

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era persaingan kerja yang cukup tinggi saat ini, pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumber daya manusia yang dimiliki. Pelatihan pada dasarnya merupakan kesatuan dari pembinaan dan pendidikan. Pelatihan juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan secara kontinyu dalam rangka pembinaan SDM dalam suatu organisasi. Dalam konsepnya, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Setiap proses pelatihan juga harus direncanakan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

“Menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.”<sup>1</sup>

Mengacu pada undang-undang di atas, pelatihan merupakan sebuah upaya dari sebuah lembaga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal sikap, kompetensi dan keterampilan yang mereka miliki agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang didapat.

Pelatihan memiliki berbagai macam bentuk dan tujuan sesuai dengan kebutuhan. Dalam sebuah lembaga pemerintahan, pelatihan biasanya disebut dengan diklat (Pendidikan dan pelatihan) yang bertujuan untuk membina para ASN (Aparatur Sipil Negara) agar dapat menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 31 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS atau yang sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

---

<sup>1</sup> <http://bpsdm.kemendagri.go.id/web/>

Guna membentuk sosok Aparatur Sipil Negara yang dimaksudkan di atas, diperlukan Diklat untuk meningkatkan semangat dan pengabdian yang berorientasi kepada kepentingan lembaga, masyarakat, negara dan tanah air. Peningkatan kompetensi dan kualitas kepemimpinan, sikap, keterampilan yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan lembaga.

Dalam sistem diklat, evaluasi merupakan salah satu komponen penting dan tahap yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga yang menjalankan program diklat untuk memperoleh informasi dan data serta keefektifan suatu program diklat. Hasil evaluasi Diklat Asesor nantinya dapat digunakan sebagai acuan perbaikan untuk program diklat selanjutnya.

Evaluasi dalam konsepnya adalah suatu upaya atau proses untuk memberikan informasi tentang suatu kegiatan tertentu yang telah dicapai, mengetahui perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, dan juga mengetahui manfaat yang telah dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi juga merupakan suatu komponen dalam manajemen program pelatihan untuk

mengetahui tingkat efektifitas dan ketercapaian dalam sebuah program yang dijalankan. Karena itu suatu program kegiatan pelatihan harus dimulai dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi.

Evaluasi program pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data dari suatu pelatihan dan melihat manfaatnya pasca pelatihan. Evaluasi program bertujuan untuk menunjukkan manfaat program terhadap pencapaian tujuan organisasi dan juga sebagai 'supervisi' untuk menentukan, memperbaiki, atau mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri merupakan suatu Badan Diklat dibawah Kementerian Dalam Negeri yang bertujuan sebagai pusat pengembangan Revolusi Mental bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan Dalam Negeri. BPSDM Kementerian dalam Negeri juga yang mencetak para instruktur yang nantinya disebar ke beberapa kantor pemerintahan pusat dan daerah sebagai instruktur yang membimbing dan melayani pemerintah dan masyarakat.

BPSDM Kemendagri mempunyai beberapa program diklat yang dilaksanakan oleh setiap divisinya dengan tujuan yang berbeda-beda. Diantaranya adalah diklat Asesor yang bertujuan untuk (1) Mencetak Asesor yang memenuhi standar Negara (2) Meningkatkan Kualitas pengajar dan penguji kompetensi sesuai bidangnya (3) ASN mendapat pengakuan atas kualitas kompetensi yang dimiliki (4) Meningkatkan kualitas dan produktifitas ASN melalui standarisasi kompetensi dengan uji kompetensi (5) Meningkatkan citra positif ASN melalui sertifikasi ASN.

Peraturan pemerintah nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) diklat ini pertama kali dilaksanakan oleh BNSP pada tahun 2004 hingga saat ini. Selama tahun 2004 hingga 2016 BPSDM Kementerian Dalam Negeri bekerjasama dengan BNSP dalam menjalankan program diklat asesor. Namun sejak tahun 2017 hingga saat ini BPSDM Kementerian Dalam Negeri sudah menjalankan program diklat asesor sendiri. Diklat asesor telah dilaksanakan sebanyak 4 angkatan pada tahun 2017. Setiap angkatan berlangsung selama 5 hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung peneliti, dalam pelaksanaannya, Diklat Asesor memiliki cukup banyak kendala dan masalah dalam penyelenggaraannya; mulai dari waktu yang terbatas, kemampuan peserta dalam menggunakan laptop atau microsoft word, isi materi yang cukup sulit, waktu yang terbatas untuk mengerjakan tugas latihan dan lain sebagainya.

Definisi AECT terbaru tahun 2004 menyebutkan bahwa Teknologi Pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam upaya memfalsifikasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan/memanfaatkan dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat<sup>2</sup>.

Mengacu pada definisi AECT tahun 2004 tentang Teknologi Pendidikan yang mana dalam definisi tersebut terdapat upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan/memanfaatkan dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat. Dari definisi tersebut, dalam peneliti ingin mengelola proses dan meningkatkan kinerja dengan upaya

---

<sup>2</sup> Seels & Richey, Teknologi pembelajaran. Definisi dan Kawasannya Jakarta : IPTPI, 1994.

mengevaluasi program diklat asesor guna mendapatkan informasi dan data untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menyelenggarakan program diklat asesor.

Dari hasil wawancara dengan staf terkait diklat asesor diperoleh informasi bahwa diklat asesor telah menjalankan evaluasi pada setiap pelatihan yang diadakan, namun evaluasi yang dilakukan hanya evaluasi hasil saja, dan belum pernah diadakan evaluasi program diklat asesor.

Memperhatikan permasalahan di atas maka evaluasi program sangat penting guna mengetahui tingkat keberhasilan program Diklat Asesor. Kondisi ini mendorong peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: Evaluasi Program 'Diklat Asesor Angkatan III' Dalam Peningkatan Kompetensi dan Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan, masukan dan perbaikan bagi pengambil keputusan di BPSDM Kementerian Dalam Negeri apakah pelatihan Diklat Asesor sebaiknya dilanjutkan dan perbaiki dari segi perencanaan, atau justru program ini dihentikan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah

1. Apa tujuan diadakannya program diklat asesor pada BPSDM Kemendagri?
2. Mengapa perlu diadakannya evaluasi program pada diklat asesor pada BPSDM Kemendagri?
3. Apakah sudah dilakukan evaluasi pada program diklat asesor pada BPSDM Kemendagri sebelumnya ?
4. Bagaimana efektifitas program diklat asesor pada BPSDM Kemendagri?
5. Sejauh mana keberhasilan program Diklat Asesor dari keterlaksanaan program pada BPSDM Kemendagri?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian evaluasi program diklat asesor ini pada Mmasalah ke lima yaitu keberhasilan program diklat. Diklat Asesor Kementerian Dalam Negeri akan dilaksanakan pada:

Waktu dan Tempat : November 2018 di BPSDM Kemendagri

Sasarannya : Diklat Asesor Angkatan III tahun 2018

Model : CIPP (Context, Input, Process, Product)

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah peneliti pilih dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah: “Sejauh mana keberhasilan program Diklat Asesor di BPSDM Kementerian Dalam Negeri?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan pelaksanaan evaluasi program ini adalah untuk menilai keberhasilan program Diklat Asesor. Hasil evaluasi program ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pengambil keputusan di BPSDM Kementerian Dalam Negeri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Secara garis besar manfaat penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Lembaga**

Manfaat penelitian ini bagi Lembaga adalah sebagai informasi data untuk selanjutnya digunakan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan dan menyelenggarakan Diklat Asesor

b. Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah sebagai penambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam bidang diklat

2. Manfaat teoritis

- a. Pengembangan ilmu Teknologi Pendidikan terutama dibidang Teknologi Kinerja.
- b. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk referensi bagi para pemerhati Diklat Asesor di BPSDM Kemendagri.
- c. Bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti lebih lanjut, penelitian ini bisa digunakan sebagai perbandingan terhadap penelitian yang sejenis.