

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sebuah lembaga atau organisasi menganggap Sumber Daya Manusia, sebagai aset yang sangat berharga. Menurut Sadili Samsudin dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.<sup>1</sup> Sumber daya manusia dapat juga diartikan secara mikro sebagai manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.<sup>2</sup>

Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penggerak suatu organisasi atau lembaga di tempatnya berada. Potensi atau kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mempengaruhi ketercapaian suatu tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu suatu organisasi harus terus memperhatikan sumber daya manusianya agar pengetahuan dan keterampilannya terus berkembang mengikuti perkembangan teknologi, serta kinerjanya tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia umumnya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi untuk lebih kompetitif dan mencapai tujuannya. Sebagai upaya dalam memaksimalkan potensi dari SDM agar sesuai dengan kebutuhan, lembaga atau organisasi melakukan rekrutmen dengan kualifikasi tertentu. Selain itu, sebuah

---

<sup>1</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), h. 21.

<sup>2</sup> Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 37.

lembaga atau organisasi juga melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan cara pengembangan potensi SDM dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan, sehingga sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi tersebut.

Pendidikan menurut Heindjrachman dianggap sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk peningkatan dalam penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>3</sup> Program dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kinerja sumber daya manusia.<sup>4</sup> Pengertian pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai rangkaian kegiatan yang mengutamakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang pegawai/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan Pelatihan juga dilakukan untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lembaga Pemerintahan. Hal tersebut sejalan dengan hak yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensinya. Hak Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur dalam:

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Hak dan kesempatan untuk mengikuti

---

<sup>3</sup> Heindjrachman R., *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE UGM), h. 228.

<sup>4</sup> Sadili Samsudin, *op. cit*, h. 34.

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.<sup>5</sup>

Pada Lembaga Pemerintahan Mahkamah Agung, pelatihan dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan (Badan Litbang Diklat Kumdil) Mahkamah Agung. Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung terletak di Jalan Cikopo Selatan, Gadog, Megamendung, Sukamaju, Kec. Megamendung, Kabupaten Bogor. Badan Litbang Diklat Kumdil memiliki tugas untuk membantu Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam melaksanakan Penelitian dan Pengembangan di bidang Hukum dan Peradilan, kerjasama antar lembaga dalam dan luar negeri serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan Administrasi Peradilan di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Tugas tersebut didasari dari Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: MA/SEK/07/SK/III/2006 Pasal 303.<sup>6</sup>

Sesuai dengan Pasal 304, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 303, Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Kehakiman menyelenggarakan FUNGSI sebagai berikut: 1) Perumusan Penyusunan Kebijakan di bidang penelitian dan pengembangan di bidang hukum dan peradilan, kerjasama antar lembaga dalam dan luar negeri serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan Yudisial pada Mahkamah Agung dan Pengadilan di seluruh Lingkungan Peradilan; 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Hukum dan Peradilan serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan Tenaga Administrasi

---

<sup>5</sup> Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*, h. 6-7.

<sup>6</sup> BLDK Mahkamah Agung, *Tugas Pokok Dan Fungsi*, (<http://bldk.mahkamahagung.go.id/id/profil-id/tugas-pokok-fungsi-id.html>), di akses pada 29 maret 2022.

Peradilan di Mahkamah Agung dan Pengadilan di semua Lingkungan Peradilan Pelaksanaan administrasi Badan.<sup>7</sup>

Seperti yang sudah disebutkan di atas dan dari hasil *grand tour observation* yang dilakukan peneliti pada hari Selasa, 29 Maret 2022 dengan Bapak H. Asep Safei, SE., MM. yang merupakan Kasubid Evaluasi dan Pelaporan Pusdiklat Menpim, Badan Litbang Diklat Kumdil. Pada lembaga ini memiliki 4 bagian, yaitu Sekretariat, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang), Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis (Pusdiklat Teknis), dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan (Pusdiklat Menpim). Pendidikan dan pelatihan dilakukan pada bagian Pusdiklat Teknis dan Pusdiklat Menpim. Pusdiklat Teknis memiliki ke khususan dengan materi-materi yang diperlukan oleh para hakim, panitera, panitera pengganti, juru sita, dan juru sita pengganti untuk menjalankan teknis peradilan. Adapun Pusdiklat Menpim memiliki cakupan yang lebih luas, yaitu pada materi manajemen dan kepemimpinan yang diperuntukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Mahkamah Agung.

Dari Narasumber diketahui permasalahan umum yang hingga saat ini banyak muncul dalam pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Mahkamah Agung dalam bidang manajemen dan kepemimpinan dapat diidentifikasi menjadi beberapa hal, yaitu: terdapat sekitar 31.406 ASN Mahkamah Agung yang wajib mendapat pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen dan kepemimpinan; belum tersedianya program pengembangan kompetensi ASN dalam bidang manajemen dan kepemimpinan yang komprehensif, sistematis, dan berkelanjutan; dan belum tersedianya strategi pengembangan kompetensi ASN dalam bidang manajemen dan kepemimpinan yang berorientasi pada terwujudnya *smart* ASN 2024. Berdasarkan hal tersebut Pusdiklat Menpim melaksanakan 3 pelatihan yang dilakukan secara rutin, yaitu Latsar CPNS, Pelatihan

---

<sup>7</sup> *Ibid.*



Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan sebagai bentuk perwujudan dari pengembangan kompetensi yang menjadi hak ASN.

Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) adalah pelatihan struktural untuk ASN yang memenuhi persyaratan administratif PNS paling rendah penata muda tingkat I dan golongan ruang III/b, dengan masa kerja sebagai PNS paling singkat 2 (dua) tahun atau Jabatan Fungsional yang setara dengan penata muda tingkat I dan golongan ruang III/b.<sup>8</sup> Adapun tujuan dari penyelenggaraan PKP adalah untuk mengembangkan kompetensi peserta, berupa kompetensi kepemimpinan melayani yang merupakan manajerial Peserta untuk menjamin terlaksananya akuntabilitas Jabatan Pengawas.<sup>9</sup> Menurut Bapak H. Asep, Kasubid Evaluasi dan Pelaporan Pusdiklat Menpim, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas juga merupakan persyaratan dari kenaikan pangkat para pesertanya.

Mahkamah Agung RI sendiri memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah fungsi pengawasan terhadap jalannya peradilan di semua lingkungan peradilan, pekerjaan Pengadilan dan tingkah laku para Hakim dan perbuatan Pejabat Pengadilan dalam menjalankan tugas, serta Penasehat Hukum dan Notaris sepanjang yang menyangkut peradilan.<sup>10</sup> Berdasarkan hal tersebut, peran dari pengawas setiap lini di pengadilan sangat penting. Oleh karena itu, pengembangan Kompetensi Pengawas di Mahkamah Agung terus dilakukan dengan adanya pelaksanaan PKP.

---

<sup>8</sup> Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas*, h. 3.

<sup>9</sup> LAN RI Makarti Bhakti Nagari, *Pelatihan Kepemimpinan dan Manajerial ASN* ([https://lan.go.id/?page\\_id=2147](https://lan.go.id/?page_id=2147)), diakses pada 12 Mei 2022.

<sup>10</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Tugas Pokok dan Fungsi*, (<https://www.mahkamahagung.go.id/id/tugas-pokok-dan-fungsi#:~:text=Mahkamah%20Agung%20melakukan%20pengawasan%20tertinggi,biaya%20ringan%2C%20tanpa%20mengurangi%20kebebasan>), diakses pada tanggal 6 Mei 2022.

Pada tahun 2020, Indonesia mengalami kondisi pandemi yang di sebabkan oleh virus corona. Sebagai upaya pencegahan penularan virus, seluruh masyarakat dihimbau untuk melakukan kebijakan *social distancing* atau lebih dikenalkan sebagai *physical distancing* (menjaga jarak fisik). Kebijakan ini menuntut untuk masyarakat melakukan kegiatan dari rumah dan tidak melakukan aktivitas di luar rumah. Seluruh kegiatan perkantoran dan pendidikan dilakukan secara *online* dari rumah.<sup>11</sup> Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang dilakukan Pusdiklat Menpin juga dilakukan secara *online* atau daring.

Pada pelaksanaannya yang dilakukan dengan cara baru di dua tahun terakhir ini, yaitu dengan melakukan *video conference* dengan media platform zoom, peneliti tertarik melakukan evaluasi pada implementasi program untuk mengetahui apakah pelaksanaannya sudah dapat dikatakan sesuai atau belum dan bagian mana yang harus ditingkatkan. Sejalan dengan itu, Stufflebeam juga berpendapat bahwa "*Evaluation is a process for giving attestations to such matters as reliability, effectiveness, cost effectiveness, efficiency, safety, ease of use, and probity*".<sup>12</sup> Menurut pendapat tersebut evaluasi dapat diartikan sebagai proses untuk memberikan pengesahan terhadap keandalan, efektivitas, efektivitas biaya, efisiensi, keamanan, serta kemudahan penggunaan, tentang suatu objek evaluasi, baik dalam sebuah program maupun proyek. Adapun evaluasi program menurut *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*, "*program evaluation is evaluation that assess educational activities which provide service on a continuing basis and often involve curricular offerings*".<sup>13</sup> Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa, evaluasi program merupakan evaluasi yang menilai aktivitas di bidang

---

<sup>11</sup> Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pembelajaran Online Di Tengah Pandemi Covid-19, Tantangan Yang Mendewasakan*, (<https://pusdatin.kemdikbud.go.id/pembelajaran-online-di-tengah-pandemi-covid-19-tantangan-yang-mendewasakan/>), diakses pada 31 Mei 2022

<sup>12</sup> Daniel L. Stufflebeam dan Chris L. S. Coryn, *Evaluation, Theort, Models, And Application*, (San Fransisco: Jossey Bass, 2006), h. 3.

<sup>13</sup> Anidi, *EVALUASI PROGRAM PEMBELAJARAN*, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2017), h. 114.

pendidikan dengan menyediakan data yang berkelanjutan. Menurut Sanders dan Sullins, bahwa evaluasi program adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menentukan kualitas suatu program dan bagaimana program tersebut dapat ditingkatkan.<sup>14</sup>

Untuk menjalankan sebuah evaluasi, terdapat banyak model evaluasi program yang dipilih sesuai dengan tujuan dan jenis program yang ingin dievaluasi. Salah satunya adalah model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dikembangkan oleh Stufflebeam dan Guba. Keunggulan dari model ini yaitu memberikan format evaluasi yang komprehensif atau menyeluruh pada setiap tahapan evaluasi, yaitu tahap konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan produk (*product*).<sup>15</sup> Model CIPP diterapkan dalam rangka mendukung pengembangan organisasi dan membantu pemimpin dan staf organisasi tersebut mendapatkan dan menggunakan masukan secara sistematis supaya lebih mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting atau minimal bekerja sebaik-baiknya dengan sumber daya yang ada.<sup>16</sup>

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, Peneliti tertarik melakukan penelitian di Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung untuk mengamati mengenai evaluasi implementasi program diklat dengan menjadikan model evaluasi CIPP sebagai tolak ukur penelitian. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Implementasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI”**.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Rusdiana, *MANAJEMEN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2017), h. 42.

<sup>16</sup> Ihwan Mahmudi, *CIPP : Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan*, Jurnal At-Ta'dib Vol. 6, No. 1, Juni 2011

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, fokus penelitian ini yaitu evaluasi implementasi program pelatihan kepemimpinan pengawas di Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI.

Adapun sub fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi kebijakan program, tujuan diklat, dan analisis kebutuhan program pelatihan kepemimpinan pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI.
2. Evaluasi sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum diklat dan sarana prasarana dari program pelatihan kepemimpinan pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI.
3. Evaluasi sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi dari program pelatihan kepemimpinan pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI.
4. Evaluasi hasil implementasi program pelatihan kepemimpinan pengawas Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim).

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah serta fokus dan sub fokus penelitian ini maka dapat diidentifikasi pertanyaan yang akan dikaji pada saat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi dasar kebijakan program, tujuan diklat, dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?
2. Bagaimana evaluasi terhadap sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum diklat dan sarana prasarana Program



Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?

3. Bagaimana implementasi sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?
4. Bagaimana hasil implementasi dari Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum yaitu untuk mendeskripsikan tingkat kesesuaian antara implementasi program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Kepemimpinan (Pusdiklat Menpim) Mahkamah Agung RI dengan pedoman penelitian.

Adapun tujuan secara khususnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui evaluasi terhadap implementasi dasar kebijakan program, tujuan diklat, dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?
2. Untuk mengetahui evaluasi terhadap sumber daya manusia, alokasi anggaran, kurikulum diklat dan sarana prasarana Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?
3. Untuk mengetahui implementasi sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?
4. Untuk mengetahui hasil implementasi dari Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI?

## E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi banyak pihak terkait. Adapun manfaat secara teoretis maupun manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut:

### 1. Manfaat secara teoretis yaitu:

- a. Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang terkait mengenai evaluasi program pelatihan yang diterapkan di Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI.
- b. Memperkuat teori mengenai bagaimana penerapan evaluasi program pelatihan dengan berdasarkan hasil penelitian yang konkrit di lapangan.
- c. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana penerapan evaluasi program pelatihan di Instansi Pemerintahan.

### 2. Manfaat secara Praktis yaitu:

- a. Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung RI  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menindaklanjuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan tambahan bagi pelaksanaan evaluasi program diklat yang dijalankan oleh di Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tambahan dalam pengambilan keputusan di program diklat selanjutnya.
- b. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Memberikan manfaat kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yaitu dengan menjadikan hasil penelitian berikut sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Ketika hendak melakukan penelitian yang relevan dengan hasil penelitian.

c. Bagi Peneliti

Memberikan manfaat, pembelajaran serta pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti untuk dapat meningkatkan keterampilan peneliti dalam mengevaluasi program Pendidikan dan Pelatihan di Instansi Pemerintahan dengan menggunakan model evaluasi CIPP.

