

Pelatihan Persiapan Seleksi Kompetensi Bidang Dosen ASN 2024: Kajian Evaluatif terhadap Tanggapan Peserta

Harsi Admawati¹, Eliyah Acantha M Sampetoding^{2*}, Felycitae Ekalaya Appa³, Laila Chuvita⁴, Septaria Yolan Kalalinggi⁵, Letus Sepsamli⁶, Siti Pitrianti⁷, Esther Sanda Manapa⁸

¹Program Studi Pendidikan IPA, Universitas Tidar, Indonesia

²Program Studi Sistem Informasi, Universitas Hasanuddin, Indonesia

³Program Studi Farmasi, Universitas Cenderawasih, Indonesia

⁴Program Studi Kebidanan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

⁵Program Studi Kimia, Universitas Palangka Raya, Indonesia

⁶Program Studi Kehutanan, Universitas Mulawarman, Indonesia

⁷Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Siliwangi, Indonesia

⁸Program Studi Transportasi, Universitas Hasanuddin, Indonesia

*Corresponding author: eliyahacantha@unhas.ac.id

Abstract. Interview and microteaching are parts of the field competency selection (SKB) for civil servant (ASN) lecturers in 2024. This service activity is conducted to enhance participants' knowledge and skills in facing the selection. The Design Science Research Methodology (DSRM) is used with the stages of 1) problem identification and motivation, 2) definition of objectives for solutions, 3) design and development, 4) demonstration, 5) evaluation, and 6) communication. Participants are given conceptual understanding and strategies to face interviews and microteaching in large classes, as well as intensive practical skills training in the form of simulations and direct guidance in small classes. Small classes consist of 10 to 15 participants guided by an instructor. The activity evaluation is conducted using questionnaires to assess the quality of 1) trainer performance, 2) training benefits, and 3) training efficiency. The analysis results show that trainer performance, training benefits, and training efficiency are categorized as very good. This program is effective, relevant, and has a positive impact in helping participants prepare for the SKB Non-CAT test of the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology in 2024.

Keywords : microteaching. subject-specific competency test, interview

Abstrak. Wawancara dan *microteaching* merupakan bagian dari Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dosen Aparatur Sipil Negara (ASN) 2024. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam menghadapi seleksi. Metode DSRM (*Design Science Research Methodology*) digunakan dengan tahapan 1) identifikasi masalah dan motivasi, 2) definisi tujuan untuk solusi, 3) desain dan pengembangan, 4) demonstrasi, 5) evaluasi, dan 6) komunikasi. Peserta diberikan pemahaman konseptual dan strategi menghadapi wawancara dan *microteaching* pada kelas besar serta pelatihan keterampilan praktis secara intensif dalam bentuk simulasi dan bimbingan langsung pada kelas kecil. Kelas kecil terdiri dari 10 sampai 15 peserta yang dibimbing oleh seorang pengajar. Evaluasi kegiatan dilakukan dengan menggunakan angket untuk mengetahui kualitas 1) kinerja pelatih, 2) manfaat pelatihan, serta 3) efisiensi pelatihan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pelatih, manfaat pelatihan, dan efisiensi pelatihan berkategori sangat baik dalam mempersiapkan peserta menghadapi tes SKB Non-CAT Kemendikbudristek tahun 2024.

Kata Kunci: *microteaching*, seleksi kompetensi bidang, wawancara

1. PENDAHULUAN

Peserta seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) dosen perlu meningkatkan kemampuan sehingga dapat memenuhi kualifikasi. Yarsono & Abadi (2022) menyatakan bahwa pelamar kerja

perlu meningkatkan kemampuan sehingga memenuhi kualifikasi pekerjaan yang diminati, fokus pada motivasi dan masa depan, serta menyesuaikan bidang pekerjaan dengan minat, bakat dan skill. Penyediaan informasi yang tepat guna membantu dalam pembuatan keputusan yang lebih sehingga mempengaruhi kepuasan dan kesuksesan karir di masa depan (Tampubolon et al., 2024). Menurut Nastiti et al. (2021), pelatihan meningkatkan percaya diri dan motivasi untuk bersaing dalam mencari pekerjaan. Percaya diri merupakan salah satu aspek yang diperlukan dalam menghadapi seleksi (Novitasari et al., 2023; Pongtambing et al., 2023). Dengan demikian pelatihan penting dilakukan oleh pelamar kerja tidak hanya untuk memenuhi kualifikasi dan mempersiapkan mental tetapi juga meningkatkan kompetensi yang bermanfaat bagi masa depan karirnya.

Salah satu upaya peningkatan kemampuan peserta seleksi ASN dosen adalah pelatihan menghadapi Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Pelatihan persiapan SKB mampu meningkatkan pengetahuan tentang pelaksanaan tes SKB (Sriwahyuni et al., 2022). Selain itu, pelatihan dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri para peserta yang akan menghadapi tahapan wawancara dalam SKB CPNS Dosen (Acantha et al., 2024). Abadi (2024) pun mengatakan bahwa pelatihan menghadapi SKB mendukung pengembangan pegawai dan meningkatkan peluang keberhasilan sehingga bermanfaat jangka panjang dalam reformasi birokrasi dan pembangunan berbasis pendidikan untuk menjawab tantangan global. Selain itu, kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh dosen membantu lulusan perguruan tinggi memperoleh pekerjaan yang layak dan menggerakkan dosen berkegiatan di luar kampus (Zuhri et al., 2022). Dengan demikian, pelatihan menghadapi SKB tidak hanya bermanfaat bagi peserta seleksi dan penyelenggara pelatihan tetapi juga bermanfaat bagi birokrasi di Indonesia.

Peserta seleksi wajib mengikuti SKB setelah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2024) menetapkan bahwa pelamar yang dinyatakan lulus SKD selanjutnya mengikuti SKB berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2024. Pada SKB Dosen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) secara khusus Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024) menetapkan bahwa peserta yang mengikuti SKB dinyatakan tidak lolos jika tidak mengikuti salah satu subtes dalam SKB CAT maupun SKB tambahan, dan/atau tidak mendapatkan nilai yang dapat memenuhi nilai ambang batas SKB tambahan yang ditentukan. Subtes yang diujikan dalam SKB meliputi *Computer Assessed Test* (CAT), wawancara, dan praktik mengajar (*microteaching*).

Wawancara merupakan salah satu penentu keberhasilan seleksi. Menurut (Suprayogi et al., 2022), wawancara bertujuan untuk menggali keterampilan komunikasi, kemampuan berpikir, dan pemahaman terkait jabatan yang dilamar sehingga pelatihan wawancara perlu menekankan simulasi dan refleksi karir. Namun, dosen terkadang mengalami ketidakseimbangan atau hambatan kompetensi komunikasi karena tidak mau terbuka, kaku dalam berkomunikasi, dan menjadi pendengar pasif (Wijayanti & Sila, 2021). Oleh karena itu, peserta seleksi untuk formasi dosen pun perlu meningkatkan keterampilan komunikasi. Dengan bekal tentang wawancara kerja, peserta siap menghadapi seleksi dan percaya diri (Budiasningrum et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, pelatihan dirancang dengan tujuan mengasah keterampilan komunikasi dan pemahaman terkait dosen sehingga siap dan percaya diri menghadapi tes.

Pada seleksi *microteaching*, kompetensi teknis dan terapan calon dosen digali dengan menerapkan teori keilmuan melalui praktik mengajar sesuai ketentuan. Kegiatan *microteaching* mencerminkan kompetensi pedagogik dengan keterampilan dalam pembukaan, metode mengajar, pemahaman konsep, media pembelajaran, manajemen kelas, keterampilan berbicara, dan penutup (Tantu & Christi, 2020). Selain itu, metode *microteaching* memberikan gambaran nyata terkait kompetensi dan profesionalisme pendidik (Asmarika et al., 2022; Pongtambing et al., 2024). Namun, dosen muda pun pada saat mengajar mata kuliah menghadapi kendala seperti tidak percaya diri mengajar mahasiswa, kurang pengalaman, menggunakan metode serta media yang monoton, serta teknik penilaian yang belum sesuai (Mahayanti, 2016). Oleh karena itu, *microteaching* menjadi salah satu komponen dalam pelatihan ini sehingga peserta seleksi mendapatkan gambaran terkait salah satu tugas dosen, yaitu melaksanakan pengajaran.

Berdasarkan kebutuhan peserta seleksi CASN 2024 dan peraturan yang berlaku, penyelenggara melaksanakan pelatihan persiapan SKB Non-CAT dengan metode DSRM (*Design Science Research Methodology*) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam menghadapi seleksi wawancara dan *microteaching*. Target pengabdian kepada masyarakat ini adalah terselenggara bimbingan belajar yang minimal berkategori baik menurut peserta. Kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta tetapi juga memberi dampak positif bagi masyarakat secara luas dan mendukung reformasi birokrasi di Indonesia. Dengan pelatihan, sumber daya manusia pada khususnya ASN mendapat kesempatan dalam pengembangan kompetensi diri secara kognitif, afektif, dan psikomotor.

2. METODE

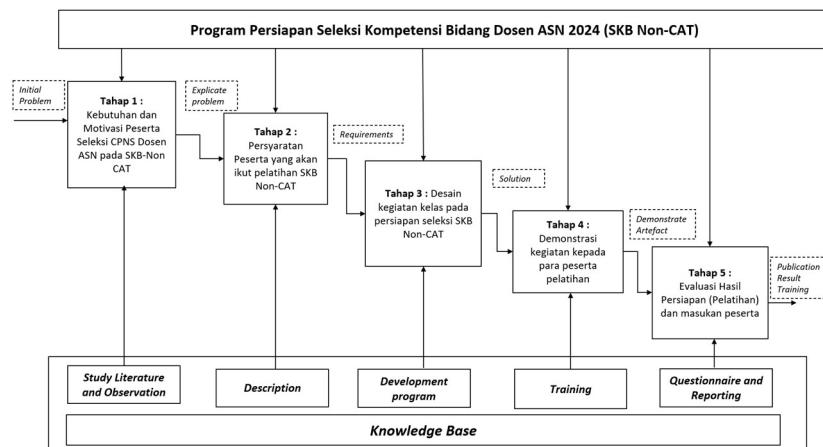
Pengabdian ini dilaksanakan untuk dilaksanakan untuk mempersiapkan peserta seleksi CPNS Dosen ASN 2024 dalam menghadapi SKB Non-CAT, khususnya wawancara dan *microteaching*. Materi, jumlah soal, bobot, dan nilai ambang batas SKB untuk formasi Dosen CPNS Kemendikbudristek tertuang dalam Pengumuman Nomor 21765/AA3/KP.01.01/2024 tanggal 30 Agustus 2024 tentang Seleksi CPNS Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun Anggaran 2024 (Tabel 1).

Tabel 1. Materi, Jumlah Soal, Bobot, dan Nilai Ambang Batas SKB

No	Jenis Soal	Jumlah Soal	Skor		Nilai Ambang Batas	Durasi (menit)	Bobot (%)	Keterangan
			Min	Maks				
1.	CAT BKN, meliputi: a) Etika dan Tri Dharma Perguruan Tinggi b) Literasi Bahasa Inggris c) Penalaran dan Pemecahan masalah, dan							

No	Jenis Soal	Jumlah Soal	Skor		Nilai Ambang Batas	Durasi (menit)	Bobot (%)	Keterangan
			Min	Maks				
	d) Dimensi Psikologi							
2.	Wawancara	5	5	25	-	30	10	Tidak menggugurkan
3.	Pratik Mengajar/ <i>Microteaching</i>	5	5	25	12,5	20	10	menggugurkan

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode DSRM (*Design Science Research Methodology*). Menurut (Brocke et al., 2020), metode ini dapat membangun paradigma positif serta minat individu maupun organisasi. Enam langkah yang terdapat pada metode DSRM antara lain: 1) identifikasi masalah dan motivasi, 2) definisi tujuan untuk solusi, 3) desain dan pengembangan, 4) demonstrasi, 5) evaluasi, dan 6) komunikasi (Fernando et al., 2020). Langkah-langkah metode DSRM yang digunakan dalam program persiapan SKB dosen ASN 2024 ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Metode pelaksanaan

Pada tahap identifikasi masalah dan motivasi, penyelenggara menganalisis kebutuhan dan motivasi peserta seleksi CPNS Dosen ASN dalam menghadapi SKB Non-CAT. Tujuan untuk solusi pun dirancang pada tahap kedua melalui koordinasi tim. Tujuan kegiatan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam menghadapi seleksi wawancara dan *microteaching*. Pada tahap ketiga atau tahap desain dan pengembangan, penyelenggara mendesain kegiatan menjadi dua macam, yaitu kegiatan di kelas besar dan kegiatan di kelas kecil. Pada kelas besar, peserta menyimak pemaparan dari narasumber untuk mendapatkan pemahaman konseptual sedangkan peserta secara intensif terkait keterampilan praktis pada kelas kecil. Setiap kelompok kecil terdiri dari 10 sampai 15 peserta yang dibimbing oleh seorang pengajar. Pengembangan materi dan latihan soal dilakukan oleh penyelenggara pada tahap ini. Tahap keempat pada metode DSRM adalah demonstrasi. Pada tahap ini, demonstrasi dilakukan oleh narasumber pada kelas besar, pengajar pada kelas kecil, dan peserta di kelas kecil. Evaluasi pelatihan dilaksanakan pada tahap kelima. Evaluasi program dilakukan berdasarkan data pengisian angket dengan skala Likert 5 poin yang indikator-indikator reaksi peserta pada

pelatihan diadaptasi dari (Giangreco et al., 2009). Aspek yang dievaluasi antara lain 1) kinerja pelatih yang dirasakan, 2) manfaat pelatihan yang dirasakan, serta 3) efisiensi pelatihan yang dirasakan. Evaluasi dilakukan menggunakan angket yang terdiri dari lima pernyataan untuk aspek kinerja pelatih, lima pernyataan untuk aspek manfaat pelatihan, dan tiga pernyataan untuk aspek efisiensi pelatihan. Analisis statistik deskriptif dengan menentukan nilai mean dilakukan menggunakan *Microsoft Excel* berdasarkan data angket yang terkumpul. Interpretasi dilakukan berdasarkan kriteria Pimentel (2010), yaitu sangat buruk (mean=1.00-1.79), buruk (mean=1.80-2.59), cukup (mean= 2.60-3.39), baik (mean=3.40-4.19), dan sangat baik (mean=4.20-5.00). Tahap terakhir adalah komunikasi hasil pelatihan. Komunikasi dilakukan melalui publikasi artikel pengabdian kepada masyarakat sehingga hasil pelatihan, kritik, dan saran dari peserta menjadi pertimbangan dalam penyelenggaraan program pembekalan bagi calon dosen selanjutnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dosen ASN.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi masalah dan motivasi merupakan tahap awal dari pelatihan ini. Penyelenggara menganalisis kebutuhan dan motivasi peserta seleksi CPNS Dosen ASN dalam menghadapi SKB Non-CAT. Pada saat peserta diminta mengumpulkan bahan tayang untuk *microteaching*, bagian pendahuluan, inti, dan penutup belum terstruktur. Selain itu, hasil wawancara dengan calon peserta menunjukkan kebingungan dalam menjawab pertanyaan. Namun, motivasi peserta dalam mengikuti seleksi tergolong tinggi dibuktikan dengan kelulusan mereka dalam seleksi administrasi dan seleksi kompetensi dasar (SKD) serta perbandingan jumlah peserta dengan formasi yang tersedia. Dengan demikian, hasil identifikasi masalah menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi dan kemampuan pengajaran sebagai calon dosen perlu ditingkatkan.

Tujuan pelatihan pun dirancang melalui koordinasi tim untuk memberikan solusi, yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam menghadapi seleksi wawancara dan *microteaching*. Persyaratan peserta pelatihan ditentukan oleh panitia sehingga tujuan pelatihan sesuai target. Dalam pelatihan ini, persyaratan utama peserta adalah lulus seleksi SKD sehingga dinyatakan sebagai peserta SKB Non-CAT.

Pada tahap desain dan pengembangan, penyelenggara mendesain kegiatan menjadi dua macam, yaitu kegiatan di kelas besar dan kegiatan di kelas kecil. Jadwal dan pemateri kegiatan pun dirancang dan diinformasikan kepada peserta. Materi yang disiapkan antara lain konsep wawancara dan *microteaching*, membangun percaya diri dan spontanitas dalam wawancara, inspirasi dan motivasi, tridarma, pengabdian kepada masyarakat, penalaran, serta kemampuan Bahasa Inggris.

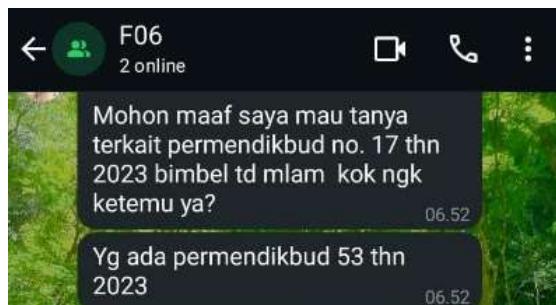
Tahap demonstrasi dilaksanakan pada kelas besar dan kelas kecil. Kelas besar diisi oleh Siti Pitrianti, [M.Pd](#) pada tanggal 19 November tentang “Wawancara dan *Microteaching* CPNS 2024”. Pada 24 November 2024 dilaksanakan pertemuan kelas besar dengan narasumber Ir. Eliyah Achantha Manapa Sampetoding, S.Kom., M.Kom. tentang “Meningkatkan Percaya Diri dan Spontanitas dalam Menghadapi Wawancara Seleksi Dosen ASN” dan Jonris Tampubolon, [M.Pd](#) yang menyampaikan materi “Perjalanan Menuju Pengabdian: Inspirasi dan Motivasi Seleksi CPNS”. Pada 3 Desember 2024, Ir. Eliyah Achantha Manapa Sampetoding, S.Kom., M.Kom menyampaikan materi “Tridarma dan Pengabdian kepada Masyarakat” untuk kelas besar. Kelas besar selanjutnya dilaksanakan pada 5 Desember 2024 dengan materi “Tridarma dan Penalaran” yang disampaikan oleh Ir. Eliyah Achantha Manapa Sampetoding, S.Kom., M.Kom. Materi

“Bahasa Inggris” disampaikan oleh Jonris Tampubolon, [M.Pd.](#) pada 6 Desember 2024. Salah satu kegiatan pada kelas besar ditunjukkan pada Gambar 2. Peserta menyimak pemaparan materi dari narasur kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab. Setiap kegiatan kelas besar dipandu seorang moderator.



Gambar 2. Salah Satu Kegiatan Pelatihan

Kelas kecil dilaksanakan sebanyak 4 pertemuan tatap muka secara daring mulai dari 20 November 2024 sampai dengan 27 November 2024. Kelas kecil F6, F7, F8, dan F9 terdiri dari 10 sampai 15 peserta yang dibimbing seorang pengajar pada masing-masing kelas. Selain itu, peserta dapat berkonsultasi melalui grup *WhatsApp*. Salah satu kegiatan konsultasi yang dilakukan peserta di kelas F6 ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Konsultasi Kelas Kecil

Setelah peserta mengikuti serangkaian kegiatan di kelas besar dan kelas kecil, kegiatan ditutup pada tanggal 8 Desember 2024. Pada kegiatan tersebut, penyelenggara membagikan tautan *Google form* yang berisi angket evaluasi kepada peserta pelatihan. Menurut Munthe (2015), evaluasi program merupakan proses pencarian, penemuan dan penetapan informasi secara sistematis terkait perencanaan, nilai, tujuan, manfaat, efektivitas dan kesesuaian kriteria dengan tujuan program sehingga hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan. Angket evaluasi program bimbingan belajar untuk persiapan wawancara dan *microteaching* SKB CPNS Dosen 2024 diisi oleh 24 peserta dari kelompok F5, F6, F7, dan F8. Tiga orang berjenis kelamin laki-laki dan 21 orang berjenis kelamin perempuan. Hasil angket menunjukkan bahwa 50% peserta mengikuti seleksi CPNS sebanyak dua kali. Sebanyak 20,83% responden menyatakan telah mengikuti seleksi CPNS sekali. Persentase tersebut sama pada responden yang menyatakan telah mengikuti seleksi sebanyak tiga kali. Sementara itu, terdapat

satu peserta yang telah mengikuti seleksi selama empat kali dan seorang peserta lain menyatakan lupa dengan jumlah keikutsertaannya dalam seleksi tetapi telah mengikuti sejak 2016. Hasil analisis data angket pada aspek kinerja pelatih yang dirasakan disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kinerja Pelatih yang Dirasakan

No	Indikator	Mean
1	Kemampuan pelatih dalam menyampaikan topik terkait "wawancara dan <i>microteaching</i> " SKB CPNS Dosen	4,58
2	Kemampuan pelatih dalam melibatkan peserta selama bimbingan persiapan tes "wawancara dan <i>microteaching</i> " SKB CPNS Dosen	4,54
3	Kemampuan pelatih dalam mengatur waktu bimbingan persiapan tes "wawancara dan <i>microteaching</i> " SKB CPNS Dosen	4,54
4	Pengetahuan pelatih tentang topik tes "wawancara dan <i>microteaching</i> " SKB CPNS Dosen	4,79
5	Metodologi didaktik (cara penyampaian bahan pembelajaran sehingga dipahami peserta bimbingan) yang digunakan	4,67
Rata-rata		4,63

Tabel 2 menunjukkan indikator-indikator kinerja pelatih yang terdiri dari kemampuan pelatih dalam menyampaikan topik, melibatkan peserta, mengatur waktu, mengetahui topik, dan menggunakan metodologi didaktik berkategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata yang berada diantara rentang 4,20-5,00 (Pimentel, 2010). Secara keseluruhan, kinerja pelatih yang dirasakan oleh peserta berkategori sangat baik dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4,63. Instruktur pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Alhidayatullah et al., 2023). Dengan demikian, kinerja pelatih bimbingan belajar yang dirasakan sangat baik kualitasnya oleh peserta akan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan SKB Non-CAT.

Manfaat pelatihan yang dirasakan oleh peserta dievaluasi menggunakan lima indikator, yaitu kegunaan topik, relevansi topik dengan pengembangan karir masa depan, relevansi topik dengan kebutuhan belajar individu, konsistensi tujuan, serta keseimbangan antara teori dan praktik. Data terkait indikator tersebut diolah secara statistik deskriptif dengan hasil ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Manfaat Pelatihan yang Dirasakan

No	Indikator	Mean
1	Kegunaan topik dalam bimbingan berkaitan langsung dengan tes SKB Non-CAT CPNS Dosen	4,67
2	Relevansi topik dalam bimbingan dengan pengembangan karir masa depan sebagai dosen	4,63
3	Relevansi topik dengan kebutuhan belajar individu sebagai peserta SKB Non-CAT CPNS Dosen	4,67
4	Konsistensi dengan tujuan yang dicanangkan (persiapan SKB Non-CAT CPNS Dosen)	4,50
5	Keseimbangan antara teori dan praktik wawancara dan <i>microteaching</i> untuk persiapan SKB Non-CAT CPNS Dosen	4,42
Rata-rata		4,58

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai rata-rata kelima indikator berada pada rentang 4,20-5,0 sehingga berkategori sangat baik. Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari aspek manfaat pelatihan yang dirasakan sebesar 4,58. Dengan demikian, aspek ini berkategori sangat baik.

Dampak positif atau negatif pelatihan terhadap kinerja diukur berdasarkan manfaat yang dirasakan setelah kegiatan (Cahya et al., 2021). Dengan demikian, program bimbingan belajar persiapan SKB Non-CAT berdampak positif bagi peserta.

Adapun aspek ketiga yang dievaluasi pada program ini adalah efisiensi pelatihan yang dirasakan. Efisiensi pelatihan dievaluasi menggunakan indikator validitas bahan ajar, organisasi kursus, dan perencanaan kursus. Hasil analisis data ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Efisiensi Pelatihan yang Dirasakan

No	Indikator	Mean
1	Validitas bahan ajar yang digunakan (Bahan ajar yang digunakan untuk bimbingan tepat)	4,67
2	Organisasi kursus (tempat, komposisi kelas, dan alat/zoom meeting)	4,50
3	Perencanaan kursus (frekuensi dan waktu bimbingan)	4,42
Rata-rata		4,53

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator validitas bahan ajar, organisasi kursus, dan perencanaan kursus memiliki nilai rata-rata pada rentang 4,20-5,0. Dengan demikian, semua indikator berkatergori sangat baik. Nilai rata-rata aspek efisiensi pelatihan yang dirasakan sebesar 4,53 atau berkatergori sangat baik. Dengan adanya sumber belajar, maka tujuan pembelajaran akan dicapai dengan mudah melalui proses pembelajaran (Yusuf et al., 2023). Selain itu, manajerial yang baik merupakan salah satu faktor pendukung manajemen pelatihan (Herlinda et al., 2017).

Kritik, saran, dan kesan terhadap pengajar pun diperoleh dari peserta melalui tiga pertanyaan terbuka yang disertakan dalam *Google form*. Jawaban dari peserta selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh bahan evaluasi dan perbaikan pelaksanaan program pada masa mendatang. Sebagian besar peserta menyampaikan bahwa program bimbingan berkualitas sangat baik, detail, dan bermanfaat untuk persiapan ujian SKB non-CAT. Pendekatan pembelajaran yang dilengkapi dengan motivasi dan tips praktis pun dinilai sangat menyentuh dan mendorong semangat belajar. Kritik dan saran yang disampaikan oleh peserta mencakup 1) aspek durasi dan jadwal, 2) kualifikasi dan kesesuaian mentor, 3) sikap pengajar, 4) materi dan penyampaian, 5) teknologi dan media pengajaran, serta 6) evaluasi dan umpan balik. Pada aspek durasi dan jadwal, peserta menilai durasi bimbingan terlalu singkat, terdapat perubahan jadwal kelas besar sehingga rentan terjadi miskomunikasi. Pelaksanaan program disarankan dimulai lebih awal (tidak terlalu dekat dengan jadwal ujian) agar proses belajar lebih maksimal. Selain itu, presensi kehadiran perlu disediakan untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Peserta menyampaikan kritik pada aspek kualifikasi dan kesesuaian mentor terkait kualitas *public speaking* serta kesesuaian latar belakang atau keahlian mentor dalam wawancara dan *microteaching*. Pada aspek sikap pengajar, peserta mengharapkan pengajar lebih menghargai peserta dan menjaga profesionalisme saat menyampaikan materi. Peserta mengkritik aspek materi dan penyampaian karena rekaman dan materi tidak langsung dibagikan serta materi revisi *microteaching* dikirim berdekatan dengan jadwal praktik. Pada aspek teknologi dan media pengajaran, *pen tablet* atau *screen pen* perlu digunakan pada saat menjelaskan materi. Koreksi dan umpan balik pada *curriculum vitae* dan bahan tayang peserta perlu diberikan untuk perbaikan. Meskipun terdapat beberapa kekurangan, banyak peserta berharap program bimbingan belajar (bimbel) ini tetap berlanjut di masa mendatang karena manfaatnya yang sangat besar bagi calon ASN, khususnya dosen. Hal ini

selaras dengan Abadi (2024) yang menyatakan bahwa persiapan materi, pelatihan daring, dan evaluasi program menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam kesiapan peserta.

Peserta menyampaikan kesan pada pengajar mencakup aspek 1) apresiasi terhadap profesionalisme dan dedikasi, 2) komunikasi dan tanggapan personal, 3) penyampaian materi dan *feedback*, 4) dampak emosional dan motivasi, serta 5) harapan dan doa. Para mentor dinilai sangat baik, sabar, dan berdedikasi tinggi dalam membimbing peserta untuk persiapan SKB Non-CAT. Banyak peserta merasa terbantu, didukung secara emosional, serta mendapatkan semangat baru berkat pendekatan mentor yang solutif dan komunikatif. Penghargaan khusus diberikan kepada pengajar atas bimbingan yang mendalam, arahan yang jelas, serta kesediaan meluangkan waktu di tengah kesibukan. Respon cepat terhadap pertanyaan, baik di forum maupun melalui pesan pribadi, sangat diapresiasi peserta. Umpulan balik terhadap praktik *microteaching* dan wawancara dirasakan sangat membantu meningkatkan performa peserta. Banyak peserta merasa mentor telah memberikan dorongan moral yang sangat berarti terutama pada saat peserta merasa lelah atau kehilangan kepercayaan diri. Afirmasi positif dari mentor turut membangun kesiapan mental dalam menghadapi ujian CPNS. Para peserta berharap agar para mentor selalu diberikan kesehatan, kemudahan dalam pekerjaan dan keberkahan dalam setiap ilmu yang dibagikan. Bimbingan yang diberikan dinilai oleh peserta sebagai amal yang terus mengalir pahalanya. Dengan kesan tersebut, program bimbingan belajar yang dirancang dan dilaksanakan dapat diselenggarakan kembali pada masa depan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi menggunakan angket, Program Bimbingan Belajar Persiapan SKB Non-CAT Dosen ASN 2024 yang diselenggarakan berkategori sangat baik berdasarkan tanggapan peserta. Evaluasi program menunjukkan tiga aspek utama dengan hasil sebagai berikut.

1. Kinerja pelatih memperoleh skor rata-rata 4,63 yang menandakan bahwa kemampuan pelatih dalam menyampaikan topik, melibatkan peserta, mengatur waktu, menguasai topik, dan menyampaikan bahan pembelajaran berkategori sangat baik.
2. Manfaat pelatihan mendapat skor rata-rata 4,58 yang berarti kegunaan topik bimbingan, relevansi topik dengan pengembangan karir, relevansi topik dengan kebutuhan belajar individu, konsistensi dengan tujuan, serta keseimbangan antara teori dan praktik dinilai sangat baik.
3. Efisiensi pelatihan dengan skor rata-rata 4,53 menunjukkan bahwa bahan ajar, organisasi kursus, dan perencanaan pelatihan dinilai sangat baik.

Dari hasil kualitatif berupa kritik, saran, dan kesan, peserta mengapresiasi pendekatan personal, profesionalisme, serta dedikasi para mentor. Mayoritas peserta berharap program ini dapat berlanjut karena manfaatnya yang dirasakan secara kognitif, teknis, maupun emosional. Dengan demikian, program ini efektif, relevan, dan berdampak positif dalam membantu para peserta mempersiapkan diri menghadapi tes SKB Non-CAT CPNS Dosen Kemendikbudristek tahun 2024. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penyelenggara program pembekalan bagi calon dosen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dosen ASN.

Beberapa masukan untuk perbaikan ke depan mencakup peningkatan pengelolaan jadwal, penyediaan materi tepat waktu, kualitas media ajar, dan umpan balik yang lebih sistematis. Pada program selanjutnya, penyelenggara disarankan untuk mengelola jadwal, menyediakan materi

secara tepat waktu, dan meningkatkan kualitas media ajar sebelum pelaksanaan program. Rancangan umpan balik pun dapat dikoordinasikan lebih baik oleh penyelenggara sehingga umpan balik dapat diberikan lebih terstruktur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada panitia dan peserta program bimbingan belajar untuk persiapan wawancara dan *microteaching* SKB Non-CAT formasi dosen 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, G. B. (2024). Training on Strategies to Pass CPNS Test for CPNS Applicants Through the Giat Belajar Abadi Platform. *JPMI (Jurnal Pengabdian Masyarakat Inovatif)*, 2(02), 77–84. <https://jpmi-fmipa.unpak.ac.id/index.php/JPMI/article/view/142>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Asmarika, Husin, A., Syukri, Wismanto, & Qanita, R. (2022). Calon Guru Sd/Mi Pada Metode Microteaching Melalui Pengembangan Media Visual Mahasiswa Pgmi Umri. *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 282–300. <https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/498>
- Brocke, J. V., Hevner, A., & Maedche A. (2020). Introduction to Design Science Research. In: Brocke J. V., Hevner, A., Maedche, A. (eds) Design Science Research. Cases, Cham. Book. Springer https://doi.org/10.1007/978-3-030-46781-4_1
- Budiasningrum, R. S., Rosita, R., Setiawan, J., Yuliana, D., & Astuti, E. D. (2021). TEKNIK JITU MEMENANGKAN TAHAPAN TES WAWANCARA KERJA DI PERUSAHAAN. *Jurnal Abdimas PLJ*, 1(2), 49–53. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/JAPLJ/article/view/519>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/870>
- Fernando, E., Surjandy, M., & Siagian, P. (2020). Desain Sistem Pengenalan Varietas Bibit Tanaman Kelapa Sawit Dengan Pendekatan Design Science Research Methodology (Dsrm) Design System of Palm Oil Plant Variety Recognition Using Design Science Research Methodology (Dsrm) Approach. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIIK)*, 7(2), 249–258. <https://doi.org/10.25126/jtiiik.2020721456>
- Giangreco, A., Sebastian, A., & Peccei, R. (2009). Trainees' reactions to training: An analysis of the factors affecting overall satisfaction with training. *International Journal of Human Resource Management*, 20(1), 96–111. <https://doi.org/10.1080/09585190802528417>
- Herlinda, S., Hidayat, S., & Djumena, I. (2017). *Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan*. 1(1), 1–9. <https://journal.unnes.ac.id/sju/jnfc/article/view/14758>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/294203/permen-panrb-no-6-tahun-2024>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024). Pengumuman Nomor: 21765/A.A3/KP.01.01/2024 tentang Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun Anggaran 2024. <https://casn.kemendikdasmen.go.id/cpns/cpns2024>.
- Mahayanti, N. W. S. (2016). Implementasi lesson study sebagai upaya peningkatan kemampuan mengajar dosen muda di jurusan pendidikan bahasa inggris. *Prasi: Jurnal Bahasa, Seni, Dan Pengajarannya*, 11(01), 37–47. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/PRASI/article/view/10971>

- Munthe, A. P. (2015). PENTINGYA EVALUASI PROGRAM DI INSTITUSI PENDIDIKAN: Sebuah Pengantar, Pengertian, Tujuan dan Manfaat. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2015.v5.i2.p1-14>
- Nastiti, R., Koroy, T. R., Rusvitawati, D., Krismanti, N., & Hermaniar, Y. (2021). PELATIHAN PERSIAPAN MENGHADAPI DUNIA KERJA BAGI MAHASISWA LULUSAN BARU. *Bakti Banua : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 17–21. <https://doi.org/10.35130/bbjm.v2i1.180>
- Novitasari, A., Pitrianti, S., Pongtambing, Y. S., Soraya, N., Atriani, D., Purba, A. A., Sunani, A., Husain, S. W. J., & Manapa, E. S. (2023). Tantangan Integritas dan Sportivitas dalam Seleksi CASN Formasi Dosen Tahun 2023. *Bakti Sekawan : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 101–107. <https://doi.org/10.35746/bakwan.v3i2.420>
- Pimentel, Jonald. L. (2010). A Note on the Usage of Likert Scaling for Research Data Analysis. *USM R&D Journal*, vol. 18, (2), 2010. ISSN 0302-7937. *USM R&D Journal*, 18(2), 109–112.
- Sampetoding, E. A. M., Pitrianti, S., Yuniar, E., Manapa, E. S., & Pongtambing, Y. S. (2024). Sosialisasi Membangun Percaya Diri Untuk Wawancara Pada Formasi Dosen Cpns Tahun 2024. *Indonesian Journal Of Community Service*, 4. <https://ijocs.rcipublisher.org/index.php/ijocs/article/view/304>
- Sriwahyuni, E., Zamista, A. A., & Dirsa, A. (2022). Pendampingan Persiapan Tes SKB CPNS Dosen (Paham tentang Tridharma Perguruan Tinggi sejak Mula). *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 3(2), 277–287. <https://doi.org/10.33394/jpu.v3i2.5492>
- Suprayogi, S., Puspita, D., Putra, E. A. D., & Mulia, M. R. (2022). PELATIHAN WAWANCARA KERJA BAGI ANGGOTA KARANG TARUNA SATYA WIRA BHAKTI LAMPUNG TIMUR. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 356–363. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i1.4494>
- Tampubolon, J., Yulita Sirinti Pongtambing, Awal Mulia Rejeki Tumanggor, Rimma Sianipar, Liston Sihombing, & Edi Suprayetno. (2024). Strategi Pemilihan Program Studi di Perguruan Tinggi Bidang Ilmu Pendidikan Berdasarkan Peluang Pengembangan Akademik dan Prospek Karir. *JURNAL ABDIMAS MADUMA*, 3(2), 28–35. <https://doi.org/10.52622/jam.v3i2.294>
- Tantu, Y. R. P., & Christi, L. Y. (2020). Analisis Pelaksanaan Microteaching Mahasiswa PGSD Pada Mata Kuliah PSAP Sains dan Teknologi. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 707–715. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.424>
- Yarsono, H., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Fokus Masa Depan Dan Motivasi Otonom Dalam Perilaku Pencarian Kerja Terhadap Wawancara Kerja. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 425–442. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.284>
- Yusuf, R. R., Abdjul, T., & Payu, C. S. (2023). Validitas, Kepraktisan, dan Efektivitas Bahan Ajar Berbantuan Google Sites pada Materi Getaran, Gelombang dan Bunyi. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(1), 199. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i1.1115>
- Zuhri, A., Pratama, A., Maulina, P., Maulida, D., Umuri, K., Sandela, I., & Jalaluddin, J. (2022). Sosialisasi Strategi dan Trik Sukses Seleksi CPNS sebagai Upaya Pemenuhan Indikator Kinerja Utama Universitas Teuku Umar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 5(2), 861–866. <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v5i2.2925>