

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang menghadapi berbagai bentuk tantangan kompleks dalam hal mencapai target pembangunan nasional yang berkelanjutan. Untuk dapat mencapai target pembangunan, diperlukan dokumen perencanaan pembangunan yang dikembangkan sebagai pedoman baik untuk perencanaan pembangunan nasional dan pembangunan daerah. Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045. Undang-undang ini menjadi acuan utama bagi arah pembangunan nasional selama dua puluh tahun ke depan yang menjabarkan visi, misi, dan arah pembangunan yang akan memperhatikan perubahan pesat di berbagai bidang.¹ Sementara untuk RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program presiden yang berpedoman pada RPJPN memuat strategi pembangunan nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga (KL) dan lintas KL, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencangkup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk

¹Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045*. Jakarta: Sekretariat Negara.

arah kebijakan fiskal rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang (RPJPN) disusun oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)². Untuk perencanaan pembangunan jangka menengah (RPJMN) dan turunannya disusun oleh tim lintas unit kerja di Kementerian Perencanaan.³ Sementara untuk penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan turunannya akan disusun oleh SDM perencana yang berada dalam Badan Perencana Pembangunan Daerah (Bappeda) masing-masing bersama unit kerja terkait. Dengan demikian, dokumen perencanaan pembangunan dari skala nasional hingga daerah harus dapat disusun secara sistematis, strategis, serta memperhatikan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien sesuai proyeksi yang ditetapkan.

Untuk dapat merancang serta mengimplementasikan perencanaan pembangunan yang sesuai, maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten yakni berada pada kedudukan ASN dengan Jabatan Fungsional Perencana (JFP). Jabatan Fungsional Perencana (JFP) adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas,

²Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (n.d.). *Beranda RPJPN 2025-2045, Menuju Indonesia Emas 2045*. Diakses tanggal 30 Oktober 2024, dari <https://indonesia2045.go.id/>

³ Permen Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional RI, No. 3 Tahun 02019 Tentang Tata Cara Penyusunan RPJMN

tanggung jawab, dan wewenang, untuk melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan di instansi pusat dan instansi daerah.⁴ Sehingga kinerja dan kompetensi ASN harus dapat dimonitoring dengan baik supaya tugas dan tanggung jawab yang dijalankan dapat berjalan produktif dan efisien.

Berdasarkan data yang diidentifikasi oleh Pusbindiklatren, jumlah ASN JFP pada pertengahan tahun 2023 terdapat 7000 orang, namun data dari Badan Kepegawain Negara (BKN) untuk ASN JFP memiliki jumlah hingga dua kali lipatnya yaitu sekitar 14.900 orang. Sampai saat ini jumlah data ASN Perencana masih perlu untuk diklarifikasi kepada Direktorat Jenderal, Kementerian Dalam Negeri karena proses dari penyetaraan jabatan di instansi daerah masih bergulir. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan peraturan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) yang menetapkan Permenpan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional.⁵

Kinerja dan kompetensi ASN JFP berada dibawah binaan dari lembaga Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Pembangunan atau Pusbindiklatren. Lembaga Pusbindiklatren merupakan salah satu unit kerja eselon II di bawah Sekretaris Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Sekretaris Utama

⁴ Permen PPN/Bappenas No. 1, Pasal 1. Th 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Perencana

⁵ Maolana, I. (2024). *Rancang Bangun Pengembangan Kerangka Sumber Daya Manusia Perencana Pembangunan Menuju Indonesia Emas 2045*. Bappenas Working Papers, VII(3), 244–267.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Sesmen PPN/Sestama Bappenas). Pusbindiklatren memiliki tugas untuk memfasilitasi dan pengembangan dari ASN JFP dan penyelenggara dari program pendidikan dan pelatihan perencanaan.⁶ Hal ini dilaksanakan untuk dapat memberdayakan peningkatan kapasitas SDM ASN perencana dalam hal pengetahuan, keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkup perencanaan.

Sesuai dengan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) untuk manajemen ASN dengan memuat salah satunya terkait pola pengembangan ASN yang dilakukan tidak lagi terkait dengan klasikal seperti penataran namun akan berfokus dan mengutamakan terkait *experiential learning* yang dilaksanakan dengan magang atau *On Job Training* (OJT).⁷ Berdasarkan hal tersebut, salah satu program Pusbindiklatren yang mendukung peningkatan kapasitas ASN perencana adalah program magang atau *On the Job Training* (OJT). Program ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga mendorong perpindahan pengetahuan (*transfer of knowledge*) serta memperkaya pengalaman kerja para ASN. Dengan

Intelligentia - Dignitas

⁶ Permen PPN Bappenas No. 3 th 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PPN/Bappenas.

⁷Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, & Universitas Indonesia. (2024, 18 Januari). *Kementerian PANRB, LAN, dan UID Racik Pola Pengembangan Talenta ASN yang Terintegrasi*. Kementerian PANRB. <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-lan-dan-uid-racik-pola-pengembangan-talenta-asn-yang-terintegrasi>

demikian, pembelajaran tidak terbatas pada aspek tekstual, melainkan menekankan pendekatan *learning by doing* melalui praktik langsung.

Salah satu program peningkatan kapasitas SDM perencana yang diselenggarakan oleh Pusbindiklatren adalah program magang. Program ini telah berjalan sejak tahun 2000, yang pada awalnya merupakan pelatihan non-klasikal berbasis experiential learning, melalui penempatan di direktorat dan pusat-pusat di Bappenas, serta melalui program *Staff Enhancement* (SE) di Jepang. Seiring waktu, program magang mengalami berbagai pengembangan dan penyesuaian. Program magang dalam negeri di Bappenas memberikan manfaat berupa pemahaman terhadap tugas, pengalaman kerja, dan perluasan jejaring. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti tindak lanjut action plan yang belum optimal, topik yang kurang fokus, serta mekanisme dan waktu pelaksanaan yang belum efektif. Sementara itu, program *Staff Enhancement* di Jepang memiliki keunggulan berupa topik yang terfokus, mekanisme seleksi yang terstruktur, dan jaringan kerja yang luas. Meski demikian, program ini juga menghadapi tantangan, seperti kendala bahasa, topik yang terbatas, lokasi pelaksanaan yang hanya terpusat di universitas, serta tindak lanjut action plan jangka panjang yang belum maksimal.

Dengan demikian, mempertimbangkan hasil evaluasi dan dinamika kebutuhan SDM ASN perencana serta capaian target dan urgensi prioritas nasional dalam pembangunan nasional yang

tercantum dalam dokumen RPJPN dan RPJMN, maka Pusbindiklatren mulai tahun 2023 menyusun desain *pilot project* program *On Job Training* (OJT). *Pilot project* OJT ini didesain dengan memperluas dari topik/tema, dan kerjasama yang dilakukan dengan pemerintah, universitas, lembaga riset hingga swasta. Selain itu, hal ini juga mempertimbangkan mandatory yang diberikan dari Ibu Teni Widuriyanti, SE, MA sebagai Sekretaris Menteri Bappenas supaya kegiatan magang/OJT yang akan dilaksanakan tidak hanya berhenti pada kegiatan sehingga dapat lebih aplikatif. Hal ini dilakukan dengan tindak lanjut dan pendampingan dari mentor kepada peserta untuk implementasi dari rencana aksi atau output kegiatan di lembaga masing-masing dengan bentuk rekomendasi kebijakan, rekomendasi program pada RKP, RPJMD, dan lain sebagainya.⁸

Pelaksanaan *pilot project* program OJT di Pusbindiklatren pertama kali dilaksanakan di tahun 2023 bersama dengan Institusi Mitra Luar Negeri (Jepang) dengan jenis OJT reguler dan penelitian kebijakan. OJT reguler berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman kerja langsung, sedangkan OJT penelitian kebijakan mendorong peserta untuk belajar sambil bekerja dalam bidang penelitian, penulisan makalah dan buku kebijakan, pengembangan sistem/aplikasi, serta inovasi perencanaan pembangunan. Pada masing-masing mitra memiliki spesifikasi tema

⁸ Hasil wawancara dengan Pak Luqman sebagai PIC program OJT. Lampiran 3.

yang relevan dengan perencanaan pembangunan, serta durasi magang yang disesuaikan dengan jenis OJT.⁹ Berikut adalah rincian dari Institusi Mitra Luar Negeri (Jepang) untuk kegiatan OJT:

Tabel 1.1 Mitra Luar Negeri OJT Pusbindiklatren Tahun 2023

No	Institusi Mitra	Jenis OJT	Tema	Durasi Magang
1	Japan International Cooperation Center (JICE)	Reguler	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen pemerintah pusat dan daerah, Aspek bisnis, Aspek praktis lainnya 	2 Bulan
2	Ritsumeikan University	Penelitian Kebijakan	<i>Urban Planning, Tourism, and Disaster Mitigation</i>	5 Bulan
3	Hiroshima University	Penelitian Kebijakan	<i>Evidence-Based Policy Making</i>	5 Bulan

Untuk pelaksanaan *pilot project* OJT pada tahun 2024 adalah OJT kolaborasi yang mengarahkan para peserta belajar sambil bekerja dan melakukan pendampingan/bimbingan teknis kepada institusi mitra dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman peserta di bidang perencanaan pembangunan dan/atau topik lainnya terkait perencanaan pembangunan. Jenis OJT kolaborasi ini peserta berperan lebih aktif dalam proses pendampingan pelaksanaan tugas dan fungsi serta pembimbingan teknis bagi institusi mitra, dan diutamakan JFP jenjang madya dan utama.¹⁰ OJT Kolaborasi 2024 dilakukan dengan Pemerintah Kota Yokohama Jepang, yang

⁹ Jenis Mitra OJT Pusbindiklatren – Mitra Luar Negeri
Sumber: <https://pusbindiklatren.bappenas.go.id/beasiswa/ojt>

¹⁰ Jenis-jenis OJT Pusbindiklatren. Sumber: <https://pusbindiklatren.bappenas.go.id/ojt.html>

dilaksanakan selama 2 bulan. Topik *pilot project* OJT adalah *Sustainable Urban Planning dan Smart City Management and Development*. Target peserta adalah SDM dari ASN Perencana Bappenas dan Kota Balikpapan. Dengan *output* program adalah tersusunnya rencana aksi yang dapat memberikan rekomendasi pada persiapan dari RPJMD, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) atau *master plan* dari Kota Balikpapan atau *master plan* konektivitas penunjang dari IKN.¹¹

Untuk mengukur tingkat kepuasan atas keberhasilan dan capaian pelaksanaan *pilot project* OJT yang diselenggarakan Pusbindiklatren, maka pelaksanaan evaluasi kepuasan perlu dilaksanakan. Pelaksanaan evaluasi dalam suatu program pelatihan memiliki peran yang sangat penting sehingga dalam hal ini perlu dipersiapkan dengan baik dan tidak dapat diabaikan. Evaluasi merupakan bentuk dari proses yang meliputi tiga fungsi pokok yakni dalam hal mengukur kemajuan, menunjang dalam penyusunan rencana serta memperbaiki atau menyempurnakan sesuatu yang sudah terancang dengan baik.¹²

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan bersama dengan Pak Luqman selaku PIC program OJT Pusbindiklatren – Pokja Perencanaan dan Pengembangan Program Diklat (Pokja Renbang), teridentifikasi bahwa pelaksanaan evaluasi kepuasan peserta pada

¹¹ Surat penawaran program OJT 2024. Lampiran 3

¹² Sititava R. P. *Desain Evaluasi Hasil Belajar Berbasis Kinerja* (Yogyakarta: DIVA Press, 2013), h. 84

program OJT sudah dilaksanakan. Evaluasi dibantu oleh tim konsultan, namun dalam hal ini berdasarkan hasil identifikasi analisis pada instrumen tersebut ditemukan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang bersifat umum (Lampiran 4). Sementara, untuk instrumen yang dimiliki internal Pusbindiklatren dinilai kurang relevan karena memiliki fokus cakupan dalam menilai pelatihan klasikal.

Instrumen evaluasi ini penting untuk dikembangkan sesuai dengan desain dan unsur program OJT, sehingga diharapkan akan terdapat laporan evaluasi kepuasan yang detail untuk memudahkan dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan yang valid untuk hasil akhir dari pelaksanaan program, dan acuan dalam perbaikan pada pelaksanaan program di periode selanjutnya. Dengan demikian, perbaikan untuk pengembangan instrumen evaluasi reaksi menjadi penting dilakukan sebagai bentuk penyempurnaan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan bermakna serta mengenai pengalaman peserta secara langsung terhadap program perlu diperhatikan supaya pelatihan. Landasan teori yang digunakan juga perlu dipertimbangkan supaya instrumen evaluasi reaksi yang dihasilkan memiliki kerangka sistematis dengan cakupan yang holistik. Sehingga, instrumen dapat digunakan dengan lebih terstruktur, teoritis, dan mampu memberikan informasi yang lebih mendalam untuk peningkatan kualitas pelatihan OJT ke depannya.

Pengembangan instrumen evaluasi untuk *pilot project* OJT ini merupakan salah satu bentuk intervensi dalam bidang teknologi pendidikan, khususnya pada fokus di teknologi kinerja. Teknologi kinerja dikemukakan oleh salah satu organisasi profesi yaitu International Society for Performance Improvement (ISPI, 2015) yang merumuskan teknologi kinerja sebagai “*A systematic approach to improving productivity and competence, uses a set of methods, and procedures and a strategy for solving problems for realizing opportunities related to the performance of people.*”¹³ Dalam definisi tersebut diuraikan bahwa teknologi kinerja merupakan salah satu pendekatan sistematis yang dapat menyelesaikan masalah serta meningkatkan kinerja manusia. Maka usaha dalam meningkatkan kinerja manusia ini perlu dirancang dengan sejumlah perangkat, metode, prosedur dan strategi yang akan digunakan dalam mencapai hasil maksimal sesuai dengan yang yang dirancang.

Untuk dapat mengukur capaian hasil yang diharapkan sesuai dengan desain program maka diperlukan perangkat evaluasi yang dilaksanakan dengan baik. Evaluasi perlu didesain dengan baik serta bagaimana evaluasi akan dilaksanakan untuk dapat mengukur capaian program dan kinerja yang diharapkan. Data dan informasi yang didapatkan dari evaluasi, akan menjadi bahan penilaian yang dapat digunakan Pusbindiklatren untuk melakukan perbaikan serta

¹³ Dewi Salma Prawiradilaga. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Kencana group, 2012), hal. 162

peningkatan kualitas *pilot project* program OJT selanjutnya, dan memberikan kemudahan dari kinerja Pusbindiklatren untuk dapat mendesain program OJT sesuai dengan kebutuhan dan juga dapat mengarahkan pengukuran OJT yang sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan uraian dari masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk dapat mengembangkan instrumen evaluasi reaksi program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama. Dengan dikembangkannya instrumen evaluasi reaksi diharapkan dapat membantu Pusbindiklatren dalam melaksanakan evaluasi untuk mengukur kepuasan peserta dari program pelatihan OJT dengan jenis kolaborasi secara menyeluruh. Unsur kebaruan dalam instrumen reaksi yang akan dikembangkan adalah mengakomodir untuk pelatihan jenis non klasikal yakni OJT dengan memperhatikan spesifikasi unsur-unsur dalam OJT seperti interaksi langsung dengan tempat kerja, pembelajaran berbasis praktik, serta keterlibatan intensif antara peserta dan mentor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian yang teridentifikasi dari latar belakang dalam usulan pelaksanaan penelitian ini, maka identifikasi masalah yang terjabarkan adalah sebagai berikut : *Dignitas*

1. Apa saja model evaluasi pelatihan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kepuasan program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN Perencana Kota Balikpapan?
2. Apa saja unsur-unsur pada program OJT yang ideal?

3. Apa saja indikator reaksi yang dapat dikaji dalam pengembangan instrumen evaluasi reaksi untuk program OJT?
4. Bagaimana pelaksanaan program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN Perencana Kota Balikpapan?
5. Bagaimana prosedur untuk pengembangan instrumen evaluasi yang ideal?
6. Bagaimana mengembangkan instrumen evaluasi reaksi untuk program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN Perencana Kota Balikpapan?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah teridentifikasi, pembatasan dari ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan supaya lebih terfokus dan terarah. Peneliti membatasi masalah pada keempat poin yakni sebagai berikut:

1. Jenis masalah: Instrumen evaluasi reaksi seperti apa yang dipergunakan untuk mengevaluasi program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN perencana Kota Balikpapan.
2. Fokus pembahasan: Instrumen evaluasi reaksi program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN perencana Kota Balikpapan.
3. Sasaran: Peserta program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN perencana Kota Balikpapan.

4. Tempat: Pusbindiklatren Bappenas, 2, Jl. Proklamasi No.70, RT.2/RW.5, Pegangsaan, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310.

D. Tujuan Pengembangan

Penelitian pengembangan ini bertujuan menghasilkan instrumen evaluasi reaksi program OJT Kolaborasi Pusbindiklatren dan Yokohama bagi ASN Perencana Kota Balikpapan sebagai alat ukur dalam melakukan evaluasi kepuasan/reaksi program.

E. Kegunaan Pengembangan

Untuk kegunaan dari pengembangan instrumen evaluasi reaksi ini terjabarkan secara teoritis dan praktik, adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Teoritis:
 - a. Penelitian pengembangan ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian serta evaluasi bagi praktisi maupun pihak akademisi dalam pengembangan instrumen evaluasi yang dilaksanakan.
 - b. Diharapkan penelitian pengembangan ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi peneliti lain dalam bidang Teknologi Pendidikan.
2. Praktik
 - a. Peneliti

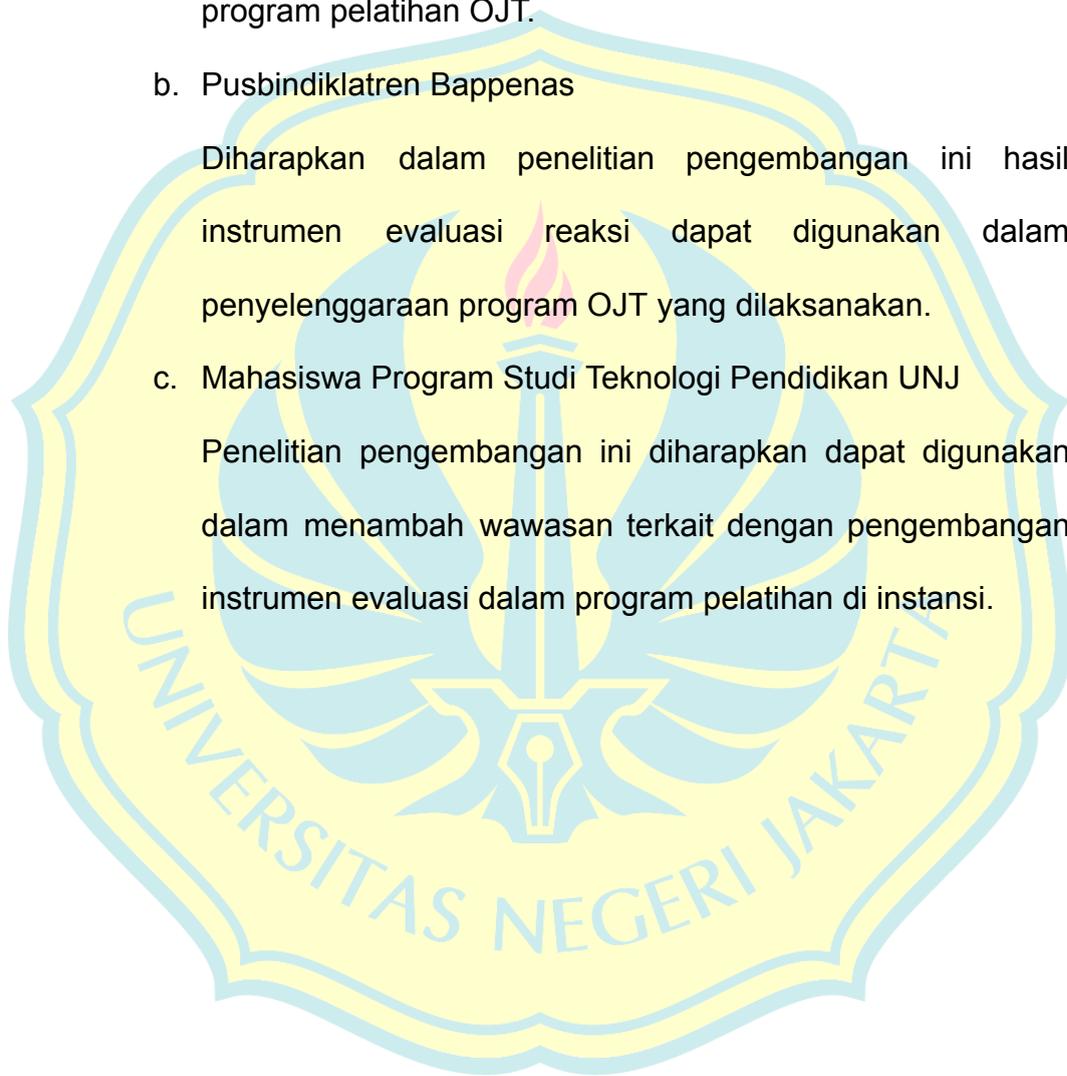
Penelitian pengembangan ini memberikan kesempatan dalam penerapan pengetahuan dan menambah pengalaman dalam pengembangan sebuah instrumen evaluasi pada program pelatihan OJT.

b. Pusbindiklatren Bappenas

Diharapkan dalam penelitian pengembangan ini hasil instrumen evaluasi reaksi dapat digunakan dalam penyelenggaraan program OJT yang dilaksanakan.

c. Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan UNJ

Penelitian pengembangan ini diharapkan dapat digunakan dalam menambah wawasan terkait dengan pengembangan instrumen evaluasi dalam program pelatihan di instansi.



Intelligentia - Dignitas