

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini banyak perubahan yang terjadi begitu cepat dalam berbagai aspek, sehingga sebuah organisasi atau lembaga diharuskan untuk bisa mengikuti perubahan yang terjadi. Aspek yang sangat berpengaruh dalam perubahan zaman di era globalisasi ialah sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah organisasi ataupun lembaga.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu kemajuan ilmu pendidikan, teknologi, pembangunan supaya bisa menghasilkan keunggulan bagi suatu lembaga ataupun organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar bisa membuat sasaran, strategi, inovasi serta dapat mencapai tujuan dan menghasilkan sebuah prestasi kerja yang baik dalam sebuah organisasi ataupun dalam perusahaan.

Mengkaji mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen dan pengembangan organisasi, untuk itu maka sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan sebaik mungkin, karena sumber daya manusia dapat memberi pengaruh dalam

merencanakan, menghasilkan, mengalokasikan, serta mengawasi sumber daya finansial untuk mencapai tujuan organisasi ataupun lembaga.

Sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai hubungan dengan sistem rancangan formal dalam sebuah organisasi ataupun lembaga untuk menentukan efektifitas dan efesiensi untuk bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Untuk bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik, maka sebuah perusahaan ataupun lembaga harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan ataupun dengan memberikan pelatihan baik secara formal ataupun informal.

Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimesi utama, yaitu dimensi personal dan organisasional, keduanya harus dikembangkan secara tepat, simultan dan berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan bisa menjadi *learning organization* dan tumbuh berkembang – maju karena didukung oleh karyawan yang terus menerus mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan.¹

Peran pelatihan sangat diperlukan dalam menunjang kegiatan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Dalam jurnalnya Jannah, Oemar Hamalik menyampaikan

¹ Hasan Basri, A.Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung; Cv Pustaka Setia, 2015), hal 27

bahwa “Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”. Oleh karena itu, pelatihan memiliki peran penting sebagai tindakan (upaya) dan proses dalam meningkatkan keterampilan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, terkelola, serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.²

Untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik, maka perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1999, Tentang Sistem Pendidikan, menyebutkan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Lalu pelatihan menurut konsep Lembaga Administrasi Negara lebih menekankan kepada proses meningkatkan kemampuan seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya³.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua (2) hal yang berbeda, pendidikan mempunyai makna dan kesan yang selalu berkaitan dengan pembelajaran seumur hidup, pembelajaran yang membekali seseorang dengan berbagai ilmu pengetahuan untuk kepentingan/kebutuhannya di

² Dwi Endah Nur Jannah, MANAJEMEN PELATIHAN DI LEMBAGA :“CRISTAL INDONESIA MANAJEMEN”, “Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol 5, No 1, 2016”

(<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/adp-s1/article/view/4518>)

³ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta; PT ardadizya Jaya, 2002), hal 35

kemudian dan mempertahankan hidupnya. Pelatihan terkesan hanya untuk meningkatkan keterampilan seseorang pegawai negeri agar kinerjanya meningkat, kinerja disini diartikan sebagai meningkatkan produk/prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun organisasi.⁴

Pendidikan dan Pelatihan sangatlah penting bagi pegawai untuk bisa mencapai keberhasilan tujuan dari lembaga tersebut. Dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan maka sebuah lembaga bisa memberikan motivasi bagi pegawai dan bisa menghasilkan pegawai yang memiliki kualitas pekerjaan yang baik. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Wibawa dalam artikelnya mengatakan bahwa lembaga diklat sebagai pelaksana tanggung jawab meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur dalam gelombang reformasi birokrasi menuntut kreativitas untuk mendesain diklat yang berbasis kompetensi. Hal demikian dimaksudkan agar penyelenggaraan diklat dapat terintegrasi dengan strategi penataan SDM dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Baik dalam manajemen penilaian kerja, promosi, atau sistem hadiah dan hukuman.

⁴ Soebagio Atmodiwirio, *Ibid*, hal.36

Setidaknya ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan diselenggarakan dalam suatu organisasi, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari ketertinggalan zaman atas model manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi, pengukuran keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Semua rangkaian tujuan tersebut harus menyatu dan saling menguatkan. Oleh karena itu, proses mengintegrasikan semua tujuan kediklatan atau pengembangan SDM membutuhkan adanya pelatihan berbasis kompetensi baik secara tradisi atau konvensional yang didapatkan dari analisis kebutuhan diklat. Model akhir dari diklat yaitu peserta yang telah usai mengikuti pelatihan tidak hanya sekedar mengetahui tataran konseptual, melainkan juga dapat melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan berdasarkan diskrepansi kemampuan masing-masing.⁵

Sebuah program diklat bisa mengalami kegagalan meningkatkan prestasi/kinerja pegawai saat mereka kembali ke lingkungan kerja masing-masing. Kegagalan tersebut dipengaruhi banyak faktor. Diantara faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja yang diharapkan adalah: Pertama, desain diklat tidak sesuai dengan kebutuhan Lembaga. Hal ini

⁵ Eka Ari Wibawa, *Artikel Fungsional Widyaiswara Kemenkumham*, (diakses pada 15 Juni 2018) (<http://bpsdm.kemenkumham.go.id/id/artikel-bpsdm/68-pembentukan-diklat-berbasis-kompetensi>)

terjadi karena disain pelatihan disusun tidak mengacu kepada analisis kebutuhan diklat. Kedua, tujuan pembelajaran tidak tercapai selama proses pembelajaran di kelas. Hal ini lebih banyak disebabkan kegagalan narasumber/widyaiswara dalam mengaplikasikan metode yang telah ditentukan. Bisa juga karena widyaiswara kurang fleksibel dengan perubahan kondisi peserta di lapangan. Ketiga, lingkungan yang tidak mendukung pentransferan ilmu pasca diklat. Pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari oleh peserta saat diklat, tidak bisa diterapkan dalam pekerjaan, sehingga kinerja pegawai tidak akan berubah dan program pelatihan bisa disebut gagal.⁶

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mengatakan bahwa sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994 mengatakan bahwa Sasaran pendidikan dan pelatihan PNS adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.⁷

⁶ Abdul Haris Pito, *Artikel Analisis Permasalahan Diklat dan Solusinya*, (di akses pada 5 Januari 2017) pukul 12.07

(<https://harispito.wordpress.com/2017/01/05/47/>)

⁷ Soebagio Atmodiwirio, *Op.cit*, hal 38

Pendidikan dan Pelatihan yang ada dalam sebuah lembaga ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mereka biasanya disatukan menjadi “DIKLAT”, biasanya bagian yang menangani masalah diklat disebut dengan “PUSDIKLAT”. Diklat merupakan program yang penting bagi sebuah lembaga, karena diklat ini berperan dalam pengembangan sumber daya manusia yang didalamnya membahas mengenai Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*Skills*), dan Sikap (*Attitude*).

Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Riset Teknologi dan Perguruan Tinggi memiliki berbagai macam diklat seperti Diklat Profesional Dosen Pratama, Diklat Manajemen STP, Diklat Manajemen Inovasi dan terakhir yaitu Diklat *Reviewer* Penelitian. Diklat *Reviewer* Penelitian merupakan diklat yang sudah dilakukan oleh Kemenristekdikti setiap tahunnya. Diklat ini dilakukan untuk melatih para *reviewer* agar bisa menguji proposal yang akan diajukan oleh berbagai macam pihak.

Diklat *Reviewer* Penelitian ini merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Pusdiklat Kemenristekdikti untuk meningkatkan kompetensi bagi para *reviewer* yang ada. Diklat *Reviewer* Penelitian merupakan persyaratan bagi para *reviewer* agar bisa melakukan *review* terhadap proposal yang diajukan untuk dikoreksi dari segi eksternal ataupun segi internal dari proposal yang akan diajukan.

Untuk bisa mengikuti Diklat *Reviewer* Penelitian maka calon peserta diklat harus diseleksi melalui kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Salah satu kriteria untuk mengikuti diklat ini maka harus sudah memiliki gelar S3, selain itu juga harus sudah memiliki akun pada sistem penelitian dan hal lainnya lagi. Diklat ini berlangsung selama 2 minggu.

Berdasarkan *Grand Tour Observation* yang dilakukan di Pusdiklat Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemeristekdikti), peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Reviewer* Penelitian, karena diklat ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, analisis, dan mendapatkan sertifikat bagi para pesertanya. Diklat ini akan menyiapkan pesertanya sebagai calon *reviewer* yang nantinya akan menganalisis dan mereviewe setiap proposal yang akan diajukan dengan situasi eksternal yang tidak menentu dan selalu berubah. Dalam diklat ini juga memiliki kegiatan-kegiatan, strategi, serta cara untuk bisa mencapai tujuan dalam menyelenggarakan Diklat *Reviewer* Penelitian ini.

Evaluasi dilakukan untuk memberikan penilaian kepada seorang pengelola program ataupun instruktur yang mengelola materi pembelajaran atau bahan ajar yang sudah diberikan kepada peserta didik ataupun trainer dalam suatu lembaga pendidikan dan latihan. Evaluasi dalam pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga (3) kelompok yaitu:

Evaluasi pembelajaran, yang digunakan untuk menentukan tingkat penguasaan tentang materi pembelajaran siswa, evaluasi program untuk menentukan tingkat ketercapaian program terhadap tujuan yang telah ditetapkan, dan evaluasi sistem yang kegunaannya utamanya adalah untuk menentukan tingkat ketercapaian tujuan lembaga dan komitmen kepemimpinan para pengelolanya terhadap tujuan pokok dan fungsi lembaga tersebut.⁸

Menurut Sukardi Evaluasi Program adalah evaluasi yang berkaitan erat dengan suatu program atau kegiatan pendidikan, termasuk di antaranya tentang kurikulum, sumber daya manusia, penyelenggara program, proyek penelitian, dalam suatu lembaga. Evaluasi program memperhatikan semua elemen diklat yang terdiri dari peserta didik, instruktur, tenaga administrasi, kurikulum dan sistem intruksionalnya, fasilitas pembelajaran, sarana dan prasarana diklat, pengelolaan diklat, dan hubungan lembaga diklat dengan masyarakat.⁹

Evaluasi terhadap program yang diadakan oleh Pusdiklat Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemendiklit) pada Diklat *Reviewer* Penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui efektifitas, keunggulan, dan keberhasilan dari penyelenggara pelatihan tersebut. Evaluasi ini pun berguna untuk mengembangkan serta meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat mencapai tujuan dari lembaga dan informasi dari hasil evaluasi dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan Diklat *Reviewer* Penelitian menjadi lebih baik lagi. Dengan

⁸ Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*, (Jakarta; PT Bumi Aksara, 2014), hal: 3

⁹ Sukardi, *Ibid*

demikian peneliti memberikan judul dalam penelitiannya yaitu “**Evaluasi Program Diklat Reviewer Penelitian Di Pusdiklat Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi**”.

B. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti akan memfokuskan penelitian ini dalam permasalahan :

1. Evaluasi terhadap *Context* meliputi komponen latar belakang, tujuan diklat, dan analisis kebutuhan program Diklat *Reviewer* Penelitian.
2. Evaluasi terhadap *Input* dari program Diklat *Reviewer* membahas tentang sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum pelatihan, dan sarana&prasarana dalam menunjang kegiatan Diklat *Reviewer* Penelitian.
3. *Process* pada kegiatan program Diklat *Reviewer* berkaitan dengan sistem perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi ataupun hasil dari pelaksanaan Diklat *Reviewer* Penelitian.
4. Kesesuaian *Product* untuk melihat hasil program Diklat *Reviewer* Penelitian berhubungan dengan hasil nilai yang diperoleh oleh peserta setelah mengikuti diklat.

C. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan model evaluasi CIPP yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana evaluasi terhadap *Context* Program Diklat *Reviewer* Penelitian di Pusdiklat Kemenristekdikti?
2. Bagaimana evaluasi terhadap *Input* Program Diklat *Reviewer* Penelitian di Pusdiklat Kemenristekdikti?
3. Bagaimana evaluasi terhadap *Process* Program Diklat *Reviewer* Penelitian di Pusdiklat Kemenristekdikti?
4. Bagaimana evaluasi terhadap *Product* Program Diklat *Reviewer* Penelitian di Pusdiklat Kemenristekdikti?

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari dua (2) sudut pandang yang berbeda yaitu :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teori penelitian yang dilakukan ini mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan menggunakan model evaluasi CIPP yang melihat dari unsur *Context, Input, Process, and Product*.

2. Kegunaan secara Praktis bagi Lembaga

a. Lembaga Pusdiklat kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti)

Semoga hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi lembaga dalam menyelenggarakan Diklat *Reviewer* Penelitian.

b. Lembaga Civitas Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat meberikan manfaat bagi yang membaca penelitian ini, selain itu juga menambahkan informasi tentang Pendidikan dan Pelatihan bagi Lembaga Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan.

c. Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memberikan pengalaman dan pengetahuan baru dalam permasalahan Evaluasi Program Diklat dengan metode CIPP.

