

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu hal utama atau kunci yang memiliki peran sangat penting terutama dalam kemajuan dan Pembangunan lbangsa. Potensi sumber daya manusia yang berpengaruh harus dapat diubah dan dimanfaatkan sebagai salah satu aset agar dapat mendukung kemajuan sebuah bangsa dan negara. Sumber daya manusia yang ahli dan kompeten sangat dibutuhkan untuk mendukung berkembangnya sebuah negara dan bangsa. Sumber daya manusia yang efektif dan produktif juga dibutuhkan bagi setiap institusi untuk tercapainya tujuan institusi tersebut. Setiap institusi sangat mengharapkan perkembangan sumber daya manusianya. Institusi juga bergantung terhadap efisiensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Institusi juga sangat bergantung kepada baik dan buruknya perkembangan sumber daya manusia yang berada dalam institusi tersebut. Berbagai cara bisa dilakukan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya alam yang ada dalam institusi tersebut. Salah satu caranya meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam institusi dilakukannya peningkatan teknologi kinerja institusi. Teknologi kinerja merupakan salah satu proses peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang mengutamakan hasil kerja. Proses peningkatann teknologi kinerja ini juga bertujuan agar tercapaian keefektifan kerja dan juga memudahkan para sumber daya manusianya. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu jawaban dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah institusi.

Institusi atau lembaga beranggapan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang berharga. Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh

strategi dan tujuan organisasi.¹

Sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan produktivitas sebuah institusi secara umum untuk menunjang institusi lebih kompetitif mencapai tujuannya. Upaya yang dilaksanakan bisa memaksimalkan potensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya. Upaya lainnya berupa melakukan proses rekrutmen dengan kualitas dan standar tertentu. Dengan kata lain institusi bisa memnetukan kriteria tertentu sumber daya manusia yang bisa menyesuaikan dengan kebutuhan institusi. Selain itu, sebuah institusi juga melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan disini ditujukan untuk pengembangan potensi sumber daya manusianya. Sehingga dapat menambahkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan institusi tersebut.

Menurut Notoatmodjo (2003: 28) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Pendidikan dan pelatihan anggota institusi juga diperlukan karena terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan standar kerja yang diperlukan. Oleh karena itu, kemampuan-kemampuan sumber daya manusia atau karyawan institusi harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan institusi.

Bisa dikatakan pendidikan dan pelatihan adalah sebuah rangkaian kegiatan yang mengutamakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, produktivitas sangat bergantung dengan pada sumber daya manusianya.

Pendidikan dan Pelatihan juga dilakukan untuk mengembangkan

¹ Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), h. 21

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lembaga Pemerintahan. Hal tersebut sejalan dengan hak yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensinya. Hak Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur dalam: Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan. Hak dan kesempatan untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.²

Berdasarkan teori-teori di atas, penulis menyimpulkan pelatihan adalah cara untuk mengembangkan keterampilan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan dari organisasi.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan (Kemhan) adalah instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penyelenggaraan Pertahanan Negara berkewajiban untuk mendukung Visi, Misi dan sembilan agenda prioritas Pemerintah yang disebut “Nawa Cita” yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program “Indonesia Pintar”. Untuk mendukung Program tersebut Kemhan melalui Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) sebagai center of excellence pelaksana Diklat berupaya menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pertahanan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi pengguna (User) melalui penyelenggaraan Diklat yang berbasis kompetensi dengan menerapkan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mutakhir.

Saat ini semua aspek perekonomian, sosial, hingga pertahanan bergantung kepada internet, seperti aktivitas perbankan, transaksi keuangan,

² Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, h. 6-7.

pemeliharaan dan penggunaan transportasi, pengendalian persenjataan hingga komunikasi sosial. Semua orang di seluruh dunia mendapatkan kesempatan yang sama untuk masuk di dalamnya, sehingga sangat dimungkinkan setiap individu yang memiliki kemampuan di bidang siber dapat merusak sistem yang ada hingga mampu menguasai aset, serta pertahanan individu maupun pertahanan negara lain dengan cara yang amat mudah. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk perang di dunia siber, yaitu perang yang menggunakan jaringan komputer dan internet atau ruang siber (*cyber space*) dalam bentuk strategi pertahanan atau penyerangan sistem informasi lawan.

Perang siber mengacu pada penggunaan fasilitas *www* (*world wide web*) dan jaringan komputer untuk melakukan perang di dunia maya. Pelakunya memanfaatkan teknologi komputer dan internet untuk saling bersaing dan menguasai, mengganggu, menghentikan komunikasi dan bahkan mengubah arus informasi dan isi serta berbagai tindakan lain yang dapat merugikan dan menghancurkan lawan.

Pendidikan dan Pelatihan Teknis *Cyber Defence* ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membentuk SDM Pertahanan Siber di lingkungan Kemhan dan TNI. SDM tersebut disiapkan agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dengan kompetensi teknis operasional di bidang keamanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk tujuan khusus di bidang *Cyber Defence*, dan memiliki sikap dan perilaku sesuai tuntutan tugas di lingkungan kerja Kemhan dan TNI.

Badan Pendidikan dan Latihan Kementerian Pertahanan RI terdapat fungsi, tugas dan struktur organisasi menurut Permenhan RI NO. 14 TAHUN 2019. Sesuai dengan Pasal 1021 Badiklat mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan. Sesuai dengan Pasal 1022 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1021, Badiklat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: a. penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan; b. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan; c. pemantauan,

evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan; d. pelaksanaan administrasi Badiklat; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.³

Sesuai dengan Pasal 1023 Badiklat terdiri atas: a. Sekretariat Badan; b. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pertahanan; c. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bahasa; d. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan; dan e. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bela Negara.⁴

Bisa dikatakan Lembaga Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia tempat menaunginya pendidikan dan pelatihan. Badiklat Kementerian Pertahanan ini mempunyai pusat diklat Kementerian pertahanan merupakan tempat pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan *Cyber Defence* dilaksanakan. Pusediklat ini bernama Pusediklat Teknis dan Fungsional Pertahanan, yang terletak pada JL. SALEMBA RAYA NO.14, JAKARTA PUSAT.

Sesuai dengan Pasal 1090 Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional Pertahanan selanjutnya disebut Pusediklat Tekfunghan adalah unsur pelaksana tugas dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional Pertahanan disebut Kapusediklat Tekfunghan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, Mengevaluasi dan pelaporan serta meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional Pertahanan.⁵

Seperti yang sudah disebutkan di atas dan dari hasil *grand tour observation* yang dilakukan peneliti pada 18 Desember 2023 dengan Bu Sri

³ Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2019 tentang ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN PERTAHANAN, h.293.

⁴ Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2019 tentang ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN PERTAHANAN, h.294.

⁵ Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2019 tentang ORGANISASI DAN TATA KERJA KEMENTERIAN PERTAHANAN, h.314.

Tulus sebagai Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Laporan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Evaluasi Mutu Diklat Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan (Pusdiklat Tekfunghan) merupakan salah satu Pusdiklat di jajaran Badiklat Kemhan yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI untuk menyelenggarakan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS dan Diklat Teknis Bidang Pertahanan.

Dari Narasumber diketahui permasalahan umum yang hingga saat ini banyak muncul dalam pengembangan kompetensi ASN di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI adalah kurangnya tenaga ahli dalam pendidikan dan pelatihan, serta belum terlaksananya Evaluasi Program diklat dengan model Evaluasi CIPP. Pihak penyelenggara disini setelah melakukan program pendidikan dan pelatihan tidak dilakukannya Evaluasi dengan model CIPP.

Stufflebeam juga berpendapat bahwa *“Evaluation is a process for giving attestations to such matters as reliability, effectiveness, cost effectiveness, efficiency, safety, ease of use, and probity”*.⁶ Berdasarkan uraian, untuk mengetahui konteks, masukan, proses, dan hasil suatu tujuan program pendidikan dan pelatihan, maka perlu diadakannya evaluasi program pendidikan dan pelatihan. Mengingat pentingnya suatu evaluasi program pendidikan dan pelatihan, muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitian mengenai implementasi model evaluasi CIPP pada program pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.

Untuk menjalankan sebuah evaluasi, terdapat banyak model evaluasi program yang dipilih sesuai dengan tujuan dan jenis program yang ingin dievaluasi. Salah satunya adalah model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, *Product*) yang dikembangkan oleh Stufflebeam dan Guba. Keunggulan dari model ini yaitu memberikan format evaluasi yang komprehensif atau

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

menyeluruh pada setiap tahapan evaluasi, yaitu tahap konteks (context), masukan (input), proses (process), dan produk (*Product*).⁷

Dapat dilihat dari perbandingan dengan model evaluasi lainnya, sebagai berikut :

Tabel Perbandingan Model Evaluasi

Aspek	Model CIPP	Model Kickpatrick	Goal-Free Evaluation
Fokus Evaluasi	Konteks, Input, Proses, Produk	Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, Hasil	Hasil tanpa mempertimbangkan tujuan awal
Pendekatan	Komprehensif	Berjenjang (4 Level)	Netral, berbasis data lapangan
Kemudahan Implementasi	Kompleks	Sedang	Sederhana
Kegunaan	Pengembangan dan peningkatan program	Menilai efektivitas pelatihan	Menilai dampak aktual tanpa bias tujuan

Model CIPP memiliki keunggulan dalam memberikan evaluasi menyeluruh terhadap suatu program pendidikan dan pelatihan, yang berguna untuk pengambilan keputusan dan peningkatan program. Namun, model ini memiliki tantangan dalam implementasi yang memerlukan sumber daya dan keahlian tinggi. Dibandingkan dengan model Kirkpatrick yang lebih menekankan dampak pembelajaran, atau Goal-Free Evaluation yang lebih netral dalam penilaian hasil, model CIPP tetap menjadi pilihan utama untuk evaluasi program yang berorientasi pada pengambilan keputusan strategis.

Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan ini, penggunaan model CIPP dalam evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat lebih efektif jika dikombinasikan dengan pendekatan lain yang lebih fokus pada aspek hasil dan

⁷ Rusdiana, MANAJEMEN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2017), h. 42.

dampak bagi peserta.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, Peneliti tertarik melakukan penelitian di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI untuk mengevaluasi implementasi program diklat dengan menggunakan model evaluasi CIPP guna memperbaiki dan juga mengukur keefektivitasan Program Pendidikan dan Pelatihan *Cyber Defence*. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti melakukan penelitian dengan judul “EVALUASI IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN *CYBER DEFENCE* DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS DAN FUNGSIONAL PERTAHANAN BADAN DIKLAT KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA”.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, fokus penelitian ini yaitu Evaluasi Implementasi program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.

Adapun sub fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap konteks (*context*)
2. Evaluasi terhadap masukan (*input*)
3. Evaluasi terhadap proses (*process*)
4. Evaluasi terhadap produk (*Product*)

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Evaluasi *Context* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI?
2. Bagaimana Evaluasi *Input* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI?
3. Bagaimana Evaluasi *Process* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan

RI?

4. Bagaimana Evaluasi *Product* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum yaitu untuk mendeskripsikan Tingkat kesesuaian antara implementasi program Pendidikan dan Pelatihan *Cyber Defence* di Pudiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.

Adapun tujuan secara khususnya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ketercapaian pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.
2. Untuk mengetahui Evaluasi *Context* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.
3. Untuk mengetahui Evaluasi *Input* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.
4. Untuk mengetahui Evaluasi *Process* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.
5. Untuk mengetahui Evaluasi *Product* program pendidikan dan pelatihan *Cyber Defence* dengan model Evaluasi CIPP di Pusdiklat Tekfunghan Kemhan RI.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara teoretis yaitu:

- a. Memberikan informasi kepada pihak-pihak yang terkait mengenai evaluasi program pelatihan yang diterapkan di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI
 - b. Memperkuat teori mengenai bagaimana penerapan evaluasi program pelatihan dengan berdasarkan hasil penelitian yang konkrit di lapangan.
 - c. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana penerapan evaluasi program pelatihan di Instansi Pemerintahan.
2. Manfaat secara Praktis yaitu:

- a. Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tekfunghan Badiklat Kementerian Pertahanan RI

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menindaklanjuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan tambahan bagi pelaksanaan evaluasi program diklat yang dijalankan oleh di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tambahan dalam pengambilan keputusan di program diklat selanjutnya.

- b. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

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

- c. Bagi Peneliti

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