

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan professional merupakan modal utama dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap sumber daya manusia untuk dapat melaksanakan tugas secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika sangat penting untuk dimiliki. Kualitas seorang pemimpin adalah faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam memimpin organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, pada umumnya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya memiliki kinerja yang baik, apabila pada kenyataannya tidak demikian maka perlu ditingkatkan dengan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 70 ayat 1 menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan dalam mengembangkan

kompetensi.¹ Pengembangan kompetensi tersebut dilakukan salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat) seperti yang diungkapkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2017 pasal 70 ayat 2.² Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kinerja pegawai. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, dikemukakan bahwa

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.³

Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Adrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir⁴.

¹ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 ayat 1.

² Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 ayat 2

³ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1, Ayat 1.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h.50

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang riset, teknologi, dan pendidikan tinggi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Salah satu tugas, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi ialah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kepada pejabat struktural eselon

IV. Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon IV memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan memimpin bawahan dan seluruh pemangku kepentingan strategik untuk melakukan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien. Tugas inti dari Diklatpim IV ialah menuntut calon pemimpin tersebut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan pemangku kepentingan strategisnya dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon IV yang kompeten dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV yang tujuannya sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin visioner dirasakan tidak cukup. Diperlukan sebuah penyelenggaraan Diklatpim IV yang inovatif, yaitu penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

yang memungkinkan peserta mampu menerapkan kompetensi yang telah dimilikinya. Dalam penyelenggaraan Diklatpim IV seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut sehingga memberikan hasil yang signifikan.

Berdasarkan hasil *grandtour observation* yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 ditemukan beberapa permasalahan pada penyelenggaraan Diklatpin IV yang diantaranya: 1) Pada hasil evaluasi yang diisi oleh peserta Diklatpim IV tahun 2017, terdapat masalah yaitu kinerja widyaiswara dalam memberikan ceramah yang kurang memberikan motivasi kepada peserta Diklatpim IV. 2) Pengajar kurang memperhatikan RBPMD (Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat), materi serta cara penyampaian, sehingga tujuan pembelajaran kurang tercapai. 3) Kurangnya koordinasi dan komunikasi antar panitia dan peserta Diklatpim IV, kurangnya konsistensi informasi, aturan, buku paduan yang telah disusun dan disampaikan, sehingga membingungkan peserta. 4) Hasil evaluasi kuantitatif yang dilakukan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan tinggi menunjukkan 83,17% indeks kepuasan peserta terhadap kinerja penyelenggara. Angka tersebut lebih rendah dari pada target yang harus

dicapai yaitu 86%.⁵ 5) Peneliti juga melakukan *grandtour observation* di Pusdiklat Kemnaker, sebagai perbandingan antara Diklat yang diselenggarakan di Pusdiklat Kemenristekdikti dengan Pusdiklat Kemnaker. Peneliti mendapatkan hasil bahwa Pusdiklat Kemnaker memiliki akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), sedangkan Pusdiklat Kemenristekdikti memiliki akreditasi C.

Dari hasil *grandtour observation* tersebut, maka peneliti melakukan evaluasi program Diklatpim IV. Evaluasi terhadap program Diklatpim IV perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas dari penyelenggaraan diklat tersebut. Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi mengenai suatu program atau proyek yang sedang berjalan maupun sudah selesai yang kemudian hasil pengumpulan informasi tersebut bermanfaat untuk pengambilan keputusan. Stufflebeam mendefinisikan —*Evaluation is a process for giving attestations to such matters as reliability, effectiveness, cost-effectiveness, efficiency, safety, ease of use, and probity.*⁶ Menurutnya evaluasi adalah proses untuk memberikan pengesahan terhadap keandalan, efektivitas, efektivitas biaya, efisiensi, keamanan, serta kemudahan penggunaan, tentang suatu objek evaluasi baik itu program maupun proyek.

⁵ Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Diklatpim IV angkatan I tahun 2017

⁶ Daniel L. Stufflebeam dan Chris L. S. Coryn, *Evaluation, Theort, Models, and Application*, (San Fransisco: Jossey Bass, 2006), h. 3

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, kegiatan evaluasi terhadap Diklatpim IV perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan penyelenggaraan diklat. Evaluasi ini diharapkan berguna untuk pengembangan dan penyempurnaan penyelenggaraan Diklatpim IV. Kegiatan evaluasi akan menunjukkan efektivitas diklat dalam mencapai tujuan dan informasi hasil evaluasi tentunya akan menjadi tolak ukur dalam membuat kebijakan mengenai Diklatpim IV berikutnya. Mencermati masalah yang terjadi di atas untuk itu penelitian ini berjudul **Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.**

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas maka fokus penelitian yaitu: Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Adapun sub fokus dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Evaluasi terhadap *context* meliputi komponen tujuan, dan analisis kebutuhan program Diklatpim IV.

2. Evaluasi terhadap *input* program Diklatpim IV mengenai; a) sumber daya manusia, b) alokasi anggaran, c) kurikulum diklat, d) peserta diklat, e) sarana dan prasarana pendukung program Diklatpim IV.
3. Evaluasi *process* pada program Diklatpim IV, yang berhubungan dengan; a) perencanaan dan sosialisasi, b) pelaksanaan program, c) monitoring dan evaluasi program Diklatpim IV.
4. Evaluasi *product* program Diklatpim IV berhubungan dengan hasil program Diklatpim IV.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi terhadap *context* Program Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusdiklat Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi?
2. Bagaimana evaluasi terhadap *Input* Program Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusdiklat Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi?
3. Bagaimana evaluasi terhadap *Process* Program Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusdiklat Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi?

4. Bagaimana evaluasi terhadap *Product* Program Pendidikan dan Pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Pusdiklat Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan praktis dan kegunaan teori yang diuraikan di bawah ini :

1. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, sehingga diklat yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan dan efektif.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan referensi tentang evaluasi program Diklatpim IV.
- b. Mengembangkan pengetahuan peneliti mengenai solusi atas permasalahan evaluasi program Diklatpim IV.
- c. Bahan pengkajian secara mendalam dan untuk pemahaman Evaluasi Program Diklatpim IV untuk pengembangan ilmu dalam Program Studi Manajemen Pendidikan.

- d. Menambah pembendaharaan kepustakaan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan