

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) DKI Jakarta adalah lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia di DKI Jakarta yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama lembaga tersebut adalah mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Eri Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9 (2) tahun 2019, hal 1

Salah satu wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif di DKI Jakarta adalah BPSDM DKI Jakarta atau Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Salah satu tugas BPSDM DKI Jakarta adalah mendukung dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan ( Diklat).

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengaja, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia. Ranupanoyo, (199:117). mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Sedangkan pelatihan menurut Payaman Simanjuntak (2005:152) merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

Pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karena itu

dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk merubah sikap dan perilaku pegawai serta memiliki kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian guna menunjang kegiatan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>2</sup>

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2001:164), bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdiri dari dua jenis yaitu "*Pre service training*" dan "*In service training*".

Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jenis ini, ada yang sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak instansi yang bersangkutan itu sendiri. Artinya semua kelengkapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut, mulai dari perencanaan tempat, peralatan sampai kepada tenaga pengajarnya ditangani oleh instansi sendiri. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang demikian

---

<sup>2</sup> Rusdin, *Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di Smp Negeri 02 Linggang Bigung*. Jurnal Administrative Reform, 5 (4) tahun 2017, hal 200 - 212

disebut juga "*on the job training*". Kemudian ada juga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jenis ini yang seluruh penyelenggaraannya dilakukan oleh lembaga lain, yang khusus menyelenggarakan program tertentu. Jadi suatu instansi cukup mengirimkan pegawainya kepada suatu lembaga yang khusus menyelenggarakan suatu program pendidikan dan pelatihan, dengan membayar sejumlah biaya. Untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan "*off the job training*".

Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) adalah lembaga atau satuan organisasi yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan program diklat atau pelatihan bagi pegawai negeri sipil (PNS) atau masyarakat umum. Secara umum bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi PNS sesuai dengan bidang tugasnya (Cohen, 2014). Hal ini sesuai dengan konsepsi yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, bahwa orientasi pendidikan dan pelatihan PNS adalah pada pengembangan kompetensi (*competence base training*). Konsepsi ini menuntut bahwa yang menjadi ultimate goal dari pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan kompetensi PNS, baik kompetensi manajerial kompetensi teknis maupun kompetensi sosial kulturalnya. Salah satu jenis diklat yang menjadi fokus pengembangan ASN adalah Diklat Kepemimpinan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah

laporan evaluasi, yang membantu menilai efektivitas dan efisiensi dari program-program tersebut.

Laporan evaluasi diklat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan diklat. Fungsinya adalah memberikan masukan untuk analisis kebutuhan diklat selanjutnya, sehingga jika laporan tidak sesuai, tidak dapat menjadi masukan yang tepat untuk pengembangan kompetensi selanjutnya. Oleh karena itu, penting untuk memiliki laporan evaluasi diklat yang sesuai dan akurat agar dapat memberikan kontribusi yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan.

Laporan evaluasi Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di BPSDM DKI Jakarta telah disusun oleh tim penulis atau tenaga ahli Dosen Universitas Sahid Jakarta, walaupun sudah ada acuan sistematika dari tata naskah dinas, seperti yang tertera dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta nomor 110 tahun 2017 tentang penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan sertifikasi profesi sumber daya manusia.

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

BAB I PENDAHULUAN	A. Latar Belakang
	B. Dasar Hukum
	C. Tujuan dan Sasaran
	D. Ruang Lingkup
	E. Sistematika Penyajian
BAB II PENYELENGGARAAN	A. Tahap Persiapan Pengembangan Kompetensi
	B. Tahap Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi
	C. Tahap Evaluasi
BAB III EVALUASI DAN PERMASALAHAN	A. Evaluasi Peserta, Pengajar dan Penyelenggara
	B. Permasalahan, Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah
BAB IV PERMASALAHAN DAN PENYELESAIAN MASALAH	A. Identifikasi Masalah
	B. Analisis Masalah
	C. Pemecahan Masalah
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	A. Simpulan
	B. Saran
LAMPIRAN	

Gambar 1. 1 Sistematika Laporan Evaluasi

Meskipun demikian, penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat di BPSDM DKI Jakarta sering menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan.

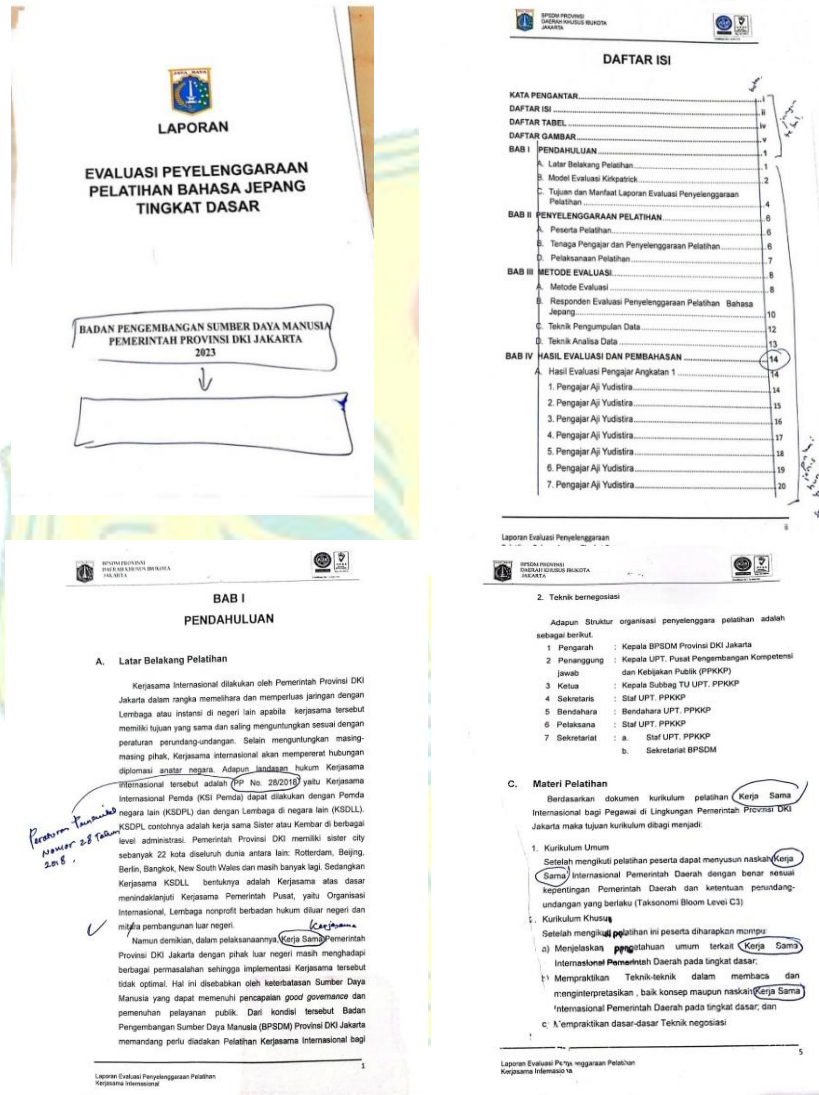
Setelah melakukan analisis kebutuhan pada SubKelompok Evaluasi BPSDM DKI Jakarta pada tanggal 30 Agustus 2023 dan 09 Oktober 2023, melalui wawancara dengan Pak Edung S.Sos.,M.AP., yang menjabat sebagai Kepala SubKelompok Evaluasi dan pada tanggal 10 Januari 2024 Peneliti mewawancarai Yasser Arafat S.M sebagai perwakilan dari Tim Penulis Laporan Evaluasi Penyelenggara Diklat. Peneliti berhasil mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi, termasuk:

- a. Kesulitan menerapkan pendekatan kolaboratif di antara anggota tim, yang mengakibatkan laporan evaluasi penyelenggara diklat tidak konsisten dan penuh kesalahan.
- b. Anggota tim mengungkapkan keterbatasan dalam keterampilan penyusunan laporan evaluasi, dengan mayoritas fokus pada pengolahan data menggunakan SPSS tanpa memberikan perhatian memadai pada aspek struktural dan naratif dari laporan.
- c. Kinerja tim penulis laporan evaluasi penyelenggara diklat kurang optimal karena seringkali harus melakukan revisi berulang pada laporan evaluasi penyelenggara diklat.
- d. Kurangnya sumber bacaan yang menyebabkan tim penulis hanya mengandalkan tata naskah dinas sebagai acuan utama.

Selain itu, perbedaan pendapat kerap terjadi antara tim penulis laporan dan subkelompok evaluasi berkaitan dengan kesalahan dalam penulisan laporan evaluasi. Situasi ini timbul akibat ketidaklengkapan pemahaman tim penulis terhadap standar dan format yang benar dalam menyusun laporan evaluasi yang tepat.

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

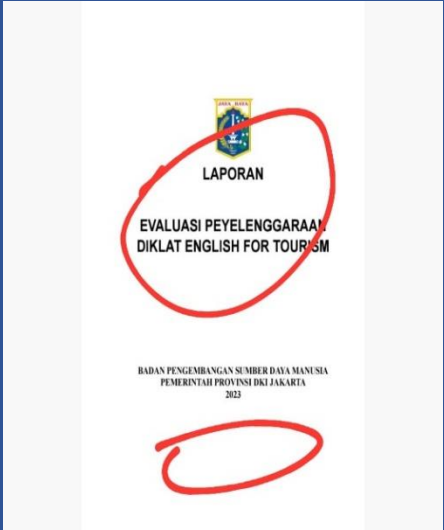
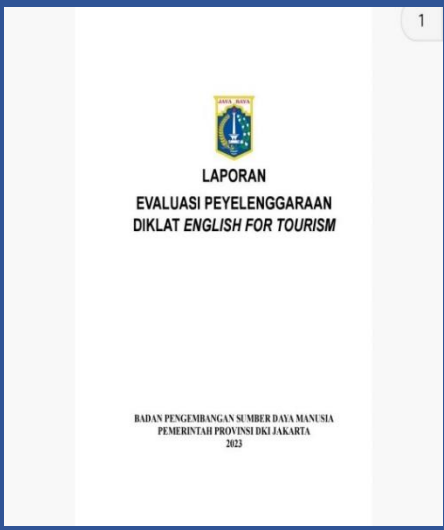
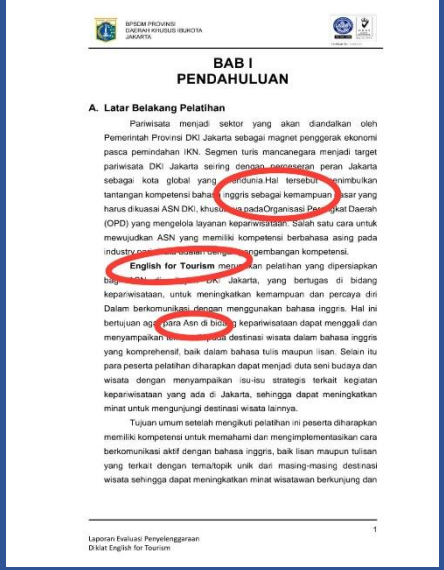
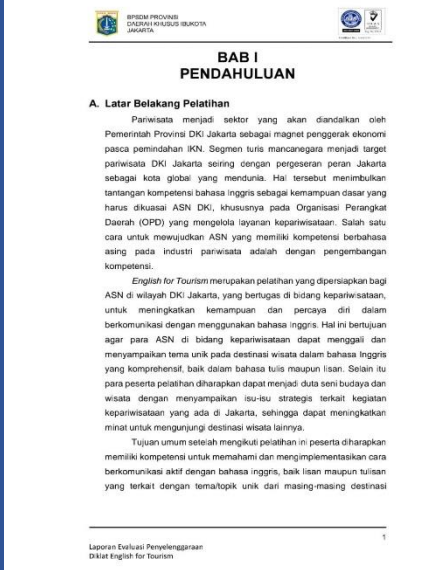
Beberapa dokumen laporan penyelenggara diklat yang memiliki ketidaktepatan seperti berikut



Gambar 1. 2 Contoh Kesalahan dalam penulisan.

*Memencerdaskan dan Memartabatkan Bangsa*



	
<p>Kesalahan tata letak pada laporan evaluasi</p>	<p>Tata letak yang benar pada laprran evaluasi</p>
	
<p>Kata belum menggunakan italic dan kalimat yang masih menggunakan bold.</p>	<p>Laporan Evaluasi yang sudah di revisi</p>

Gambar 1. 3 Contoh Kesalahan dalam penulisan.

Kesalahan-kesalahan tersebut dapat berdampak negatif pada penilaian keseluruhan terhadap program diklat. Kesalahan tersebut juga bisa mengakibatkan ketidakmampuan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam suatu program. Laporan evaluasi yang tidak konkret dalam saran perbaikan dapat menghambat kemampuan penyelenggara diklat untuk mengambil tindakan yang diperlukan guna meningkatkan program diklat yang ada.

Selain itu, Peneliti juga mengetahui bahwa pada tahun 2023, laporan evaluasi penyelenggaraan diklat baru pertama kali dibuat. Oleh karena itu, BPSDM DKI Jakarta, terutama bagian sub kelompok evaluasi, membutuhkan Buku Pedoman yang mudah dipahami dan langsung dapat diterapkan dalam proses penulisan laporan evaluasi. Dalam pemilihan Buku Pedoman di BPSDM DKI berfungsi sebagai panduan cepat dan praktis bagi sub kelompok evaluasi. Prosesnya tidak selalu melibatkan rapat besar, melainkan lebih sering menggunakan Surat Keputusan (SK) atau keputusan resmi lainnya. Namun, pembuatan keputusan dalam bentuk SK seringkali memakan waktu yang cukup lama karena harus mematuhi berbagai peraturan dan undang-undang yang berlaku. Oleh karena itu, untuk mempercepat proses dan memberikan pedoman yang jelas dan mudah dipahami, diperlukan sebuah Buku Pedoman yang sifatnya praktis dan langsung dapat diimplementasikan dalam proses penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat.

Dengan demikian, menyusun laporan evaluasi penyelenggara diklat dengan baik menjadi suatu langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM DKI Jakarta.

Kondisi tersebut menjadi permasalahan yang dapat diselesaikan dari sisi pembelajaran. Berdasarkan definisi Teknologi Pendidikan yang dikemukakan oleh *Association for Educational Communication and Technology (AECT)* Pada tahun 2004, yaitu :

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources”<sup>3</sup>*

Teknologi Pendidikan bertujuan untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan memperhatikan efektivitas dan efisiensi dari intervensi yang dihasilkan. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui penggunaan job aids, atau alat bantu kerja. Job aids tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan, tetapi juga menjadi pendukung yang signifikan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Meskipun penggunaan job aids dianggap praktis dan relatif murah, namun diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik kebutuhan agar penggunaannya efektif.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, ( Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012 ) h 31

<sup>4</sup> Nisa Nadia Syahidah, *Pengembangan Buku Pedoman “Orientasi Kerja” untuk memfasilitasi belajar karyawan baru di PT. Suzuki Indomobil Motor*. Januari 2017 hal 2

Adapun penelitian sebelumnya yang berjudul " Pengembangan Buku Panduan Menulis Laporan Kegiatan Melalui Teknik Observasi pada Siswa" yang ditulis oleh Ling Sunarti, Siti Samhati, Putri Elida Sari 2018, 146 – 158<sup>5</sup> Dimana penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah buku pembelajaran menyusun laporan berdasarkan evaluasi siswa kelas XI SMK. Relevansi dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengilustrasikan bagaimana pendekatan yang terintegrasi antara metode observasi dan teknologi digital dapat membantu meningkatkan pemahaman siswa dalam menulis laporan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan Job Aids dalam bentuk buku pedoman memiliki dampak yang positif dan mampu meningkatkan proses belajar siswa.

Buku Pedoman merupakan buku yang berisi berbagai macam informasi dalam bentuk yang ringkas dan praktis. Di dalamnya berisi informasi, prosedur, prinsip, termasuk tabel grafik, diagram dan gambar/ilustrasi.

Prastowo (2015:42) mengemukakan bahwa Buku Panduan atau buku pedoman termasuk contoh dari bahan ajar yang berbasis cetak maupun digital . Bahan cetak (*printed*), yakni sejumlah bahan yang disiapkan dalam kertas, yang dapat berfungsi untuk keperluan

---

<sup>5</sup> Ling Sunarti, Siti Samhati, Putri Elida Sari, *Pengembangan Buku Pedoman Menulis Laporan Kegiatan Melalui Teknik Observasi pada Siswa*, Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 5(2), 2018 hal 146-158

pembelajaran atau penyampaian informasi bahan digital.<sup>6</sup> Sedangkan bahan digital adalah media elektronik yang dapat disimpan, diakses, dan dimanipulasi menggunakan komputer. Ini termasuk file teks, gambar, video dan suara.<sup>7</sup>

Dalam mengembangkan buku pedoman ini, peneliti memilih buku pedoman berbahan cetak karena dalam situasi di mana tim terlibat dalam proses penulisan laporan evaluasi, buku pedoman cetak dapat dijadikan sebagai referensi yang mudah diakses dan ditempatkan di meja kerja mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk dengan cepat memeriksa pedoman dan prosedur yang diperlukan tanpa harus bergantung pada perangkat elektronik atau mencari online.

Selain mempermudah referensi, buku pedoman berbasis cetak juga dapat mengurangi paparan layar. Terlalu banyak waktu di depan layar komputer dan ponsel dapat memengaruhi kesehatan mata. Dengan menggunakan buku cetak, tim penulis laporan evaluasi memiliki alternatif yang lebih sehat dan nyaman.

Berdasarkan jbaran analisis masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah buku pedoman penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat yang nantinya akan menjadi sangat

---

<sup>6</sup> Hafni Kharismawati, *The Development Of A Written Essay Guide Based On To Your Post In 5<sup>th</sup> Grade Elementary School Students*, Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 10 (1), November 2021 h 122

<sup>7</sup>Diakses <https://timesindonesia.co.id/news-commerce/386808/pengertian-dan-perbedaan-media-cetak-dan-elektronik-serta-contohcontohnya>. Pada tanggal 27 Februari 2024 jam 13.03

relevan dan penting bagi BPSDM DKI Jakarta. Buku pedoman ini akan membantu penyelenggara Diklat dalam menyusun laporan evaluasi yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pedoman ini, para penyelenggara pelatihan di BPSDM DKI Jakarta akan lebih mampu mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data evaluasi secara efektif.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Analisis Masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu

1. Bagaimana Proses pengembangan Buku Pedoman penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat di BPSDM DKI Jakarta?
2. Apakah Buku Pedoman buku penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat dapat dijadikan bahan bacaan Tim penulis?
3. Apakah Pengembangan Buku Pedoman Penulisan Laporan Evaluasi Penyelenggara diklat sesuai dengan karakteristik Tim penulis ?

## **C. Ruang lingkup**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, supaya penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup pada penelitian ini yaitu:

### **1. Masalah**

Peneliti memfokuskan penelitian ini kepada bagaimana pengembangan buku pedoman penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat

## 2. Media

Media yang akan dikembangkan adalah buku pedoman yang dapat memberikan informasi kepada tim penulis laporan evaluasi penyelenggara diklat dalam hal pemenuhan informasi mengenai laporan penulisan evaluasi yang baik dan benar.

## 3. Sasaran

Sasaran Penelitian pengembangan ini adalah Tim Penulis Laporan Evaluasi Penyelenggara Diklat.

## 4. Tempat

Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia DKI Jakarta ( BPSDM DKI Jakarta )

### **D. Tujuan Pengembangan**

Berdasarkan Analisis , Identifikasi Masalah serta fokus masalah yang sudah ditentukan, maka pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan buku pedoman penulisan laporan evaluasi penyelenggara diklat di BPSDM DKI Jakarta.

### **E. Kegunaan Pengembang**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini menjadi dasar pendukung atau dapat dijadikan bahan kajian yang relevan bagi para peneliti selanjutnya juga buku pedoman ini dapat memperluas kajian mengenai Buku Pedoman sebagai salah satu fasilitas belajar.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Lembaga

Berperan serta dalam memberikan kontribusi dalam usaha meningkatkan mutu dan efektivitas pembelajaran, dengan memanfaatkan media pembelajaran sebagai sarana yang mendukung peningkatan kinerja yang lebih optimal.

### b. Bagi Peneliti

Buku pedoman ini dapat memberikan petunjuk yang jelas dan sistematis dalam menyusun laporan evaluasi penyelenggara diklat. Dengan adanya panduan ini, peneliti dapat mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa laporan evaluasi diklat disusun dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*