang untuk membiayai kuliah penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan nikmat-Nya kepada kedua kakak-kakakku. Aamiin.
9. Untuk kakak iparku, Fitria Andriani, S.E., MBA. Terima kasih untuk semangat dan dukungan yang diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kedua keponakan ku, Arifatunnisa Karunia Irsyad dan Sheza Alya Ilona. Semoga kelak kalian dapat menjadi orang yang berhasil dan berguna bagi keluarga dan agama. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan kepada kedua nya dan semua asa kalian dapat tercapai. Aamiin.
11. Untuk Dian Risma Putri, S.IP/Nyet. Terima kasih telah banyak membantu dari awal perkuliahan hingga sekarang. Terima kasih atas semangat dan motivasinya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Terima kasih kepada Dr. Ahmad Hudalil, S.Sos., M.M, selaku mentor yang telah membimbing dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada seluruh pegawai Widya Iswara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung yang telah banyak membantu serta membimbing saya selama melakukan magang.
14. Terima kasih kepada para informan, yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya dan ketersediannya untuk membantu menjawab pertanyaan yang penulis berikan
15. Sahabat-sahabat ku yang tergabung dalam HIMANTAU (himpunan anak rantau) jurusan Ilmu Pemerintahan 18,Bambang, Ibor, Roby, Rhedo, Arif, Nendi, Harido, Helmi, Anjas, Yoga, Ardi, Frans, Sendy. terima kasih atas semangat dan motivasi nya selama ini, semoga kelak kita dapat menggapai asanya masing-masing. Aamiin
16. Teman teman Jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2018 yang sedang bersama-sama berjuang dalam menempuh pendidikan di Universitas Lampung, semoga kita semua diberikan kelancaran dan kemudahan kedepannya.
17. Almamater tercinta, Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 29 Juni 2022

Penulis

A.H.Bernando

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Penelitian Terdahulu.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Evaluasi.....	10
2.1.1 Konsep Evaluasi.....	10
2.1.2 Komponen Evaluasi.....	12
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program.....	13
2.1.4 Evaluator Program.....	15
2.1.5 Model Evaluasi Program.....	16
2.1.6 Kriteria Evaluasi Program.....	17
2.2 <i>Coaching</i> dan <i>Coach</i>	17
2.2.1 Prinsip <i>Coaching</i>	18
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Coaching</i>	19
2.3 Model <i>Coaching GROW</i>	20
2.4 Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).....	22

2.4.1 Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS.....	22
2.4.2 Tempat Penyelenggaraan Latihan Dasar CPNS.....	23
2.4.3 Kurikulum Pelatihan Dasar CPNS.....	24
2.4.4 Mata Pelatihan.....	26
2.5 Kerangka Pikir.....	27
III. METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian.....	30
3.2 Fokus Penelitian.....	31
3.3 Lokasi Penelitian.....	31
3.4 Informan Penelitian.....	31
3.5 Sumber Data.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7 Teknik Pengolahan Data.....	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.9 Teknik Validitas Data.....	36
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.....	37
4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi.....	37
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural.....	38
4.2 Sumber Daya Manusia.....	44
4.3 Sarana, Pra Sarana dan Sumber Anggaran.....	45
4.4 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.....	47
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1 Hasil Penelitian Evaluasi Proses Coaching Pada Peserta Latihan Dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.....	49
5.1.1 Goal (Tujuan).....	50
5.1.2 Reality (Realitas).....	52

5.1.3 Options (Pilihan).....	54
5.1.4 Wrap Up.....	57
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian Evaluasi Proses Coaching Pada Peserta Latihan dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.....	62
5.2.1 Goal (Tujuan).....	63
5.2.2 Reality (Realitas).....	65
5.2.3 Options (Pilihan).....	66
5.2.4 Wrap Up (Ringkasan).....	67
VI. PENUTUP.....	69
6.1 Penutup.....	69
6.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penelitian Terdahulu.....	5
3.1 Informan Penelitian.....	32
4.1 Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung jenjang pendidikan.....	44
4.2 Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung Jenjang Golongan.....	44
4.3 Sumber Daya Manusia Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi lampung Berdasarkan Jenjang Fungsional WidyaIswara.....	45
5.1 Triangulasi Data Penelitian.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	29
4.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.....	48

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki semua prakondisi untuk mewujudkan visi Negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang ditandai dengan kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relatif stabil. Namun prakondisi yang sudah terpenuhi itu belum mampu dikelola secara efektif dan efisien oleh para aktor pembangunan, sehingga Indonesia masih tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global dewasa ini. PNS memiliki peranan dalam mengendalikan kondisi tersebut. Mulai dari merumuskan kebijakan hingga mengimplementasikan kebijakan tersebut dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh PNS. Untuk melaksanakan hal tersebut di butuhkan PNS yang profesional, PNS yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya, sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu di perlukan pelatihan terhadap PNS hingga mampu memiliki standar kompetensi dalam bekerja yang baik.

Pelatihan juga dilakukan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk membangun moral, kejujuran, semangat, dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter, kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan dasar bagi PNS di atur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018. Peraturan ini menjadi pedoman melakukan pembinaan dalam pembinaan pelatihan dasar CPNS dan menjadi pedoman bagi lembaga terakreditasi dalam melaksanakan pelatihan dasar CPNS.

Setiap instansi pemerintah wajib memberikan pelatihan dasar bagi CPNS selama masa pra jabatan, CPNS hanya dapat mengikuti pelatihan dasar sebanyak 1 kali. Pelatihan dasar bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi, kompetensi diukur berdasarkan kemampuan, yaitu: Menunjukkan sikap perilaku bela negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, menunjukkan kemampuan penguasaan teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas. Pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan non klasikal, yang dimaksud dengan pelatihan klasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan secara langsung yaitu tatap muka, yang dilaksanakan dengan ketentuan: peserta di asramakan, diberikan kegiatan penunjang berupa kegiatan peningkatan kebugaran jasmani. Sedangkan pelatihan non klasikal adalah proses pembelajaran yang dilakukan paling kurang melalui E-learning, bimbingan di tempat kerja, dan pelatihan di alam bebas.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018 mengenai tempat penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS adalah lembaga pelatihan terakreditasi berhak untuk menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS, lembaga pelatihan pemerintahan yang tidak terakreditasi dapat menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS dengan penjaminan mutu dari LAN atau lembaga pelatihan terakreditasi dengan akreditasi paling rendah B, lembaga pelatihan dengan syarat tertentu dapat menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS dengan persetujuan dari LAN. Dengan berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018 tersebut maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung dapat memberikan pelatihan dasar bagi CPNS karena memiliki akreditasi B.

Setiap tahunnya BPSDM daerah Provinsi Lampung memberikan pelatihan bagi para CPNS dari seluruh kabupaten di Provinsi Lampung, adapun kurikulum dari pelatihan dasar CPNS yang terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut: 1. Kurikulum pembentukan karakter PNS yang terdiri atas: Agenda

pembentukan karakter sikap bela Negara, agenda nilai-nilai dasar PNS, agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, agenda habituasi. 2. Kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas: agenda untuk memenuhi kompetensi teknik administratif, agenda untuk memenuhi kompetensi teknik substansif.

Di dalam program pelatihan dasar tersebut terdapat salah satu proses nya yaitu *coaching*, proses *coaching* adalah sebagai metode yang bertujuan untuk tercapai nya aktualisasi diri seseorang dengan memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan dalam rangka mengoptimalkan potensi pada orang tersebut, serta pembentukan karakter CPNS yang profesional. Akan tetapi pada praktek nya masih banyak terdapat CPNS yang tidak profesionalitas, berdasarkan pada data Ombudsman pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa pelayanan publik pada tahun 2018 belum mencapai target yang sebelumnya sudah ditentukan dalam *Road Map* reformasi birokrasi, hal tersebut menunjukkan bahwa pelayanan publik belum mencapai target dan hal ini berdampak pada persepsi masyarakat terhadap kinerja ASN, yang akan berdampak pula pada profesionalitas ASN.

Sasaran dari dilaksanakan nya diklat adalah terwujudnya ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan nya masing masing, serta membentuk ASN yang mempunyai karakter, integritas, serta profesionalitas dalam bekerja, berdasarkan peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 8 tahun 2019 tentang pedoman dan tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Pemerintah berperan sebagai penyelenggara pelayanan dan juga penanggung jawab dari fungsi pelayanan publik, memastikan pelayanan yang diberikan agar dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat yang ada. Suatu kewajiban bagi para aparatur pemerintah agar dapat terus melakukan perbaikan terkait pelayanan publik, guna untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat demi terciptanya *good governance*.

Hermawan (2020) menyatakan bahwa mengubah perilaku pejabat publik menjadi kunci pelayanan. Perubahan mentalitas pejabat publik meliputi tiga (tiga) aspek penting, yaitu: Dari "penguasa" menjadi "pelayan" masyarakat. Dari "otoritas" menjadi "peran". Sadarilah bahwa jabatan publik adalah tugas yang harus diperhatikan, tidak hanya di kehidupan ini, tetapi juga di kehidupan selanjutnya. Menurut 8 (delapan) bidang perubahan dalam rencana reformasi birokrasi yaitu bekerja keras, memberi contoh yang baik, mematuhi peraturan perundang-undangan, dan bekerja sesuai dengan tujuan kerja pegawai (SKP), transformasi pemikiran mendukung terwujudnya tata kelola yang baik, pemahaman teknologi, dan pemahaman struktur organisasi Aktif melakukan setiap pekerjaan dan menolak hadiah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam uraian lebih lanjut, arti dari kata *service* atau pelayanan memiliki beberapa nilai. Pertama, Kesadaran diri: ASN harus memiliki kesadaran dan kesadaran diri, dan memahami posisi PNS yang antusias melayani pelanggan internal dan eksternal. Passion: Memberikan pelayanan dengan semangat yang kuat dan penuh semangat. Reformasi: PNS yang unggul memiliki inovasi dan kreativitas yang melebihi harapan kliennya, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja pelayanannya. Menurut pandangan Korten dan Alfonso (1981) yang dikutip oleh Tjokrowinoto (1996: 190), kebutuhan untuk memetakan kapabilitas kelembagaan secara tepat dan memenuhi kebutuhan tugasnya adalah untuk menciptakan pejabat pemerintah yang profesional, kesesuaian antara kompetensi) dan persyaratan tugas.

Ada beberapa faktor yang saling terkait yang mempengaruhi tingkat profesional ASN, antara lain pengawasan, gaji rendah, tipe kepemimpinan, dll. Contohnya adalah karyawan yang ingin mendapatkan penghasilan melakukan lebih dari yang mereka lakukan. instansi atau instansi pemerintah. Hal-hal seperti yang sering kita jumpai di instansi pemerintah mengakibatkan pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat kurang memuaskan dan menimbulkan hal-hal yang tidak baik yang ditimbulkan dari penjelasan

tersebut adalah semakin kurangnya percaya nya masyarakat terhadap pemerintah, akibat dari rendahnya tingkat profesionalisme ASN.

1.2 Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan langkah sebagai pertimbangan penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis/tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terhadap kualifikasi kelulusan pelatihan dasar CPNS guru SD	Liza Nazifah (2020)	hubungan antara <i>coaching</i> dan kualifikasi kelulusan peserta menunjukkan adanya pengaruh kuat dan berpola positif menandakan bahwa semakin tinggi kualitas <i>coaching</i> semakin tinggi pula kualifikasi kelulusan peserta, dan juga pengaruh mentoring terhadap kualifikasi kelulusan peserta menunjukkan pengaruh yang sedang dan positif, Ini juga menandakan bahwa semakin tinggi kualitas mentoring semakin tinggi kualifikasi kelulusan

			peserta
2	Evaluasi program pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat	Baiq Rusniati (2020)	Landasan program Pelatihan Dasar CPNS Pemerintah Provinsi NTB sangat jelas terhadap landasan hukum penyelenggaraan program maupun lembaga penyelenggara program. Landasan hukum penyelenggaraan program berdasarkan PerLAN Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS. (b) BPSDMD Provinsi NTB memiliki kelayakan kewenangan menyelenggarakan Pelatihan Dasar CPNS karena status akreditasi lembaga penyelenggara dengan kategori A untuk Pelatihan Dasar CPNS. Pola penyelenggaraan Latsar CPNS di Provinsi NTB Tahun 2020 menggunakan pola fasilitasi penjaminan mutu oleh BPSDMD Provinsi NTB terhadap Kabupaten Bima dan

			Kabupaten Dompu.
3	Profesionalisme aparatur sipil Negara dalam rangka mengatasi patologi pelayanan publik	Hamirul (2018)	Profesionalisme ASN pada Dinas PUPR Kabupaten Tebo dalam bekerja ataupun melayani publik sudah baik namun belum maksimal, pada aspek Kesiapan perlunya pembenahan agar hal tersebut tidak merambat ke indikator lainnya terkait Profesionalisme aparatur dalam melayani kebutuhan masyarakat dan dengan profesionalisme yang diterapkan dalam pelayanan yang berkualitas sudah tentu dapat meminimalisir patologi yang ada dalam pelayanan publik terutama yang berkaitan dengan profesionalitas dari ASN sebagai abdi masyarakat
4	Evaluasi program <i>Live In</i> bagi peserta didik kelas IX SMPK St. Maria Kediri Jawa Timur	Agnes Virgiana (2016)	pelaksanaan program <i>live in</i> dalam dimensi proses, tidak terlepas dari dimensi antiseden/proses. artinya sejauh mana dimensi

	tahun pelajaran 2015/2016		transaksi/proses dilaksanakan dengan mempertimbangkan anteseden/konteks. <i>Hasil luaran live in</i> : secara keseluruhan pada dimensi hasil/luaran live in hanya ditentukan dari hasil refleksi semacam laporan hasil live in yang dibuat oleh peserta didik secara kelompok dengan panduan pertanyaan refleksi yang diberikan oleh Pembina mengenai laporan kegiatan harian yang di refleksikan.
--	------------------------------	--	--

1.3 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan alasan pemilihan judul penelitian, maka dirumuskan masalah untuk dijadikan pedoman penelitian agar mencapai sasarannya. Adapun masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana proses *coaching* pada peserta latihan dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung?”

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi proses *coaching* pada Badan Pengembangan Sumber daya Manusia daerah Provinsi Lampung
2. Untuk mengetahui efektif atau tidak efektif proses *coaching* pada peserta latihan dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengenai evaluasi proses *coaching* pada peserta latihan dasar CPNS studi di BPSDMD Provinsi Lampung sebagai berikut:

1. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai pemerintahan.

2. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan solusi untuk memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat luas mengenai efektivitas proses *coaching* pada latihan dasar calon pegawai negeri sipil terhadap profesionalitas Calon Pegawai Negeri Sipil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Evaluasi

2.1.1 Konsep Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *evolution* yang berarti penilaian atau penafsiran. Evaluasi dilakukan untuk mengukur atau mengetahui bagaimana hasil terhadap kinerja kebijakan yang telah dibuat, dengan adanya evaluasi maka akan dapat diketahui apakah suatu kebijakan yang telah dibuat dan dilaksanakan telah berhasil atau gagal mencapai tujuan pada awal kebijakan tersebut dibuat. Adanya evaluasi maka akan terlihat seberapa jauh manfaat yang ditimbulkan dari kebijakan tersebut.

Menurut Arikunto (2004 : 1),

“Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan”.

Pada definisi tersebut dijelaskan bahwa suatu evaluasi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan informasi, selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan terhadap efektivitas atau kualitas suatu kebijakan atau program yang telah dibuat. Fungsi dari informasi tersebut akan digunakan untuk menentukan kebijakan yang diambil selanjutnya oleh para pihak yang terlibat dalam proses evaluasi. Menurut Arikunto (1988 : 1) program adalah sederetan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap organisasi memiliki sederetan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, oleh karena itu suatu program kegiatan yang direncanakan harus diarahkan pada pencapaian tujuan, sehingga program tersebut memiliki tujuan dan keberhasilannya dapat diukur.

Sedangkan evaluasi program merupakan penilaian yang sistematis dan subjektif terhadap suatu obyek, program ataupun kebijakan yang sedang berjalan atau sudah selesai baik dalam desain, pelaksanaan dan hasilnya dimana tujuan evaluasi program adalah untuk menentukan relevansi dan ketercapaian tujuan efisiensi efektivitas dampak keberlanjutannya dimana suatu evaluasi harus memberi informasi yang dapat dipercaya dan berguna agar donor serta pihak penerima manfaat dapat menerima pelajaran untuk proses pengambilan keputusan.

Evaluasi program sangat perlu untuk dilakukan, pertama karena hasil evaluasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang selanjutnya menjadi dasar bagi perbaikan program. Kedua, evaluasi berfungsi untuk menganalisa efektivitas suatu program (World Bank, 2004 dalam Iskandar, 2012). Wirawan (2012:17) mengatakan bahwa evaluasi program adalah metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi untuk menjawab pertanyaan dasar mengenai program. Semua program perlu dievaluasi untuk menentukan apakah layanan sudah mencapai tujuan yang ditetapkan atau belum.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi program merupakan kegiatan untuk menilai suatu obyek, program yang sedang berjalan atau telah berjalan dengan tujuan untuk mengetahui apakah program telah tercapai atau belum yang selanjutnya akan diketahui keberlanjutan program tersebut dengan cara mengambil kebijakan atau keputusan berdasarkan hasil yang ada. Tanpa adanya evaluasi maka faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan suatu program tidak dapat diketahui. Evaluasi program juga dijadikan sebuah

cara untuk menganalisa keefektivan suatu program. Hal ini menjadikan suatu kegiatan evaluasi sangat penting untuk dilakukan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini maka evaluasi mengenai proses *Coaching* pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan sebuah rangkaian kegiatan untuk menilai apakah program ini telah terlaksana sesuai dengan perencanaan atau belum dan mencari tahu faktor-faktor apasaja yang kiranya mendukung dan menghambat jalannya program, selain itu hasil dari evaluasi akan dapat digunakan sebagai gambaran kualitas keterlaksanaan program *Coaching* pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

2.1.2 Komponen Evaluasi

Program merupakan suatu sistem. Sistem merupakan satu kesatuan dari beberapa bagian atau komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan komponen program merupakan bagian-bagian atau unsur-unsur yang membangun sebuah program yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan program (Arikunto dan Jabar, 2009 : 9).

Penelitian evaluasi program wajib untuk mengetahui komponen yang ada di dalamnya, karena program yang akan dievaluasi merupakan kumpulan dari beberapa komponen atau unsur yang saling bekerjasama dan saling terkait untuk mencapai tujuan program. Komponen merupakan bagian yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan suatu program, oleh karena itu jika suatu program gagal maka hal tersebut tidak dapat di bebaskan pada satu atau dua komponen saja, melainkan harus diteliti kembali komponen mana yang kurang bekerja secara maksimal.

Tiap program mempunyai jumlah komponen yang berbeda tergantung kompleksitas program tersebut, sehingga evaluasi program yang dilakukan akan selalu berbeda. Komponen dapat diperinci lagi menjadi

subkomponen dan indikator. Indikator berasal dari bahasa Inggris *to indicate* yang berarti menunjukkan. Indikator merupakan suatu yang dapat menunjukkan kinerja dari subkomponen dan selanjutnya menunjukkan kinerja komponen, sehingga suatu komponen dapat diketahui kinerjanya apabila diketahui subkomponen, indikator serta subindikatornya. Hal ini akan mempermudah dalam melakukan evaluasi program (Arikunto dan Jabar, 2009 : 12).

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program

Pada dasarnya seluruh kegiatan pasti mempunyai tujuan, tidak terkecuali dengan kegiatan evaluasi program. Tujuan dari evaluasi program adalah untuk mengetahui pencapaian tujuan program dengan langkah mengetahui keterlaksanaan kegiatan program, sehingga dapat diketahui keterlaksanaan tiap komponen subkomponen dan indikator yang belum terlaksana. Oleh karena itu, sebelum memulai kegiatan evaluasi seorang evaluator wajib memperjelas dirinya dengan apa tujuan program yang akan dievaluasi (Arikunto dan Jabar, 2009 : 20).

Sedangkan tujuan evaluasi menurut Worten, Blaine R, dan James R, Sanders (1987) dalam Tayibnapi, (2008:2) antara lain memberi informasi yang dipakai sebagai dasar untuk:

- 1) Membuat kebijaksanaan dan keputusan.
- 2) Menilai hasil yang dicapai para pelajar.
- 3) Menilai kurikulum.
- 4) Memberi kepercayaan kepada sekolah.
- 5) Memonitor dana yang telah diberikan

Menurut Sudijono (2008:17) kegunaan yang dapat dipetik dari kegiatan evaluasi dalam bidang pendidikan adalah:

- 1) Terbukanya kemungkinan bagi evaluator guna memperoleh informasi tentang hasil-hasil yang telah dicapai dalam rangka pelaksanaan program pendidikan.

- 2) Terbukanya kemungkinan untuk dapat diketahuinya relevansi antara program pendidikan yang telah dirumuskan, dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Terbukanya kemungkinan untuk dapat dilakukannya usaha perbaikan, penyesuaian, dan penyempurnaan program pendidikan yang dipandang lebih berdaya guna dan berhasil guna, sehingga tujuan yang dicita-citakan, akan dapat tercapai dengan hasil yang sebaikbaiknya

Evaluasi program tidak lain adalah supervise dalam pengertian khusus, tertuju pada lembaga secara keseluruhan. Supervisi diartikan sebagai upaya mengadakan peninjauan untuk memberikan pembinaan, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat. Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi sangat berguna untuk pengambilan keputusan dan kebijakan lanjutan suatu program. Wujud dari hasil evaluasi adalah sebuah rekomendasi (*decision marker*) (Arikunto dan Jabar, 2009 : 21 – 22).

Menurut Arikunto dan Jabar (2009 : 22) ada empat kemungkinan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program, yaitu:

1. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan.
2. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi sedikit).
3. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
4. Menyebarkan program, (melaksanakan program di tempat lain atau mengulangi lagi program di lain waktu), karena program

tersebut berhasil dengan baik, maka sangat baik jika dilaksanakan lagi di tempat dan waktu lain.

Mengacu pada uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa tujuan evaluasi program adalah untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan suatu sistem secara cermat dengan cara mengetahui efektivitas masing-masing komponennya. Selain itu, dapat diketahui faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalan suatu program dan manfaat dari evaluasi program adalah sebagai bahan pengambilan keputusan menentukan tindak lanjut dari program yang sedang dikembangkan, baik dengan cara melanjutkan, mengganti, memperbaiki, menghentikan ataupun menyebarkan program.

2.1.4 Evaluator Program

Evaluator merupakan orang yang melakukan evaluasi. Menurut *U2 Program Evaluation Standards* (Wirawan, 2012: 133) orang yang melakukan evaluasi harus dapat dipercaya dan kompeten untuk melaksanakan evaluasi, sehingga temuannya mencapai kredibilitas dan penerimaan maksimum. Disisi lain, Arikunto dan Jabar, (2009: 22) menjelaskan bahwa seseorang yang menjadi evaluator harus memenuhi persyaratan yaitu memiliki kemampuan untuk melaksanakan evaluasi, cermat, objektif, sabar dan tekun serta hati-hati dan bertanggung jawab.

Menurut Arikunto dan Jabar, (2007:9) evaluator program dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu evaluator dalam (*internal evaluator*) dan evaluator luar (*external evaluator*). Pertama evaluator dalam (*internal evaluator*), evaluator dalam adalah petugas evaluasi program yang sekaligus merupakan salah seorang dari petugas atau anggota pelaksana program yang dievaluasi. Kedua adalah evaluator luar (*external evaluator*), evaluator luar adalah orang-orang yang tidak terkait dengan kebijakan dan implementasi program. Mereka berada diluar dan diminta oleh pengambil keputusan untuk mengevaluasi keberhasilan program atau keterlaksanaan kebijakan yang sudah

diputuskan. Masing-masing evaluator mempunyai kelebihan dan kekurangan.

2.1.5 Model Evaluasi Program

Model evaluasi merupakan desain evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli evaluasi, yang biasanya dinamakan sama dengan pembuatnya atau tahap evaluasinya. Selain itu, ada ahli evaluasi yang membagi evaluasi sesuai dengan misi yang akan dibawakan dan kepentingan tertentu serta ada yang menyesuaikan dengan paham yang dianutnya yang disebut dengan pendekatan (Widyoko, 2011 : 172).

Ada banyak model yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program. Meskipun antara yang satu dengan yang lainnya berbeda, namun maksudnya tetap sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi dengan tujuan untuk menyediakan bahan bagi pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut program. Model evaluasi dibuat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ada, selain itu penyempurnaan model evaluasi selalu berkembang, sehingga model-model evaluasi menjadi kompleks. Model evaluasi dapat dikelompokkan berdasarkan jenis, format dan sistematika yang berbeda.

Berdasarkan jabaran di atas maka dapat diidentifikasi bahwa ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli. Berikut merupakan model-model evaluasi yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut;

- 1) *Goal Oriented Evaluation Model*
- 2) *Goal Free Evaluation Model*
- 3) Model Evaluasi Empat Level
 - a) *Reaction Level* (Level Reaksi)
 - b) *Learning Level* (Level Pembelajaran)
 - c) *Behavior Level* (Level Perilaku)
 - d) *Result Level* (Level Hasil)

- 4) Model Evaluasi Iluminatif
- 5) *CIPP Evaluation Model*

2.1.6 Kriteria Evaluasi Program

Evaluasi program mempunyai ukuran keberhasilan yang dikenal dengan istilah kriteria. Kriteria merupakan tolok ukur atau standar yang dijadikan sebuah batas minimal sesuatu yang diukur. Pada penelitian ini kriteria yang digunakan adalah kriteria kualitatif. Menurut Arikunto dan Jabar (2009: 36) kriteria kualitatif adalah kriteria yang dibuat dengan tidak menggunakan angka-angka. Ada dua macam kriteria kualitatif, yang pertama adalah kriteria kualitatif tanpa pertimbangan yaitu dengan menghitung banyaknya indikator dalam komponen yang memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Kedua adalah kriteria kualitatif dengan pertimbangan yaitu dengan menentukan indikator mana yang harus diprioritas atau dianggap lebih penting dari yang lain. Sumber dari kriteria yang dibuat dapat diambil darimana saja, dalam penelitian ini sumber kriteria berasal dari pedoman program yang berisi informasi mendalam mengenai program. Sumber lain berasal dari hasil penelitian yang sudah dipublikasikan dan sumber yang terakhir adalah dari konsep atau teori yang relevan dengan penelitian.

2.2 Coaching dan Coach

Moen & Allgood (2009) mendefinisikan *coaching* sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk tercapainya aktualisasi diri seseorang dengan memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan dalam rangka mengoptimalkan potensi pada orang tersebut. Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 pembimbing merupakan pengajar yang memiliki kompetensi untuk memfasilitasi pembelajaran agenda habituasi di tempat kerja. Pembimbing terdiri atas *coach*

dan mentor, *coach* pada Lembaga Pelatihan Terakreditasi yang memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi.

2.2.1 Prinsip *Coaching*

Tujuan utama pelatih (*coach*) ialah membantu *coaching* agar lebih efektif dan efisien dalam proses pencapaian yang diinginkan atau diharapkan. Seorang pelatih (*coach*) akan membantu peserta melalui pertanyaan-pertanyaan yang tujuannya untuk menggali potensi pada diri pesertanya. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dipahami dalam proses *coaching*:

- Penentuan tujuan merupakan suatu titik awal untuk mengetahui apa yang ingin dicapai oleh seorang peserta. Pencapaian seseorang yang terwujud didasarkan akan adanya suatu alasan yang kuat yang bertujuan memicu akan kesuksesan seseorang.
- Perencanaan strategi ialah suatu rancangan atau perencanaan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini seorang coach bukan hanya sekedar membantu peserta tetapi akan melatih peserta untuk menemukan strategi yang menurutnya cocok dengan mereka sendiri.
- Monitoring merupakan proses pengawasan, dimana peserta harus menjalankan rencana yang sudah disusun sedemikian rupa yang selalu didampingi oleh coach. Selain itu coach mewajibkan peserta membuat sebuah komitmen yang sering digunakan untuk menentukan *rewards and consequences*.
- Kompeten dan mandiri sebenarnya dimiliki semua orang dalam dirinya sendiri tanpa sadar diketahui oleh orang itu sendiri. Proses *coaching* banyak menggunakan teknik bertanya dari pada memberitahukan secara Cuma-Cuma.
-
-

2.2.2 Aspek-aspek *Coaching*

Pemahaman akan aspek-aspek *coaching* menjadi prasyarat utama untuk melakukan *coaching* Nurhayat (2016) yang meliputi 7 aspek sesuai dengan kerangka berpikir penelitian dikaitkan dengan pelaksanaan *coaching* Latsar CPNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung meliputi :

1. Tujuan

Tujuan *coaching* berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 yakni menggali potensi pengembangan diri peserta Latsar CPNS dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi sehingga peserta memiliki kemampuan mensintesis substansi Mata Pelatihan ke dalam rancangan aktualisasi, mendapatkan bimbingan penulisan rancangan aktualisasi, melaksanakan seminar rancangan aktualisasi, melaksanakan rancangan aktualisasi di tempat kerja dan menyusun laporan aktualisasi, menyiapkan rencana presentasi laporan pelaksanaan aktualisasi, dan melaksanakan seminar aktualisasi.

2. Hubungan

Hubungan antara *coach* dan peserta Latsar CPNS pada saat *coaching* cenderung melakukan kemitraan.

3. Proses

Pada saat proses *coaching*, *coach* berusaha memahami pengetahuan yang ada pada peserta dan menggunakan keterampilan *coaching* dengan menggali inspirasi, motivasi, fokus ke masa depan, mendengarkan, mempertimbangkan, menguraikan dan meringkas jawaban peserta Latsar CPNS.

4. Struktur

Struktur *coaching* yang dilakukan selama Latsar CPNS terstruktur dan lebih teratur (waktu dijadwalkan dan disepakati bersama).

5. Fokus

Fokus perhatian selama *coaching* membangun penyelesaian masalah yang kuat terlihat dari kualitas kegiatan rancangan aktualisasi Latsar CPNS, dimana kegiatan yang dipilih relevan dengan penyelesaian isu serta penyusunan tahapan tergambar jelas

6. Pengalaman yang dibutuhkan

Pada saat *coaching*, *coach* memiliki pengalaman langsung yang berkaitan dengan pekerjaan peserta.

7. Alat diagnostic

Selama *coaching* menggunakan alat diagnostik: daftar pertanyaan, kuesioner, lembar observasi, dsb.

2.3 Model *Coaching GROW*

Salah satu model coaching yang pertama kali dikembangkan adalah model GROW. Whitmore (2009) mengemukakan tentang langkah langkah yang perlu dilewati seorang coach agar proses coaching efektif. GROW adalah signkatan dari Goal (tujuan), Reality (realita), Options (pilihan), dan Wrap Up (ringkasan). Berikut adalah penjelasan dari model GROW yang sekaligus langkah langkah dalam melakukan coaching (Whitmore, 2009; Kosmaya,2012; Deans 2006)

a. *Goal* (tujuan)

Penetapan adalah hakikat *coaching*. Pelatih (*coach*) menyatakan hal spesifik terhadap individu untuk memastikan bahwa mereka menetapkan tujuan yang akan dicapai secara jelas. Perencanaan tujuan dapat dibuat secara spesifik (*specific*), terukur (*measureable*), menetapkan langkah langkah yang akan dilakukan (*action related*), realistis dapat tercapai, dan memiliki batas waktu (*time bound*). Pada tahap ini peserta diminta untuk menceritakan masalah dan kendala yang dialami terdahulu, kemudian coach menggiring pada penetapan tujuan sehingga disusun lah rencana dengan memenuhi semua unsur diatas.

b. *Reality* (realita)

Didalam proses *coaching*, peserta harus memiliki target yang realistis yang disesuaikan dengan kondisi dimana mereka berada dan darimana mereka harus memulai. Tujuan dari tahap ini adalah mengetahui dengan baik situasi yang terjadi dengan pertanyaan pertanyaan yang menyeluruh. Peserta juga akan lebih berpikir dan mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi. Pada tahap ini *coach* harus menghindari asumsi atau *judgement* yang terlalu cepat melainkan terbuka untuk informasi yang seluas luasnya.

c. *Options* (pilihan)

Pada tahap ini, *coach* memandu peserta dalam memikirkan berbagai cara untuk mencapai tujuan dan peserta memutuskan sendiri cara penyelesaian masalah. Tahap ini seperti melakukan *brainstorming* yaitu dengan mengungkapkan semua yang mungkin dan tidak mungkin, apa manfaatnya, sumber daya yang digunakan, dampak dan resiko yang mungkin dihadapi. Membuat kesepakatan untuk perbaikan dan peningkatan.

d. *Wrap Up* (ringkasan)

Tahap akhir ini adalah mengulas apa yang telah didiskusikan, meyakinkan dan memastikan kembali apa yang akan dilakukan oleh *coachee*. Coach memberi dukungan dan memunculkan motivasi *coachee* agar dapat melakukan peningkatan serta komitmen untuk benar-benar menghasilkan perubahan perilaku. Target waktu dan hasil pencapaian juga disepakati kembali pada tahap ini serta dilakukan pendokumentasian agar pada sesi *coaching* berikutnya dapat dilakukan evaluasi dan pembenahan yang efektif.

2.4 Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS)

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018) Kompetensi dimaksud adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Definisi pelatihan secara sempit diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan teridentifikasi bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya saat ini. Ketika kemampuan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan terbatas karena kurangnya pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki, pelatihan menjembatani kesenjangan tersebut (Silberman, 2006).

Pelatihan dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi, adapun kompetensi dari CPNS diukur berdasarkan kemampuan: menunjukkan sikap perilaku bela Negara, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, menunjukkan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

2.4.1 Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS

Pelatihan dasar CPNS dapat dilaksanakan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan dalam bentuk pelatihan non klasikal, pelatihan klasikal merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas, pada saat pelaksanaan pelatihan klasikal terdapat ketentuan yang berlaku sebagai berikut:

- a. Peserta di asramakan
- b. Diberikan kegiatan penunjang berupa kegiatan peningkatan kebugaran jasmani

Pelatihan non klasikal merupakan proses pembelajaran yang dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan di alam bebas, pelatihan jarak jauh atau magang. Selama proses pembelajaran klasikal yang dilaksanakan pada 18 hari pertama pelatihan dasar CPNS dilakukan proses pendampingan, dalam proses pendampingan dapat dilakukan kegiatan penguatan jasmani, rohani, dan spiritual. Pelaksanaan pendampingan disesuaikan dengan lingkungan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi ASN.

2.4.2 Tempat penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS

Tempat penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS adalah sebagai berikut:

- a. Lembaga pelatihan terakreditasi
- b. Lembaga pelatihan pemerintah yang tidak terakreditasi
- c. Lembaga pelatihan dengan syarat tertentu

Lembaga pelatihan terakreditasi berhak menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS, lembaga pelatihan pemerintah yang tidak terakreditasi dapat menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS dengan penjaminan mutu dari Lembaga Administrasi Negara atau lembaga pelatihan terakreditasi dengan akreditasi paling rendah b, lembaga pelatihan dengan syarat tertentu dapat menyelenggarakan pelatihan dasar CPNS dengan persetujuan dari Lembaga Administrasi Negara.

2.4.3 Kurikulum pelatihan dasar CPNS

Struktur kurikulum pelatihan dasar CPNS terdiri atas:

- a. Kurikulum pembentukan karakter PNS, dibagi menjadi beberapa agenda pembelajaran sebagai berikut:
 - Agenda sikap perilaku bela Negara, agenda ini membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai bela Negara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk sikap perilaku bela Negara dalam suatu kesiapsiagaan.
 - Agenda nilai-nilai dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, membekali peserta dengan nilai-nilai yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan Pegawai Negeri Sipil secara profesional sebagai pelayan masyarakat yang meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi.
 - Agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, agenda ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS untuk menjalankan fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa sehingga mampu mengelola tantangan dan keberagaman masalah sosial kultural dengan menggunakan perspektif *whole of government* dalam mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya.
 - Agenda habituasi, memfasilitasi agar peserta melakukan proses aktualisasi melalui pembiasaan diri terhadap kompetensi yang telah diperolehnya melalui berbagai mata pelatihan yang telah dipelajari.

Kurikulum pembentukan karakter dilaksanakan selama 511 (lima ratus sebelas) jam pelajaran (JP) atau setara dengan 51 hari kerja dengan rincian sebagai berikut:

- Selama 177 JP yang dilaksanakan selama 18 hari kerja yang dilaksanakan di tempat penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS
- Selama 320 JP yang dilaksanakan paling singkat selama 30 hari kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah asal peserta
- Selama 14 JP yang dilaksanakan selama 3 hari kerja yang diselenggarakan di tempat pelatihan dasar CPNS atau di instansi pemerintah asal peserta

Kurikulum penguatan kompetensi dilaksanakan di tempat kerja instansi pemerintah asal peserta paling singkat selama 30 hari kerja atau 320 JP.

b. Kurikulum penguatan kompetensi teknik bidang tugas, dibagi menjadi beberapa agenda pembelajaran sebagai berikut:

- Agenda untuk memenuhi kompetensi Teknis Administratif, memfasilitasi peserta mempelajari mata pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum/administratif dan diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- Agenda untuk memenuhi kompetensi Teknis Substansif, memfasilitasi peserta mempelajari mata pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat spesifik (*substansif dan/atau bidang*) yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas atau keterampilan pada pembentukan jabatan fungsional tertentu.

2.4.4 Mata Pelatihan

1. Mata pelatihan kurikulum pembentukan karakter PNS:
 - a) Mata pelatihan untuk pembelajaran agenda sikap perilaku bela Negara adalah sebagai berikut:
 - Wawasan kebangsaan dan Nilai Nilai Bela Negara
 - Analisis isu kontemporer
 - Kesiapsiagaan bela Negara
 - b) Mata pelatihan untuk pembelajaran agenda nilai nilai dasar CPNS adalah sebagai berikut:
 - Akuntabilitas
 - Nasionalisme
 - Etika publik
 - Komitmen mutu
 - Anti korupsi
 - c) Mata pelatihan untuk pembelajaran agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI sebagai berikut:
 - Manajemen ASN
 - Pelayanan public
 - *Whole of government*
 - d) Mata pelatihan untuk agenda habituasi dilakukan melalui kegiatan pembelajaran sebagai berikut:
 - Konsep aktualisasi
 - Penjelasan aktualisasi
 - Rancangan dan pembimbingan aktualisasi
 - Evaluasi rancangan aktualisasi
 - Pembekalan habituasi
 - Aktualisasi di tempat kerja
 - Persiapan evaluasi aktualisasi
 - Evaluasi aktualisasi

2. Kurikulum penguatan kompetensi Teknik Bidang Tugas

Mata pelatihan dalam kurikulum penguatan kompetensi teknik bidang tugas ditetapkan oleh pimpinan unit yang membidangi pengembangan sumber daya manusia aparatur instansi mengacu pada standar kompetensi jabatan setelah berkonsultasi dengan instansi Pembina jabatan fungsional dan/atau instansi teknis dan dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara.

2.5 Kerangka Pikir

peneliti tertarik untuk membahas mengenai evaluasi proses *coaching* pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung, berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses awal pembentukan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional sebagai pelayan masyarakat. Peneliti tertarik untuk meneliti dari proses *Coaching* di latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dikarenakan dalam proses tersebut peserta dibimbing dan dimotivasi untuk membuat rancangan dan laporan aktualisasi dan yang paling terpenting dari proses tersebut adalah peserta diwajibkan untuk mengaktualisasikan nilai nilai dasar Calon Pegawai Negeri Sipil yang meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen mutu, dan Anti Korupsi dalam penyusunan aktualisasi. Peneliti ingin melihat apakah proses *coaching* tersebut berjalan dengan efektif atau tidak efektif.

Setiap tahun nya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung menyelenggarakan Latihan Dasar Kepada Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Lampung, mengacu pada peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018 tentang penyelenggaraan pelatihan dasar, salah satu program latihan dasar tersebut terdapat proses *coaching* yang tujuannya adalah sebagai pembentukan karakter dari calon pegawai negeri sipil tersebut. Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah tujuannya untuk mengevaluasi dari proses *coaching* tersebut.

Dari penjelasan di atas, kemudian ditetapkan teori model *Coaching GROW* yang di kemukakan oleh Whitmore (2009), mencakup tentang langkah langkah yang perlu dilewati seorang *coach* agar proses *coaching* efektif. *Grow* adalah singkatan dari Goal (tujuan), Reality (realita), Options (pilihan), dan Wrap Up (ringkasan). Alasan peneliti menggunakan teori tersebut adalah memiliki kesamaan dengan pelaksanaan pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan Lemabaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2018. Peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai warga Negara Indonesia yang lolos pengadaan Pegawai Negeri Sipil, diangkat, dan ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian (PKK). Serta telah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai. Dengan menggunakan teori tersebut diharapkan dapat memecahkan masalah dari penelitian ini evaluasi terhadap proses coaching pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di BPSDMD Provinsi Lampung, dan melihat bagaimana pelaksanaan proses coaching latihan dasar pada agenda habituasi di BPSDMD Provinsi Lampung



Gambar 2.1 Kerangka Pikir
(Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2021)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini cenderung bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Menurut Moleong dalam Prichatin (2019:44) metode penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami peristiwa yang dilalui oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Alasan penulis menggunakan tipe penelitian ini adalah berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan gambaran proses coaching di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung, Dimana untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini, Penulis menemukan melalui data di lapangan, dan memperoleh data yang diperlukan dengan mencari data yang ada, yaitu penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas oleh penulis.

Sedangkan alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian ini ialah karena peneliti ingin memecahkan masalah dengan menggambarkan keadaan objek peneliti pada sekarang berdasarkan fakta dan di gambarkan oleh kata kata yang di peroleh dari observasi, wawancara serta dokumen. Peneliti bermaksud menggambarkan kejadian dan fenomena yang terjadi serta di peroleh di lapangan, serta data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang orang dan perilaku yang diamati berkaitan dengan Evaluasi efektifitas proses coaching pada peserta latihan dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah provinsi lampung.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini memberikan batas dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data, sehingga penelitian fokus memahami masalah masalah yang menjadi tujuan penelitian. Fokus peneliti dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu menjawab pertanyaan berdasarkan teori yang dipakai. Fokus dari penelitian ini adalah melihat bagaimana proses *coaching* pada peserta latihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil melalui indikator Goal (tujuan), Reality (realita), Options (pilihan), Wrap Up (ringkasan) di Badan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung apakah berjalan efektif atau berjalan tidak efektif.

3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini adalah dengan mempertimbangkan teori dan dengan mempelajari serta mendalami fokus rumusan masalah penelitian. Lokasi penelitian yang akan di teliti adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung. Peneliti memilih lokasi penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung karena di instansi tersebut terdapat pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan permasalahan yang hendak di teliti oleh peneliti.

3.4 Informan/Responden

Informan penelitian yang digunakan peneliti ini adalah informan terpercaya yang mengetahui dan paham yang diteliti yaitu mengenai proses *coaching* pada peserta latihan dasar di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung.

Adapun informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian.

No	Nama	Asal Instansi
1	Ratna Permatasari, S.Pd	SD Negeri 1 Pinang Jaya
2	Ali Arridho, S.Pd	SD Negeri 1 Pesawahan
3	Selvia Sabrina, S.Pd	SD Negeri 1 Kampung Baru
4	Laras Wijayanti, S.H	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Utara
5	I Made Suteja, S.Pd	SD Negeri 2 Campang Raya
6	Titik Septiana Sari, S.I.Pust	Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Lampung Utara
7	Ari Hariyanto	Dinas Kesehatan
8	Rela Ana Anggoro Kasih, S.E	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Utara
9	Gunawan Hasan	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Utara
10	Lulu Nadia Rosa	Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara
11	Okti Minarni	Kecamatan Abung Selatan
12	Yunita Purnamasari, A.Md	Kabupaten Lampung Barat
13	Nurma Septiana	Puskesmas Srimulyo Lampung Barat
14	Tuti Royani	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Barat
15	Ayu Maulidya, A.Md.Ak	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lampung Barat
16	Riyen Marlia	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Utara
17	Linda Ayu, S.Kom	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Utara
18	Eka Febriyanti, A,Md	Dinas Kesehatan Kabupaten Way kanan

19	M.D. Wicaksono P., S.Hut.,Agr	Widyaiswara
20	Ir. A. Chrisna Putra, NR, MEP	Widyaiswara
21	Dr. E. Ahmad Hudalil, S.Sos., M.M	Widyaiswara
22	Aris Supriyanto S.Sos., M.M	Widyaiswara

Sumber: diolah oleh peneliti 2022

3.5 Sumber Data

Sumber data dapat diperoleh dari manusia ataupun non manusia, sumber data yang diperoleh dari manusia berupa informasi kunci atau subjek, sedangkan sumber data yang diperoleh dari non manusia berupa dokumen yang relevan yaitu foto, gambar catatan yang berhubungan dengan penelitian. Adapun penetapan informan dilakukan secara *purposive sampling* yaitu salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data sesuai dengan permasalahan penelitian melalui tahap penyeleksian dan penetapan informan yang dianggap menguasai informasi serta dapat dipercaya sebagai sumber data. Dengan menggunakan teknik purposive sampling ini ditetapkan sampel yang menjadi informan yaitu : Widyaiswara, staff, serta peserta latsar.

Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Provinsi Lampung ditetapkan sebagai informan utama karena dianggap menguasai informasi yang menjadi fokus penelitian. Teknik ini digunakan untuk mencari informasi data dari informan ke informan lain nya agar data yang di dapat semakin lengkap, banyak, dan mendalam.

Dari informan utama yaitu Widyaiswara kemudian dikembangkan untuk mencari informan lain nya dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Menurut Sugiyono snowball sampling adalah suatu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel, begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel

tersebut menjadi banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding makin lama makin besar.

Teknik pengambilan sampel ada dua yaitu :

1. *Purposive sampling*

Purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, sumber data adalah orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita inginkan, dalam hal ini penulis menggali data dari sumber data seperti yang tersebut diatas.

2. *Snowball sampling*

Snowball sampling yakni teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, makin lama semakin besar, hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data sedikit itu diperkirakan belum mampu memberikan data yang lengkap.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah untuk memperoleh data (Sugiyono,2014:62). Untuk teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Observasi, menurut Prof. Heru observasi adalah pengamatan yang sebuah studi kasus atau pembelajaran yang dilakukan dengan sengaja, terarah, urut, dan sesuai pada tujuan. Pencatatan pada kegiatan pengamatan disebut dengan hasil observasi. Hasil observasi tersebut dijelaskan dengan rinci, tepat, akurat, teliti, objektif, dan bermanfaat.
2. Wawancara, proses interaksi yang dilakukan oleh peneliti dan narasumber yang bertujuan untuk mengetahui hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menggambarkan situasi dan kejadian yang terjadi
3. Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan

serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh, setelahnya ada tahapan yang perlu dilakukan adalah mengolah data tersebut. Efendi dkk dalam Singarimbun (2008:240) menjelaskan teknik pengolahan data terdiri dari:

1. Editing Data

Editing data merupakan kegiatan dalam penelitian yang dilaksanakan dengan menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam menjamin validitasnya serta untuk segera dipersiapkan pada proses selanjutnya. Dalam proses tersebut, peneliti mengolah data hasil wawancara dengan disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan pada fokus pedoman wawancara dan menentukan data-data yang diperlukan untuk penulisan. Mengolah kegiatan observasi yaitu peneliti mengumpulkan data-data yang menarik dari hasil pengamatan sehingga dapat ditampilkan dengan baik.

2. Interpretasi data

Pada tahap interpretasi data, data penelitian yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian. Interpretasi penulisan juga dilakukan dalam menampilkan data yang diperoleh dari cerita-cerita yang bersifat rahasia. Penulis memilih kata-kata terbaik sehingga tidak menimbulkan kesan yang dapat merugikan banyak pihak. Hasil penelitian dijabarkan dengan lengkap pada lampiran. Lampiran juga ditentukan relevan dengan hasil penelitian

3.8 Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data yang digunakan adalah model interaktif dari Miles & Huberman (1994) yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Komponen pengumpulan data merupakan bagian berintegral dari kegiatan analisis data, hal itu karena saat pengumpulan data peneliti akan otomatis melakukan reduksi dan penyajian data serta melakukan perbandingan perbandingan untuk memperkaya data.

2. Reduksi Data

Setelah semua data diperoleh maka dilakukan reduksi data yang merupakan pengolahan data yang diperoleh. Pengolahan tersebut berupa pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data yang diperoleh dari lapangan menjadi sebuah rangkuman sesuai dengan fokus rangkuman.

3. Penyajian data

Penyajian data dilakukan untuk mensistematiskan data yang telah direduksi sehingga terlihat gambaran secara keseluruhan. Semua dirancang untuk menggabungkan informasi yang didapat sehingga dapat disusun menjadi suatu bentuk yang padu dan dapat dipahami.

4. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan awal dalam penelitian masih bisa berubah atau bersifat sementara. Namun jika kesimpulan yang diperoleh dalam tahap awal telah didukung dengan bukti yang valid pada saat pengumpulan data di lapangan maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel dan terpercaya.

3.9 Teknik Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan pada peneliti (Sugiyono, 2019: 267). Terdapat tiga macam triangulasi yang menetapkan keabsahan data yaitu:

1. Triangulasi sumber

Yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara memeriksa data yang diperoleh dari beberapa sumber.

2. Triangulasi teknik

Yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data terhadap sumber yang sama menggunakan teknik berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Maka dari itu dalam melakukan kredibilitas data dilakukan dengan waktu atau situasi berbeda

VI PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Evaluasi Proses *Coaching* Pada Peserta Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung), maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Indikator *Goal* (tujuan), *coach* sudah mampu menjalankan tugas nya dengan baik dan sesuai harapan, dengan menyatakan hal yang spesifik kepada peserta untuk memastikan bahwa mereka menetapkan tujuan dengan jelas, mengarahkan peserta untuk dapat menetapkan langkah yang akan di capai secara jelas, spesifik, terukur, dan memiliki batas waktu, dan dapat membuat peserta untuk bisa mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi pada saat aktualisasi di tempat kerja, setelah mengetahui permasalahan yang terjadi pada peserta coach menggiring pada penetapan tujuan.
- b. Indikator *Reality* (realita), hasil penelitian pada indikator kedua menunjukkan hasil yang baik atas tanggapan responden kepada *coach*. *Coach* dinilai telah mampu membimbing peserta dengan baik. Melalui pertanyaan-pertanyaan yang menyeluruh *coach* mengajak peserta untuk dapat mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan, akan tetapi *coach* kerap kali memberikan asumsi atau judgement yang terlalu cepat kepada peserta menanggapi hal yang diungkapkan peserta terkait masalah pada saat aktualisasi di tempat kerja, dan *coach* dinilai bisa terbuka untul informasi yang seluas-luasnya kepada peserta latihan dasar.

- c. Indikator *Options* (pilihan), pada tahap ini *coach* memandu peserta memikirkan cara agar mencapai tujuan awal, *coach* juga sudah melakukan brainstorming kepada peserta dengan mengungkapkan semua yang mungkin dan tidak mungkin, mempertimbangkan dampak dan resiko yang mungkin akan terjadi kepada peserta, serta *coach* mengajak peserta untuk membuat kesepakatan guna untuk perbaikan dan peningkatan peserta. Dapat disimpulkan pada tahap indikator *Options* (pilihan) ini *coach* sudah sesuai harapan dan melakukan tugas nya dengan baik.
- d. Indikator *Wrap Up* (ringkasan), dapat disimpulkan bahwa *coach* berhasil dalam membentuk para peserta menjadi Pegawai Negeri Sipil profesional yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat melalui proses *coaching* pada agenda habituasi pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung. Dengan mengulas kembali apa yang telah didiskusikan dan memastikan apa yang akan dilakukan oleh peserta, *coach* memberi dukungan dan motivasi kepada peserta agar dapat melakukan peningkatan serta komitmen untuk benar-benar menghasilkan perubahan perilaku, dan pada tahap akhir proses *coaching* *coach* kembali melakukan evaluasi dan pembenahan efektif kepada peserta.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Indikator *Goal* (tujuan) sejauh ini kinerja *coach* dinilai sudah baik, adapun saran dari peneliti ada untuk *coach* lebih mengawal dan mengawasi peserta dalam menetapkan langkah dan tujuan yang akan di capai.

- b. Indikator *Reality* (realita) meskipun ada dua aspek dari indikator *Reality* (realita) ini sudah berjalan dengan lancar, akan tetapi ada satu aspek yang menjadi sorotan dari kinerja *coach*, yaitu agar *coach* lebih menghindari judgement yang terlalu cepat melainkan terbuka akan informasi yang seluas-luasnya
- c. Indikator *Options* (pilihan) *coach* diharapkan lebih teliti dalam memberikan Brainstroming kepada peserta, dalam menentukan apa yang akan dan tidak dilakukan serta menimbang segala dampak dan resiko kedepan
- d. Indikator *Wrap Up* (ringkasan) agar *coach* lebih melakukan inovasi dalam memberi dukungan dan memotivasi peserta agar terwujud perubahan perilaku yang mengarah ke hal baik dalam diri peserta tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Deans, B. F. (2006). “*coaching and mentoring for leadership development in civil society coac*”. *Praxis Paper*, (14).
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance GROWing human potential and purpose* (Fifth Edi). London-Boston: Nicholas Brealey Publishing
- Zainun, B. (1990). *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*.

Jurnal

- Djokka, P. (2018). “efektivitas pembelajaran diklat prajabatan melalui coaching fasilitator di provinsi nusa tenggara timur”. *Good Governance*, 14(2).
<https://doi.org/10.32834/jgg.v14i2.19>
- Hudalil, A., 2021.” gambaran proses *coaching* latsar cpns pada badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi lampung”. *Laporan Hasil Penelitian Ilmiah*
- Munthe, G, R. (2015). “ Menerapkan *coaching* sebagai gaya kepemimpinan masa kini “. *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015.
- Muhliansyah. Dian. (2020). “Pelatihan *coaching* model GROW untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi”. *Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, Vol.2, No 1, Juni 2020
- Nurhayat, D. (2016). “Evaluasi dan pengembangan model *coaching* dalam peningkatan kompetensi kepemimpinan pada pendidikan dan pelatihan

kepemimpinan tingkat ii di pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur i lembaga administrasi negara”. *Jurnal Wacana Kinerja*, 19(1), 89–120. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31845/jwk.v19i1.207>

Rusniyati, B., 2021. “evaluasi program pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil di provinsi nusa tenggara barat”. *Jurnal Widyaiswara Indonesia* Vol. 2, No. 1, Maret 2021, pp. 21-30

Sari, M., 2017. “pemerintah dan peranannya dalam pelayanan pengurusan kartu tanda penduduk (ktp) di kecamatan lubuk baja kota batam”. *jurnal trias politika*, 1(1).

Sumartati, L., 2021. “evaluasi latihan dasar (latsar) cpns kementerian agama tahun 2019 dengan model cipp”. *Jurnal Perspektif*, 14(1), pp.59-77

Skripsi

Arifin, K. (2017). “ Evaluasi pemanfaatan program E-Budaya dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Semarang” .*Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.

Marieta, I. (2015). “ Individual *coaching* program dengan metode *GROW* untuk meningkatkan kompetensi *coaching* Kepala Sub Bagian Personalia PDAM Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang”. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang

Maryani, N. (2017). “ Pemanfaatan *Media Coaching and Counseling* (MCC) dalam Diklat Kepemimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah”. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.

Virginia, A. 2016. ” Evaluasi program *Live In* bagi peserta didik kelas IX St.Maria Kediri Jawa Timur tahun pelajaran 2015/2016”. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Yulia, R. (2015). “ Evaluasi Pelaksanaan program sekolah gratis bagi keluarga miskin di yayasan Ibnu Sina Maleo Bintaro “. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta

Sumber Hukum

Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I dan II