

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan wilayah laut seluas 2/3 dari total luas teritorialnya (Herdiyeni et al, 2014). Kondisi ini menjadikan antar pulauanya dihubungkan oleh lautan sehingga transportasi laut sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan masyarakat. Peran transportasi laut yang sangat esensial bukan hanya sebagai pemersatu bangsa namun lebih dari itu, transportasi laut juga berperan terhadap pertumbuhan perekonomian, perkembangan sosial masyarakat, aksesibilitas politik, dan eksistensi lingkungan. Secara kuantitatif peran moda transportasi laut bisa dilihat pada arus datang dan perginya kapal barang maupun penumpang. Jumlah penumpang kapal laut yang berangkat sebesar 25,7 juta penumpang dan penumpang datang sebesar 25,3 juta per tahun. Jumlah ini mengalami kenaikan dari jumlah penumpang di tahun 2017 sebanyak 14,62% untuk penumpang datang dan 12,56 % untuk penumpang berangkat. Untuk kunjungan kapal pada tahun 2018 sebanyak 829,27 ribu kunjungan.

Ringkasan arus distribusi barang dan jasa yang menggunakan moda transportasi laut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah penumpang pada kapal angkutan penumpang pada tahun 2018.

Sumber: BPS 2018

Penumpang	Jumlah Berangkat	Jumlah Datang
Dalam Negeri	20.9.000.000	20.5.000.000
Luar Negeri	4.8.000.000	4.8.000.000

Tabel 1.2
Jumlah barang yang masuk melalui kapal angkutan barang pada tahun 2018.

Sumber: BPS 2018

Barang	Jumlah Bongkar	Jumlah Muat
Dalam Negeri	365.2.000.000	410.1.000.000
Luar Negeri	310.2.000.000	95.3.000.000

Angka yang signifikan di atas menunjukkan fenomena bahwa transportasi laut sebagai tulang punggung konektivitas nasional. Ini belum lagi pertumbuhan ekonomi global akan bergeser ke Asia Timur, tentu saja hal ini akan berdampak pada kuantitas

arus perdagangan dunia yang akan melewati Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI). Kondisi strategis ini menjadi isyarat kuat bagi penyelenggaraan pelayaran nasional untuk melakukan perubahan besar dalam pola penyelenggaraan transportasi laut baik dari sisi penyediaan infrastruktur pelabuhan, penataan jaringan, maupun dalam sistem pengusahaannya. Dalam kata lain Transportasi Laut memberikan kontribusi yang besar bagi perekonomian nasional dan daerah (Undang-Undang No. 17 Tahun 2008). Transportasi laut merupakan solusi dalam meminimalisasi distribusi barang dan jasa dibandingkan moda transportasi lainnya, seperti transportasi darat dan udara (Jusna, 2016).

Pada faktanya, infrastruktur moda transportasi laut belum memiliki kinerja yang maksimal (*The Global Competitiveness Report, 2017*). Berdasarkan hasil studi awal penyebab kurang maksimalnya kinerja transportasi laut disebabkan karena faktor dominan yaitu keselamatan dan keamanan pelayaran. Keselamatan pelayaran merupakan tujuan utama dari penyelenggaraan pelayanan sarana dan prasarana transportasi laut oleh Kementerian Perhubungan. Berdasarkan data kecelakaan pelayaran yang terjadi dari tahun 2007-2022 Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT, 2022) melakukan klasifikasi rekomendasi terhadap kecelakaan pelayaran yang terjadi seperti di bawah ini:

Tabel 1.3
Klasifikasi rekomendasi KNKT terhadap kejadian kecelakaan pelayaran
tahun 2007-2022
 Sumber: KNKT, 2022.

Total Rekomendasi	Klasifikasi			
	Pengaturan/ Aturan	Sarana	Prasarana	Pengendalian/ Pengawasan
1295	211	69	19	996
Persentasi (%)	16.3%	5.3%	1.5%	76.9%

Dari total kasus kecelakaan yang terkonfirmasi sebanyak 1295 kasus, KNKT memberikan rekomendasi terkait perbaikan dari sisi aturan sebanyak 16.3%, sarana (dalam hal ini yaitu kapal) sebanyak 5.3%, prasarana (infrastruktur pendukung pelayaran) sebanyak 1.5%, dan yang paling mendominasi yaitu pengendalian dan pengawasan sebanyak 76.9%. PP RI No.31 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Pelayaran menyatakan makna dari Pengendalian adalah meliputi pemberian arahan, bimbingan, pelatihan, perizinan berusaha, sertifikasi, serta bantuan teknis di

bidang pembangunan dan pengoperasian. Dengan demikian langkah – langkah strategis perlu dilakukan guna menurunkan angka kecelakaan kapal dari berbagai aspek yaitu dari mulai dari pemberian arahan dan bimbingan bagi para stakeholder, mengawasi legalitas dokumen kapal melalui perizinan dan sertifikasi terkait, memberikan bantuan tekni di bidang pembangunan dan pengoperasian kapal, serta menjamin sumber daya manusia terkait memiliki keterampilan yang sesuai dengan beban kerjanya melalui pemberian pelatihan.

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Ditjen Hubla) merupakan instansi pemerintah yang berada dibawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayaran (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2015). Dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tahun 2015-2019 dituliskan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) Direktorat Jenderal Perhubungan Laut tahun 2015-2019 disusun sebagai indikator *outcome*. IKU 2015-2019 diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) aspek utama, yaitu: (1) Keselamatan dan keamanan Transportasi Laut (2) Pelayanan Transportasi Laut dan (3) Kapasitas Transportasi Laut.

Fenomena yang dipaparkan dalam data KNKT (2022) merupakan bagian dari substansi Ditjen Hubla yang memiliki 323 Unit Pelaksana Teknis (UPT). Dengan demikian pembinaan bagi seluruh bidang pelayaran yang tersebar di seluruh Indonesia merupakan tindakan yang memiliki tingkat urgensi cukup tinggi. Hal ini dikarenakan UPT di atas bertugas melakukan pelayanan publik akan sarana dan prasarana transportasi laut. Satu dari sepuluh komponen keberhasilan pelayanan publik adalah kompetensi pelaksana pelayanan (UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik). Evaluasi dari komponen-komponen dilakukan berdasarkan penilaian dari enam aspek dasar yaitu: kebijakan pelayanan publik, profesionalisme sumber daya manusia, sarana dan prasarana, sistem informasi pelayanan publik, mekanisme konsultasi dan pengaduan serta inovasi pelayanan publik. Profesionalisme sumber daya manusia memiliki bobot di urutan kedua dari kebijakan pelayanan publik yaitu sebesar 18% (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2018). Untuk mewujudkan lembaga pemerintahan modern yang identik dengan pelayanan prima pada sektor transportasi laut kepada masyarakat perlu dilakukan pengelolaan yang maksimal terhadap peran sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Berdasarkan hasil observasi, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut masih harus meningkatkan kapasitas pegawainya baik secara kuantitas dan kualitas. Secara kuantitas Direktorat Jenderal Perhubungan Laut perlu menambahkan lagi jumlah pegawai khususnya para petugas teknis di lapangan. Bertambahnya kebutuhan pegawai tentu saja harus diiringi secara berkesinambungan antara peningkatan penguasaan akan pengetahuan sesuai bidang pekerjaannya dan penguasaan akan tuntutan dari kebijakan ataupun inovasi yang muncul sebagai bentuk pergerakan responsif instansi terhadap tuntutan era globalisasi.

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut secara responsif selalu melakukan penyegaran dan peningkatan kompetensi pegawainya sesuai dengan kebijakan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Kemenpan) dalam mengelola pegawai melalui pendekatan strategis tahun 2018 yang menitik beratkan pada aspek pengelolaan pegawai dan tahun 2025 yang dipusatkan kepada pengembangan potensi modal insani. Upaya tersebut diharapkan mampu menghasilkan produk pengembangan sampai pada pencapaian profesionalitas Aparatur Sipil Negara (UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Penyegaran dan peningkatan kompetensi aparatur sipil negara Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Perhubungan (BPSDMP) khususnya Pusat Pengembangan Transportasi Laut (Pusbang Laut). Pusbang laut melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BPPTL) menyusun program untuk memenuhi tuntutan bagi kualifikasi di atas. Program peningkatan kompetensi pegawai mengacu kepada fakta bahwa manusia akan berinvestasi pada dirinya sendiri melalui pendidikan, pelatihan dan bentuk lainnya yang akan meningkatkan penghasilannya. Program tersebut adalah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Teknis Fungsional Transportasi laut yang sudah berlangsung dari tahun 1977. BPPTL yang dahulu adalah Kursus Penjurangan dan Latihan Keterampilan Pegawai (KPLKP) Perhubungan Laut menyelenggarakan program tersebut bertujuan untuk menunjang peningkatan karier para pegawai sub sektor Perhubungan Laut yang akan diangkat menduduki suatu jabatan teknis atau fungsional di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan Instansi di lingkungan Transportasi Laut. Setiap tahunnya rata-rata jumlah peserta yang mengikuti program tersebut sebanyak 1500 orang dari seluruh Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di wilayah Indonesia.

Profesionalisme bagi pegawai instansi layanan publik seperti Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari profesionalitas instansi, bukan dipandang dari sisi profesionalisme seorang pegawai saja melainkan dari karakteristik tindakan yang dilakukan oleh instansi tersebut dalam mewujudkan kinerjanya (Frelin, 2010). Pengelolaan pegawai yang berasaskan profesionalitas artinya mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah sebuah upaya organisasi dalam mewujudkan suatu perubahan performa pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Torrington, 2008) maka program peningkatan kompetensi tersebut harus mampu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab terutama bagi pekerjaannya dan masyarakat di mana dia berada (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3).

Untuk menjaga efektivitas Diklat yang diberikan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut akan terus melakukan upaya penyempurnaan dan penyesuaian materi Diklat/Bimtek sesuai dengan perkembangan regulasi/konvensi internasional, perkembangan teknologi, dan kondisi dilapangan terkini (Rencana Strategis Direktorat Jenderal perhubungan Laut 2015-2019). Berdasarkan hasil studi awal, implementasi program DIKLAT Teknis Fungsional Transportasi Laut masih memiliki beberapa kendala yaitu:

Pertama dari sisi tenaga pengajar. BPPTL belum memiliki tenaga pengajar Diklat yang tetap. Sampai saat ini tenaga pengajar Diklat merupakan pegawai yang memiliki tugas utama sedangkan mengajar Diklat pada Diklat Teknis Fungsional merupakan tugas tambahan. *Kedua* dari sisi ketepatan antara pelaksanaan Diklat dan kebutuhan akan kompetensi yang dihasilkan, sebagai contoh tidak semua peserta Diklat mengikuti Diklat yang sesuai dengan pekerjaan utamanya saat ini sehingga mengikuti Diklat masih terkesan untuk berjaga-jaga. Hal ini merupakan bentuk antisipatif terhadap rotasi kerja. *Ketiga* dari sisi kurikulum dan kapasitas sumber daya pengajar Diklat yang belum maksimal. Sedangkan, secara empiris keberhasilan Diklat ditentukan oleh beberapa komponen penting yaitu (1) Ketepatan struktur kurikulum dan isi; (2) Kesiapan peserta Diklat; (3) Kemampuan widyaiswara/pengajar; (4) Kemampuan penyelenggara; (5) Kelengkapan sarana dan

prasarana Diklat; serta (6) Kesesuaian standar pembiayaan Diklat (Hermana, 2007; Mulyadi, 2008; Suparman, 2008; Zulpikar, 2008; dan Sumahdumin, 2010).

Negara-negara berkembang telah memiliki konsistensi dalam strategi pengembangan SDM-nya melalui evaluasi berbasis internasional sebagai kontrol terhadap strategi pencapaian pengembangan SDM yang telah diimplementasikan (Diallo, 2003). Program yang telah diimplementasikan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut melalui BPSDMP Laut dan BP2TL sebagai Pelaksana harian perlu dilakukan evaluasi secara internal kelembagaan maupun evaluasi dari evaluator *independent*. Kegiatan evaluasi merupakan bentuk dari pemeliharaan terhadap program yang diimplementasikan (Smith dan Pepper, 1990). Kebijakan Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yang telah diimplementasikan merupakan upaya Pemerintah menggunakan Sumber Daya yang tersedia untuk mencapai tujuan Organisasi. Oleh sebab itu keberadaan program harus dipertahankan esensinya dan ditingkatkan kapasitas dan mutunya sebagai bentuk pemeliharaan program.

Abdullah Dukhail Al-Khathami (2012) melakukan evaluasi terhadap *The Saudi Diploma Family Medicine (SDFM)* Program dengan tujuan untuk mencari kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan program tersebut sehingga dapat dibuat sebuah desain model program yang baru. Lebih dari itu evaluasi pada sebuah program adalah untuk menilai dan meningkatkan kualitas program tersebut dari sudut pandang perubahan yang sangat cepat (Green et al.1998). Dalam perjalanannya, komponen-komponen program dari mulai landasan kebijakan, sumber daya, pelaksanaan dan hasil dari Diklat perlu dilihat kinerjanya dalam mencapai tujuan Diklat. Evaluasi terhadap komponen-komponen tersebut akan menghasilkan rekomendasi terhadap Diklat sehingga diperoleh pembaruan terhadap model pelaksanaan Diklat yang ada saat ini.

Berdasarkan kajian fenomena – fenomena diatas peneliti akan melakukan Evaluasi terhadap Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut. Evaluasi program yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan sebuah tantangan akan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan sebagai sebuah strategi dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Evaluasi ini akan dilakukan melalui fase analisis terhadap empat komponen program yaitu konteks, masukan, proses dan produk dari program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.

B. Fokus Penelitian

Deskripsi fenomena yang melatar belakangi penelitian ini memiliki nilai urgensi yang mengerucut pada sebuah objek penelitian atau fokus penelitian. Fokus pada penelitian ini adalah: Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut, maka sub fokus penelitian ini adalah:

- a. Landasan Program yang meliputi Latar belakang kebijakan, tujuan, dan sasaran program.
- b. Sumber Daya yang digunakan meliputi Panduan Pelaksanaan Program, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam mencapai tujuan dan sasaran program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.
- c. Proses Pelaksanaan Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut meliputi Persiapan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Diklat.
- d. Pencapaian Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yang meliputi Pelayanan Diklat dan Peningkatan Kinerja sebagai hasil dari Diklat.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari fokus penelitian yang sudah ditentukan di atas maka perlu dilakukan perumusan terhadap masalah yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian di bawah ini akan menuntun peneliti dalam pengumpulan data penelitian:

1. Bagaimanakah seharusnya Landasan Program yang meliputi Latar belakang kebijakan, tujuan, dan sasaran program yang selaras dengan hakikat pelaksanaan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi laut?
2. Bagaimanakah Sumber Daya yang digunakan meliputi Panduan Pelaksanaan Program, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam mencapai tujuan dan sasaran program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut?
3. Bagaimanakah Proses Pelaksanaan Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut meliputi proses: Persiapan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Diklat?
4. Bagaimana hasil Pencapaian Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yang meliputi: Pelayanan Diklat dan Peningkatan Kinerja sebagai hasil dari Diklat?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian terhadap Program Diklat Teknis Fungsional ini bertujuan untuk: Tujuan *secara umum* adalah mengkaji secara evaluatif Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut sehingga menghasilkan rekomendasi yang bersifat inovatif bagi keberlangsungan Program Diklat tersebut.

Tujuan dari penelitian Evaluasi Program diklat teknis Fungsional transportasi Laut adalah:

- 1) Menganalisis secara mendalam dan menghasilkan rekomendasi terhadap Landasan Program yang meliputi latar belakang kebijakan, tujuan, dan sasaran program yang selaras dengan hakikat pelaksanaan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.
- 2) Menganalisis secara mendalam dan menghasilkan rekomendasi terhadap Sumber Daya yang digunakan meliputi panduan pelaksanaan program, sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang digunakan dalam mencapai tujuan dan sasaran program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.
- 3) Menganalisis secara mendalam dan menghasilkan rekomendasi terhadap Proses Pelaksanaan Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut meliputi proses Persiapan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Diklat.
- 4) Menganalisis secara mendalam dan menghasilkan rekomendasi terhadap Pencapaian Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yang meliputi Pelayanan Diklat dan Peningkatan Kinerja sebagai hasil dari Diklat.

E. Signifikansi Penelitian

Pada latar belakang masalah telah dijabarkan fenomena yang melatar belakangi nilai urgensi sebuah Program Diklat bagi para aparatur sipil negara sebagai bagian dari komponen esensial pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah nilai tambah bagi peran ilmu Manajemen Pendidikan. Manajemen Pendidikan merupakan ilmu praktis yang dapat berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan baik secara teoritis maupun empiris. Penelitian ini akan mengimplementasikan sebagian besar kajian-kajian ilmu Manajemen Pendidikan.

Secara teoritis penelitian ini akan memberikan dampak bagi pengelola dan untuk lebih menguasai ilmu pengelolaan Diklat khususnya Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.

Rekomendasi dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan Lembaga Diklat Transportasi terutama bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan Transportasi laut (BPPTL). Peran penelitian ini bagi BPPTL sebagai penyelenggara Diklat diharapkan mampu untuk:

1. Mengimplementasikan prinsip-prinsip Manajemen Pendidikan dalam penyelenggaraan Diklat.
2. Menjalankan fungsi-fungsi kelembagaan pendidikan sesuai aturan-aturan yang berlaku.
3. Mengembangkan secara kontinuitas ilmu-ilmu Manajemen Pendidikan dalam penyelenggaraan Diklat.
4. Menghasilkan model manajemen Diklat yang adaptif dan dapat diimplementasikan bagi Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Objek kajian dalam penelitian ini adalah program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut. Untuk menemukan titik kebaruan dalam penelitian ini, maka perlu diambil beberapa penelitian sebagai pembanding. Penelitian yang berkaitan dengan Evaluasi Program sudah banyak dilakukan dari berbagai macam disiplin ilmu. Hasil-hasil penelitian tersebut tentu memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Dengan demikian maka perlu dilakukan kontras antara satu penelitian dengan lainnya. Di bawah ini kesimpulan kontras tersebut:

Judul Penelitian <i>Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies.</i> Ali Halawi & Nada Haydar International Humanities Studies Vol. 5(2), June 2018 ISSN 2311-7796 Online. Arab American Encyclopedia - AAE – USA www.ihs-humanities.com
Kesimpulan Karyawan sebagai tulang punggung perusahaan berperan sangat esensial dalam keberhasilan perusahaan. Halawi dan Haydar mengangkat peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi yang secara otomatis akan mendukung peningkatan kinerjanya. Menurutnya, desain pelatihan yang tepat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan.
Persamaan Penelitian Halawi dan Haydar (2018) memiliki persamaan dengan penelitian Sisca (2020) yaitu sama-sama mengkaji peran pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Perbedaan

Halawi dan Haydar (2018) menuliskan bahwa desain pelatihan yang beragam akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Sisca akan mengkaji desain pelatihan dalam konteks *input* program.

Judul Penelitian

Human Factors and Safety Culture in Maritime Safety

H.P. Berg

Bundesamt für Strahlenschutz, Salzgitter, Germany

The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation

Volume 7 Number 3 September 2013 DOI: 10.12716/1001.07.03.04

Kesimpulan

Faktor manusia dan organisasi merupakan komponen utama yang berperan terhadap keselamatan pelayaran. Beberapa kejadian di atas kapal telah dipelajari dan dijadikan bahan untuk mengembangkan model dalam penanganan resiko pelayaran. Berdasarkan hasil penelitian meskipun telah banyak upaya penanaman akan budaya keselamatan tetap ditemukan hambatan terutama dalam implementasi manajemen keselamatan pelayaran. Berdasarkan hasil temuan, hambatan yang sangat signifikan adalah pengawasan yang bersifat reseptif dan dokumentasi yang kurang memadai. Budaya keselamatan sudah banyak dikampanyekan di berbagai sektor industri. Keselamatan pelayaran seharusnya terwujud di dalam diri individu dan organisasi yang berkaitan dengan pelayaran.

Persamaan

Penelitian Berg merekomendasikan terciptanya budaya keselamatan di dalam diri individu dan organisasi yang berkaitan dengan pelayaran. Penelitian Sisca pada aspek produk akan mengkaji peran pelatihan terhadap perubahan perilaku individu peserta training yang berdampak langsung kepada pertumbuhan kinerja organisasi.

Perbedaan

Konstruksi komponen pelaku keselamatan pelayaran pada penelitian Berg adalah *Shipboard Leaders* dan *Crew* sedangkan komponen pelaku keselamatan pelayaran pada penelitian Sisca adalah para Aparatur sipil Negara yang merupakan penyusun dan pelaksana kebijakan peraturan terhadap keselamatan pelayaran.

Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa

Judul Penelitian

Program Evaluation of an Integrated Basic Science Medical Curriculum in Shiraz Medical School, using CIPP Evaluation Model

Azadeh Rooholamini et al

Journal of Advances in Medical Education & Professionalism

J Adv Med Educ Prof. 2017;5(3):148-154.

Kesimpulan

Penelitian ini adalah evaluasi terhadap program integrasi terhadap kurikulum pendidikan di sekolah medis Shiraz menggunakan model CIPP. Model yang diintegrasikan pada kurikulum tersebut adalah *the horizontal basic science integration model*.

Dari penelitian tersebut pada tataran *Context* ditemui bahwa kurikulum pendidikan medis Shiraz memiliki keunggulan dibandingkan beberapa kurikulum sekolah medis lainnya. Pada tataran *Input* ditemukan bahwa durasi pelatihan menjadi hambatan utama. Pada tataran *Process* penelitian ini diperoleh data melalui kuesioner dengan hasil dominan bahwa proses implementasi kurikulum medis tersebut mengalami peningkatan secara bertahap. Pada tataran *Product* yang dinilai melalui *brainstorming session, portfolio, dan semi structured interview* diperoleh data bahwa siswa saat ini lebih memahami tentang kurikulum integrasi tersebut, komunikasi yang baik antar personal fakultas akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan implementasi program integrasi kurikulum, dan diperlukan perubahan terhadap sistem penilaian.

Persamaan

Kesamaan dalam penelitian Azadeh dan Sisca adalah mengkombinasikan metode pengumpulan data yaitu baik secara kualitatif (analisis deskriptif evaluatif) dan kuantitatif (kuesioner).

Perbedaan

Kedua penelitian tersebut memiliki fokus yang berbeda. Penelitian Azadeh, dkk meneliti tentang proses integrasi model kurikulum terhadap kurikulum yang sudah ada. Sedangkan, kurikulum dalam penelitian ini adalah sub fokus pada bagian *Input* bukan sebagai fokus utama kajian evaluasi.

Judul Penelitian

Local Government Management and Performance: A Review of Evidence

Walker, R. M.; Andrews, R.

Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 25, Issue 1, January 2015, Pages 101–133, <https://doi.org/10.1093/jopart/mut038>

Kesimpulan

Pemerintah berperan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil penelitian dari berbagai ahli telah menguji secara empiris hubungan antara manajemen dan kinerja pemerintah. Hasilnya adalah keterkaitan antara prinsip ekonomi dan tingkat kontingensi secara teoritis yang berbasis keberadaan SDM. Peneliti mengumpulkan dan menguji hasil penelitian selama 40 tahun terakhir.

Hasil penelitian dominan mengarah kepada konsep ukuran organisasi, konten strategi, perencanaan, kualitas dan stabilitas SDM, birokrasi, dan jaringan kerja. Fakta yang kuat menunjukkan kinerja dihasilkan dari kualitas dan stabilitas SDM serta bentuk perencanaannya.

Persamaan

Penelitian Walker dan Andrew (2015) memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu dalam konsep pengelolaan sumber daya manusia serta kinerjanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya melayani masyarakat.

Perbedaan

Walker dan Andrew (2015) berfokus pada bentuk perencanaan SDM dalam membentuk kualitas dan stabilitas SDM melalui kegiatan perencanaan. Penelitian ini berfokus pada program pendidikan dan pelatihan SDM dengan tujuan meningkatkan pelayanan publik.

Judul Penelitian

An Evaluation of The Level of Awareness of The STCW-78 as Amended in Manila 2010, Using Maritime Education and Training Institutions as Collective Compliance Mechanism

U. F. Evans, A. Mkpandiok & K. O. Okonna

Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs

<https://doi.org/10.1080/18366503.2017.1306915>

Kesimpulan

Penelitian ini mengevaluasi tingkat kesadaran para staff, pelaut dan siswa dari akademi pelayaran di Nigeria – Oron melalui mekanisme kolektif. Sarana yang digunakan adalah Institusi Pendidikan dan Pelatihan Pelayaran di Nigeria. Inferensial Survei merupakan pendekatan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat kesadaran pelaut dan siswa akademi pelayaran tersebut akan implementasi dari *Standard, of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1978* cukup rendah. Rekomendasi dari penelitian ini adalah, sudah menjadi tugas para staf di lingkungan Institusi Pelayaran tersebut untuk lebih memiliki kesadaran dan penguasaan akan amandemen tersebut sehingga mampu membantu mensosialisasikan amandemen STCW lebih mendalam lagi sehingga peran Institusi Pelayaran dalam kesuksesan implementasi STCW tercapai maksimal.. Disebutkan bahwa Institusi merupakan *The First Port of Call* dari implementasi tersebut. Artinya, Institusi Pelayaran merupakan tempat pertama di mana sebuah kebijakan mulai diimplementasikan.

Persamaan

Penelitian Evan, et al memiliki persamaan dengan penelitian ini yang menganggap bahwa staff institusi memiliki peran esensial terhadap sebuah kebijakan pemerintah. Peran tersebut yang diharapkan menjadi strategi dalam peningkatan performa lembaga. Penelitian Sisca akan mengkaji secara tidak langsung peran performa lembaga dari hasil temuan pada aspek produk dari program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yang diselenggarakan oleh BP2TL.

Perbedaan

STCW dalam penelitian ini merupakan komponen pada aspek konteks. Pemahaman akan STCW pada penelitian Evan, et al merupakan obyek yang diteliti.

Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Evaluasi Program

1. Konsep Evaluasi Program

Tujuan sebuah instansi menyusun suatu program yaitu untuk meningkatkan kapasitas organisasinya, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kata Program yang berasal dari Bahasa Inggris diartikan sebagai sebuah rencana atau sistem di mana sebuah tindakan dapat diambil untuk mencapai suatu tujuan (*Merriam Webster Dictionary*). Dalam definisi lain program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang dilakukan bukan hanya satu kali tetapi berkesinambungan (Arikunto dan Cepi, 2009). Fitzpatrick (2008) menyimpulkan bahwa Program adalah sebuah intervensi berencana yang berkelanjutan sebagai respon terhadap masalah pendidikan, sosial, ataupun komersial dan bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Kesimpulannya, sebuah program adalah tindakan yang dilakukan secara terencana sebagai upaya dalam mencari solusi terhadap permasalahan atau fenomena yang dihadapi sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk menilai ketercapaian sebuah program, maka perlu adanya pengawasan (supervisi) terhadap program yang berjalan dan penilaian (evaluasi) terhadap capaian program. Pengawasan juga merupakan bentuk penilaian secara berkelanjutan terhadap program yang sedang berjalan. Namun, untuk mengetahui ketercapaian program diperlukan serangkaian kegiatan yang menyeluruh yaitu melalui kegiatan evaluasi.

Kata evaluasi berasal dari kata kerja Bahasa Inggris yaitu *evaluate* yang berarti menilai. Harsh, Cresswell, dan Guetterman (2012) mendefinisikan evaluasi sebagai sebuah rangkaian yang terintegrasi dan digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan akhir. Persepsi lain datang dari Fetterman (2001), Evaluasi dimaknai sebagai bentuk penilaian diri yang didesain untuk mendorong peningkatan dan keberhasilan program, bukan untuk menjadikan program ketergantungan. Tyler dan Conley (2005) mendefinisikan secara luas tentang evaluasi yaitu evaluasi merupakan sarana yang digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam dunia bisnis, pemerintahan dan sektor masyarakat.

Dari ketiga pendapat di atas memiliki kesamaan bahwa evaluasi merupakan sebuah *tools* (alat) yang digunakan dalam mencapai tujuan dari sebuah program. Fetterman menambahkan bukan hanya alat namun evaluasi merupakan sebuah umpan balik untuk memberikan keleluasaan bagi para praktisi program dalam meningkatkan kapasitas mereka. Umpan balik dalam hal ini diharapkan dapat dijadikan sebuah acuan agar para praktisi mampu menciptakan budaya pengembangan secara berkesinambungan dan otomatis tanpa membuat program ketergantungan dengan aktivitas evaluasi tersebut.

Bonila, et al (2017) membahas tentang ruang lingkup evaluasi. Evaluasi dikatakan sebagai kegiatan yang menarik karena ruang lingkungannya melibatkan program berskala besar yang dikelola oleh pemerintah. Evaluasi mampu menilai kinerja program/kebijakan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga hasilnya dijadikan rekomendasi dalam peningkatan efektivitas program/kebijakan tersebut (Patton, 2002).

Norris (2016) mendefinisikan evaluasi program sebagai *program evaluation is a common enough practice across many regions and cultures to support the creation of professional organizations*. Evaluasi program adalah praktik yang ditemukan di berbagai daerah dan budaya sebagai bentuk dukungan dalam menciptakan organisasi yang profesional.

National Research Council (2005) *Program evaluation is often taken to mean impact evaluation—assessing the effects of the program on its intended outcomes*. Evaluasi program biasanya diartikan sebagai evaluasi dampak, yaitu menilai dampak program terhadap hasil yang diharapkan.

Pendapat lain tentang evaluasi program seperti disebutkan di bawah ini:

Program evaluation is the application of empirical social science research methods to the process of judging the effectiveness of public policies, programs, or projects, as well as their management and implementation, for decision-making purposes. (Langbein & Felbinger, 2006)

Evaluasi program adalah penerapan empiris dari metode penelitian ilmu sosial sampai kepada proses menilai efektivitas kebijakan publik, program-program, atau proyek publik, demikian juga mencakup manajemen dan implementasinya, yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi program merupakan salah satu kunci dari sebuah struktur dan strategi organik yang berkembang yang merupakan

bentuk respon untuk mendeteksi dan memulihkan efek dari kerusakan sosial yang mungkin terjadi (Nevo, 2002).

Demikianlah dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan arti dari Evaluasi program yaitu merupakan sebuah rancangan sistematis yang dipraktikkan di berbagai konteks untuk menilai efektivitas suatu program secara teoritis dan empiris sehingga program yang berjalan terhindar dari kerusakan-kerusakan yang menghambat terbentuknya organisasi yang profesional.

Evaluasi program telah digunakan secara modern di Amerika. Bentuk umum evaluasi program banyak dilihat pada publikasi-publikasi dengan menggunakan pendekatan eksperimental dan quasi eksperimental dalam berbagai penelitian (Campbell & Stanley dalam Hatry, 2013). Selanjutnya Hatry (2013) menyatakan bahwa *Program evaluation has primarily become an important tool for government at the federal level ...provides in-depth, ad hoc information on major program/policy issues*. Evaluasi program menjadi alat yang sangat penting bagi pemerintah pusat ...evaluasi program menyajikan informasi yang mendalam dan khas dari sebuah program atau kebijakan yang disusun oleh pemerintah.

Dalam implementasinya evaluasi program memiliki keterkaitan erat dengan pengukuran kinerja seperti pernyataan di bawah ini:

Program evaluation is closely related to performance measurement and reporting. Performance measurement is the systematic ongoing monitoring and reporting of program accomplishments, particularly progress towards pre-established goals or standards. A program evaluation analyses performance measures to assess the achievement of performance objectives but typically examines those achievements in the context of another aspect of program performance or in the context in which the program operates. (United States Government and Accountability Office, 2012)

Uraian di atas menjelaskan bahwa evaluasi program terkait erat dengan pengukuran kinerja dan pelaporan. Pengukuran kinerja dianggap sebagai sebuah sistem pengawasan yang berjalan sedangkan evaluasi program adalah sistem yang menganalisa kinerja yang bertujuan menilai pencapaian kinerja program tetapi biasanya evaluasi program akan menilai program secara kontekstual sesuai dengan fokus dimana program tersebut berjalan.

Lebih luas lagi dari pernyataan di atas tentang evaluasi program diartikan sebagai penerapan metode sistematis untuk menjawab pertanyaan tentang cara kerja dan hasil program. Hal ini termasuk pemantauan berkelanjutan dari suatu program serta studi sekali proses terhadap program atau dampak program. Pendekatan yang digunakan

didasarkan pada metodologi penelitian ilmu sosial dan standar profesional yang berlaku (Newcomer, Hatry, dan Wholey, 2010).

Evaluasi merupakan kegiatan yang sistematis dan terencana serta didesain untuk meningkatkan keberhasilan program/kebijakan institusi yang berskala besar. Strategi implementasi program evaluasi disusun dengan tujuan untuk menjawab berbagai pertanyaan tentang program sehingga membantu dalam pengambilan keputusan oleh manajer atau para pembuat kebijakan program (*United States Government Accountability Office*, 2012).

Lima prinsip etis menurut Harris (2010) dalam melakukan evaluasi terhadap sebuah program atau kebijakan yang diadopsi dan diratifikasi oleh *American Evaluation Association*. Kelima prinsip tersebut yang didasari oleh faktor ekonomi, *nonmaleficence*, kebaikan, keadilan dan kesetiaan adalah:

1. *Systematic inquiry*
2. *Competence*
3. *Integrity/honesty*
4. *Respect for people*
5. *Responsibilities for general and public welfare*

Prinsip pertama dalam melaksanakan evaluasi program yaitu evaluator akan melakukan penyelidikan data secara sistematis. Penyelidikan sistematis artinya dalam pemerolehan data evaluasi mematuhi standar teknis tertinggi. Menjelajahi kekurangan dan kekuatan perangkat evaluasi, mengkomunikasikan pendekatan, metode, dan keterbatasan evaluasi secara akurat; dan memungkinkan orang lain untuk dapat memahami, menafsirkan, dan memberikan masukan terhadap proses evaluasi yang sedang berjalan.

Prinsip kedua yaitu Kompetensi yang berarti pelaksana proses evaluasi atau evaluator memberikan kinerja yang kompeten kepada para pemangku kepentingan. Tim evaluator memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yg dibutuhkan sebagai evaluator. Hal ini meliputi budaya kompeten; praktik evaluasi sesuai standar dan dalam batas-batasnya yang ditentukan; dan terus memberikan tingkat kinerja tertinggi.

Prinsip ketiga yaitu Integritas / kejujuran: Evaluator menampilkan kejujuran dan integritas dalam perilaku mereka sendiri dan berusaha memastikan seluruh proses evaluasi berjalan secara jujur. Mereka bernegosiasi dalam proses evaluasi secara jujur, mengungkapkan konflik kepentingan dan nilai-nilai serta sumber keuangan apa pun yang bersifat mendukung. Hasil evaluasi yang memerlukan perubahan

diutarakan, sehingga mampu menyelesaikan setiap masalah secara akurat dalam kata lain mengutarakan dengan tepat bukti yang mewakili temuan mereka dan berupaya mencegah penyalahgunaan temuan itu.

Prinsip keempat yaitu Penghargaan/privasi: Evaluator menghargai keamanan, martabat, dan privasi para responden pada proses evaluasi. Evaluator juga harus memahami konteks evaluasi, mematuhi standar etika, melakukan dan mengkomunikasikan hasil evaluasi dengan cara memperhatikan martabat, menumbuhkan keadilan sosial para pemangku kepentingan.

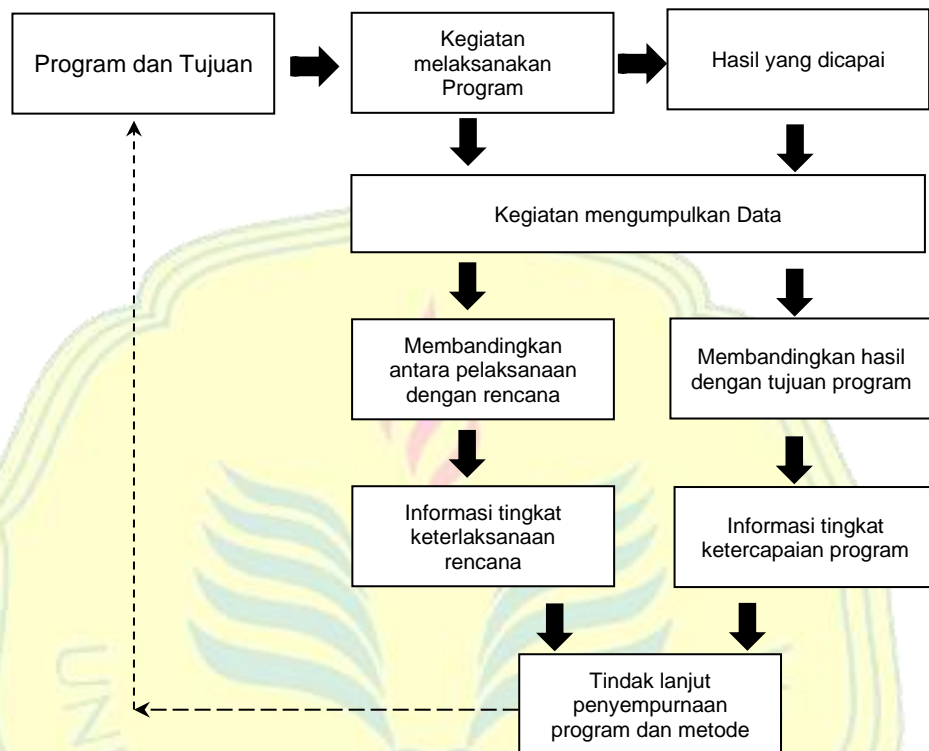
Prinsip kelima yaitu Tanggung jawab untuk kesejahteraan umum dan publik: Evaluator harus mampu mengartikulasikan dan memperhatikan keragaman nilai umum dan publik. Kesimpulan yang akan diutarakan harus mengandung perspektif yang relevan, mempertimbangkan efek samping, dan memungkinkan para pemangku kepentingan untuk mempresentasikan hasil dalam bentuk yang sesuai serta terjaga kerahasiaannya sehingga kepentingan publik dan kesejahteraan masyarakat tercapai secara keseluruhan.

Dari deskripsi di atas di garis bawahi oleh United States Government Accountability Office (GOA, 2017) bahwa :

Experienced evaluators identified three strategies to facilitate evaluation influence: leadership support of evaluation, building a strong body of evidence, and engaging stakeholders throughout the evaluation process. Evaluator yang berpengalaman akan mengidentifikasi tiga strategi untuk memfasilitasi dampak dari proses evaluasi yaitu melalui: dukungan pola kepemimpinan, mengumpulkan temuan-temuan yang kuat dan valid, serta melibatkan pemangku kepentingan atau pihak terkait lainnya selama proses evaluasi.

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

Di bawah ini digambarkan konsep dasar evaluasi program menurut Sugiyono (2018).



Gambar 2.1 Konsep Dasar Evaluasi Program (Sugiyono, 2018).

Evaluasi program atau penelitian evaluasi terhadap sebuah program dilakukan berdasarkan hakikat atau tujuan dari program tersebut. Dengan demikian maka seorang evaluator atau peneliti akan menetapkan sebuah metode yang tepat untuk melakukan investigasi terhadap program tersebut. Tahapan yang akan dilakukan bisa dimulai dari pemahaman akan tujuan program. Kedua yaitu mengamati kegiatan pelaksanaan program baik secara administratif maupun secara teknis. Ketiga meninjau hasil yang telah dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Keempat yaitu membandingkan antara pelaksanaan atau proses implementasi program dengan tujuan atau hakikat yang hendak dicapai. Kelima melakukan konfirmasi kepada pihak terkait mengenai tingkat pencapaian rencana dan pencapaian program sehingga pada tahap berikutnya dapat dihasilkan rekomendasi untuk dilakukan penyempurnaan program.

2. Model-Model Evaluasi Program

Dalam konteks umum model memberikan sebuah acuan dan spesifikasi dalam proses pelaksanaan evaluasi. Aktivitas dari evaluasi program pada

hakikatnya akan mengkaji dan memberikan rekomendasi apakah sebuah program layak untuk dilanjutkan, diubah, atau bahkan dihentikan. Hal yang lebih terpenting sebenarnya adalah pemahaman akan proses evaluasi tersebut sehingga mampu menjawab keunggulan manajemen yang dilihat dari tingkat perbaikan dan akuntabilitas program.

Untuk memudahkan dalam melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi tentang program yang akan dievaluasi dibutuhkan desain yang sistematis. Beberapa ahli telah menciptakan desain atau rancangan evaluasi yang dikenal dengan Model Evaluasi. Ananda dan Rafida (2017) menuliskan model-model evaluasi diantaranya adalah:

- a. *Goal-Free Evaluation Model* oleh Scriven
- b. *Formative and Summative Evaluation Model* oleh Scriven
- c. *Five Level ROI Evaluation Model* oleh Jack Phillips
- d. *Context, Input, Process, Product* atau *CIPP Evaluation Model* oleh Stufflebeam
- e. *Four Levels Evaluation Model* oleh Kirkpatrick
- f. *Responsive Evaluation Model* oleh Stake
- g. *Congruence-Contingency Evaluation Model* oleh Stake
- h. *Five Levels of Evaluation Model* oleh Kaufman
- i. *CSE-UCLA Evaluation Model* oleh Alkin
- j. *Discrepancy Evaluation Model* oleh Provus

a. *Goal-Free Evaluation Model (Model Evaluasi Bebas Tujuan)*

Tyler dalam Novalinda, et al (2020) menyusun sistematisa evaluasi yang berdasarkan kepada pencapaian tujuan program atau yang sering disebut dengan *goal-oriented evaluation model* yang berbeda dengan Michael Scriven. Scriven memiliki pendapat lain bahwa prinsip evaluasi tidak harus terpaku pada tujuan dari program melainkan memperhatikan komponen-komponen lainnya di luar program.

Evaluasi berbasis *goal-free* mengacu pada sebuah proses pengumpulan data yang diambil dari berbagai efek aktual, hasil, dan dampak program. Data tidak diambil dari data tentang hasil yang diinginkan oleh pemilik program. Model evaluasi ini mengumpulkan data dengan cara khusus yaitu; tanpa pengetahuan tertentu, referensi, tujuan dan sasaran yang dinyatakan atau ditentukan sebelumnya, dan kemudian membandingkan hasil yang diamati dengan kebutuhan aktual peserta program. Tujuannya adalah untuk membuat penilaian tentang manfaat atau nilai program tersebut.

A goal-free evaluation approach refers to a process of collecting data on a range of actual effects, outcomes, and impacts of a programme, as opposed to collecting data on intended outcomes. Specifically, a goal-free evaluation collects data without any knowledge of, or reference to, stated or predetermined goals and objectives, and then compares the observed outcomes with the actual needs of the program participants with a view to making a judgment of the merit or worth of that program. Pendekatan evaluasi tanpa tujuan mengacu pada proses pengumpulan data mengenai dampak, hasil, dan dampak aktual suatu program, dibandingkan dengan pengumpulan data mengenai hasil yang diharapkan. Secara khusus, evaluasi tanpa tujuan mengumpulkan data tanpa sepengetahuan, atau acuan dasar, tujuan dan sasaran yang dinyatakan atau ditentukan sebelumnya, dan kemudian membandingkan hasil yang diamati dengan kebutuhan sebenarnya dari peserta program dengan maksud untuk membuat penilaian mengenai manfaat atau nilai dari evaluasi tersebut. (Scriven dalam Joseph-Richard, et al: 2020).

Evaluasi *goal-free* dikenal juga dengan nama "*needs-based evaluation*" atau "*consumer-oriented evaluation*". Hal ini dikarenakan model *Goal-Free Evaluation* (GFE) dilaksanakan dengan mengutamakan kebutuhan akan populasi yang mengalami dampak dari program tersebut (konsumen) dibandingkan tujuan dari program tersebut (Scriven, 1991).

b. *Formative and Summative Evaluation Model*

Michael Scriven bukan hanya mengembangkan model evaluasi *Goal-Free*. Scriven juga mengembangkan model evaluasi lainnya yang dikenal sebagai *Formative and Summative Evaluation Model*. Model evaluasi ini meskipun beriringan namun memiliki perbedaan hakikat satu dengan lainnya.

Formative evaluation is conducted during the development or improvement of a program or product (or person, etc.). It is an evaluation which is conducted for the in-house staff of the program and normally remains in-house; but it may be done by an internal or an external evaluator or (preferably) a combination. (Stufflebeam, et.al 2000)

Evaluasi formatif dilaksanakan selama pengembangan atau perbaikan sebuah program atau produk (ataupun orang, dll). Ini adalah sebuah evaluasi yang dilaksanakan oleh para pelaksana program; tetapi bisa juga dilakukan oleh evaluator dari luar institusi pelaksana program; namun sebaiknya dilaksanakan oleh kedua belah pihak, baik pelaksana program maupun evaluator dari luar.

Selanjutnya Scriven dalam Stufflebeam (2000), bahwa:

Summative evaluation of a program is conducted after completion and for the benefit of some external audience or decision-maker (e.g., funding agency, or future possible users), though it may be carried out by either internal or external evaluators or both. For reasons of credibility, it is much more likely to involve external evaluators than is a formative evaluation. Evaluasi sumatif suatu program dilakukan setelah program tersebut selesai dilaksanakan. Ini dilakukan untuk kepentingan beberapa pihak terkait atau pembuat keputusan pada program tersebut (misalnya, lembaga pendanaan, atau pengguna produk dari program). Hal ini dapat dilakukan baik oleh evaluator dalam atau luar instansi atau bahkan keduanya. Untuk alasan kredibilitas, maka sebaiknya perlu melibatkan evaluator dari luar.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa evaluasi formatif dan sumatif merupakan suatu rangkaian sistematis dalam proses penilaian sebuah program. Lebih jelasnya Scriven (1996) menyatakan bahwa Evaluasi formatif dan sumatif adalah dua elemen yang berada dalam satu klasifikasi pada peran sebuah evaluasi. Tidak ada peran yang paling eksklusif di antara keduanya. Perbedaan formatif dan sumatif bergantung pada konteks. Contohnya seperti perbedaan dari kata *kemungkinan* dan *pasti*.

c. *Four Levels Evaluation Model*

The Four Levels Evaluation Model dikembangkan oleh Kirkpatrick. Hakikat dari model ini adalah menilai efektivitas dari program pelatihan melalui empat tahapan evaluasi (Kirkpatrick, 2007). Keempat tahapan tersebut, yaitu: *Reaction*, *Learning*, *Behaviour* dan *Result*.

Pada tahap *Reaction*, aktivitas penilaian difokuskan pada tingkat kepuasan peserta pelatihan. Ketertarikan dan kepuasan akan proses pelatihan dianggap sebagai hal yang mendorong peserta memiliki motivasi untuk meningkatkan pengetahuannya. Hal ini disebut sebagai bentuk *Reaction* (reaksi) peserta.

Pada tahap *Learning*, yang dinilai adalah serangkaian proses pembelajaran dalam pelatihan. Tolak ukur penilaian pada tahap ini adalah perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan dan keterampilan (Kirkpatrick, 1998).

Proses pembelajaran dalam pelatihan akan berdampak pada perubahan sikap (*attitude*) yang kemudian akan membentuk kebiasaan (*behaviour*) peserta. Oleh sebab itu, dibutuhkan penilaian terhadap fase ini. Pada tahap 3 ini perilaku yang dimaksud adalah perilaku ketika peserta kembali ke tempat bekerjanya.

Tahap terakhir adalah penilaian keseluruhan akan program pelatihan. Tahap ini dikenal dengan *Result*, berangkat dari persepsi dasar keterkaitan antara pelatihan yang mengusung pembelajaran yang profesional dan kebutuhan

lembaga dari sisi bisnis; peningkatan kualitas kerja, efisiensi biaya, peningkatan keuntungan perusahaan.

d. *Five Level ROI Evaluation Model*

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Dalam pengelolaannya, sektor SDM memiliki pembiayaan sebesar 20-70% dari keseluruhan biaya pengelolaan perusahaan. Oleh sebab itu, pengukuran akan *Return on Investment* (ROI) atau terhadap SDM dalam organisasi merupakan hal yang esensial (Fit-Enz, 2009).

Pada era 1970-1980, Kirkpatrick mengusung model *Four-Strategy Training Evaluation* yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Dengan berjalannya waktu, Jack Philip menambahkan hasil penelitiannya terhadap model Kirkpatrick yaitu model *Five Level of ROI* (Phillips, 1998). Kelima level tersebut adalah:

1. *Reaction and Planned Action*
2. *Learning*
3. *Job Applications*
4. *Business Results*
5. *Return On Investment*

Reaction and Planned Action, adalah tahapan pertama pada model evaluasi ini. Tahap ini mengukur tingkat kepuasan yang dicapai oleh para peserta pelatihan. Indikator reaksi yang digunakan adalah implementasi teknologi dan penemuan akan pengetahuan dan keterampilan baru.

Learning, pengukuran yang dilakukan pada tahap ini berfokus kepada proses pembelajaran yang terjadi saat pelatihan berlangsung. Tolak ukurnya adalah kesesuaian antara kurikulum, proses pelatihan dan pencapaian pengetahuan dan keterampilan peserta.

Job Applications, pada model evaluasi Kirkpatrick tahap ke 3 ini mengukur apakah peserta pelatihan telah mengimplementasikan hasil pelatihannya di tempat mereka bekerja sehingga dihasilkan rekomendasi bagi peningkatan program. Phillip, pada tahap ini menambahkan bahwa selain bentuk implementasi, perlu diukur juga efektivitas gabungan antara penggunaan dan pelaksanaan dari pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.

Business Results, pengukuran pada tahap ini berfokus pada hasil aktual yang diperoleh peserta pelatihan dalam bentuk praktis. Dalam konteks pemahaman teknologi, peserta diharapkan mampu mempraktekkan secara langsung hasil dari

pelatihan sehingga manfaat pelatihan secara bisnis dapat dirasakan dan dibandingkan. Hal ini mencakup luaran, kualitas, biaya, waktu, dan kepuasan pihak ketiga (pengguna jasa peserta pelatihan).

Return On Investment, pada tahap ini kedua model menunjukkan perbedaan dalam sisi kebermanfaatan pelatihan. Kirkpatrick menilai dari sisi kebermanfaatan pelatihan bagi para *stakeholders* sedangkan Phillip menilai kebermanfaatan dari sisi investasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk modal. Modal diukur secara selaras dengan manfaat yang diperoleh dari pelatihan tersebut.

e. *Five Levels of Evaluation Model*

Model evaluasi ini sering juga disebut sebagai *Kirkpatrick Plus*. Kaufman dan Keller (1994) telah mengembangkan model evaluasi Kirkpatrick pada divisi pengembangan sumber daya manusia pada saat itu. Kaufman beranggapan bahwa pelatihan yang diberikan kepada para karyawan bukan hanya berdampak pada kinerja perusahaan atau lembaga secara internal dan eksternal namun berdampak juga terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pengguna jasa (customer) dari lembaga/perusahaan tersebut, dinamakan *societal outcomes*.

f. *Context, Input, Process, Product (CIPP) Evaluation Model*

CIPP Model adalah singkatan dari *Context, Input, Process, and Product*. Seperti namanya, maka evaluasi ini berfokus pada rangkaian penilaian yang dimulai dari dimensi Konteks, Masukan, Proses, dan Produk dari Program.

Daniel Stufflebeam (1971) mengembangkan pendekatan evaluasi ke dalam model CIPP sebagai pendekatan yang bersifat komprehensif. Landasan yang harus dijadikan dasar dalam proses penilaian menggunakan pendekatan ini adalah: 1) *Delineating*, 2) *Obtaining*, dan 3) *Providing Useful Information for Judging Decision Alternative*. Artinya; proses penilaian harus mampu menghilangkan kekurangan ataupun kesalahan program, memperoleh informasi atau data secara akurat, sehingga menghasilkan alternatif dalam pemecahan masalah.

Model CIPP dikenal sebagai pendekatan evaluasi yang mempertimbangkan keabsahan dalam pengambilan keputusan:

Hence, proper implementation of the CIPP Model requires understanding of educational decision making and procedures for projecting decisions to be serviced. (Stufflebeam, 1971)

Model CIPP merupakan model evaluasi program yang memiliki sistem penilaian yang lengkap karena terdiri dari empat aspek yang akan membantu evaluator membangun data sehingga menghasilkan keputusan yang bermanfaat bagi keberlangsungan program. Aspek-aspek tersebut adalah:

Aspek *Context*, aktivitas penilaian dalam tahap ini adalah menyelaraskan keterkaitan antara pemenuhan kebutuhan, menentukan tujuan, menyelesaikan permasalahan dan mencari peluang di masa yang akan datang. Evaluasi Konteks memiliki tujuan untuk memberikan informasi secara sistematis bagi keberlangsungan program. Informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang akan dituangkan ke dalam strategi awal atau yang dikenal dengan perencanaan (*planning decision*). Proses perencanaan terdiri atas aktivitas penyusunan tujuan baru, mengkonfirmasi tujuan, dan memodifikasi tujuan yang sudah ada. Evaluasi konteks dilakukan pada tahap paling awal dari rangkaian proses evaluasi dengan harapan dapat membekali dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan panduan dan tujuan dari pengelola, pengguna, dan *stakeholder* yang berkaitan langsung dengan program.

Aspek *Input*, evaluasi pada tahap ini dilakukan untuk menilai dan mengidentifikasi semua strategi yang digunakan dalam proses implementasi program (*structuring decision*). Komponen strategi bisa merupakan sumber daya manusia, sarana prasarana, biaya, prosedur atau panduan pelaksanaan program.

Aspek *Process*, evaluasi proses dilaksanakan untuk memonitor dan menilai aktivitas selama program berlangsung. Tujuannya adalah untuk mendeteksi, memprediksi, mengumpulkan bukti keabsahan proses implementasi program. Tahap ini akan menghasilkan informasi dari proses pembelajaran peserta di kelas, pemanfaatan sarana prasarana atau sumber daya yang ada, sampai kepada penggunaan anggaran program. Sehingga tahap ini akan menghasilkan keputusan yang disebut *implementing decision*.

Aspek *Produk*, pada akhir pelaksanaan program dapat dinilai hasilnya melalui tahap evaluasi produk. Evaluasi ini akan menghasilkan rekomendasi atau keputusan yang bersifat jangka pendek maupun panjang, diinginkan maupun tidak. Laporan hasil evaluasi harus menggambarkan ketercapaian program, harus dikomunikasikan sehingga dapat ditemukan keputusan tentang kelayakan sebuah program. Keputusan tersebut dapat diubah-ubah dengan meninjau aspek

kepentingan, yang akan menimbulkan tindakan perbaikan berkelanjutan. Tahap ini menghasilkan keputusan yang dinamakan *Recycling Decision*.

g. Congruence-Contingency (Countenance) Evaluation Model

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Robert Stake ini memiliki ciri khusus. Prinsip evaluasi yang dilakukan bukan hanya melihat proses pelaksanaan program tetapi juga mempertimbangkan proses pengembangan dari program tersebut.

Stake dalam Alata (2019) menuliskan bahwa penilaian akan kesesuaian antara data yang dimaksudkan (*intended*) dan yang diamati (*observed*) dapat didasari oleh tiga hal utama yaitu: *Antecedent*, *Transaction*, dan *Outcomes*. Ketiga hal tersebut yang kemudian dijadikan dasar dalam tahapan pelaksanaan evaluasi. Melalui penerapan tahapan-tahapan tersebut akan menjawab kesenjangan antara *intended* dan *observed*.

Ketiga tahapan tersebut dideskripsikan oleh Stake dalam Ismail (2018) bahwa “*The antecedents phase refers to the initial conditions, transactions refer to the process of program intervention, and outcomes refer to the results achieved.*” Tahap antecedents mengacu pada kondisi yang melatar belakangi program, tahap *transactions* mengacu pada semua yang berperan dalam proses implementasi program, serta *outcomes* mengarah kepada hasil yang dicapai oleh program tersebut.

h. Responsive Evaluation Model

Responsive Evaluation Model muncul dilatar belakangi oleh keterbatasan model evaluasi yang ada di Amerika Serikat pada saat itu. Model ini merupakan pengembangan dari model evaluasi *Countenance* yang dikembangkan oleh Robert Stake.

Stake menyadari bahwa peralihan dari *Countenance Model* kepada *Responsive Evaluation Model* memiliki pendekatan dasar yang kuat yaitu pendekatan studi kasus dalam merespon, menanggapi, menggambarkan, pandangan dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Stake dalam Patton (2003) menyiratkan makna *Responsive Evaluation Model* sebagai:

Responsive evaluation is an alternative, an old alternative, based on what people do naturally to evaluate things; they observe and react. The approach is not new. But this alternative has been avoided in district, state, and federal planning

documents and regulations because it is subjective and poorly suited to formal contracts. It is also capable of raising embarrassing questions. Responsive evaluation model merupakan sebuah alternatif, atau alternatif lama, yang didasari oleh sebuah pendekatan alami yang dilakukan orang dalam mengevaluasi sesuatu; melalui kegiatan pengamatan dan reaksi. Pendekatan ini bukan pendekatan baru. Namun, pendekatan ini ini dihindari penggunaannya dalam proses perencanaan dokumen dan peraturan-peraturan baik di wilayah kecamatan, negara bagian, maupun negara serikat. Hal ini disebabkan oleh tingkat subjektivitas dan kurang pantas nya pendekatan tersebut digunakan dalam konteks formal sehingga cenderung menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang kurang pantas.

Proses evaluasi digambarkan oleh Patton (2003) dimulai dengan kegiatan wawancara dan observasi yang dilakukan team penilai kepada pemangku kepentingan, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan pendekatan evaluasi yang mengarah kepada bentuk respon dari permasalahan yang dimiliki oleh pemangku kepentingan tadi. Pada akhir tahapan evaluasi dilakukan penyusunan laporan hasil evaluasi.

Tiga isu yang menjadi fokus kekhawatiran Stake dalam pendekatan ini adalah:

- 1) *Evaluator's independence*, kemandirian evaluator dalam melakukan penilaian dikhawatirkan akan menimbulkan tindakan berlebihan terutama dalam mengambil keputusan akhir sebagai rekomendasi evaluasi.
- 2) *Evaluator's overemphasis*, terlalu prihatin kepada permasalahan para pemangku kepentingan.
- 3) *Elevation of evaluation utility*, peningkatan perangkat evaluasi sebagai kriteria utama dalam mencapai prestasi evaluasi mengalahkan kepentingan akan kualitas proses maupun hasil evaluasi.

i. Center for The Study of Evaluation (CSE) – University of California Los Angeles (UCLA) Evaluation Model

Pengembangan terhadap pendekatan evaluasi terus dilakukan di *University of California, Los Angeles (UCLA)*. Kegiatan ini khususnya berada di *Center for The Study of Evaluation (CSE)*, di Universitas tersebut.

Teori evaluasi berdasarkan CSE harus berupa; a) skema konseptual yang mampu mengklasifikasi area evaluasi, b) mendefinisikan strategi evaluasi, serta c) mampu mengarahkan kegiatan evaluasi untuk menghasilkan pendekatan-pendekatan evaluasi baru yang bersifat general. Dari pemahaman teori di atas maka CSE memutuskan untuk terus mengembangkan teori-teori evaluasi yang sudah ada daripada mengembangkan instrumen evaluasi.

Tahapan awal pengembangan teori dilakukan dengan menyamakan persepsi tentang makna dari evaluasi. Evaluasi menurut CSE adalah:

Evaluation is the process of ascertaining the decision areas of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information to report summary data useful to decision-makers in selecting among alternatives. Evaluasi merupakan sebuah proses pemerolehan keputusan akan hal yang disoroti, memilih dan mengumpulkan informasi yang tepat, menganalisa informasi tersebut dengan tujuan menghasilkan ringkasan data yang bermanfaat bagi pengambilan keputusan diantara beberapa alternatif pilihan yang ada. (Alkin dalam Browning, 1970).

Model evaluasi ini mengkategorikan kegiatan evaluasi ke dalam lima tahapan, yaitu:

- a) *Systems assessment*
- b) *Program planning*
- c) *Program implementation*
- d) *Program improvement*
- e) *Program certification*

Di dalam tahap *Systems assessment* dilakukan pengamatan terhadap keberadaan dan kesenjangan program, kemudian mulai memusatkan perhatian terhadap fenomena tersebut sehingga dapat menentukan pusat masalah. Tahap *Program planning* memperlihatkan kegiatan evaluator mulai terarah pada tujuan utama kegiatan evaluasi yaitu menemukan data yang tepat sehingga dapat mengambil keputusan strategis bagi kepentingan eksistensi program. Pengamatan evaluator dalam tahap *Program implementation* berada pada setiap komponen dari proses pelaksanaan program. Pertanyaan-pertanyaan akan dibuat untuk membimbing evaluator menilai peran dan hasil yang dicapai oleh tiap komponen pelaksanaan program sehingga dapat diketahui komponen mana yang harus diubah atau diperbaiki. *Program improvement* merupakan tahap sinkronisasi antara tingkat ketercapaian program dengan tujuan program. Evaluator pada akhirnya pada tahap *Program certification* harus memberikan sebuah *judgement* atau kedudukan terhadap keberadaan program untuk memastikan bahwa program perlu diubah, diperbaiki atau dihentikan.

j. Discrepancy Evaluation Model (DEM)

Evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan sebagai sebuah kesatuan proses yang memiliki beragam tujuan. Dengan melakukan evaluasi, evaluator bukan saja

menilai keberhasilan sebuah program, namun secara terarah juga harus mampu menemukan kesenjangan yang terjadi selama proses implementasi program.

Malcolm Provus (1969) mengembangkan *Discrepancy Evaluation Model* atau sering disebut sebagai model evaluasi kesenjangan (DEM). Model ini menguraikan tiga tujuan utama dari sebuah penilaian, yaitu (1) menentukan manfaat dari sebuah program, (2) memastikan kesesuaian proses implementasi program, (3) memberikan gambaran tentang keberhasilan program. Hasreena A.R., et.al (2018) menyimpulkan ketiga tujuan utama di atas ke dalam tiga fitur model evaluasi kesenjangan, yaitu: standar, kinerja, dan kesenjangan.

Pelaksanaan dari evaluasi ini dilakukan melalui proses membandingkan antara *Standard* (S) dan *Performance* (P) pada sebuah program. Hasil dari perbandingan itulah yang disebut dengan *Discrepancy* atau Kesenjangan. Steinmetz (1983) menyajikan tahapan evaluasi program ke dalam dua tahapan yaitu;

1. Penilaian terhadap Perencanaan Program (*Program Planning*) yang disebut dengan tahap *Design evaluation*. Pada tahap ini dilakukan penilaian akan kecukupan dan kematangan sebuah program.
2. Penilaian terhadap Pelaksanaan Program (*Program Implementation*) meliputi *Input*, *Process*, dan *Outcome Evaluation*. Pada tahap *Input Evaluation* akan dilakukan penilaian terhadap ketersediaan sumber dan sarana prasarana program. Tahap *Process Evaluation* dilakukan penilaian terhadap ketercapaian pelaksanaan program, serta tahap *Outcome Evaluation* akan dilakukan penilaian sementara terhadap sejauh mana ketercapaian program.

Setelah melakukan semua tahapan di atas, dilakukanlah kegiatan interpretasi terhadap kesenjangan yang terjadi sebagai hasil dari penilaian terhadap *Program Planning* dan *Program Implementation*. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun oleh evaluator akan difokuskan kepada indikator keberhasilan *Program Implementation*. Pertanyaan yang memiliki ciri khas seperti bentuk pertanyaan; Apa yang seharusnya? dan Apa yang sebenarnya? Merupakan bentuk pertanyaan yang sering digunakan untuk memandu pelaksana program menjawab kebutuhan evaluator mengenai informasi tentang implementasi program.

3. Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Transportasi Laut

Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Transportasi Laut di deskripsikan secara detail sesuai dokumen program milik Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL), seperti di bawah ini:

a. Latar Belakang Program

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya strategis yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menuliskan bahwa yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya disebutkan pada Pasal 11 poin b, ASN memiliki tugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Peningkatan akan kualitas ASN merupakan substansi tugas negara dalam mewujudkan ASN profesional dan berkualitas. Hal ini dapat dilakukan melalui Program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Septiani dan Cahyono (2019) menambahkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan merupakan cara yang harus diterapkan sebagai sarana dalam mendidik sumber daya manusia yang tersedia untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam mendukung pemerintah dapat dicapai.

Indonesia merupakan negara maritim yang sedang memantapkan ketahanan nasionalnya melalui sistem transportasi yang mumpuni. Untuk mewujudkan peran transportasi, khususnya transportasi yang efisien dan efektif maka dirasa perlu untuk merintis sebuah penjaminan akan adanya penyelenggaraan pelayaran yang selamat dan aman. Kegiatan pelayaran yang dikuasai oleh negara menjadikan peningkatan akan perwujudan sumber daya manusia yang berjiwa bahari, profesional, dan mampu mengikuti perkembangan kebutuhan penyelenggaraan pelayaran merupakan bentuk dari pembinaan pelayaran (UU RI No.17 tahun 2008 Bab V Pasal 16 Huruf F).

Pembinaan pelayaran akan mempersiapkan organisasi pelayaran dalam berkompetisi melalui implementasi manajemen sistem yang baik. Untuk membangun sistem ini diperlukan satu panel manajemen sistem keselamatan pelayaran sebagai perantara bagi pemerintah dan perusahaan-perusahaan pelayaran dalam memfasilitasi awak kapal dan pelabuhan untuk memahami

konsep *safety at sea*. Hal ini dapat terwujud melalui peran sumber daya manusia secara efektif. Pemerintah dan perusahaan pelayaran harus membiayai program pelatihan tentang manajemen keselamatan pelayaran (Christina & Gheorghe, 2009).

Indonesia sebagai salah satu anggota dari *International Maritime Organization* (IMO), badan khusus yang dimiliki Perserikatan Bangsa Bangsa yang bertanggung jawab akan peraturan – peraturan pelayaran wajib mendukung dan melaksanakan setiap kebijakan hasil dari konvensi IMO. Dalam dokumen *Strategic plan for the organization* poin SD 7 IMO (2017) menekankan peran organisasi pelayaran dalam meningkatkan motivasi dan keterampilan para staf terkait dalam menanggapi tuntutan secara efektif.

Tanggapan atas kebijakan-kebijakan di atas terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aktivitas yang telah direncanakan oleh organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan organisasi secara spesifik. Tujuan organisasi yang berbasis ekonomi secara dominan mengarah kepada peningkatan keuntungan organisasi. Keuntungan yang diperoleh organisasi secara maksimal akan mendukung keberlangsungan hidup organisasi sepenuhnya (Mahapatro, 2010).

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Ditjen Hubla) memiliki Visi seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yaitu : “Terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara”. Misi dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yaitu:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan angkutan di perairan dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang/dan atau barang melalui perairan dengan selamat, aman, cepat, lancar, tertib dan teratur, nyaman dan berdaya guna.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan kepelabuhanan yang andal dan berkemampuan tinggi, menjamin efisiensi dan mempunyai daya saing global untuk menunjang pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan nusantara.
- 3) Menyelenggarakan keselamatan dan keamanan angkutan perairan dan pelabuhan.
- 4) Menyelenggarakan perlindungan lingkungan maritim di perairan nusantara.

- 5) Melaksanakan konsolidasi peran masyarakat, dunia usaha dan pemerintah melalui restrukturisasi dan reformasi peraturan.

Ditjen Hubla memandang bahwa strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan fokus utama dari aktivitas organisasi. Aktivitas organisasi dipengaruhi oleh aspek politik yang akhirnya mengubah cara pandang organisasi terhadap strategi pengelolaan SDM yang tadinya dipandang sebagai dokumen fisik saja saat ini sudah beralih ke sudut pandang menjadi sebuah proses yang menghasilkan pembelajaran bagi organisasi (Torrington, Hall dan Taylor, 2008: 31).

Berdasarkan kepentingan-kepentingan di atas, maka perlu dilakukan adanya upaya strategis dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam bentuk pengelolaan ASN di lingkungannya yang dilakukan melalui penyelenggaraan DIKLAT Teknis Fungsional. Peran pendidikan dan pelatihan menurut Heiden et al (2015) adalah untuk menetapkan seberapa cepat daya serap suatu negara industri yang baru dalam membangun kemampuan negara untuk merespon setiap pembaharuan dalam perkembangan teknologi baik dalam tataran nasional maupun secara spesifik, dalam tataran organisasi pemerintahan.

b. Tujuan Program

Program Diklat Teknis Fungsional memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan serta guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Direktorat Jenderal Transportasi Laut (DJPL).

c. Sasaran Program

Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut mempunyai sasaran untuk menghasilkan tenaga-tenaga yang berkualifikasi sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas sebagai abdi Negara, abdi masyarakat dan aparatur pemerintah di sub sektor Perhubungan Laut sesuai dengan disiplin ilmunya;
- 2) Mampu melaksanakan secara operasional tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan teknis atau fungsionalnya;
- 3) Mempunyai sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tugasnya, taqwa, berbudi luhur, cerdas, terampil, bekerja keras, disiplin dan Mempunyai wawasan tugas yang berorientasi ke masa depan.

d. Instansi Terkait Pelaksanaan Program

Dalam melaksanakan strategi pengelolaan SDM Aparatur Sipil Negaranya, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut memiliki instansi terkait yang akan menjadi Unit Pelaksana Teknis. Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BPPTL) di bawah jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Unit Perhubungan Laut (BPSDM Hubla) merupakan salah satu dari delapan Unit Pelaksana Teknis Diklat Pelayaran Kementerian Perhubungan. BPPTL atau BP2TL adalah instansi yang berbasis kompetensi dan bertugas melaksanakan: (a) Diklat Teknis Fungsional dan (b) Diklat Manajemen di bidang transportasi laut bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut dan juga diklat umum bagi peserta dari luar (non aparatur).

e. Jenis Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut

Diklat Teknis Fungsional merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN dalam jabatan tertentu. Jenis Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut memiliki cukup banyak jenis, yaitu sebanyak tujuh puluh enam (76) jenis.

f. Persyaratan Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut

Berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri Perhubungan No: SK. 416 / BPSDM.P-2014 (Agustus, 2014) persyaratan Diklat Teknis Fungsional yang memiliki komponen yang dirangkum sebagai berikut:

- a. Jenjang pendidikan akademik minimal.
- b. Jenjang pendidikan vokasi minimal.
- c. Jenjang kepangkatan dan golongan Aparatur Sipil Negara (ASN).
- d. Usia
- e. Kondisi fisik dan mental.
- f. Kepemilikan sertifikat pelatihan tertentu.
- g. Jabatan dan bidang pekerjaan.

4. Model Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Transportasi Laut Dengan Pendekatan *Context, Input, Process, Product* (CIPP).

Dalam kajian teoritik ini mendeskripsikan bagaimana Model CIPP dikontekstualisasikan dalam Penelitian Evaluasi Diklat teknis Fungsional

Transportasi Laut. Akan terdapat perbedaan pada masing-masing penelitian dengan Model CIPP berdasarkan fokus, latar belakang dan komponen yang ada pada program yang diteliti.

Model CIPP ini akan membentuk sebuah kerangka evaluasi terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Transportasi Laut yang dikontekstualkan oleh peneliti sebagai berikut:

- a) Dalam aspek Konteks akan dinilai dan dibaca peluang yang ada pada lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) terhadap program yang dilaksanakan. Program yang ditetapkan harus bersifat responsif terhadap tujuan yang ingin dicapai secara garis besar yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan serta guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsional para Aparatur Sipil Negara (ASN).
- b) Pada aspek Masukan, evaluasi berperan sebagai sarana penyedia informasi dan rekomendasi bagi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut mengenai sumber daya yang akan digunakan dalam pemenuhan tujuan program Diklat teknis Fungsional ini. Sumber daya yang dimaksud dapat meliputi: Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Kurikulum, Sumber Daya Infrastruktur atau Sarana dan Prasarana Diklat.
- c) Pada aspek Proses akan diamati bagaimana program Diklat teknis Fungsional berjalan. Tahap ini disebut juga sebagai tahap implementasi program. Implementasi program merupakan tahapan dimana Sumber Daya yang dimiliki oleh Direktorat Jenderal Transportasi Laut digunakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut. Bentuk pengamatan yang akan dilakukan pada aspek ini dimulai dari pendekatan yang digunakan dalam proses Diklat, semua aktivitas pendidikan dan pelatihan, sampai kepada penilaian akhir (evaluasi) peserta Diklat.
- d) Aspek Produk pada penelitian ini bukan berfokus pada nilai akhir yang diperoleh peserta Diklat. Produk yang dimaksud dari hasil pelatihan mengacu pada tujuan dari Diklat yaitu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan serta guna menunjang

kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsional para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Alasan pemilihan Model CIPP pada penelitian ini adalah diambil dari pendapat Stufflebeam dan Shinkfield (2007) bahwa Model CIPP merupakan model evaluasi yang bersifat menyeluruh (*holistic*) dikarenakan tahapan yang dilakukan secara sistematis dari mulai konteks, masukan, proses dan produk dilihat secara bersamaan dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan konsep pendidikan yang hasilnya dinilai bukan hanya dari nilai sebagai *output* namun harus melihat *outcome*.

5. Kajian Konseptual Aspek Evaluasi Program Diklat Teknis Fungsional

Transportasi Laut

a. Landasan Kebijakan, Tujuan dan Sasaran Program

Sebuah program hadir sebagai hasil dari proses kajian terhadap bukti-bukti yang ada. Bukti atau yang disebut sebagai *Evidence* merupakan komponen penting dalam penyusunan suatu kebijakan publik. Bukti yang baik adalah yang sesuai dengan konteks dan sesuai standar perspektif secara ilmiah (Parkhurst, 2017). Berdasarkan bukti-bukti di lapangan mengenai urgensi terhadap peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan keselamatan dalam pelayaran disusunlah sebuah kebijakan terkait. Kebijakan atau *Policy* dimaknakan oleh Andre (1975) sebagai *purposive course of action followed by an actor set of actors in dealing with a problem or matter of concern* (Salmon, 2004, p.225). Kebijakan merupakan bentuk dari tindakan purposif yang diimplementasikan oleh segenap pihak berkaitan dengan masalah atau kondisi yang sedang dicermati. Kebijakan disusun untuk memberi keyakinan terhadap masyarakat melalui aspek politik dan proses sosial (Hayden, 2006). Bentuk dari kebijakan yaitu pedoman, aturan, prosedur, dan berbagai macam bentuk praktik administrasi yang digunakan sebagai sarana strategis dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Steiss, 2003).

Kebijakan publik dapat dijelaskan sebagai sebuah bukti tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sebagai pemangku kebijakan dalam upaya meyakinkan masyarakat terhadap proses sosial yang berjalan. Kebijakan dapat berbentuk piranti administrasi atau bahkan lebih spesifik lagi yaitu dokumen program yang berisi panduan prosedur kegiatan yang harus diikuti yang bertujuan untuk mencari solusi pemecahan masalah.

Gordon et al. dalam Bell dan Stevenson (2006) mengkarakteristikkan dua proses yang berkaitan dengan kebijakan, yaitu *Analysis for Policy* dan *Analysis of Policy*. Pada tahap awal pengembangan kebijakan (*Analysis for Policy*) dilakukan proses yang disebut dengan *Information for Policy*. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan informasi dan dasar hukum sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan. Sebelum lahirnya kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional, para pemangku kebijakan terkait menyusun program berdasarkan dasar-dasar hukum yang menjadi acuan dalam Program Diklat tersebut, yaitu:

- 1) Undang - Undang R.I No. 43 tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian;
- 2) Undang - Undang R.I No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
- 3) Undang - Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional (Lembaran Negara No. 6 tahun 1989, tambahan Lembaran Negara No. 3390);
- 4) Peraturan Pemerintah RI No. 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Keputusan Presiden RI No. 60 tahun 1986 tentang Pengesahan Konvensi Internasional STCW 1978 sebagaimana telah diubah terakhir dengan amandemen 1995;
- 6) Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.77 Tahun 2002 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BPPTL) Jakarta;
- 7) Peraturan Menteri Perhubungan No. KM 52 Tahun 2007 Tanggal 25 September 2007 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Transportasi.

Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan serta guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsionalnya.

Sasaran dari Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut yaitu untuk menghasilkan tenaga-tenaga yang berkualifikasi sebagai berikut :

- a. Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas sebagai abdi Negara, abdi masyarakat dan aparatur pemerintah di sub sektor Perhubungan Laut sesuai dengan disiplin ilmunya;
- b. Mampu melaksanakan secara operasional tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan teknis atau fungsionalnya;

- c. Mempunyai sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tugasnya, taqwa, berbudi luhur, cerdas, terampil, bekerja keras, disiplin dan Mempunyai wawasan tugas yang berorientasi ke masa depan.

Berdasarkan landasan hukum, tujuan serta sasaran program yang sudah disebutkan di atas maka disusunlah strategi-strategi dalam implementasi program secara teknis.

b. Sumber Daya Program

Sumber Daya Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut dalam hal ini dapat diartikan sebagai potensi yang dimiliki oleh BP2TL untuk mencapai tujuan dan sasaran Diklat (Adaptasi dari Wikikamus, 2023). Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang merupakan salah satu unsur pelaksana dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di bidang perhubungan khususnya perhubungan laut. Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 165 Tahun 2000 yang kemudian dideskripsikan dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 24 tahun 2001 bahwa salah satu fungsi dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut adalah merumuskan, melaksanakan serta memberikan bimbingan teknis di bidang perhubungan laut. Program pengembangan sumber daya manusia perhubungan pada hakikatnya merupakan suatu bentuk dari strategi organisasi dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Strategic planning is the process by which organizations choose to survive and compete. It involves formulating and implementing a long-term plan by which the organization can take maximum advantage of its present internal organizational strengths and future external environmental opportunities while minimizing the effects of present internal organizational weaknesses and future external environmental threats. (Rothwell, 2005).

Perencanaan strategik yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut merupakan upaya organisasi untuk tetap bertahan dan bersaing di tengah tuntutan globalisasi dan perannya sebagai lembaga pemerintah. Dalam melakukan peran ini maka dilakukanlah perumusan dan penyusunan program jangka panjang termasuk dalam hal ini yaitu mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki (Aparatur Sipil Negara) melalui Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.

Rose dan Miller dalam Kirsten dan Wermke (2017) mendefinisikan program sebagai *an assemblage of ideas and technologies with the purpose of administering a*

part of reality and can be described as 'intellectual machinery for government'. Sebuah program merupakan akumulasi dari perpaduan antara gagasan dan teknologi yang bertujuan untuk mengelola keadaan atau kondisi dari organisasi sehingga dapat disebut sebagai “mesin pintar milik pemerintah”. Sebagai mesin artinya ASN merupakan penggerak utama bagi sebuah organisasi. Pandangan ini menjadikan posisi program Diklat dalam organisasi sebagai salah satu alat untuk menjalankan visi misi dan tujuan organisasi.

Konsep *The Right Man in The Right Place* merupakan sebuah keniscayaan dalam konsep pengelolaan ASN bagi sebuah organisasi milik pemerintah, dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Transportasi Laut. Ketersediaan komponen pendukung bagi terlaksananya konsep di atas diupayakan melalui pengembangan kompetensi ASN.

Sumber daya merupakan komponen esensial dalam sebuah program. Program Diklat merupakan program Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dalam teknisnya menerapkan program pendidikan dengan capaian akhir yaitu peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia. Dengan demikian landasan pengelolaan pendidikan perlu diterapkan dalam proses perencanaan program.

Sumber daya Diklat terkait secara langsung dengan sumber daya pendidikan. Heryati dan Muhsin (2014) menyebutkan ada enam jenis sumber daya pendidikan, yaitu: a. *Men*, kaitannya dengan sumber daya manusia, b. *Materials*, kaitannya dengan sarana prasarana belajar, c. *Money*, kaitannya dengan pendanaan, d. *Machines*, kaitannya dengan teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran, e. *Market*, kaitannya dengan pemasaran jasa pendidikan.

Konteks perencanaan pendidikan secara konseptual dan praktis memiliki perbedaan dengan proses inti pembelajaran namun bukan berarti pengelolaan pendidikan tidak melibatkan pengajar dan peserta belajar. Pengelolaan dan perencanaan pendidikan diartikan sebagai:

“Management and planning are about setting objectives, preparing policies and planning how best to implement them; it is about allocating resources to tasks and monitoring whether objectives are being fulfilled.” (Thomas and Martin, 2003)

Manajemen dan perencanaan adalah tentang menetapkan tujuan, menyiapkan landasan atau kebijakan, serta merencanakan cara terbaik untuk menerapkannya; hal

ini juga mencakup tentang bagaimana mengalokasikan sumber daya yang ada dalam memantau apakah tujuan organisasi telah terpenuhi.

Pengelolaan atau yang sering dikenal juga dengan Manajemen Pendidikan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 pada Bab I pasal 1 dijelaskan bahwa: “Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.” Pasal 2 menyatakan bahwa: “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.

Dari kajian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prinsip pengelolaan pendidikan BP2TL yang dilakukan melalui program DIKLAT Teknis Fungsional Transportasi Laut adalah didasari oleh: a. Hakikat DJPL dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perhubungan khususnya perhubungan laut; b. Mewujudkan tujuan pendidikan nasional, tujuan institusioanl, serta tujuan Diklat; c. Merencanakan Diklat; d. Mengorganisasikan Diklat; d. Memotivasi ASN dalam peningkatan kapasitas personal; e. Mengawasi hasil Diklat.

c. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan Program atau bisa dijelaskan dengan kata lain yaitu bagian dari Implementasi Program. Implementasi menurut Rabin dan Brownson (2012) diartikan sebagai sebuah rangkaian kegiatan mengintervensi suatu keadaan. Sedangkan, Pelaksanaan program yaitu merupakan kegiatan pengorganisasian Program itu sendiri. Dalam konteks Manajemen secara umum fungsi organisasi yaitu melakukan: *Planning, Organizing, Actuating/Directing* and *Controlling*. Kegiatan Perencanaan (*Planning*) meliputi kegiatan menganalisis situasi saat ini dan mengantisipasi masa depan; penetapan visi, misi, strategi, tujuan, dan sasaran; serta menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan; Kegiatan Pengorganisasian (*Organizing*) meliputi pengaturan dan penugasan/penempatan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kegiatan pengorganisasian termasuk menciptakan kondisi yang memfasilitasi koordinasi semua sumber daya untuk mencapai keberhasilan organisasi yang maksimal; Kegiatan Pengarahan (*Actuating/Directing*) meliputi kegiatan mempengaruhi

Tenaga Pendidik dan Kependidikan untu bekerja sebaik mungkin. Hal ini termasuk kegiatan memimpin, memotivasi, dan berkomunikasi dengan pegawai sebagai bagian dari individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Kegiatan pengarahan Diklat yang baik tentu saja mencakup kegiatan memberikan bimbingan, pengarahan, serta memotivasi baik tenaga pendidik dan kependidikan (dalam hal ini tenaga pengajar dan staff BP2TL) memberikan pelayanan terbaik bagi peserta Diklat maupun Stakeholders; Kegiatan Pengawasan (*Controlling*) merupakan kegiatan pemantauan akan proses dan ahsil Diklat yang meliputi memantau kemajuan individu, kelompok, dan organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan; menyediakan umpan balik dan informasi kepada karyawan tentang kemajuan menuju pencapaian tujuan; mengidentifikasi area masalah dengan membandingkan actual tingkat kinerja terhadap standar kinerja; dan memecahkan masalah kinerja setelah masalah tersebut teridentifikasi, termasuk menjaga anggaran, memotong biaya dan mengurangi limbah dari proses Diklat serta mengambil tindakan disipliner karyawan bila diperlukan (Miles, 2012).

Sebuah perencanaan program dapat dipandang dari dua sisi, yaitu sebuah garis lurus atau berbentuk lingkaran/berliku. Keduanya sama-sama memberikan kesempatan bagi penyusun program untuk melakukan kreativitas berdasarkan kedua sisi tersebut. Pelaksanaan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut merupakan bentuk kreatifitas dari pelaksana program. Ide kreatif akan muncul searah kita menjalankan program meski jalannya kemungkinan akan muncul dalam dua bentuk yaitu: lurus maupun berliku. Oleh karena itu, pelaksanaan program akan tampil sesuai dengan konteks dan keunikan SDM pelaksana program (Netting, Ellen F, et.al, 2008).

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

d. Produk Layanan Pendidikan

Diklat merupakan salah satu bentuk produk dari layanan pendidikan.

Layanan didefinisikan sebagai:

“A service is any act or performance that one party can offer to another that is essentially intangible and does not result in the ownership of

anything. Its production may or may not be tied to a physical product.” (Kotler dan Keller, 2012).

Layanan dapat diartikan sebagai tindakan atau aktifitas yang diberikan kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun, produksi jasa memungkinkan adanya kaitan dengan produk fisik atau sebaliknya. Pendidikan sendiri diartikan oleh Dewey dalam Chambliss (2003) sebagai: *“The process of the reconstruction of experience, giving it a more socialized value through the medium of increased individual efficiency”*. Pendidikan adalah proses rekonstruksi dari pengalaman, serta membuatnya menjadi lebih sosial melalui peningkatan tingkat efisiensi diri seseorang. Oleh karena itu layanan pendidikan dapat didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diberikan kepada peserta didik sebagai konsumen dengan bertujuan merekonstruksi pengalaman yang dimiliki sehingga pengalaman tersebut dapat memiliki nilai sosial dalam upaya meningkatkan efisiensi diri seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut merupakan salah satu bentuk produk layanan yang diberikan oleh BP2TL kepada pegawai di kalangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dalam rangka peningkatan kualifikasi dan kompetensi pegawai agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kotler dan Caslione (2009) mengatakan bahwa:

“A company’s service is the combination of its identity— that is, its brand, its organization, and the products it sells. If any of these are broken, service is broken, and so is the company’s value proposition.”

Produk layanan pendidikan yang bersifat prima dapat meningkatkan kinerja BP2TL. Hal ini dapat dibuktikan melalui kualitas layanan jasa yang diberikan.

Sutisno dalam Wiyono (2020) membagi layanan lembaga pendidikan menjadi dua, yaitu Layanan Pokok dan Layanan Bantu. Layanan pokok yaitu layanan yang diberikan kepada peserta didik dalam bentuk pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui para personil sekolah. Layanan bantu yaitu layanan yang mendukung proses layanan pokok seperti perpustakaan, Gedung dan halaman sekolah, serta pelayanan keamanan dan

kesehatan. Komponen layanan pendidikan yang diberikan oleh BP2TL melalui DIKLAT Teknis Fungsional Transportasi Laut berupa:

- 1) Persyaratan, adalah syarat (dokumen atau hal lain) yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.
- 2) Sistem, mekanisme, dan prosedur, adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
- 3) Jangka waktu penyelesaian, adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
- 4) Biaya/tarif, adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
- 5) Produk pelayanan, adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 6) Penanganan pengaduan, saran, dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut (Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 149 Tahun 2015).

Produk dalam layanan pendidikan sendiri diartikan secara berbeda antara sumber yang satu dengan lainnya. Sallis (2005) berpendapat bahwa sangat sulit mendefinisikan arti dari produk pendidikan. Dalam berbagai kasus sering disebutkan bahwa peserta didik merupakan produk dari pendidikan. Daripada bersikeras mengatakan bahwa peserta didik adalah produk dari pendidikan maka lebih baik menggeser persepsi bahwa produk dari pendidikan adalah layanan pendidikan itu sendiri. Selanjutnya Minarti (2012) menambahkan bahwa produk dari pendidikan adalah reputasi, prospek, dan variasi. Reputasi dapat diartikan sebagai mutu pendidikan yang dihasilkan dari sistem pembelajaran yang dilaksanakan oleh sekolah. Prospek diartikan sebagai kesempatan yang akan diperoleh dalam dunia profesional setelah peserta didik menerima produk layanan pendidikan. Variasi adalah kesempatan yang diberikan oleh sekolah kepada peserta didik untuk memilih program yang sesuai minat, bakat dan kebutuhan.

Produk dalam acuan Standar Pelayanan Minimal BP2TL (2015) adalah hasil pelayanan jasa pendidikan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan kajian terhadap permasalahan yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Diantaranya adalah:

1. Penelitian milik Richard Goss (1994) yang berjudul “*Safety in Sea Transport*” menegaskan bahwa peran transportasi laut yang sangat esensial bagi pertumbuhan ekonomi bangsa. Dengan mempertimbangkan tingkat efisiensi dan efektivitas transportasi laut bagi ekonomi bangsa maka dibutuhkan strategi yang dinamis dalam mewujudkan kapabilitas atau peran transportasi laut. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan sejauh mana pengaturan terhadap keamanan pelayaran telah dilaksanakan. Rekomendasi dari penelitian ini adalah:
 - a. Menegakkan dan mengimplementasikan kebijakan International Maritime Organization (IMO) secara maksimal.
 - b. Memperluas cakupan pengawasan terhadap kapal-kapal yang masuk ke setiap area pelayaran pada suatu negara.
 - c. Memanfaatkan para konsultan dan akademisi dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan IMO dengan demikian analisis manfaat dan biaya dapat dikembangkan.
 - d. Memperkenalkan kepada dunia pelayaran peran sertifikasi operator.
2. Penelitian Nwogo, Okechukwu Okechukwu, Ph.D yang berjudul: “Human Resource Training and Staff Performance in Ohaozara Local Government Area of Ebonyi State, Nigeria (2015-2019)” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemikiran bahwa pengembangan sumber daya manusia diperlukan oleh organisasi manapun. Produktivitas dan kinerja organisasi bergantung pada pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi dampak dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan adalah:
 - a. Pengelola Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya ASN Ohaozara diharapkan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala.

- b. Pengelola diharapkan mampu menetapkan pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi para ASN secara berkelanjutan.
 - c. Dokumen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus bersifat partisipatif dan inklusif (mampu melibatkan semua sektor aktif/*stakeholder*).
3. Penelitian Gholam Reza Asili*, S. Saleh Hendi, Seyed Ali Moallemi, Rahman Soofifard, Mohammad Reza Kamali, Saeed Shavvalpour and Mohammad Mehdi Vahabi yang berjudul: “*Developing technical competency model to promote HRM in project-oriented organizations: a case for 3D petroleum system modeling in the Persian Gulf and Oman Sea (PEARL program)*.”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi yang berbasis proyek dimana pengembangan SDM dianggap sebagai sesuatu yang penting. Berdasarkan situasi organisasi maka terjadilah pergeseran konsep pelatihan yang diberikan yang semula adalah *Job-Based Training* beralih ke *Competency-Based Training*. Untuk menyusun sebuah model pengembangan pelatihan baru, disusunlah sebuah model pengembangan kompetensi yang disebut *Activity-Based Competency*. Tujuan dari penelitian ini adalah mendukung aktivitas organisasi yang berorientasi terhadap keberhasilan sebuah proyek / program dalam organisasi tersebut khususnya yaitu PEARL Program. Rekomendasi peneliti terhadap obyek yang diteliti adalah:

- a. Pengembangan kompetensi SDM dapat dilakukan melalui program-program pengembangan SDM organisasi.
- b. Unit pengelola SDM organisasi harus terus memelihara kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, bukan hanya itu tetapi kompetensi harus dipupuk sehingga organisasi akan mudah mengintegrasikannya ke dalam pekerjaan yang ada.
- c. Inovasi pengembangan SDM dapat ditemui melalui pendekatan strategis.
- d. Pengembangan komprehensif perlu dilakukan dalam membangun kompetensi SDM dengan tidak lupa memperhatikan komponen penting lainnya seperti penilaian kinerja, insentif, dan program peningkatan karir.

1. Kriteria Evaluasi Program

Program Pendidikan dan Pelatihan hakikatnya akan membawa perubahan bagi sebuah organisasi, khususnya pada penelitian ini adalah Direktorat Jenderal

Transportasi Laut. Keberhasilan program dapat diukur melalui komponen-komponen program yang akan dievaluasi. Komponen evaluasi pada penelitian ini dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Komponen Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional
Transportasi Laut

Aspek Evaluasi	Sub Fokus Evaluasi	Komponen Evaluasi	Kriteria Evaluasi
<i>Context</i>	Landasan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut	Dasar hukum	Perangkat hukum yang melandasi kebijakan Program diklat teknis Fungsional Transportasi Laut.
		Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan dari ASN di kalangan DJPL. 2. Terwujudnya kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsional ASN di kalangan DJPL.
		Sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. ASN yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas sebagai abdi Negara, abdi masyarakat dan aparatur pemerintah di sub sektor Perhubungan Laut sesuai dengan disiplin ilmunya; 2. ASN yang Mampu melaksanakan secara operasional tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan teknis atau fungsionalnya; 3. ASN yang Mempunyai sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tugasnya, taqwa, berbudi luhur, cerdas, terampil, bekerja keras, disiplin dan Mempunyai wawasan tugas yang berorientasi ke masa depan.
<i>Input</i>	Sumber Daya Diklat	Dokumen Program Diklat (<i>Non-Human Resources Input</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan tahap awal/persiapan Diklat. 2. Perencanaan tahap pelaksanaan Diklat.

Aspek Evaluasi	Sub Fokus Evaluasi	Komponen Evaluasi	Kriteria Evaluasi
			3. Perencanaan tahap akhir kegiatan Diklat.
		Sumber Daya Manusia (<i>Human Resources Input</i>)	Persyaratan peserta Diklat
		Sarana dan Prasarana belajar (<i>Instrumental & Environmental Input</i>)	1. Standar tenaga pendidik dan pelatihan. 2. Standar Kurikulum Diklat. 3. Standar sarana dan prasarana Diklat. 4. Standar evaluasi Diklat.
Process	Pelaksanaan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.	Seleksi calon peserta	1. Penentuan dan pemanggilan calon peserta Diklat. 2. Seleksi administrasi calon peserta Diklat.
		Penerimaan dan penempatan peserta	1. Terlaksananya penetapan peserta Diklat. 2. Terlaksananya kegiatan penyambutan kedatangan peserta Diklat. 3. Terlaksananya kegiatan pelantikan peserta Diklat.
		Proses Diklat	1. Terlaksananya kegiatan belajar mengajar. 2. Terlaksananya ujian. 3. Terlaksananya PKL dan seminar.
Product	Hasil pelaksanaan program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut.	Pelayanan Diklat bagi ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Transportasi Laut.	1. Peningkatan jumlah peserta Diklat. 2. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, wawasan, kemampuan dan kepemimpinan guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan teknis atau jabatan fungsionalnya.

Aspek Evaluasi	Sub Fokus Evaluasi	Komponen Evaluasi	Kriteria Evaluasi
		<p>2. Peningkatan kinerja ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Transportasi Laut.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlaksananya tugas sebagai abdi Negara, abdi masyarakat dan aparatur pemerintah di sub sektor Perhubungan Laut sesuai dengan disiplin ilmunya. 2. Terlaksananya kemampuan melakukan tugas secara operasional sesuai dengan jabatan teknis atau fungsionalnya; 3. Tercapainya sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tugasnya, taqwa, berbudi luhur, cerdas, terampil, bekerja keras, disiplin dan Mempunyai wawasan tugas yang berorientasi ke masa depan.



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Direktorat Jenderal Transportasi Laut khususnya di lokasi pelaksanaan Diklat yaitu di Badan Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut (BP2TL) yang bertempat di: Jl. Moch. Kahfi II No.88, RT.02/05/RW.5. Cipedak, Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Kode Pos: 12630. Nomor Telepon: (021) 7870223. Peneliti melakukan observasi dan studi dokumentasi di Ruang Tenaga Pengajar dan Pendidik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak September 2019 sampai dengan Desember 2022. Deskripsi waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini

Tabel 3.1
Deskripsi Waktu Penelitian Pengembangan Model Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut

Tahun	Bulan	Kegiatan
2019	September	Proses verifikasi Judul.
2019	November	Kegiatan studi awal 1.
2020		Tidak ada kegiatan karena pandemi.
2022	Februari	Kegiatan studi awal 2.
2022	Maret	Penyusunan proposal penelitian.
2022	April	Seminar proposal.
2022	Mei	Pengumpulan data penelitian.
2022	Agustus	Seminar hasil penelitian.
2022	September	Revisi seminar hasil.
2022	Oktober	Ujian tertutup.
2022	November	Revisi ujian tertutup.
2022	Desember	Sidang terbuka.

B. Pendekatan, Metode dan Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Tujuan penelitian ini seperti yang telah dideskripsikan di atas juga memiliki manfaat yaitu hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengembangan model bagi Program Diklat Teknis Fungsional Transportasi Laut. Untuk menggali data yang lebih relevan dari sumber data di lapangan maka penelitian ini menggunakan