

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN DALAM
RANGKA MENINGKATKAN PROFESIONALISME CALON PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN SUMBAWA BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

N E L V I A N I

NIM: 016759289

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Sumbawa Barat, Oktober 2014
Yang Menyatakan,



NELVIANI
NIM. 016759289

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRAK

Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Nelviani

NIM. 016759289

nelviani.safwan@gmail.com

Kata Kunci : Diklat, Evaluasi, Profesionalisme.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas proses pelaksanaan serta dampak dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Evaluasi ini didasarkan pada teori empat level yang dikembangkan oleh D.L. Kirkpatrick dan J.D. Kirkpatrick, (2006) yaitu : Reaksi peserta selama mengikuti diklat prajabatan, keberhasilan peserta selama mengikuti diklat prajabatan, perilaku alumni pelatihan selama mengikuti, dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti diklat prajabatan.

Pada penelitian ini melakukan kajian yang mendalam melalui pendekatan penelitian kualitatif untuk mendapatkan pengetahuan baru yang lebih kompleks, lebih mendetail, dan lebih komprehensif terhadap seluruh stakeholder dalam pelaksanaan diklat prajabatan tersebut.

Evaluasi terhadap pelaksanaan diklat prajabatan tersebut disimpulkan bahwa

- Reaksi peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan menunjukkan sikap yang positif dan sangat antusias hal ini dikarenakan panitia, widyaiswara, pelatih dan seluruh stakeholder lainnya cukup mampu menciptakan suasana diklat prajabatan yang menyenangkan bagi para peserta.
- Proses pembelajaran peserta selama mengikuti diklat prajabatan dikategorikan berhasil hal ini ditunjukkan oleh tingkat kelulusan yang mencapai seratus persen.
- Perilaku alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif hal ini tergambar dari tingkat kedisiplinan, loyalitas, keteladanan, yang ditunjukkan oleh para alumni di tempat kerja masing-masing.
- Dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan memberikan pengaruh positif bagi perjalanan instansinya masing-masing hal ini ditandai dengan semakin cepat dan mudahnya pelayanan ataupun pekerjaan akibat dari kehadiran dan sikap profesionalisme para alumni diklat prajabatan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan diklat prajabatan cukup berjalan efektif serta berdampak pada peningkatan profesionalisme bagi pegawai negeri sipil sehingga mampu memberikan pengaruh pada instansi organisasi perangkat daerah.

ABSTRACT

Evaluation Education and Training Prajabatan To The Increase Professionalism Candidate For Civil Servants On Education And Training Employment Agency West Sumbawa Regency

Nelviani

NIM. 016759289

Nelviani.safwan@gmail.com

Keywords : Training, Evaluation, Professionalism.

The purpose of this study was to determine the effectiveness of the implementation process as well as the impact of the implementation of the prajabatan training on the Personnel Board of Education and Training West Sumbawa regency.

This evaluation is based on four levels of theory developed by DL Kirkpatrick and J.D. Kirkpatrick, (2006), namely : Reactions of participants during the prajabatan training, the successful participants during the prajabatan training , behavior alumni follow attending the prajabatan training, impact to the work after attending training.

In this study conduct in-depth study through a qualitative research approach to gain new knowledge that is more complex, more detailed and more comprehensive to all stakeholder in the implementation of the prajabatan training.

An evaluation the prajabatan training is concluded that

- The reaction of the participants during the Training Prajabatan showed a positive attitude and are excited because the organizers, lecturers, trainers and all other stakeholders is quite capable.
- The learning process during the prajabatan training successfully categorized as indicated by the graduation rate reaches one hundred percent.
- Behavior after attending Training Prajabatan demonstrate positive attitudes and behaviors that this is reflected in the level of discipline, loyalty, ideals, which is shown by the alumni in their respective workplaces.
- The impact after attending prajabatan training shown a positive influence for their institution trip it is characterized by the fast and easy service.

Results of this study indicate that the process of implementation of the prajabatan training is quite effective and have an impact on improving the professionalism of civil servants so as to give effect to the organization of the local agency.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat


Penyusun TAPM : Nelviani
 NIM : 016759289
 Program Studi : Magister Administasi Publik
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



DR. Adi Suryanto, M.Si.
 NIP.


Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D.
 NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Darmanto, M.Ed
 NIP. 195910271986031003


Suciati, M.Sc., Ph. D
 NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Nelviani
 NIM : 016759289
 Program Studi : Magister Adeministrasi Publik
 Judul Tesis : Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 14 Maret 2014
 Waktu : 09.00 – 11.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

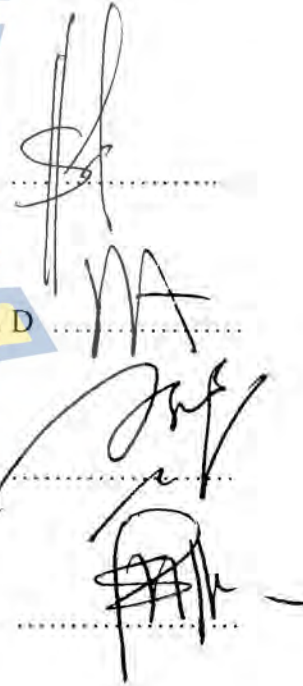
KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Muchlis Hamdi, MPA, Ph. D

Pembimbing I : DR. Adi Suryanto, M.Si.

Pembimbing II : Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D.



.....

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat
2. Identitas Peneliti :
 Nama : Nelviani
 NIM : 016759289
 UPBJJ : Mataram
 Alamat Rumah : Lingk. Sebutuk RT/RW. 03/09 Kelurahan Kuang Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat NTB. (yang bisa dihubungi)
 Telephone/Fax : 081935923791/085386603288
 E-mail : nelviani.safwan@gmail.com
3. Pembimbing I :
 Nama : DR. Adi Suryanto, M.Si.
 NIP :
 Pangkat/Golongan :
 Alamat Kantor :
 Telephone/Fax : 081510303908/08170733140
 E-mail : aditgsar@gmail.com
4. Pembimbing II :
 Nama : Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D.
 NIP :
 Pangkat/Golongan :
 Alamat Kantor :
 Telephone/Fax : 081227465455
 E-mail : snugraha@gmail.com
-2014

Mengetahui,
 Pembimbing I,

Pembimbing II,

DR. Adi Suryanto, M.Si.
 NIP.

Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D.
 NIP.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan izin-Nya lah saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang merupakan salah satu syarat mahasiswa pasca sarjana bidang studi Administrasi Publik Universitas Terbuka. Adapun tema yang diambil oleh penulis dalam TAPM ini adalah masalah sumber daya manusia dengan judul Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

Penulisan TAPM ini dimaksudkan untuk sebagai salah satu bentuk Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Penulisan TAPM ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat untuk membentuk pegawai negeri yang professional dalam bidang dan tugasnya masing-masing.

Kami yakin dalam penulisan makalah ini masih terdapat kekurangan-kekurangan atau kekeliruan baik dari aspek sistematika penyusunan maupun penggunaan data-data pendukung lainnya dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Dan penulis menyadari bahwa dalam penulisan hingga penyelesaian TAPM ini terdapat banyak hambatan yang penulis hadapi berupa karena kekurangan dan keterbatasan pengetahuan dan bahan referensi. Namun berkat bantuan, arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penulisan TAPM ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan setulusnya penulis sampaikan kepada :

- (1) Ibu Suciati, M.Sc., Ph. D, Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
- (2). Kepala UPBJJ Mataram Bapak Drs. H. Kesipudin, M.Pd selaku penyelenggara Program;
- (3) DR. Adi Suryanto, M.Si. dan Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D. selaku dosen pembimbing pada penelitian ini yang telah menyempatkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan TAPM ini;
- (4). Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Dr. Darmanto, M.Ed;
- (5) Para Dosen Program Magister Administrasi Publik. serta karyawan/karyawati UPBJJ Mataram yang dengan tulus membantu dan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis mulai dari perkuliaan hingga penyelesaian TAPM;
- (6) Suamiku tersayang Ahmad Safwan, ST., MM., dan putriku tercinta Faidatul Afiqah dan Siti Fadilah Ramadhani serta putraku Muhammad Iksanul Imam yang dengan ikhlas memberikan dukungan penuh serta doa restu dan perhatian yang tulus.

- (7) Rekan-rekan seangkatan program magister administrasi publik yang selalu saling menyemangati, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis berharap, semoga hasil penulisan TAPM ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Penulis,

Ttd

NELVIANI
NIM. 016759289

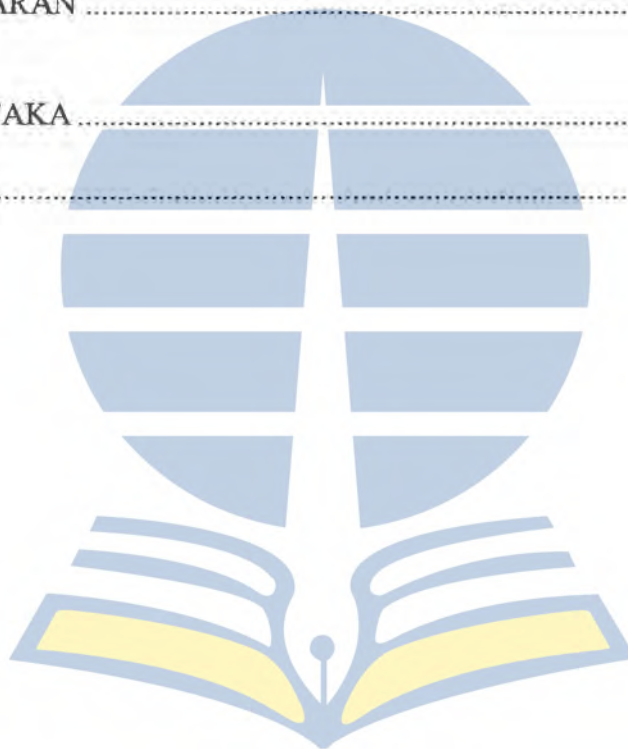


DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar pernyataan	
Lembar Layak Uji	
Abstrak	
Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Kata Pengantar	
Daftar isi	
Daftar Tabel	
Daftar Gambar	
Daftar Lampiran	
BAB I	PENDAHULUAN..... 1
A.	Latar Belakang 1
B.	Rumusan Masalah 10
C.	Tujuan Penelitian..... 10
D.	Manfaat Penelitian..... 10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA..... 12
A.	Penelitian Sebelumnya Yang Relevan 12
B.	Kerangka Konsep..... 14
1.	Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 14

2. Evaluasi Diklat	36
3. Profesionalisme	51
C. Konsep Kunci	59
D. Kerangka Berfikir	61
E. Pertanyaan Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Desain Penelitian	63
B. Unit Analisis	64
1. Subjek Penelitian	64
2. Informan Penelitian	65
3. Lokasi Penelitian	66
C. Metode Pengumpulan Data	66
D. Metode Analisis Data	73
BAB IV HASIL PENELITIAN	76
A. Lokus Penelitian	76
1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	76
2. Program Diklat Prajabatan	79
B. Hasil Penelitian	82
1. Analisis Hasil Wawancara	83
2. Keberhasilan Pembelajaran Peserta Selama Mengikuti Diklat Prajabatan	101

3. Perilaku Alumni Pelatihan Setelah Mengikuti Diklat Prajabatan	101
4. Dampak Hasil Kerja Alumni Pelatihan Setelah Mengikuti Diklat Prajabatan	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	110



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	6
Tabel 1.2. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Diklatpim pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	7
Tabel 1.3. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Pendidikan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	7
Tabel 1.4. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Golongan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	8
Tabel 2.1. Proses Pengukuran Dan Pengumpulan Data	43
Tabel 2.2. Bidang Kerja Evaluasi.....	44
Tabel 2.3. Proses Pengumpulan Data dan Evaluasi Pelatihan	50
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.

Adapun sosok PNS yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Strategi pengembangan pegawai yang mengarah kepada sikap profesional pegawai memungkinkan tercapainya pegawai pemerintah yang bersih dan berwibawa. Salah satu strategi yang dilakukan menurut Mejia dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:37)

Bahwa pengembangan karyawan dilakukan melalui penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir. Penilaian kinerja meliputi identifikasi, pengukuran dan mengelola kinerja sumber daya manusia (SDM)

dalam organisasi. Pelatihan adalah proses yang memberikan karyawan keahlian khusus, atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan kinerjanya. Pengembangan adalah upaya memberikan karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi dimasa depan. Pengembangan karir adalah upaya yang difokuskan pada mengembangkan, memperkaya dan membuat karyawan lebih cakap.

Berkaitan dengan pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan profesionalisme PNS sejalan dengan pendapat diatas menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:38) untuk menjadi pelaku profesional dapat dilakukan melalui:

Jalur organisasi dan jalur individu. Melalui jalur organisasi dalam bentuk: (1) pendidikan dan pelatihan; (2) konsultasi dan bimbingan; (3) pengembangan iklim penuh dengan tantangan; (4) pengembangan iklim inovatif dan kreatif yang kondusif; (5) pengembangan kebebasan karyawan untuk menyampaikan gagasan cerdas; (6) pemberian otonomi pada subordinasi; (7) membangun kelompok mutu; (8) membangun keserasian hubungan; (9) pengembangan manajemen kinerja; (10) pengembangan manajemen kompensasi dan promosi. Sedangkan jalur individu dalam bentuk: (1) meningkatkan kemauan belajar melalui pendidikan pelatihan formal dan informal secara bersinambungan; (2) Melatih bersikap/berpikir positif; (3) mengembangkan perilaku disiplin; (4) meningkatkan sifat rasa ingin tahu; (5) melakukan penilaian diri secara bersinambungan.

Sesuai dengan kedua pendapat diatas Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat telah melaksanakan pengembangan pegawai melalui (a) pendidikan yaitu dengan mengirim pegawai yang berpotensi untuk mengikuti tugas belajar baik didalam maupun diluar daerah dari berbagai tingkatan pendidikan disiplin ilmu sesuai kebutuhan organisasi, mulai dari tingkat SLTA sampai S2; (b) pelatihan yaitu melatih pegawai baik yang diadakan sendiri oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat maupun oleh Provinsi misalnya pelatihan perbendaharaan, operator Simda, Akuntansi dan pelatihan administrasi oleh pejabat yang menduduki jabatan KTU disetiap SKPD; (c) penilaian kinerja yaitu

dengan melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan sisten DP3 guna mengukur kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam mutasi, promosi dan demosi; (d) kelompok belajar yaitu dengan mengintensifkan fungsi perpustakaan disetiap bagian atau SKPD agar pegawai dapat termotivasi untuk belajar dan (e) penegakkan disiplin kerja yaitu dengan meningkatkan pengawasan melekat oleh atasan langsung serta penegakkan sangsi bagi pegawai yang melanggar peraturan kedisiplinan bagi setiap pegawai.

Perubahan mendasar yang dilakukan oleh sistem pemerintahan di Indonesia adalah sistem sentralisasi berubah menjadi sistem desentralisasi yang dituangkan dalam Undang-undang Otonomi Daerah Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dalam pemerintahan otonomi daerah terdapat tugas dan fungsi yang lebih luas, di mana pemerintah daerah dapat merumuskan strategi dan kebijakan pembangunan didaerah kecuali pada bidang pertahanan dan moneter.

Hal tersebut berdampak pada peningkatan kebutuhan aparatur baik kuantitas maupun kualitasnya selain dipicu oleh persaingan antar daerah di skala nasional dan kompetisi pada era global. Daerah otonomi semakin sadar akan pentingnya sumber daya aparatur pemerintahan sebagai faktor utama atau penentu organisasi yang berdaya saing tinggi dituntut dapat profesional, mempunyai akuntabilitas tinggi serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima. Dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional, maka pemerintah membentuk suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri, yaitu Undang-undang Nomor 8

Tahun 1974 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang titik beratnya mulai diarahkan pada profesionalisme kerja PNS. Sebagai Abdi Negara, bahwa seorang PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.

Untuk membentuk sosok PNS yang profesional, diperlukan pendidikan dan pelatihan Diklat yang mengarah pada:

- a. peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air;
- b. peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinan;
- c. peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) memiliki dua fungsi: sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS bahwa kebijakan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) tersebut didasarkan pada hal sebagai berikut :

- a. pendidikan dan pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS;
- b. pendidikan dan pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier PNS;
- c. sistem pendidikan dan pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan;
- d. pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Kabupaten Sumbawa Barat sebagai sebuah daerah otonomi baru di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang terbaik untuk masyarakatnya. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yakni dengan mewajibkan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang dinyatakan lulus mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan sebagai syarat mutlak menjadi pegawai negeri sipil. Adanya tuntutan yang terus berkembang, menuntut reformasi pegawai tidak dapat terelakan. Untuk itu pegawai yang ada harus segera dibenahi dan dikembangkan karena pegawai yang profesional dalam pekerjaan yang menunjang pelaksanaan pemerintah di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. Selain itu pendidikan dan pelatihan prajabatan bertujuan untuk memberikan pembekalan awal terhadap calon pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keberhasilan terhadap program pendidikan dan pelatihan prajabatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat sangat tergantung pada persiapan dan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut termasuk diantaranya sarana dan prasarana pendukungnya. Menurut Kepala Badan Diklat bahwa saat ini masih banyak kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diantaranya yaitu minimnya fasilitas untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti gedung, minimnya tenaga pengajar, bahan ajar atau referensi lainya juga sangat terbatas serta sarana prasarana pendukung lain seperti jaringan internet atau laboratorium juga belum ada disamping masih lemahnya manajemen pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

yang ideal.

Sebagai gambaran bagaimana keadaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1.1. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

No	Sarana	Keadaan		Jumlah
		Sekarang	Kebutuhan	
1	Gedung Diklat	0	1	1
2	Laboratorium Komputer	0	1	1
3	Komputer	0	20	20
4	Meja Diklat	0	100	100
5	Kursi Diklat	0	120	120
6	Lcd	0	2	2
7	Mushola	0	1	1
8	Sarana Olahraga	0	1	1

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa gedung diklat pada Kabupaten Sumbawa Barat sampai sekarang belum punya sementara kebutuhan 1 gedung, Laboratorium dibutuhkan 1 lokal sementara sampai saat ini belum ada Komputer dibutuhkan 50 unit sementara untuk saat ini belum ada, begitu juga dengan meja dan kursi diklat saat ini belum punya sementara kebutuhan masing-masing 100 unit. Begitu juga degan LCD belum ada sementara kebutuhan 2 unit, sarana peribadatan belum punya sedmentara kebutuhan 1 lokal, begitu juga sarana olah raga belum punya sementara kebutuhan 1 lokal.

Berkaitan dengan persyaratan sarana dan prasarana diklat ada juga persyaratan lain yang harus dipenuhi yang tidak kalah pentingnya yaitu kebutuhan sumber daya manusia. Sebagai gambaran sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten

Sumbawa Barat berdasarkan tingkat pendidikan, diklatpim, dan golongan dapat dilihat pada tabel 1.2, sebagai berikut :

Tabel 1.2. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Diklatpim pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

No	SDM	Diklatpim				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Widyaiswara	0	0	1	1	2
2	Sekretariat	0	1	2	3	6

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Komposisi widyaiswara pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat pada Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa widyaiswara yang sudah mengikuti diklatpim tingkat I dan II tidak ada, yang sudah mengikuti diklatpim III 1 orang. Begitu juga dengan Sekretariat yang sudah mengikuti diklatpim I dan II tidak ada sementara yang sudah mengikuti diklatpim III sebanyak 2 orang, pada posisi staf baik yang mengikuti diklatpim III dan IV belum ada.

Berhubungan dengan persyaratan lain yang harus dipenuhi widyaiswara dan tenaga pengajar lain yang tidak kalah pentingnya adalah persyaratan ruang dan golongan. Sebagai gambaran golongan ruang yang dimiliki oleh widyaiswara dan tenaga pengajar lainnya pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Pendidikan pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

No	SDM	Pendidikan				Jumlah
		SLTA	DIII/DIV	S1	S2	
1	Widyaiswara	0	0	0	1	1
2	Sekretariat	1	0	2	2	5

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Karakteristik widyaiswara dan sekretariat berdasarkan pendidikan pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat di atas menunjukkan widyaiswara yang berpendidikan S2 hanya 1 orang. Pada Sekretariat yang berpendidikan S1 hanya 2 orang, S2 sebanyak 2 orang dan SLTA 1 orang.

Disamping persyaratan diklatpim dan tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap widyaiswara ataupun tenaga pengajar lainnya yang harus dipenuhi oleh seorang widyaiswara atau tenaga pengajar lainnya adalah pangkat dan golongan yang sudah memenuhi syarat. Sebagai gambaran pangkat dan golongan widyaiswara dan tenaga pengajar lainnya pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4. Karakteristik sumber daya manusia berdasarkan Golongan pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

No	SDM	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Widyaiswara	0	0	0	1	1
2	Sekretariat	0	0	3	2	5

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Komposisi pangkat dan golongan widyaiswara dan tenaga pengajar lainnya pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat pada tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa widyaiswara yang golongan IV sebanyak 1 orang, golongan III tidak ada, golongan II tidak ada. Sementara dari sekretariat atau tenaga pengajar lainnya yang golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III sebanyak 3 orang, golongan II tidak ada.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bukan hanya sekedar mengikuti

jadual dan pelaksanaan yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, pendidikan dan pelatihan prajabatan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para peserta pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan pengetahuan dan sikap abdi negara dalam menerapkan kedisiplinan, etika, etos kerja, solidaritas, keteladanan dan lain sebagainya. Namun pada kenyataannya upaya yang telah dilakukan oleh badan kepegawaian daerah melalui pendidikan dan pelatihan seolah-olah belum memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan profesionalisme para PNS seperti masih banyak diantara PNS yang belum mampu menunjukkan sikap dan konsistensi terhadap penerapan disiplin dan tanggung jawab, hal ini ditunjukkan oleh masih adanya PNS yang mangkir atau lalai dari tugas pekerjaannya, tingkat kehadiran dan disiplin yang masih rendah.

Penomena-penomena yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme pegawai di Kabupaten Sumbawa Barat masih rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem penataan pegawai yang mengarah pada adanya suatu pola pikir (paradigma) baru yang memungkinkan tercapainya pegawai pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Untuk mengantisipasi penomena pegawai yang kontraproduktif tersebut diatas maka penataan pegawai melalui pengembangan pegawai sangat mutlak diperlukan dalam menciptakan pegawai yang profesional sebagai faktor utama dalam mewujudkan tujuan organisasi memberikan pelayanan prima bagi masyarakat.

Sebagai sebuah upaya dalam rangka melakukan penataan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai negeri sipil adalah melalui

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan, oleh karenanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan haruslah dapat memberikan dampak positif baik CPNS itu sendiri maupun bagi instansinya masing-masing.

Program pendidikan dan pelatihan prajabatan seyogyanya dapat diukur tingkat keberhasilannya melalui sistem evaluasi secara bertahap dan menyeluruh baik itu dari sisi materi, penyelenggara, peserta, fasilitas pendukung dan lain sebagainya sehingga hasil evaluasinya dapat dijadikan referensi bagi penyelenggaraan program yang lebih baik pada tiap tahunnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan berbagai pemaparan di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitian ini adalah “bagaimana evaluasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan prajabatan dalam rangka meningkatkan profesionalisme CPNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil evaluasi program diklat prajabatan terhadap peningkatan profesionalisme bagi calon pegawai negeri sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Memperkaya pengetahuan dan wawasan tentang teori pengembangan pegawai khususnya pada pendidikan dan pelatihan prajabatan dalam rangka meningkatkan profesionalisme calon pegawai negeri sipil.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbang pemikiran kepada Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dalam hal Pengembangan Pegawai melalui evaluasi program diklat prajabatan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNS.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

Tinjauan pustaka memuat uraian sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Tim Peneliti BKN Jakarta (2004). Meneliti tentang rekrutmen berbasis Kompetensi dalam rangka meningkatkan profesionalisme PNS. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan profesionalisme, selain itu, untuk menggali dan mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan sebagai bahan penyusunan kompetensi dasar PNS. Responden dalam penelitian tersebut berjumlah 480 orang. Menggunakan analisis faktor dan *pearson product moment* serta uji t untuk menguji signifikansi. Hasil penelitian terkait aspek kompetensi yakni, PNS belum menunjukkan sikap untuk kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Selain itu, PNS belum menyadari bahwa bakat merupakan suatu karakteristik individu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu aktivitas sehingga dalam menyelesaikan tugas menjadi lebih mudah. Dari aspek profesionalisme, hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan PNS terhadap pengetahuan serta bidangnya masih minim.
2. Varian Bintoro, (2005). Variabel yang diteliti adalah Pengembangan Pegawai dan Pegawai Profesional. Responden dalam penelitian tersebut berjumlah 87 orang terdiri dari pejabat struktural eselon II sampai IV yang

ada di Setda Kabupaten Sumbawa. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan pegawai tidak optimal. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 39,89% berarti pada posisi kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator pengembangan pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, promosi dan mutasi belum berjalan dengan baik sehingga pegawai profesional di Setda Kabupaten Sumbawa belum dapat terwujud. Di samping itu, sikap dan perilaku pegawai profesional belum diterapkan dalam perilaku sehari-hari oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Khairul Muluk (2007). Variabel yang diteliti adalah Pengembangan SDM Aparatur dan Manajemen berbasis Pengetahuan. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam mengembangkan kemampuan organisasi bekerja dengan model mental diperlukan dua hal yakni, mempelajari keterampilan baru dan menerapkan inovasi institusional. Kedua indikator tersebut dilakukan kajian pada model mental dan pengembangan kemampuan pembelajaran tatap muka. Hal ini diterapkan dengan mengembangkan pengelolaan pada tingkatan organisasi dan juga pada antar pribadi dengan meningkatkan keterampilan refleksi dan pertanyaan. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa untuk implementasi pengembangan sumber daya aparatur dapat dijalankan dengan sukses dengan mengadopsi manajemen berbasis pengetahuan.

4. Sudirman (2010), Meneliti Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme PNS (Studi pada Setda Kota Mataram). Responden dalam penelitian tersebut berjumlah 65 orang. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan pegawai (pendidikan, pelatihan, penilaian kinerja, kemauan belajar, dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan dan parsial pada peningkatan profesionalisme PNS pada Setda Kota Mataram. Selain itu, untuk mengetahui manakah dari kelima faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi peningkatan profesionalisme PNS. Hasil penelitian Sudirman (2004) menunjukkan bahwa, kelima variabel secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme PNS pada Setda Kota Mataram, sedangkan secara parsial dari kelima variabel tersebut variabel pendidikan, kemauan belajar, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme PNS, namun variabel pelatihan dan penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme PNS. Selanjutnya dari kelima variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme PNS yaitu variabel disiplin kerja.

B. Kerangka Konsep

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia diterjemahkan dari bahasa inggris human resource development (HRD). Istilah ini dibangun dari dua konsep yaitu pengembangan sumber daya manusia. Secara umum : Pengembangan

adalah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik. Apa yang dimaksud dengan suatu keadaan ini mungkin berhubungan dengan manusia (pegawai) atau organisasi. Nadler dan Winggs (1986) mengatakan :

"aktifitas pengembangan tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berorientasi pada pertumbuhan baik personal maupun organisasi".

Tentu saja hal ini tidak berarti "pengembangan" tidak bermanfaat bagi kelancaran suatu pekerjaan definisi ini menyiratkan bahwa proses pengembangan hanya terkait secara langsung dengan personal atau organisasi. Sementara itu, apa yang dimaksud dengan "Sumberdaya Manusia' adalah semua orang (baik pimpinan staf, atasan, bawahan, pegawai tetap, pegawai tidak tetap dan sebagainya) yang tergabung dalam suatu organisasi yang dengan peran dan sumbangannya masing-masing mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas maka yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah proses merubah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik. Proses merubah SDM yang dimiliki organisasi dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik. Jadi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) mengandung suatu pengertian yang dinamis, aktif dan berubah-ubah.

Pengembangan (development) diartikan oleh beberapa ahli atau pakar sama dengan pengertian pendidikan dan pelatihan, namun banyak juga mendefinisikannya berbeda.

Menurut Yoder dalam Mangkunegara (2008:49) menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas, sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Sementara Flippo dalam Mangkunegara (2008:49) menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pimpinan. Pendapat Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2008:50) bahwa

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Yuniarsih dan Suwatno (2008:133) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi.

Menurut Sikula dan Mangkunegara (2008:44) mengemukakan bahwa:

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teroris guna mencapai tujuan yang umum. Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas human relation

Irwan (1997:91) mendefinisikan pengembangan pegawai adalah sebagai suatu proses merekayasa perilaku kerja pegawai sedemikian rupa

sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya.

Pendapat yang senada tentang pengembangan pegawai seperti disampaikan oleh Siagian (2007:182) mengatakan:

Bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pegawai di masa depan. Lebih lanjut siagian mengatakan pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.

Sementara Moekijat (1991:63) mendefinisikan pengembangan adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang atau akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap-sikap atau menambah kecakapan-kecakapan. Hasibuan (2007:69) memberikan definisi pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Bella dalam Hasibuan (2007:70) mendefinisikan pengembangan sama dengan pendidikan dan latihan yaitu “Merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial”.

Hasibuan (2007:72-73) mengemukakan jenis pengembangan bagi karyawan atau pegawai dikelompokkan atas:

- a. *Pengembangan secara informal : yaitu karyawan atau pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.*

- b. *Pengembangan secara formal* : yaitu karyawan atau pegawai ditugaskan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan latihan.

Notoatmodjo mengatakan pengembangan pegawai secara mikro adalah “Suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dengan pengelolaan tenaga karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Mangkunegara (2000:43) mengemukakan bahwa:

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai menajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dengan demikian, isitilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Hasibuan (1995:76) memberikan pengertian Pengembangan adalah

Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Jika dipahami dalam pengertian pengembangan, pendidikan dan latihan adalah merupakan salah satu teknis pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu batasan pengertian yang lebih luas diberikan oleh Nadler (1980) yang mengatakan bahwa :

That Term human resources development mean those learning experience which to about the possibility of behavioral change.

Kata kunci dari pengertian “learning experience (pengalaman belajar)”.

Dari definisi ini kita memahami bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) melibatkan proses perubahan perilaku (behavior

engineering). Kata "belajar" menurut kata pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) mempunyai dua dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai sebagai akibat dari dilaksanakannya Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program PSDM.

Dari gambaran di atas kita mengetahui hasil paling langsung dan dapat segera diamati dari suatu program Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah disebut "output", yakni keluaran dalam bentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperbaiki kualitasnya. Bila "output" ini telah dikembalikan ke tempat kerja masing-masing, maka "output" (yakni SDM) ini diharapkan mampu menghasilkan "outcome", yakni keluaran yang berdimensi organisasional. Sebagai contoh, sekelompok pegawai dilatih dalam hal keterampilan mengoperasikan komputer. Jika program Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang berupa pelatihan ini selesai diadakan, maka sekelompok pegawai ini diharapkan telah mampu mengoperasikan komputer. Sekelompok pegawai dengan

keterampilan ini yang disebut "output" Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Bila "output" ini telah kembali ke tempat kerja masing-masing dan mereka terbukti mampu memberi sumbangan yang berarti bagi organisasi, misalnya urusan pengelolaan informasi menjadi lebih efektif dan efisien, maka mamfaat ini disebut sebagai "Outcome" Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Dalam hal ini, jelas sekali lebih mudah mencapai dan mengukur "Output" daripada mencapai dan mengukur "Outpcome". Dari perspektif Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), "Output" jelas lebih langsung dapat diamati (observable), dapat diukur (measurable), dan lebih nampak (tangible). Tetapi meskipun secara teoritis kita dapat dengan mudah membedakan antara "Output" dan "Outcome".

Dalam cakupan yang lebih luas, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah subsistem dari sistem besar yang disebut manajemen SDM (Human Resource Management, HRM). Dua subsistem lain yang sejajar dengan PSDM adalah pemamfaat PSDM (Human Resource Utilization, HRU) dan lingkungan SDM (Human Resource Environment, HRE). Dalam bentuk diagram, sistem dan sub-sub sistem ini adalah seperti berikut (disederhanakan dari Nadler, 1980)

Penjelasan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) (HRD) merupakan satu sub sistem dari manajemen SDM (HRM). Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) tidak akan lengkap dan bahkan tidak ada artinya jika tanpa pemamfaatan SDM (HRU) dan lingkungan SDM (HRE). Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) berjalan optimal jika

direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Tetapi PSDM tidak akan ada artinya jika hasilnya (output) tidak dimanfaatkan atau ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif.

Ruang lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) akan dijelaskan. Tetapi ruang lingkup pemanfaatan SDM (HRD) adalah meliputi semua kegiatan yang tercakup dalam "manajemen kepegawaian" atau "manajemen personalia". Kegiatan dimulai rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, sampai dengan pemberhentian atau pensiun. Sementara itu ruang lingkup lingkungan SDM (HRE) meliputi semua kegiatan penataan lingkungan kerja yang kondusif, dimulai dari perencanaan lingkungan kerja, penyediaan fasilitas kerja, sampai ke pemeliharaan lingkungan kerja.

Ruang lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) meliputi semua aspek dari kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM, baik yang berhubungan dengan kegiatan kediklatan maupun non-kediklatan. Meskipun demikian, dalam hal ini akan lebih diarahkan ke kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kediklatan.

Proses "pengembangan" (development) SDM berhubungan erat dengan konsep "pendidikan" (education) dan "pelatihan" (training). Pendidikan dan Pelatihan dalam konteks ini adalah "cara" yang mesti dilalui untuk mencapai suatu "pengembangan".

Salah satu teknik pengembangan pegawai yang telah dilaksanakan adalah Pendidikan dan Latihan yang selanjutnya disingkat Diklat. Dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok

Kepegawaian dijelaskan mengenai Pendidikan dan Latihan, yaitu: Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Tujuan dilaksanakannya pengaturan pendidikan dan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni agar tercapainya keserasian pembinaan PNS. Sedangkan tujuan pelatihan jabatan antara lain:

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan.
- b. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama.
- c. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- d. Membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Menindak lanjuti pasal 31 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dan sasaran dan pendidikan dan pelatihan jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap sehingga mampu melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat
- d. Menciptakan kesamaan visi dan memiliki pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya kepemimpinan yang baik.

Sasaran Pendidikan dan Pelatihan adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-

masing.

Berdasarkan penjelasan diatas pengembangan pegawai yang diterapkan dalam suatu organisasi pemerintah, antara lain:

1. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu pegawai. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untk memiliki bekal agar siap tahu, mengenai dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Hal tersebut akan nampak pada kerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktifitas kerja yang semakin meningkat.

Pengertian pendidikan, menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2001:32) sebagai berikut :

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Lebih lanjut dikemukakan dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1999 tentang pendidikan nasional, khususnya yang berkenaan dengan sumber daya dalam Sedarmayanti (2001:37) menegaskan bahwa:

Sumber daya pendidikan adalah pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana dan prasarana yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik dan pemerintah.

Sementara pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang system pendidikan nasional dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:68-69) mengemukakan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan definisi tersebut esensi yang terkandung dalam pendidikan sesungguhnya adalah proses pembelajaran melalui interaksi manusia yang bertujuan untuk terjadinya perubahan perilaku menuju kematangan dan **pendewasaan** diri para pebelajar dalam bersikap, berpikir dan bertindak dengan berpijak pada norma yang berlaku. Ukuran normative yang dirujuk bisa berbasis aspek religi, kultur, tradisi dan hukum-hukum formal.

b. Fungsi pendidikan

Menurut Hadikusumo (1996:70) dalam arti sempit fungsi pendidikan ialah membantu secara sadar perkembangan jasmani dan rohani. Secara luas fungsi pendidikan adalah pengembangan pribadi, pengembangan warga negara, pengembangan kebudayaan,

dan pengembangan bangsa.

c. Ruang Lingkup Pendidikan

Menurut Hadikusumo (1996:15) bahwa pendidikan dapat dinyatakan kedalam tiga ruang lingkup adalah

1. *Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga, berlangsung tanpa organisasi, tanpa orang tertentu yang diangkat sebagai pendidik tanpa program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan tanpa evaluasi formal berbentuk ujian.*
2. *Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti di sekolah atau universitas. Ini terlihat adanya penjurangan, adanya program pembelajaran, jangka waktu proses belajar dan bagaimana proses penerimaan murid dan lain-lain.*
3. *Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisasi agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa, yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah. Pendidikan non formal meliputi kegiatan pengetahuan praktis dan keterampilan dasar yang diperlukan masyarakat.*

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pengertian latihan menurut instruksi Presiden Nomor 15

Tahun 1974 adalah sebagai berikut:

1. *Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.*
2. *Latihan atau traning adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka peningkatan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.*

Dari kedua rumusan tersebut dapat disimpulkan Wursanto (1991:60) bahwa latihan adalah “Suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai”.

Menurut Mangkupawira dan Hubeis menyatakan yang berkaitan dengan pelatihan yang dikutip dari Carrel dan Hatfield dalam Mangkuprawita dan Hubeis (2007:73) menyatakan:

Ekonomi ketenagakerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan pelatihan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan-pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sementara pelatihan khusus merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaan masing-masing.

b. Manfaat pelatihan

Menurut Mangkuprawita dan Hubeis (2007:79) bahwa manfaat pelatihan dapat dikelompokkan dalam dua kategori adalah :

1. Manfaat untuk organisasi

- a. Membantu mengembangkan keterampilan, kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lain yang menampilkan pekerjaan yang berhasil dan manajer yang sukses.
- b. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat organisasional
- c. Memperbaiki moral pekerja
- d. Membantu orang mengidentifikasi tujuan organisasi
- e. Membantu perkembangan nilai-nilai kebenaran, keterbukaan dan kepercayaan
- f. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
- g. Membantu pengembangan organisasi

- h. Belajar dari karyawan yang dilatih
- i. Membantu pengembangan promosi dari dalam organisasional.

2. Manfaat untuk individual

- a. Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan melakukan pendekatan masalah yang efektif
- b. Merupakan perubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, serta kemajuan terinternalisasi dan terlaksana
- c. Membantu mendorong pencapaian pengembangan diri dan tumbuhnya kepercayaan diri
- d. Membantu dalam mengatasi stress, ketegangan, kekecewaan dan konflik
- e. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, keterampilan komunikasi dan sikap
- f. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kemampuan pada pekerjaan
- g. Mengarahkan seseorang pada tujuan personal seraya memperbaiki keterampilan berinteraksi
- h. Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan yang dilatih dan pelatih
- i. Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar.

Pada dasarnya program pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk mengurangi atau menghilangkan gap antara ketentuan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan yang dilakukan harus mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan merubah perilaku karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Berkaitan dengan tujuan pelatihan ini maka yang menjadi tolak ukur dalam pelatihan menurut Sedarmayanti (2006:168) adalah

Tentang teori belajar, sebab belajar adalah salah satu proses fundamental yang mendasari perilaku dan pada umumnya perilaku dalam organisasi adalah perilaku yang dipelajari termasuk persepsi, sikap, tujuan, dan reaksi emosional. Salah satu sasaran pelatihan adalah merubah perilaku, sehingga pemahaman tentang teori belajar akan sangat berguna dalam

menjamin keberhasilan program pelatihan.

Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan pra jabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) baik golongan I dan II golongan III sebelum diangkat menjadi PNS terlebih dahulu mengikuti pendidikan dan pelatihan pra jabatan sebagaimana yang dipersyaratkan dalam PP No. 101 Tahun 2000 dan Kepres No. 5 tahun 1996 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pra jabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pra jabatan terdiri dari:

- a. Diklat pra jabatan golongan I untuk menjadi PNS golongan I;
- b. Diklat pra jabatan golongan II untuk menjadi PNS golongan II;
- c. Diklat pra jabatan golongan III untuk menjadi PNS golongan III.

Setiap Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib diikutsertakan dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pra jabatan selambat-lambatnya 2 tahun setelah pengangkatannya menjadi CPNS dan harus lulus diklat pra jabatan dimaksud untuk dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pra jabatan adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi CPNS.

Sedangkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam jabatan terdiri dari:

d. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)

Dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) terdiri dari:

1. Diklatpim tingkat 4 adalah diklatpim untuk jabatan untuk eselon IV;
2. Diklatpim tingkat 3 adalah diklatpim untuk jabatan untuk eselon III;
3. Diklatpim tingkat 2 adalah diklatpim untuk jabatan untuk eselon II;
4. Diklatpim tingkat 1 adalah diklatpim untuk jabatan untuk eselon I;

e. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jejang jabatan fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang jabatan fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

f. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing. PNS yang perlu mengikuti diklat teknis adalah PNS yang telah dievaluasi oleh pejabat pembina kepegawaian dengan memperhatikan pertimbangan badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (baperjakat) dan tim seleksi peserta diklat instansi. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Peserta Pendidikan Pelatihan dan Tenaga Kediklatan

a. Peserta Diklat

- 1) Peserta Diklat Prajabatan adalah semua CPNS
- 2) Peserta Diklatpim adalah PNS yang akan/atau telah menduduki jabatan struktural;
- 3) PNS yang akan mengikuti diklatpim tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti diklatpim tingkat dibawahnya. PNS yang akan mengikuti diklatpim ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat

- dan tim Seleksi Peserta Diklat Instansi yang didasarkan pada peta jabatan dan standar kompetensi jabatan.
- 4) Peserta Diklat Fungsional adalah PNS yang akan/atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.
 - 5) Peserta diklat teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Tenaga Kediklatan meliputi komponen-komponen sebagai berikut :
- 1) Pengelola lembaga diklat adalah PNS yang bertugas pada lembaga Diklat Instansi Pemerintah yang secara fungsional merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi diklat dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
 - 2) Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS serta melaksanakan tugas kediklatan lainnya pada lembaga Diklat Pemerrintah.

Kurikulum dan Metode Diklat

- a. Kurikulum diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan;
- b. Penyusunan dan pengembangan kurikulum diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara diklat, peserta dan lumni diklat serta unsur ahli lain;

- c. Kurikulum diklat prajabatan dan diklatpim ditetapkan oleh lembaga Administarsi Negara (LAN);
- d. Kurikulum diklat fungsional ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional;
- e. Kurikulum diklat teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan;
- f. Metode diklat yang dipergunakan dalam proses belajar mengajar disusun sesuaidengan tujuan dan program diklat bagi orang dewasa.

Fasilitas Diklat

Fasilitas diklat adalah sarana dan prasarana diklat yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan Program Diklat. Fasilitas diklat meliputi komponen-komponen sebagai berikut :

1. Sarana Diklat adalah barang bergerak antara lain meja, kursi belajar, laptop/notebook, papan tulis, flipchart, LCD, OHP dan alat tulis kantor (ATK)
2. Prasarana Diklat adalah barang tidak bergerak antara lain aula, ruang kelas, ruang diskusi, asrama, perpustakaan, tempat ibadah dan poliklinik.

Penyelenggaraan Diklat

- a. Diklat dapat diselenggarakan secara klasikal dan/atau nonklasikal. Penyelenggaraan diklat secara klasikal dilakukan dengan tatap muka, sedangkan diklat nonklasikal dapat dilakukan dengan pelatihan

dialam bebas, pelatihan di tempat kerja dan pelatihan dengan sistem jarak jauh.

- b. Diklat prajabatan dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi
- c. Diklatpim tingkat III dan diklatpim tingkat II dilaksanakan oleh Lembaga Diklat Pemerintah yang terakreditasi
- d. Diklatpim tingkat I dilaksanakan oleh LAN. Perlu ditegaskan disini bahwa penyelenggaraan diklatpim untuk setiap tingkat jabatan struktural disesuaikan dengan formasi jabatan struktural dan rencana pengisian formasi jabatan dan rencana pengisian jabatan/ mutasi jabatan struktural pada instansi masing-masing sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e. Diklat Teknis dan diklat Fungsional dilaksanakan oleh Lembaga Diklat yang terakreditasi

Akreditasi

Lembaga diklat dimaksudkan sebagai upaya standarisasi kualitas penyelenggaraan Diklat PNS. Lembaga diklat pemerintah yang terakreditasi adalah unit penyelenggara untuk menyelenggarakan suatu diklat tertentu. Untuk memberikan akreditasi tersebut LAN membentuk tim akreditasi yang terdiri dari instansi pembina dan instansi yang bersangkutan. Lembaga diklat swasta yang terakreditasi dapat menyelenggarakan diklat fungsional dan/atau diklat teknis tertentu.

Pembinaan, Pengendalian dan Pembiayaan Diklat

a. Pembinaan Diklat

Dalam PP Nomor 101 tahun 2000 dinyatakan bahwa instansi Pembina Diklat adalah LAN yang secara fungsional bertanggung jawab atas pembinaan diklat secara keseluruhan yang meliputi koordinasi dan penyelenggaraan diklat. Pembinaan diklat dilaksanakan melalui :

- 1) Penyusunan pedoman diklat
- 2) Bimbingan dalam pengembangan kurikulum diklat
- 3) Bimbingan dalam penyelenggaraan diklat
- 4) Standarisasi dan akreditasi diklat
- 5) Standarisasi dan akreditasi widyaiswara
- 6) Pengembangan sistem informasi diklat
- 7) Pengawasan terhadap program dan penyelenggaraan diklat
- 8) Pemberian bantuan teknis melalui konsultasi, bimbingan ditempat kerja, kerja sama dalam pengembangan, penyelenggaraan dan evaluasi diklat.

Jenis-jenis pembinaan diklat ada tiga yaitu :

a) Pembinaan Diklat Fungsional

Pembinaan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional dan berkoordinasi dengan LAN, Pembinaan Diklat Fungsional dilakukan melalui:

- 1) Penyusunan pedoman diklat;

- 2) Pengembangan kurikulum diklat;
- 3) Pembimbingan penyelenggaraan diklat;
- 4) Evaluasi diklat.

b) Pembinaan Diklat Teknis

Pembinaan Diklat Fungsional dilaksanakan oleh Instansi Teknis yang bersangkutan dan berkoordinasi dengan LAN, Pembinaan Diklat Teknis dilakukan melalui:

- 1) Penyusunan pedoman diklat;
- 2) Pengembangan kurikulum diklat;
- 3) Pembimbingan penyelenggaraan diklat;
- 4) Evaluasi diklat.

c) Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka Pembinaan Diklat :

- 1) Identifikasi kebutuhan Diklat untuk menentukan jenis Diklat yang sesuai dengan kebutuhan instansinya. Identifikasi kebutuhan Diklat tersebut dilakukan bersama dengan pejabat lembaga Diklat instansi yang bersangkutan.
- 2) Evaluasi penyelenggaraan dan kesesuaian Diklat dengan kompetensi jabatan serta melaporkan hasilnya kepada LAN.

b. Pengendalian Diklat

PP No. 101 Tahun 2000 menetapkan bahwa Instansi Pengendali

Diklat adalah BKN yang dalam hal kediklatan bertugas melakukan:

- c. Pengembangan dan penetapan standar kompetensi jabatan;
- d. Pengawasan standar kompetensi jabatan;
- e. Pengendalian pemamfaatan lulusan Diklat.

Untuk mengembangkan dan menetapkan standar kompetensi jabatan, BKN membentuk Tim Standar Kompetensi Jabatan yang terdiri dari Instansi Pengendali (BKN) dan instansi yang bersangkutan.

Dalam rangka Pengendalian Diklat, Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi melakukan pemantauan dan penilaian secara periodik tentang kesesuaian antara penempatan lulusan dengan jenis Diklat yang telah diikuti serta melaporkan hasilnya kepada BKN.

c. Pembiayaan Diklat

Pembiayaan Diklat merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan Diklat. Dengan dukungan biaya yang tersedia diharapkan program Diklat dapat diselenggarakan dengan baik.

PP No. 101 Tahun 2000 menetapkan bahwa Diklat dibebankan pada anggaran instansi masing-masing yang bersumber dari Anggaran Belanja dan Rutin Anggaran Belanja Pembangunan.

2. Evaluasi Diklat

Perkembangan bisnis dan persaingan antar organisasi dewasa ini

bergerak dengan cepat dan dinamis. Program pelatihan dan pengembangan (*training and development*) sebagai bagian integral dari proses pengembangan SDM menjadi penting dan strategis dalam mendukung visi dan misi organisasi. Untuk menjamin kualitas penyelenggaraan program pelatihan, maka diperlukan suatu fungsi kontrol yang dikenal dengan evaluasi. Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga dapat menjamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja SDM.

Stufflebeam dan Guba (1974) mengemukakan bahwa

"The purpose of evaluation is to provide information to aid decision making at several levels in the implementation of a program"

Djuju Sudjana (2006) menyatakan berbagai macam tujuan evaluasi, yaitu:

1. *Memberikan masukan untuk perencanaan program*
2. *Memberikan masukan untuk kelanjutan, perluasan, dan penghentian program*
3. *Memberi masukan untuk memodifikasi program*
4. *Memperoleh informasi tentang factor pendukung dan penghambat program.*
5. *Memberi masukan untuk motivasi dan Pembina pengelola dan pelaksana program*
6. *Memberi masukan untuk memahami landasan keilmuan bagi evaluasi program.*

Beberapa model evaluasi pelatihan antara lain 1) Model CIPP, 2) Model Empat level, 3) Model ROTI (*Return On Training investment*),

1). Model CIPP

Model CIPP merupakan model untuk menyediakan informasi bagi pembuat keputusan, jadi tujuan evaluasi ini adalah untuk membuat keputusan. Komponen model evaluasi ini adalah konteks, input, proses dan produk

Komponen dalam model evaluasi ini sebagai berikut:

- a) *Context* (Konteks) berfokus pada pendekatan sistem dan tujuan, kondisi aktual, masalah-masalah dan peluang yang melayani pembuatan keputusan dari perencanaan program yang sedang berjalan, berupa diagnostik yakni menemukan kesenjangan antara tujuan dengan dampak yang tercapai.
- b) *Input* (Masukan) berfokus pada kemampuan sistem, strategi pencapaian tujuan, implementasi disan dan *cost-benefit* dari rancangan yang melayani pembuatan keputusan tentang perumusan tujuan-tujuan operasional.
- c) *Process* (Proses) memiliki fokus lain yaitu menyediakan informasi untuk membuat keputusan *day to day decision making* untuk melaksanakan program, mambuat catatan atau "*record*", atau merekam pelaksanaan program dan mendeteksi atau pun meramalkan pelaksanaan program.
- d) *Product* (Produk) berfokus pada mengukur pencapain tujuan selama proses dan pada akhir program.

2). Model Empat level

Merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Donald. L. Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level

reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Keempat level dapat dirinci sebagai berikut:

- Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.
- Pembelajaran mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.
- Perilaku diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan.
- Hasil untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

3). Model ROTI (*Return On Training Investment*)

Model ROTI yang dikembangkan oleh Jack Phillips merupakan level evaluasi terakhir untuk melihat *cost-benefit* setelah pelatihan dilaksanakan. Kegunaan model ini agar pihak manajemen perusahaan melihat pelatihan bukan sesuatu yang mahal dan hanya merugikan pihak keuangan, akan tetapi pelatihan merupakan suatu investasi. Dengan demikian dapat dilihat dengan menggunakan hitungan yang akurat keuntungan yang dapat diperoleh setelah melaksanakan pelatihan, dan hal ini tentunya dapat memberikan gambaran lebih luas, apabila ternyata dari hasil yang diperoleh ditemukan bahwa pelatihan tersebut tidak memberikan keuntungan baik bagi peserta maupun bagi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa model evaluasi ini merupakan tambahan dari model evaluasi Kirkpatrick yaitu adanya level ROTI (*Return On Training Investment*), pada level ini ingin melihat keberhasilan dari suatu program pelatihan dengan melihat dari *Cost- Benefit*-nya, sehingga

memerlukan data yang tidak sedikit dan harus akurat untuk menunjang hasil dari evaluasi pelatihan yang valid.

Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan dapat diuraikan dengan persyaratan yang diperlukan sebagai berikut:

a. Level 1: Reaksi

Evaluasi reaksi ini sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan. Komponen-komponen yang termasuk dalam level reaksi ini yang merupakan acuan untuk dijadikan ukuran. Komponen-komponen tersebut berikut indikator-indikatornya adalah:

- 1) Instruktur/ pelatih. Dalam komponen ini terdapat hal yang lebih spesifik lagi yang dapat diukur yang disebut juga dengan indikator. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan bidang materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikut sertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.
- 2) Fasilitas pelatihan. Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.
- 3) Jadwal pelatihan. Yang termasuk indikator-indikator dalam komponen ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.
- 4) Media pelatihan. Dalam komponen ini, indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong instruktur/ pelatih dalam memberikan materi pelatihan.

- 5) Materi Pelatihan. Yang termasuk indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.
- 6) Konsumsi selama pelatihan berlangsung. Yang termasuk indikator di dalamnya adalah jumlah dan kualitas dari makanan tersebut.
- 7) Pemberian latihan atau tugas. Indikatornya adalah peserta diberikan soal.
- 8) Studi kasus. Indikatornya adalah memberikan kasus kepada peserta untuk dipecahkan.
- 9) Handouts. Dalam komponen ini indikatornya adalah berapa jumlah handouts yang diperoleh, apakah membantu atau tidak.

b. Level 2: Pembelajaran

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Pandangan yang sama menurut Kirkpatrick, bahwa evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan tes untuk mengetahui kesungguhan para peserta dalam mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan. Biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan (*pre-test*) dan

sesudah pelatihan (*post-test*) dari setiap peserta. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari pelatihan.

c. Level 3: Perilaku

Pada level ini, diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja atau kompetensi di unit kerja masing-masing peserta.

d. Level 4: Hasil

Hasil akhir tersebut meliputi, peningkatan hasil produksi dan kualitas, penurunan harga, peningkatan penjualan. Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Sasaran pelaksanaan program pelatihan adalah hasil yang nyata yang akan disumbangkan kepada perusahaan sebagai pihak yang berkepentingan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula

sesegera mungkin diperbaiki.

Proses pengukuran dan pengumpulan data evaluasi yang lebih rinci dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1. Proses Pengukuran dan Pengumpulan Data

Level Evaluasi	Deskripsi	Metode Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti.	Survei dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan.	Formal tes (tertulis)
3. Perilaku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja.	Action Plan, observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/komtenesi peserta pelatihan.	Evaluasi action plan dan data laporan hasil kerja.

Sumber: D.L. Kirkpatrick dan J.D. Kirkpatrick, (2006), *Evaluating Training Program, The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.

Pengukuran dan evaluasi adalah instrumen yang berguna untuk membantu menginternalisasi hasil pelatihan. Uraian secara rinci tentang bidang kerja evaluasi yang mencakup level data, fokus data dan kegunaan data dapat dilihat pada tabel 2.2. berikut ini.

Tabel 2.2. Bidang Kerja Evaluasi

Bidang Evaluasi		
Level Data	Fokus Data	Kegunaan Data
Level 1: Reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan	Fokus pada program pelatihan, fasilitator dan bagaimana aplikasinya.	Untuk mengungkap apa yang dipikirkan peserta terhadap program – kepuasan terhadap program pelatihan dan pelatih. Mengukur dimensi lain: rencana tindakan peserta sebagai hasil pelatihan, bagaimana implementasi kebutuhan, program, atau proses yang baru, bagaimana mengguna kan kapabilitas baru. Digunakan untuk menyesuaikan atau memperbaharui isi, desain, atau pelaksanaan pelatihan. Proses dari pengembangan rencana tindakan, mempertinggi transfer dari pelatihan tempat kerja. Data rencana tindakan dapat digunakan untuk menentukan poin fokus untuk tindak lanjutevaluasi serta membandingkan hasil yang ada dengan standar. Temuan ini dapat ditujukan untuk peningkatan mutu program.
Level 2: Belajar	Fokusnya adalah pada partisipan serta berbagai dukungan mekanis untuk belajar.	Mengukur pengetahuan, fakta, proses, prosedur, teknik atau keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan. Mengukur hasil belajar harus objektif, mengenai pengetahuan serta pengertian yang telah dimiliki. Data ini digunakan untuk membuat pengaturan program, isi, desain dan pelaksanaan.
Level 3: Aplikasi dan atau implementasi pekerjaan	Fokusnya adalah pada partisipan, tempat kerja, dan dukungan mekanis untuk	Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan yang meliputi aplikasi spesifik dari keterampilan, pengetahuan khusus yang telah dipelajari

Bidang Evaluasi		
Level Data	Fokus Data	Kegunaan Data
	mengaplikasikan hasil belajar.	dalam pelatihan. Hal-hal tersebut diukur setelah hasil pelatihan diimplementasikan di tempat kerja. Menghasilkan data yang mengindikasikan frekuensi dan efektifitas aplikasi pekerjaan. Jika berhasil perlu diketahui kenapa, agar dapat adaptasi pengaruh yang mendukung dalam situasi lain. Jika tidak berhasil, perlu diketahui penyebabnya, agar dapat mengoreksi situasi untuk memfasilitasi implementasi yang lain.
Level 4: Dampak	Fokus pada akibat dari proses pelatihan dalam hasil spesifik organisasi.	Menentukan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menyangkut data seperti penghematan biaya, peningkatan hasil, penghematan waktu atau peningkatan kualitas. Menyangkut data subjektif, seperti: kepuasan konsumen atau karyawan, penguatan pelanggan, peningkatan dalam waktu merespon konsumen. generalisasi data ini meliputi: pengumpulan data sebelum dan sesudah pelatihan dan penghubungannya kepada hasil dari pelatihan dan pengukuran bisnis dengan menganalisa perhitungan peningkatan kinerja bisnis.
Level 5: ROI	Fokusnya ada pada keuntungan finansial sebagai hasil dari pelatihan.	Merupakan hasil evaluasi nilai finansial akibat bisnis pada pelatihan, dibandingkan dengan biaya pelatihan. Data akibat bisnis dikonsversi ke nilai finansial untuk aplikasi dalam rumus untuk menghitung <i>Return on</i>

Bidang Evaluasi		
Level Data	Fokus Data	Kegunaan Data
		<i>investment</i> . Ini menunjukkan hasil sesungguhnya dari program dalam batasan kontribusinya ke tujuan perusahaan. Ini direpresentasikan sebagai nilai ROI atau <i>Cost-Benefit Ratio</i> , biasanya dalam persen (%).
Benefit	Fokus pada nilai tambahan dari pelatihan dalam batasan non finansial	Data yang tidak terukur ini adalah data yang tidak perlu dikonversi dalam nilai moneter. Ini disebabkan kurang objektifnya data sehingga sulit untuk dikonversi kedalam nilai moneter. Terkadang terlalu mahal untuk mengkonversi data tertentu kedalam nilai moneter. Data subjektif yang timbul dalam evaluasi akibat bisnis mungkin masuk dalam kategori ini (peningkatan kepuasan konsumen atau karyawan, penguatan pelanggan, peningkatan dalam waktu merespon konsumen). Keuntungan lain yang tidak terukur diantaranya: peningkatan komitmen organisasi, peningkatan kerja tim, peningkatan pelayanan customer, pengurangan konflik dan pengurangan stres. Seringkali data ini berupa hal sebagai hasil postif dari pelatihan, tetapi organisasi tidak memiliki cara moneter untuk mengukurnya. Data yang tidak terukur dalam batasan moneter tidak bisa dibandingkan dengan biaya pelatihan, sehingga ROI pun tidak bisa ditentukan, ini menempatkan data dalam kategori yang tidak bisa

Bidang Evaluasi		
Level Data	Fokus Data	Kegunaan Data
		diukur.

Sumber: D.L. Kirkpatrick dan J.D. Kirkpatrick, (2006), *Evaluating Training Program, The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.

Secara logis dan sistematis langkah-langkah pelaksanaan evaluasi pelatihan sebagai berikut.

Langkah 1: Persiapan Evaluasi atau Penyusunan Desain Evaluasi

Pada langkah ini terdapat tiga kegiatan pokok yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi yaitu: menentukan tujuan atau maksud evaluasi, merumuskan informasi yang akan dicari atau memfokuskan evaluasi dan menentukan cara pengumpulan data. Rinciannya sebagai berikut:

a. Menentukan Tujuan / Maksud Evaluasi

Beberapa kriteria yang digunakan dalam merumuskan tujuan evaluasi adalah: 1) kejelasan, 2) keterukuran, 3) kegunaan dan kemanfaatan, 4) relevansi dan kesesuaian atau *compatibility*. Jadi tujuan evaluasi harus jelas, terukur, berguna, relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan program diklat.

b. Merumuskan Informasi atau Memfokuskan Evaluasi:

Merumuskan Pertanyaan Evaluasi dan Menentukan Jenis Informasi yang akan Dicari

Dalam merumuskan pertanyaan evaluasi harus berdasarkan kepada tujuan evaluasi. Terdapat beberapa metode dalam merumuskan pertanyaan evaluasi yaitu:

1. Menganalisis objek
2. Menggunakan kerangka teoritis
3. Memanfaatkan keahlian dan pengalaman dari luar
4. Berinteraksi dengan sponsor atau audien kunci
5. Mendefinisikan Tujuan Evaluasi
6. Membuat pertanyaan tambahan atau bonus

c. Menentukan Cara Pengumpulan Data

Pada langkah ini ditentukan metode evaluasi yang ditempuh, misalnya survei atau yang lain, ditentukan pula pendekatan dalam pengumpulan data. Terdapat beberapa prosedur pengumpulan data dengan pendekatan kualitatif, yaitu observasi langsung dan wawancara dengan para informan.

Langkah 2: Mengembangkan Instrumen

Setelah menentukan metode pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah menentukan bentuk instrumen yang akan digunakan serta kepada siapa instrumen tersebut ditujukan (respondennya).

Kemudian, segera dapat dikembangkan butir-butir instrumen.

Terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh instrumen evaluasi sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah keabsahan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan hasil yang diperoleh, misalnya bila melakukan pengukuran dengan orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau orang yang lain dalam waktu yang sama.

c. Objektivitas

Tujuan dari objektivitas ini adalah supaya penerjemahan hasil pengukuran dalam bilangan atau pemberian skor tidak terpengaruh oleh siapa yang melakukan.

d. Standarisasi

Instrumen evaluasi harus distandarisasi, karena memiliki karakteristik umum seperti *item* tersusun secara sistematis dan terstruktur, kemudian petunjuk khusus pengisian dan pengolahan diberikan dengan jelas, dan disertai pula oleh petunjuk tentang bagaimana kerahasiaan informasi dijaga.

e. Relevansi

Seberapa jauh dipatuhinya ketentuan-ketentuan atau kriteria yang telah ditetapkan untuk memilih bebrbagai pertanyaan agar sesuai dengan maksud instrumen.

f. Mudah digunakan

Instrumen tersebut hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga mudah digunakan.

Langkah 3: Mengumpulkan dan Menganalisis Data serta menafsirkannya

Langkah keempat merupakan tahapan pelaksanaan dari apa yang telah dirancang apada langkah pertama sampai ketiga. Pada langkah ini sudah mulai untuk terjun ke lapangan untuk mengimplementasikan disain yang telah dibuat, mulai dari mengumpulkan dan menganalisis data, menginterpretasikan, dan menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami dan komunikatif.

a. Mengumpulkan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan dan melakukan wawancara yang mendalam pada masing-masing level. Data yang dikumpulkan dapat melalui atasan, peserta pelatihan, bawahan atau rekan kerja (*client*).

Metode pengumpulan data dalam evaluasi pelatihan dapat dilihat dalam table 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3. Proses Pengumpulan Data Evaluasi Pelatihan

Level Evaluasi	Deskripsi	Metode Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti.	Kuantitatif - survey (kuisisioner), dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan.	Formal tes (tertulis)
3. Tingkah Laku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja.	Action Plan, observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang	Evaluasi action plan dan data laporan hasil kerja.

	bisnis dan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/komtenesi peserta pelatihan.	
--	---	--

Sumber: D.L. Kirkpatrick dan J.D. Kirkpatrick, (2006), *Evaluating Training Program, The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.

b. Menganalisis Data dan Menafsirkannya

Setelah data yang diperlukan sudah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah dianalisis. Dalam menganalisa data dan menafsirkannya harus berdasarkan hasil data yang telah berhasil di dapatkan.

Langkah 4: Menyusun Laporan

Melaporkan merupakan langkah terakhir kegiatan evaluasi pelatihan. Laporan disusun berdasarkan apa yang telah disepakati. Langkah terakhir evaluasi ini erat kaitannya dengan tujuan diadakannya evaluasi.

Langkah-langkah tersebut dapat dengan digunakan untuk menjawab sejauh mana evaluasi pelatihan yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaan proses pelatihan dari awal hingga akhir sehingga memberikan hasil untuk improvisasi pada pelatihan-pelatihan selanjutnya.

3. Profesionalisme

a. Konsep Profesionalisme

Istilah profesionalisme sudah dikenal luas di kalangan masyarakat.

Namun menurut Almasdi (2000 : 99) pengertian yang muncul

dimasyarakat umum seolah-olah hanya teruntuk bagi personil tingkat manajer, sedangkan sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ketinggian paling bawah.

Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena itu seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dimulai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi. Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Sehingga seseorang yang dapat dikatakan sebagai tenaga profesional itu ialah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Konsep tentang profesionalisme saat ini menuntut adanya kemampuan seseorang PNS melaksanakan tugas pekerjaan dengan efisien dan efektif. Menurut Pamudji (1994 : 20-21), profesionalisme adalah

Orang yang memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat.

Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2002 : 25).

Yang dimaksud profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui dan diterima masyarakat (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2002:4).

Muins (Majalah Manajemen Pembangunan, 2000 : 45) menyatakan

Bahwa profesionalisme di dunia kerja bukan sekedar ditandai oleh penguasaan IPTEK saja, tetapi juga sangat ditentukan oleh cara memanfaatkan IPTEK itu serta tujuan yang dicapai dengan pemanfaatannya itu. Seorang profesional harus dapat; (1) memberi makna dan menempatkan IPTEK itu dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi dirinya sendiri maupun organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja serta meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat; (2) mencerminkan sikap dan jati diri terhadap profesinya dengan kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan bertanggungjawab atas profesinya; (3) memiliki sifat intelektual serta mencari dan mempertahankan kebenaran; (4) mengutamakan dan mendahulukan pelayanan yang maksimal di atas imbalan jasa, tetapi tidak berarti bahwa jasanya diberikan tanpa imbalan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pamungkas (1996 : 206-207),

Bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku analisis dan keputusan-keputusannya. Demikian hasil kerja profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan ke-berhasilannya, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Menurut Affandi (2002 : 88-89), terdapat empat ciri-ciri yang dapat digunakan sebagai petunjuk atau indikator untuk melihat tingkat profesionalitas seseorang, yaitu:

1. Penguasaan ilmu pengetahuan seseorang dibidang tertentu, dan ketekunan mengikuti perkembangan ilmu yang dikuasai
2. Kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi kepentingan se-sama
3. Ketaatan dalam melaksanakan dan menjunjung tinggi etika keilmuan, serta kemampuannya untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial yang berlaku diling-kungannya
4. Besarnya rasa tanggungjawab terhadap Tuhan, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, serta diri sendiri atas segala tindak lanjut dan perilaku dalam mengemban tu-gas berkaitan dengan penugasan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki.

Sedangkan Poerwopoespito & Utomo (2000 : 266), mengatakan

bahwa profesionalisme berarti faham yang menempatkan profesi sebagai titik perhatian utama dalam hidup seseorang. Orang yang menganut faham profesionalisme selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan dalam keseharian hidupnya.

Maister (1998 : 21-22), mengatakan bahwa ciri-ciri profesionalisme sejati yaitu Bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas.

1. Berusaha meraih tanggung jawab.
2. Mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah, mereka menunjukkan inisiatif.
3. Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk meram-pungkan tugas.
4. Melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka.
5. Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang yang mereka layani.
6. Ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani.
7. Benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang layani.
8. Belajar memahami dan berfikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada ditempat.
9. Berperan sebagai pemain tim.
10. Bisa dipercaya memegang rahasia.
11. Jujur, bisa dipercaya dan setia.
12. Terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Adapun ukuran profesional tidaknya PNS yang memberikan pelayanan kepada masyarakat menurut Affandi (2002 : 89) dapat dilihat pada pelayanan yang diberikan. Apabila pelayanan yang diberikan secara umum dapat memberi kepuasan kepada masyarakat yang dilayani, maka tidak usah ragu untuk menyatakan bahwa pelayanan telah diberikan secara profesional. Sebaliknya, apabila masyarakat pada umumnya masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan berarti perlu dilakukan peningkatan profesionalitas. Oleh karena itu, akan sangat wajar apabila masyarakat-lah yang paling berhak untuk memberikan penilaian.

Hal senada juga dikatakan oleh Maister (1998 : 24) bahwa profesional bukanlah label yang anda berikan kepada diri sendiri, ini adalah suatu diskripsi yang anda harapkan akan diberikan oleh orang lain kepada anda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep profesionalisme Pegawai Negeri Sipil harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menguasai pengetahuan dibidangnya
2. Meningkatkan pengetahuan
3. Komitmen pada kualitas
4. Keinginan untuk membantu

Menurut Salim Emil (2000:101)

Bahwa pengertian professional secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau dari segala segi telah sesuai dengan porsi, objektif, serta bersifat terus menerus

dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian yang relative singkat. Demikian sempurnanya hasil pekerjaan itu, disamping pelayanan dan perilaku yang diberikannya menyebabkan sulinya pihak lain untuk mencari-cari celahnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dikatakan dengan tenaga profesional adalah tenaga yang benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terkendali terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Menjadi pelaku organisasi yang professional tidak dilahirkan secara alami melainkan dibentuk. Seperti tumbuhnya kepemimpinan, pelaku yang akan menjadi professional juga harus melalui beberapa tahapan dan dilakukan secara terencana. Mulai dari tahap pengenalan tentang organisasi dan dunia kerja sampai pada tahap penerapan otonomi dalam pengambilan keputusan, mulai dari karyawan sampai ke manajemen puncak. Namun bukan berarti bahwa kemampuan dan sikap professional harus menunggu dahulu sampai yang bersangkutan menjadi manajer, direktur bahkan manajemen puncak. Profesionalisme dapat terjadi pada tiap tingkatan atau posisi pekerjaan seseorang asalkan dilakukan secara terencana. Misalnya seorang petugas kebersihan gedung bertingkat seharusnya memiliki kebanggaan yang sama dengan seorang direktur di gedung perkantoran

itu karena memiliki masing-masing profesionalisme di bidangnya masing-masing.

Menurut Mangkuprawira (2007: 38) hal ini dapat dilakukan melalui jalur organisasi dan jalur individu yang bersangkutan sebagai berikut:

- a. Jalur organisasi diprogramkan oleh organisasi dalam bentuk:
 1. Pendidikan dan Pelatihan
 2. Konsultasi dan bimbingan
 3. Pengembangan iklim penuh dengan tantangan
 4. Pengembangan iklim inovatif, dan kreatif yang kondusif.
 5. Pengembangan kebebasan karyawan untuk menyampaikan gagasan cerdas
 6. Pemberian otonomi pada subordinasi
 7. Membangun kelompok mutu
 8. Membangun keserasian hubungan/koordinasi vertikal dan horizontal
 9. Pengembangan manajemen kinerja
 10. Pengembangan manajemen kompensasi dan promosi
- b. Jalur individu diprogramkan oleh tiap individu dalam bentuk:
 1. Meningkatkan kemauan belajar melalui pendidikan dan pelatihan formal/informal
 2. Melatih bersikap/berpikir positif
 3. Mengembangkan perilaku disiplin
 4. Meningkatkan sifat ingin rasa tahu
 5. Melakukan penilaian diri secara berkesinambungan

Menurut Affandi (2002:88-89), ada empat ciri-ciri yang bisa dijadikan sebagai petunjuk atau indikator untuk melihat tingkat profesionalitas seseorang yaitu:

1. Penguasaan ilmu pengetahuan seseorang dibidang tertentu, dan ketekunan mengikuti perkembangan ilmu yang dikuasai
2. Kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi kepentingan sesama
3. Ketaatan dalam melaksanakan dan menjunjung tinggi etika keilmuan, serta kemampuannya untuk memahami dan menghormati nilai-nilai social yang berlaku dilingkungannya
4. Besarnya rasa tanggungjawab terhadap Tuhan, bangsa dan Negara, masyarakat, keluarga serta diri sendiri atas segala

tindak lanjut dan perilaku dalam mengemban tugas berkaitan dengan penugasan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki.

Adapun ukuran profesional tidaknya Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, lebih lanjut dikemukakan oleh Affandi (2002 : 89) Dapat dilihat pada pelayanan yang diberikan.

Apabila pelayanan yang diberikan secara umum dapat memberi kepuasan kepada masyarakat yang dilayani, maka tidak usah ragu untuk menyatakan bahwa pelayanan telah diberikan secara profesional. Sebaliknya, apabila masyarakat pada umumnya masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan berarti perlu dilakukan peningkatan profesionalitas. Oleh karena itu, akan sangat wajar apabila masyarakatlah yang paling berhak untuk memberikan penilaian.

Penjelasan di atas sejalan dengan pendapat Salim (2000:101)

mengemukakan bahwa:

Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan itu bila ditinjau dari segala segi telah sesuai dengan porsi, obyektif, serta bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta dalam jangka waktu penyelesaian yang relatif singkat. Demikian sempurnanya hasil pekerjaan itu, disamping pelayanan dan perilaku yang diberikannya menyebabkan sulitnya pihak lain untuk mencari-cari celahnya.

Menurut Sedarmayanti (2006:324) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efisiensi dan efektivitas serta bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Tim Peneliti BKN (2004:47-50) bahwa konsep profesionalisme PNS harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menguasai pengetahuan dibidangnya yaitu selalu berusaha dengan sungguh-sungguh untuk memperdalam pengetahuannya dengan tujuan agar dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini dapat ditelusuri melalui: meningkatkan pengetahuan, menguasai bidang tugas dan efektifitas dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Komitmen pada kualitas yaitu sebagai rasa keterikatan untuk selalu meningkatkan kepandaian, kecakapan dan mutu pekerjaan dari seorang PNS agar dapat mendorong kinerja. Hal ini dapat ditelusuri melalui: memiliki kecakapan, kesanggupan dalam bekerja, selalu meningkatkan mutu kerja.
3. Dedikasi adalah sebagai suatu bentuk pengabdian dari seorang PNS atas segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka membantu / melayani masyarakat atau orang lain. Hal ini dapat ditelusuri melalui: kebanggaan pada pekerjaan, tanggung jawab pada pekerjaan, dan mengutamakan pada kepentingan umum.
4. Keinginan tulus untuk membantu adalah suatu sikap seseorang yang mencerminkan kejujuran dan keikhlasan dalam bekerja untuk membantu masyarakat. Hal ini dapat ditelusuri melalui: kejujuran dan keikhlasan.

C. Konsep Kunci

Berdasarkan berbagai pemaparan di atas maka pengembangan pegawai dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan seperti yang dijelaskan dalam pasal 31 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pola pikir dan moral serta etika birokrasi sebagai modal awal sebelum pegawai tersebut ditugaskan pada pekerjaan atau jabatan tertentu,

keberhasilan terhadap tujuan dari pelaksanaan prajabatan tersebut akan sangat tergantung dari hasil evaluasi yang menyeluruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan tersebut sehingga akan dapat diketahui bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaannya serta bagaimana dampak dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dalam rangka mencapai tujuan akhir pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu peningkatan profesionalisme pegawai.

Dari uraian teori evaluasi pendidikan dan pelatihan diatas maka dalam penelitian ini akan melakukan evaluasi pelaksanaan diklat prajabatan oleh Badan Diklat Kabupaten Sumbawa Barat dengan menggunakan teori model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Donald, L. Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.



D. Kerangka Pikir



Sumber: Teori D.L. Kirkpatrick dan J.D. Kirkpatrick, (2006), *Evaluating Training Program, The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.

Dari gambar kerangka pikir di atas maka keberhasilan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dalam rangka meningkatkan profesionalisme akan dapat diketahui dari bagaimana hasil evaluasi baik terhadap efektivitas pelaksanaannya sesuai dengan konsep yang dikembangkan oleh Donal.L. Kirkpatrick (1959) yang mengkategorikan evaluasi diklat dengan empat level yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

Dari keempat level tersebut maka dapat digolongkan bahwa level reaksi dan pembelajaran adalah evaluasi sejauhmana tingkat efektifitas pelaksanaan diklat sedangkan level reaksi dan hasil merupakan evaluasi terhadap dampak pelaksanaan diklat tersebut.

E. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana reaksi peserta selama mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan?
2. Bagaimana keberhasilan pembelajaran peserta selama mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan?
3. Bagaimana gambaran perilaku alumni pelatihan setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan ?
4. Bagaimana dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan?



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan kajian yang mendalam melalui pendekatan penelitian kualitatif untuk mendapatkan pengetahuan baru yang lebih kompleks, lebih mendetail, dan lebih komprehensif dari hal yang akan diteliti.

Adapun pengertian penelitian kualitatif dapat dilihat dari beberapa teori ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks social secara berikut ini:

1. Creswell (dalam Herdiansyah, 2010: 8), menyebutkan:

“Qualitative research is an inquiry process of understanding based on distinct methodological traditions of inquiry that explore a social or human problem. The researcher builds a complex, holistic picture, analyzes words, report detailed views of information, and conducts the study in a natural setting”.

2. Moleong (dalam Herdiansyah, 2010), mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu penelitian alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.
3. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Saryono, 2010: 1).
4. Sugiyono (2011:15), menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dari berbagai pemaparan di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Dengan tujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks social secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

B. Unit Analisis

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang telah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan seluruh stakeholder baik yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan diklat prajabatan tersebut maupun orang-orang yang secara tidak langsung berkepentingan terhadap peningkatan profesionalisme PNS pada umumnya.

2. Informan Penelitian

Menurut Patton (1990) terdapat dua teknik pemilihan informan (sampling strategies) dalam penelitian kualitatif. Pertama adalah random probability sampling, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara random dengan memperhatikan jumlah sampel, dengan tujuan agar sampel dapat digeneralisasikan kepada populasi. Kedua adalah purposeful sampling, di mana sampel dipilih tergantung dengan tujuan penelitian tanpa memperhatikan kemampuan generalisasinya.

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada aturan yang baku tentang jumlah minimal dari partisipan (Patton, 1990). Namun Glaser dan Strauss dalam Gilgun (1992) menentukan bahwa penghentian pengumpulan data dilakukan bila peneliti tidak lagi menemukan informasi baru.

Penelitian ini akan menggunakan teknik *purposeful sampling* dengan maksud peneliti dapat terfokus untuk memahami lebih dalam keterkaitan pendidikan dan pelatihan prajabatan dengan peningkatan profesionalisme pegawai sehingga yang akan dipilih menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang telah melaksanakan Diklat Prajabat, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang Diklat, Kepala Subbagian Prajabatan, Widyaiswara, serta tim panitia penyelenggara diklat prajabatan selain itu para atasan langsung dari para alumni diklat baik itu kepala seksi, kepala bidang maupun kepala dinas. Semua informan tersebut diyakini akan mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang fenomena seputar diklat prajabatan serta hubungannya dengan peningkatan profesionalisme para PNS.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini yaitu pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat sebagai organisasi pemerintah yang secara rutin melaksanakan program diklat prajabatan bagi para lulusan CPNS.

Selain itu penelitian ini juga akan melakukan pengkajian dan penelusuran data pada lokasi lainya dimana sebaran para alumni peserta diklat tersebut ditempatkan.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka kepentingan pengumpulan data, teknik yang digunakan dapat berupa kegiatan:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap subjek (partner penelitian) di mana sehari-hari mereka berada dan biasa melakukan aktivitasnya. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi ujung tombak kegiatan observasi yang dilaksanakan, seperti pemanfaatan *Tape Recorder* dan *Handy Camera*.

Observasi lapangan secara langsung ini akan dilakukan sebagai upaya peneliti dalam rangka menyaksikan secara langsung obyek yang akan diteliti sehingga akan memiliki gambaran yang jelas mengenai pola dan perilaku para stakeholder sebelum menyusun sasaran informan dalam tahapan wawancara nantinya.

Observasi lapangan ini juga akan memberikan sebuah atmosfer tersendiri bagi peneliti karenanya dibutuhkan teknik-teknik khusus dalam rangka menyatukan diri dalam komunitas obyek yang akan diteliti sehingga nantinya diharapkan akan adanya keterbukaan pada saat wawancara dengan para informan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah untuk memperoleh makna yang rasional, maka observasi perlu dikuatkan dengan wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan dialog langsung dengan sumber data, dan dilakukan secara tak berstruktur, dimana informan mendapatkan kebebasan dan kesempatan untuk mengeluarkan pikiran, pandangan, dan perasaan secara natural. Dalam proses wawancara ini didokumentasikan dalam bentuk catatan tertulis dan *Audio Visual*, hal ini dilakukan untuk meningkatkan validitas data yang diperoleh.

Wawancara akan dilakukan dengan terhadap seluruh stakeholder dalam pelaksanaan diklat prajabatan maupun dampak langsung yang dapat dinilai oleh atasan para alumni peserta diklat. Dalam wawancara ini akan menggunakan panduan atau pedoman yang didasarkan pada teori model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald. L. Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

1. Level Data : Reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan

Fokus data : Fokus pada program pelatihan, fasilitator dan bagaimana aplikasinya.

Sasaran : Peserta Diklat

Kegunaan : untuk mengungkap apa yang dipikirkan peserta terhadap program kepuasan terhadap program pendidikan dan pelatihan. mengukur dimensi lain : rencana tindakan peserta sebagai hasil pelatihan, bagaimana implementasi kebutuhan, program, atau proses yang baru, bagaimana menggunakan kapabilitas baru. digunakan untuk menyesuaikan atau memperbaharui isi, desain, atau pelaksanaan pelatihan. proses dari pengembangan rencana tindakan, mempertinggi transfer dari pelatihan tempat kerja. data rencana tindakan dapat digunakan untuk menentukan poin fokus untuk tindak lanjut evaluasi serta membandingkan hasil yang ada dengan standar. temuan ini dapat ditujukan untuk peningkatan mutu program.

Pertanyaan :

1. Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan saat ini ?
2. Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

3. Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?
4. Apa saja yang bisa anda petik hikmahnya selama anda mengikuti diklat prajabatan ini?
5. Apakah anda merasa puas atau bagaimana dengan pelaksanaan diklat prajabatan yang anda ikuti ini?
6. Apa rencana anda setelah mengikuti diklat prajabatan ini?
7. Bagaimana anda akan menerapkan hasil diklat prajabatan ini di tempat kerja anda?
8. Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Belajar

Fokus Data : pada partisipan dan widyaiswara serta berbagai dukungan mekanik untuk belajar

Sasaran : Peserta Diklat dan Widyaiswara

Kegunaan : Mengukur pengetahuan, fakta, proses, prosedur, teknik atau keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan. Mengukur hasil belajar harus objektif, dengan indikator kuantitatif mengenai pengetahuan serta pengertian yang telah dimiliki. Data ini digunakan untuk membuat pengaturan program, isi, desain dan pelaksanaan.

Pertanyaan :**Khusus untuk Peserta Diklat**

1. Apa saja materi yang dipelajari selama diklat prajabatan dan Bagaimana tanggapan anda mengenai materi tersebut.
2. Dari hasil materi yang di sampaikan apakah anda bisa menyerap seluruh materi tersebut?
3. Apa yang anda rasakan selama berada dalam kelas menerima materi tersebut?
4. Menurut anda apakah widyaiswara cukup profesional dalam menyampaikan materi
5. Pada saat dilakukan evaluasi/test seberapa mampukah anda menjawab soal-soal tersebut?

Khusus untuk Widyaiswara

1. Bagaimana bapak menilai hasil penerimaan materi yang bapak sampaikan kepada peserta diklat prajabatan ini?
2. Bagaimana hasil dari evaluasi yang bapak lakukan?
3. Dari hasil tersebut upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal?

3. Aplikasi dan atau Implementasi Pekerjaan

Fokus Data : Pada partisipan dan widyaiswara serta berbagai dukungan mekanik untuk belajar.

Sasaran : Peserta Diklat dan Widyaiswara

Kegunaan : Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan. Ini juga meliputi aplikasi spesifik dari keterampilan, pengetahuan khusus yang telah dipelajari dalam pelatihan. Ini diukur setelah hasil pelatihan diimplementasikan di tempat kerja. Menghasilkan data yang mengindikasikan frekuensi dan efektifitas aplikasi pekerjaan. Jika berhasil perlu diketahui kenapa, agar dapat adaptasi pengaruh yang mendukung dalam situasi lain. Jika tidak berhasil, perlu diketahui penyebabnya, agar dapat mengoreksi situasi untuk memfasilitasi implementasi yang lain.

Pertanyaan :

1. Bagaimanakah pola kerja anda dalam masuk kantor dan pulang kantor?
2. Apasaja aktivitas saudara selama di kantor?
3. Bagaimana hubungan anda dengan atasan dan rekan kerja yang lain dikantor?
4. Bagaimana anda menyikapi jika terjadi perbedaan pendapat baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan anda?
5. Apakah anda sering memberikan masukan ide baru kepada atasan anda dalam hal pekerjaan dikantor?

4. Dampak

Fokus Data : pada akibat dari proses pelatihan dalam hasil spesifik organisasi.

Sasaran : Tanggapan dari atasan langsung alumni diklat prajabatan

Kegunaan : Menentukan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menyangkut data seperti penghematan biaya, peningkatan hasil, penghematan waktu atau peningkatan kualitas. Menyangkut data subjektif, seperti: kepuasan konsumen atau karyawan, penguatan pelanggan, peningkatan dalam waktu merespon konsumen. generalisasi data ini meliputi: pengumpulan data sebelum dan sesudah pelatihan dan penghubungannya kepada hasil dari pelatihan dan pengukuran bisnis dengan menganalisa perhitungan peningkatan kinerja bisnis.

Pertanyaan :

1. Bagaimana tanggapan anda dengan pelaksanaan program diklat prajabatan?
2. Seberapa pentingkah cpns melaksanakan diklat prajabatan?

3. Apakah alumni prajabatan ini cukup membantu pekerjaan anda dikantor?
4. Apakah anda melihat ada perbedaan CPNS yang belum mengikuti diklat dengan alumni diklat prajabatan?
5. Bagaimanakah anda menilai dampak secara keseluruhan perubahan sikap dan profesionalisme cpns setelah mengikuti diklat prajabatan?

3. Studi Dokumentasi,

Selain sumber manusia (*human resources*) melalui observasi dan wawancara sumber yang berfungsi sebagai pendukung yaitu dokumen-dokumen tertulis yang resmi ataupun tidak resmi.

D. Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan interpretatif dalam bentuk narasi. Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan atau kategorisasi data ke dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasi.

Moleong (2000: 5) mengemukakan bahwa analisis data dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut; Pertama, menyusun seluruh data yang terkumpul sejak observasi, hasil dari wawancara kemudian data dibagi satu persatu dan dikumpulkan sesuai dengan elemen linguistik, dalam proses ini dilakukan reduksi data, (penyederhanaan yaitu mengeliminasi data yang kurang relevan). Kedua, data disempurnakan dan digolongkan sesuai dengan

kategorinya. Ketiga, melakukan interpretasi makna setiap data sehingga mudah dipahami.

Upaya untuk memperoleh data yang sahih dapat dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi ini merupakan teknik pemeriksaan keabsahan yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data. Hal ini dilakukan untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data satu dengan data yang lainnya. Teknik triangulasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan data pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang sudah diperoleh di lapangan dengan apa yang diberikan oleh informan (Moleong, 2000:178). Dengan demikian, data akan dapat diperoleh secara menyeluruh tentang obyek kajian yang berhubungan dengan penelitian. Upaya triangulasi ini dilakukan untuk memperoleh kesahihan informasi yang kemudian dilanjutkan untuk dianalisis.

Proses analisis dalam metode kualitatif dijelaskan dalam tiga tahap, yaitu *reduksi data*, *penyajian data* dan *penarikan simpulan*. Reduksi tidak hanya memilih tetapi mengecek duplikasi informasi, kalau ada duplikasi atau pengulangan, maka hanya dipakai salah satu saja. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi adanya kemungkinan untuk menarik simpulan. Penarikan simpulan dilakukan oleh peneliti dari sejak observasi dan pengumpulan data, mulai dari mencari arti atau makna setiap permasalahan yang diperoleh di lapangan (Miles dan Huberman, 2009: 16-19).

E. Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan secara terstruktur sesuai dengan tahapan keperluan data yang harus dilengkapi. Berikut tabel 3.1 jadwal waktu penelitian:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitiain

No	Uraian	April	Mei	Juni
1	Kajian Pustaka seputar diklat pra jabatan			
2	Melakukan observasi langsung dilapangan			
3	Melakukan wawancara dengan Informan			
4	Mengkaji dan menganalisis hasil wawancara			
5	Menyimpulkan hasil penelitian			



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Lokus Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKDIKLAT) Kabupaten Sumbawa Barat merupakan sebuah unit organisasi dalam pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa Barat yang memiliki visi yaitu mewujudkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai organisasi pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam manajemen kepegawaian yang cepat, tepat, akuntabel dan amanah menuju terciptanya pelayanan administrasi percontohan.

Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu :

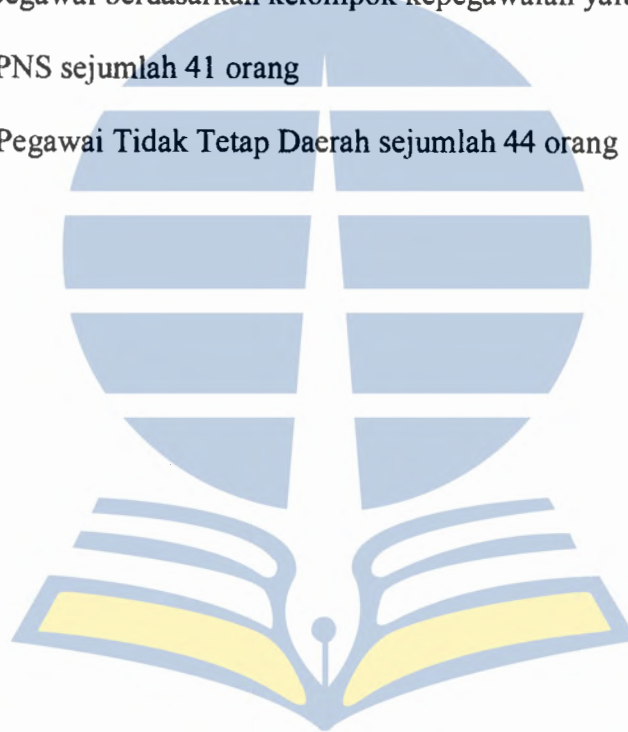
- a. Meningkatkan ketertiban ketatausahaan kerumahtanggaan badan
- b. Meningkatkan kualitas perencanaan (*planning*), perekrutan (*recruitment*), dan seleksi (*selection*) serta penempatan (*placement*) Pegawai Negeri Sipil
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum kepegawaian dan informasi kepegawaian melalui pemanfaatan teknologi informasi (*komputerisasi*) dan SDM aparatur yang profesional.
- d. Mewujudkan peningkatan kualitas SDM PNS melalui reformasi diklat (*kelembagaan, sistem dan prosedur dan SDM aparatur*) secara bertahap dan berkelanjutan.
- e. Meningkatkan pembinaan aparatur dalam rangka peningkatan disiplin,

pengembangan karir, kinerja dan kesejahteraan pegawai.

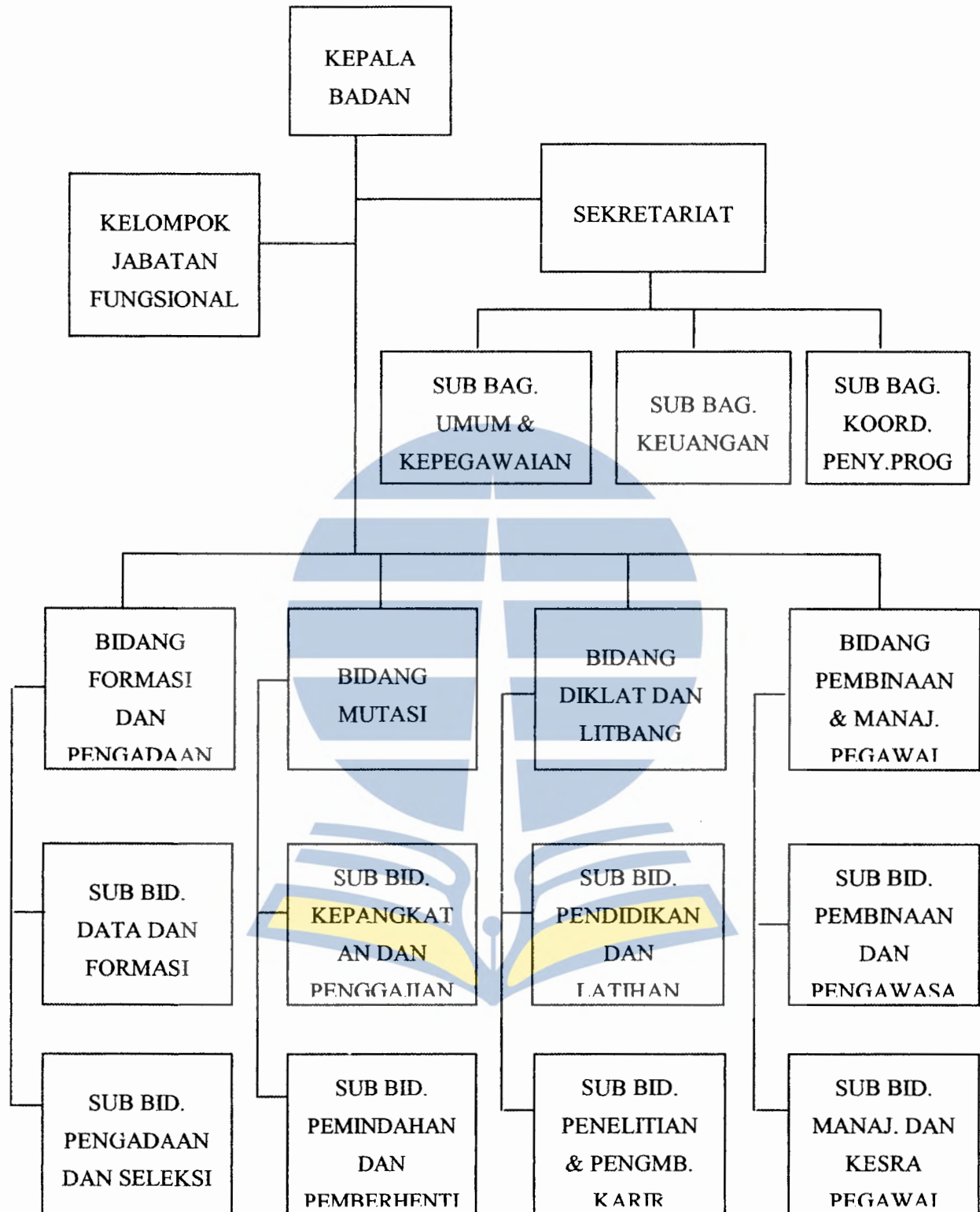
Dalam menjalankan misinya tersebut Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat didukung oleh unit Sekretariat serta empat bidang lainnya yaitu Bidang Formasi dan Pengadaan, Bidang Pembinaan dan Manajemen Pegawai (PMP), Bidang Mutasi, dan Bidang Pendidikan Pelatihan dan Penelitian Pengembangan (Diklat dan Litbang).

Jumlah pegawai berdasarkan kelompok kepegawaian yaitu :

- a. PNS sejumlah 41 orang
- b. Pegawai Tidak Tetap Daerah sejumlah 44 orang



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat



Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

2. Program Diklat Prajabatan

Salah satu tugas fungsi pokok Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan adalah menyelenggarakan Diklat Prajabatan sebagai sebuah tahapan proses dalam rangka seleksi dan rekrutmen sebelum calon PNS diangkat menjadi PNS Daerah.

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat menyatakan bahwa *“pelaksanaan diklat prajabatan adalah suatu urusan wajib dan prioritas yang diselenggarakan oleh Bidang Diklat dan Litbang pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat di samping sebagai salah satu persyaratan administratif bagi calon pegawai negeri sipil untuk dapat diangkat menjadi pegawai negeri sipil berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Diklat prajabatan ini juga dimaksudkan sebagai sebuah upaya memberikan bekal keilmuan, keterampilan, sikap, moral dan etika birokrasi kepada seluruh calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Sumbawa Barat ini sehingga nanti diharapkan akan dihasilkan pegawai negeri yang siap ditempatkan sesuai dengan tugas pekerjaannya ataupun jabatannya”*.

Pelaksanaan diklat prajabatan berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil bahwa telah digariskan beberapa hal berkaitan dengan penyelenggaraan diklat prajabatan seperti halnya kurikulum, peserta, tenaga kediklatan, fasilitas pendidikan dan pelatihan, perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan

pembiayaan serta evaluasi sehingga pelaksanaan diklat prajabatan memiliki standar ketentuan yang jelas dari beberapa unsur-unsur tersebut.

Menurut kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan bahwa *“ketentuan yang telah digariskan dalam Perka LAN tersebut adalah sesuatu yang ideal adanya namun di beberapa daerah otonomi seperti sekarang ini saya rasa akan memerlukan waktu sampai kita bisa menerapkan ataupun mengadakan fasilitas baik sarana maupun prasarana kediklatan, kita akan terus berupaya untuk itu, namun kami yakin apa yang menjadi tujuan dari penyelenggaraan diklat prajabatan tersebut bisa kita maksimalkan”*.

Dari data yang ada bahwa penyelenggaraan diklat prajabatan sejak berdirinya kabupaten Sumbawa Barat pertama kali diselenggarakan tahun 2005 kemudian tahun 2006, pada tahun-tahun awal ini penyelenggaraan diklat tidak dilakukan secara mandiri di kabupaten Sumbawa Barat akan tetapi diselenggarakan melalui pola kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi NTB di Mataram, Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat sejak tahun 2007 hingga saat ini.

Dalam wawancara tanggal 3 Juni 2013 Kepala Bidang Diklat dan Litbang memaparkan bahwa *“Terdapat beberapa pertimbangan-pertimbangan baik teknis dan biaya yang telah didiskusikan dengan pak sekda, pak kaban BK-Diklat dan Bupati Sumbawa Barat maka diputuskan untuk menyelenggarakan diklat prajabatan secara mandiri oleh Badan*

Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat”.

Penyelenggaraan diklat prajabatan secara mandiri di Kabupaten Sumbawa Barat dimaksudkan untuk mempermudah para peserta pendidikan dan pelatihan karena mereka tidak perlu lagi mengeluarkan biaya tambahan lainnya jika harus melaksanakan diklat prajabatan di Mataram atau di daerah lain selain anggaran yang harus dikeluarkan oleh pemerintah daerah tidak terlalu besar. Di samping alasan anggaran, pertimbangan teknis lainnya juga seperti halnya sistem control, evaluasi, tambahan materi-materi seputar pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Sumbawa Barat bisa lebih khusus diberikan kepada peserta diklat sampai kepada multi player efek akibat diselenggarakan diklat akan memberikan peluang bagi usaha kecil sekitar. seperti usaha makan minum, snack dan lain sebagainya.

Persiapan penyelenggaraan diklat prajabatan dilaksanakan secara terpadu yang dikoordinasikan langsung oleh kepala bidang diklat dan litbang Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat dengan melibatkan berbagai unsur dari beberapa instansi lainnya.

Seperti yang dijelaskan oleh Kepala Bidang Diklat dan Litbang bahwa *“penyelenggaraan diklat prajabatan ditengah keterbatasan sumber daya yang tersedia sehingga harus melibatkan pihak lain dalam rangka mendukung terselenggaranya diklat tersebut seperti halnya mengundang beberapa widyaiswara dari provinsi, kerjasama dengan pihak koramil sebagai pengasuh disiplin dan baris-berbaris, serta harus menyewa hotel*

karena kita belum memiliki area dan gedung khusus tempat diklat”.

Dalam kondisi yang serba terbatas seperti inilah pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat tetap berkomitmen melaksanakan diklat prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil walaupun dengan berbagai cara harus ditempuh.

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menjelaskan bahwa *“penyelenggaraan diklat prajabatan ini telah sesuai dengan aturan dan standar minimum pelaksanaan diklat sehingga walaupun terkesan numpang di hotel kami yakin apa yang menjadi tujuan penyelenggaraan diklat prajabatan ini akan bisa dimaksimalkan”.*

Beliau juga menjelaskan bahwa *“penyelenggaraan diklat prajabatan memiliki sistem evaluasi sendiri yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara seperti halnya pelaksanaan ujian tertulis di bawah koordinasi langsung BKN pusat, jadi kita tidak mengada-ngada soal ini. dapat dilihat dari data yang ada bahwa tingkat kelulusan para peserta diklat selama empat tahun berturut penyelenggaraan di Kabupaten Sumbawa Barat mencapai seratus persen”.*

B. Hasil Penelitian

Penelitian difokuskan pada melakukan kajian mendalam melalui wawancara dan observasi langsung yang didasarkan pada teori model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald. L. Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil

pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

1. Analisis Hasil Wawancara

a. Reaksi peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Dari hasil pengumpulan data tersebut maka akan dapat dilakukan evaluasi untuk menyesuaikan atau memperbaharui isi, desain, atau pelaksanaan pelatihan. proses dari pengembangan rencana tindakan, mempertinggi transfer dari pelatihan tempat kerja. data rencana tindakan dapat digunakan untuk menentukan poin fokus untuk tindak lanjut evaluasi serta membandingkan hasil yang ada dengan standar.

Diklat prajabatan adalah hal yang baru bagi seluruh peserta diklat sehingga berbagai reaksi muncul selama mereka mengikuti diklat seperti pernyataan peserta diklat berkaitan dengan pandangan umum pelaksanaan Diklat Prajabatan tersebut, salah satu peserta Bustanuddin, S.T. menyatakan bahwa “ *diklat prajabatan ini sangat bermanfaat bagi saya sebagai bekal nantinya dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan*”. Lebih lanjut dia menyatakan bahwa “ *program-program pembelajaran yang*

diberikan telah memberikan gambaran yang cukup jelas tentang berbagai hal seputaran wawasan kebangsaan, pelayanan pemerintahan, tata kelola organisasi, tanggung jawab, kedisiplinan dan lain sebagainya”.

selanjutnya

Sementara peserta lainnya Dani Darmawan, SE juga menyatakan bahwa *“program prajabatan ini sangat bermanfaat dalam menyatukan berbagai macam pandangan peserta terhadap berbagai persoalan sehingga seluruh peserta memiliki pengetahuan yang sama.*

Terhadap program-program yang dijalankan selama diklat prajabatan tanggapan peserta diklat Miselfirda menyatakan bahwa *“ Saya Tidak terlalu banyak komentar karena sepertinya program-program tersebut sudah menjadi standar nasional tapi memang harus ada kreatifitas dari penyelenggara untuk menambahkan materi-materi tentang budaya dan kearifan lokal karena dalam sistem pelayanan didaerah haruslah disesuaikan dengan kebiasaan atau budaya setempat, apalagi banyak juga peserta diklat ini yang berasal dari luar daerah.*

Tuntutan terhadap adanya program/materi-materi tentang pelayanan yang berbasis budaya lokal juga diungkapkan oleh peserta lainnya Rustati, S. Kom. menyatakan bahwa *“ pelayanan pemerintah daerah harus disesuaikan dengan budaya lokal sehingga masyarakat akan merasa menyatu dengan pemerintah daerah maka*

sudah selayaknya program/materi dalam prajabatan juga harus di masukkan tentang program budaya lokal.

Pelaksana program diklat prajabatan seperti pelatih, widyaiswara dan pengelolah/panitia menurut penilaian peserta diklat lainnya Bram Bastian, M.M. menyatakan bahwa *“secara umum baik pelatih, widyaiswara dan panitianya sudah cukup baik dalam penyelenggaraan diklat prajabatan ini, pengaturan tentang kedisiplinan, pelatihan baris-berbaris, permainan kelompok, penyampaian materi dan pelayanan serta aturan-aturan yang dijalankan cukup konsisten sehingga kita semua disini merasa seperti sebuah komunitas keluarga baru”*

Pendapat peserta lainnya Rosihan, S. Kom menyatakan bahwa *“pelatih, widyaiswara dan panitianya baik-baik semua, sangat berkompeten dan profesional dalam tugasnya, apalagi pelatih kita dibantu dari aparat TNI yang sangat terkenal kedisiplinannya. Bagi saya penyelenggara diklat prajabatan ini cukup baik.*

Peserta diklat prajabat merasakan banyak sekali manfaat yang bisa mereka ambil dan terapkan nantinya di tempat kerja seperti halnya dinyatakan oleh Irfansyah bahwa *“ Diklat prajabatan ini telah memberikan bekal yang cukup bagi kami semua ketika nanti diterapkan ditempat kerja, banyak sekali hal baru yang kami dapatkan melalui materi ataupun pola-pola permainan dan kedisiplinan. Lebih lanjut lagi dia menyatakan bahwa “ Diperlukan sikap dan komitmen yang tinggi dari pribadi kita semua dalam*

rangka menerapkan ilmu yang kita dapatkan dari prajabatan ini contoh kecil saja soal disiplin jam masuk kantor saya rasa masih banyak juga yang sering terlambat.

Hal senada juga di ungkapkan oleh peserta lainnya Umar Maulana yang menyatakan bahwa” *Penerapan seluruh ilmu yang kita dapatkan selama diklat prajabatan ini sangat tergantung dari dua faktor yaitu faktor internal dalam diri kita yaitu kesadaran dan komitmen yang tinggi untuk memberikan teladan dalam pelaksanaan tugas ataupun ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang kedua adalah faktor eksternal yaitu manajemen organisasi tempat kerja kita, faktor ini juga sangat menentukan bagaimana pimpinan dalam menerapkan reward and punishment”.*

Pada umumnya seluruh peserta diklat prajabatan merasakan adanya kepuasan baik itu berkaitan dengan program, widyaiswara, pelatih ataupun panitia penyelenggara namun menurut peserta masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diperbaiki kedepan sehingga pelaksanaan diklat prajabatan ini akan lebih baik lagi seperti disampaikan oleh Bram Bastian, M.M. bahwa “*kekurangan-kekurangan seperti fasilitas gedung yang memadai beserta kelengkapannya, laboratorium, perpustakaan, jaringan internet, jumlah widyaiswara dan pendukung lainnya harus segera dapat direalisasikan karena hal ini sangat memberikan pengaruh yang*

cukup besar bagi pelaksanaan diklat prajabatan secara keseluruhan”.

b. Keberhasilan pembelajaran peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan, data ini difokuskan pada pengukuran tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang dipelajari.

Dari hasil pengumpulan data tersebut maka akan dapat dilakukan evaluasi untuk membuat pengaturan program, isi, desain dan pelaksanaan.

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh peserta diklat haruslah dapat diukur tingkat serapan dan efektifitasnya sehingga dalam pelaksanaan belajar-mengajar dapat terukur dan menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kedepannya. Tingkat efektifitas hasil pembelajaran seringkali dilakukan dengan melakukan pengujian dengan cara peserta diminta untuk mengisi lembar jawaban dari soal-soal yang diberikan, diklat prajabatan ini juga melakukan evaluasi dengan hal yang sama.

Salah seorang peserta Tris Wulan Bunga, S.AP., ketika diwawancarai berkaitan dengan materi diklat yang dipelajari menyatakan bahwa “ *materi-materi tersebut menurut saya adalah materi yang sudah baku secara nasional yang ditetapkan melalui*

Peraturan Kepala Lan Nomor 18 Tahun 2010 Tentang Pedoman Diklat Prajabatan Golongan I, II Dan III, yang berisi tentang budaya kerja pemerintah, dinamika kelompok, etika organisasi dan pemerintah, kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, manajemen kepegawaian negara, manajemen perkantoran modern, membangun kerjasama tim, pelayanan prima, percepatan pemberantasan korupsi, pola fikir PNS, sistem penyelenggaraan pemerintahan NKRI, wawasan nusantara dan ekstrakurikuler lainnya seperti kesegaran jasmani, baris-berbaris, tata upacara sipil, pengarahan program dan ceramah umum". Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa *"Materi-materi tersebut adalah dasar pengetahuan dan keterampilan yang wajib dimiliki oleh para pegawai negeri sipil diseluruh wilayah nusantara ini, sehingga seluruh PNS mempunyai pedoman dan pemahaman yang sama berkaitan dengan sistem pemerintahan yang baik.*

Peserta diklat prajabatan dituntut untuk mampu menyerap seluruh materi dalam diklat prajabatan tersebut, oleh karenanya mereka juga dilengkapi dengan modul dari masing-masing topik materi tersebut. Kemampuan peserta dalam menyerap materi diklat sangat beragam namun rata-rata dari mereka cukup paham dengan isi materi diklat tersebut seperti yang diungkapkan oleh peserta Amirin Putrawansyah menyatakan bahwa *"materi tersebut cukup familier buat kami karena pada dasarnya seluruh materi terbut tidak ada yang terlalu sulit untuk dipahami seperti halnya pelajaran*

hitungan, sehingga jika melihat perdebatan dari diskusi kelas rata-rata dari kami cukup paham namun terkadang juga ada hal yang membutuhkan penjelasan lebih mendetail dari widyaiswara”.

Lebih lanjut dia menyatakan bahwa *“Widyaiswara yang memandu atau mengajar di kelas bagi kami cukup baik dan profesional dalam menyampaikan materi dan memandu diskusi, namun memang ada beberapa widyaiswara yang terasa membosankan jika lagi mengajar, karena teknik pengajarannya yang kurang inovatif seperti halnya membuat fresh suasana kelas dengan humor-humor ringan, permainan dan lain sebagainya”.*

Evaluasi terhadap tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta diklat prajabatan dilakukan dengan menilai langsung tingkat pemahaman peserta melalui diskusi-diskusi kelompok dan kemampuan peserta dalam menjawab soal-soal yang sudah dipersiapkan.

Menurut salah satu peserta Wawan Satriawan, S. Pd. menyatakan bahwa *“kami sangat bersemangat dalam hal diskusi kelompok, tidak jarang terjadi perdebatan alot diantara kami namun itu semua dalam koridor membangun persamaan persepsi terhadap masalah yang kami diskusikan.*

Lebih lanjut dia menyatakan bahwa *“jika dilihat dari hasil pelaksanaan ujian, rata-rata kami mampu menjawab saya jawab dengan baik walaupun memang ada beberapa soal yang cukup sulit karena butuh analisa mendalam”.*

Hasil evaluasi dari pengukuran tingkat pengetahuan dan keterampilan dari seluruh peserta diklat dinyatakan cukup baik. Hal ini seperti disampaikan oleh widyaiswara Ir. Muhammad Syah Alamtha, M.M. tanggal 4 Juni 2013 yang menyatakan bahwa *“Rata-rata seluruh peserta diklat prajabatan ini cukup paham atau bisa dikatakan mereka berhasil mengerjakan soal-soal yang kami berikan dengan baik ini terbukti dari nilai rata-ratanya mencapai angka delapan walaupun ada satu, dua, peserta yang mempunyai nilai yang kurang”*.

“Jika dilihat dari hasil yang ada tersebut kita tentunya belum merasa puas karena kita inginkan hasil yang lebih optimal lagi, kita sadar ditengah keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung lainnya hal ini sangat sulit untuk dilakukan tapi kami akan terus berkomitmen untuk lebih meningkatkan kualitas dari pelaksanaan diklat prajabatan ini”.

c. Perilaku alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur perilaku alumni diklat setelah mengikuti diklat prajabatan pada tempat kerja masing-masing. Data ini difokuskan pada pengukuran tingkat implementasi pengetahuan dan keterampilan alumni yang diterapkan ditempat kerja.

Dari hasil pengumpulan data akan diketahui indikasi frekwensi dan efektifitas pengetahuan dan keterampilan yang mampu

diaplikasikan pada kondisi pekerjaannya sehingga akan dapat dilakukan evaluasi tingkat keberhasilannya untuk menjadi masukan pada pelaksanaan program diklat prajabatan secara menyeluruh.

Hasil Observasi Lapangan

Dari hasil observasi lapangan secara langsung yang dilakukan ditemukan beberapa fenomena-fenomena yang masih menunjukkan tindakan indisipliner dari beberapa alumni diklat prajabatan seperti misalnya masih ada yang sering datang terlambat, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, sering meninggalkan kantor tanpa adanya ijin dari atasan, tidak dapat menunjukkan keteladanan, masih kurang inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan program-program kerja yang sudah ada, bahkan ada beberapa alumni yang mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja yang lainnya.

Fenomena yang kontraproktif tersebut tidaklah terjadi pada seluruh alumni namun kejadian tersebut dialami hanya oleh beberapa alumni saja dan rata-rata dari para alumni yang lain justru mereka mampu menunjukkan tingkat penerapan pengetahuan dan keterampilan diklat prajabatan dengan cukup profesional, seperti halnya sikap disiplin yang tinggi, saling menghargai antar sesama rekan kerja ataupun dengan atasan dikantornya, mampu menunjukkan ide dan kreatifitas baru, menunjukkan keteladanan dan lain sebagainya.

Diklat prajabatan bukanlah sekedar hanya kegiatan belajar-mengajar semata tetapi lebih jauh dari itu bahwa pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan selama diklat harus mampu diimplementasikan di tempat kerja masing-masing. Menurut Hery Afandi alumni diklat prajabat menyatakan *“bahwa kedisiplinan yang dibiasakan selama diklat prajabatan sampai dengan saat ini alhamdulillah saya bisa terapkan dikantor baik itu berkaitan dengan waktu masuk ataupun pulang kantor.*

Budaya kerja pada masing-masing instansi tentunya sangat berbeda karena hal ini sangat dipengaruhi oleh banyak hal seperti gaya kepemimpinan atasan langsung ataupun kepala dinas, sikap dan perilaku para pegawai, aturan-aturan khusus yang diterapkan pada instansi tersebut dan lain sebagainya sehingga dibutuhkan tingkat penyesuaian yang cukup bervariasi, hal ini menjadi tantangan bagi para alumni ketika mereka pertama kali ditempatkan pada instansi tersebut.

Menurut Ikka Fauzika salah seorang alumni diklat menyatakan bahwa *“sejak saya ditugaskan dikantor ini saya tidak ada masalah dalam membangun komunikasi, baik itu dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, bahkan saat ini saya merasakan suasana yang begitu akrab dengan teman kantor lainnya, memang pada saat-saat awal sebagai orang baru saya merasa sungkan, malu, kurang percaya diri tapi seiring waktu alhamdulillah sekarang saya sudah bisa menyatu dengan suasana kerja yang ada disini.*

Peserta Diklat lainnya Harnida Nurus Sukriati, SE. juga menyatakan bahwa *“tantangan pertama ketika saya ditempatkan dikantor ini adalah bagaimana saya harus mampu secepatnya menyesuaikan diri dengan pola kerja dan komunikasi yang ada disini, apalagi dikantor ini kesannya semua orangnya serius sekali mana sering kali harus lembur sampai telat pulang tapi dengan bekal pengetahuan dan keterampilan selama mengikuti diklat prajabatan sekarang saya sudah mampu mengikuti irama perjalanan kerja dan budaya kerja yang ada disini bahkan saya merasa sangat menikmati kesibukan ini.*

Perbedaan pendapat adalah sebuah keniscayaan dalam sebuah hubungan organisasi, hal ini dapat menjadi bumerang bagi perjalanan organisasi jika para anggota organisasi tersebut tidak mampu menciptakan suasana saling menghargai antar sesama.

Menurut Nafi' Ihsani, S. Kom. alumni Diklat Prajabatan menyatakan bahwa *“sudah sering kali kita berbeda pandangan berkaitan dengan pekerjaan tetapi hal ini tidak lantas membuat kami stug/berhenti namun dengan suasana keakraban dan saling menghargai alhamdulillah kami selalu bisa menyelesaikan perbedaan tersebut”.*

Tantangan pekerjaan di era sekarang ini sangat membutuhkan adanya ide dan kreativitas baru yang inovatif sehingga pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanannya.

Menurut Didin Syaifuddin, S. Pd. alumni Diklat Prajabatan

menyatakan bahwa *“pelayanan pemerintah yang ada saat ini khususnya di Kabupaten Sumbawa Barat masih membutuhkan adanya inovasi dan kreatifitas baru baik itu dalam pola pelayanan, tarnsparansi dan akuntabilitas maupun dalam hal kecepatan pelayanannya, sehingga kami sering kali berdiskusi dan memberikan masukan-masukan ide baru dalam rangka peningkatan pelayanan ini, namun terkadang kita terbentur oleh berbagai macam persoalan seperti halnya aturan lainnya, kebijakan pimpinan dan lain sebagainya”*.

Dari berbagai hasil pernyataan alumni diatas ternyata masih ada juga alumni yang masih belum mampu menerapkan keterampilan yang didapat selama diklat prajabatan tersebut seperti pernyataan Ade Mulyadi Amri, A.Md. yang menyatakan bahwa *“sampai sekarang saya masih merasa sulit untuk dapat menyesuaikan diri terutama berkaitan dengan disiplin masuk kantor terus terang saya sering datang terlambat, pulang lebih awal, ini karena saya merasa bosan dikantor karena saya bingung mau kerja apa dikantor apalagi ditempat kerja saya kegiatannya hanya sedikit itupun waktunya hanya pada momen-momen tertentu saja, belum lagi terkadang atasan saya “cuek” kurang peduli sehingga kita dengan teman-teman lainnya merasa tidak ada tantangan dalam pekerjaan dikantor, ide dan kreatifitas yang kita sampaikan seringkali mentok karena alasan anggaran yang minim, jadi kita merasa kurang termotivasi”*.

d. Dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan?

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh diklat prajabatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan khususnya di Kabupaten Sumbawa Barat.

Penilaian terhadap dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti diklat prajabatan ini akan di lakukan dengan meminta tanggapan dari atasan langsung para alumni.

Salah satu tujuan akhir dalam pelaksanaan diklat prajabatan adalah menciptakan sosok pegawai negeri sipil yang professional sebagai pilar birokrasi pemerintahan dalam menciptakan sistem pemerintahan yang baik. dijelaskan oleh kepala badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan bahwa "*diklat prajabatan harus mampu menciptakan pegawai negeri profesional yang selanjutnya akan dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan instansinya masing-masing.*

Jika mengacu pada konsep profesionalisme pegawai negeri berdasarkan hasil penelitian tim BKN bahwa profesioanalisme pegawai negeri sipil yaitu menguasai bidang tugasnya, komitmen pada kualitas mutu hasil kerjanya, memiliki dedikasi pengabdian yang tinggi kepada masyarakat, keinginan tulus untuk membantu dengan keikhlasan dan kejujuran.

Menurut Ahmad Safwan, ST., MM tanggal 5 Juni 2013 kepala UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika menyatakan bahwa” *Diklat prajabatan sangat membantu baik itu CPNS ataupun organisasi secara keseluruhan karena terbukti setelah mereka mengikuti diklat prabatan sangat terlihat perbedaan sikap, kedisiplinan, dan profesionalisme.*

Lebih lanjut dia menyatakan bahwa “ *jika dibandingkan dengan staf lain yang belum mengikuti diklat prajabatan sangat mencolok perbedaannya baik itu berkaitan dengan tingkat pengetahuan terhadap aturan-aturan kepegawaian, pemerintahan dan pelayanan pemerintahan yang baik, maupun berkaitan dengan sikap, etika, komunikasi dengan kelompok, kerjasama tim, serta pola fikir seorang PNS, alumni diklat cenderung lebih cepat memahami dan mampu menganalisa dengan baik tugas pekerjaan ataupun tugas pelayanan yang diembankan, lebih tertib secara administratif, akuntabel dan cukup profesional.*

Yuliono, S.AP. Kepala sub bidang pendidikan dan pelatihan tanggal 4 Juni 2013 Badan Pendidikan dan Pelatihan menjelaskan bahwa “*program diklat prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat cukup meberikan dampak sigifikan bagi pelaksanaan program pekerjaan khususnya di bidang yang saya tangani, hal ini terbukti dengan adanya peningkatan kapabilitas para alumni yang*

telah mampu menunjukkan sikap dan perilaku profesional sebagai seorang PNS, terlihat adanya semangat dan motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, disiplin yang tinggi bahkan telah mampu mengeluarkan ide dan kreatifitas dalam pekerjaannya. Saat ini kita sepertinya mendapatkan amunisi baru dengan kehadiran para alumni diklat ini, saya pribadi merasakan sangat terbantu dengan kehadiran mereka”.

Menurut Drs. Alwi., MM Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tanggal 5 Juni 2013 menyatakan bahwa “*pencapaian visi misi dinas sebagai salah satu pilar mencapai tujuan organisasi pemerintah daerah khususnya pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa Barat sangat tergantung dari kualitas dan kapabilitas para pegawainya sehingga program peningkatan profesionalisme melalui diklat prajabatan yang dilaksanakan oleh BKDiklat cukup memberikan pengaruh positif khususnya bagi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ini, dari pengamatan saya bahwa perilaku profesional telah mampu ditunjukkan oleh para alumni baik itu dalam disiplin masuk atau pulang kantor, tanggungjawab pada tugas dan pekerjaannya, hubungan dengan atasan langsung ataupun dengan rekan kerja yang lain bahkan telah mampu menunjukkan sikap yang simpati dan ramah kepada masyarakat yang dilayaninya, namun memang jika dikatakan seratus persen saya fikir masih belum karena masih membutuhkan waktu untuk*

menimba pengalaman karena sifat pekerjaan yang selalu berubah sehingga tetap saja membutuhkan pengarahan dan pendampingan dari atasan langsungnya seperti halnya dalam pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan teknis tertentu yang kompleks tentu tidak bisa diandalkan sendiri”.

Ditempat yang berbeda Drs. Burhanuddin kepala Badan Lingkungan Hidup, tanggal 7 Juni 2013 menyatakan komentarnya tentang alumni diklat prajabatan bahwa *“diklat prajabatan adalah sebuah program yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar tentang pelayanan pemerintahan yang baik, berwibawa dan akuntabel sehingga jika mengukur hasil atau dampak dari pelaksanaan diklat tersebut saya rasa cukup berpengaruh positif, baik itu bagi alumni itu sendiri maupun bagi dinas ini, keteladanan, loyalitas, kedisiplinan yang tinggi, hubungan dan komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja yang lain, tanggung jawab dan lain sebagainya. Tetapi memang dari sisi pengalaman mereka masih kurang sehingga para alumni ini akan terus diberikan motivasi agar bisa konsisten mempertahankan sikap profesionalnya sebagai PNS, banyak contoh misalnya pada saat-saat awal setelah lulus diklat mereka begitu semangat namun lambat laun entah karena apa mereka tidak jarang terlihat menurun baik itu disiplin maupun tanggungjawab pekerjaannya”.*

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Diklat prajabatan yang rutin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat merupakan sebuah hal yang wajib dalam urusan administrasi kepegawaian yang sudah digariskan sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa salah satu pertimbangan pelaksanaan diklat prajabatan adalah bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Dari penjelasan tersebut diatas tentunya pelaksanaan diklat prajabatan haruslah mampu memberikan dampak bagi peningkatan profesionalisme pegawai negeri sipil sebagai pilar dalam rangka menciptakan sistem pemerintahan yang baik.

Evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan program diklat prajabatan mutlak harus dilakukan untuk memberikan umpan balik baik bagi penyelenggara ataupun bagi seluruh orang yang berkepentingan terhadap program tersebut.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan maka dapat dilakukan analisa terhadap pelaksanaan diklat prajabatan yang didasarkan pada teori model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald. L.

2. Keberhasilan pembelajaran peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan

Ukuran keberhasilan pembelajaran peserta selama mengikuti diklat prajabatan dapat terlihat jelas melalui serangkaian evaluasi belajar yang dilakukan oleh penyelenggara diklat, rata-rata dari mereka mampu mengerjakan soal-soal yang diberikan dengan cukup baik walaupun ada juga yang mempunyai nilai kurang.

Keberhasilan pembelajaran ini lebih karena seluruh rangkaian pelaksanaan belajar-mengajar selama diklat dan penerapan aturan disiplin yang ketat telah mampu membentuk motivasi belajar yang tinggi, selain itu rasa kebersamaan dan persaudaraan antara mereka cukup kental merupakan faktor lainnya dalam menuntaskan program diklat prajabatan tersebut dengan baik.

Dukungan yang cukup baik dari para widyaiswara, pelatih dan panitia penyelenggara diklat juga memberikan andil yang cukup besar bagi kesuksesan mereka dalam rangkaian pelaksanaan diklat prajabatan tersebut.

3. Perilaku alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan merupakan sebuah awal bagi para CPNS sebelum mereka betul-betul ditempatkan pada instansi masing-masing. Perilaku yang ditunjukkan oleh para alumni cukup beragam namun sebagian besar telah mampu menunjukkan sikap yang profesional seperti halnya disiplin yang tinggi, mampu membangun komunikasi yang efektif baik dengan

Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

1. Reaksi peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan

Tanggapan peserta selama mengikuti diklat prajabatan terlihat cukup beragam namun pada dasarnya mereka cukup antusias dan bersemangat mengikuti program tersebut hal ini dikarenakan selain sudah menjadi ketentuan nasional bagi para CPNS, program ini juga dapat memberikan manfaat pengetahuan dan keterampilan bagi peserta pendidikan dan pelatihan sebagai bekal dalam penempatan kerja di instansi masing-masing.

Reaksi yang peserta yang cukup positif tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan diklat prajabatan tersebut cukup berhasil menciptakan suasana yang menyenangkan walaupun ditengah keterbatasan sarana dan prasarana pendukung lainnya. Keterbatasan sarana pendukung diklat prajabatan ini tidaklah membuat peserta mejadi malas dan acuh tetapi mereka justru mencoba menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut walaupun harapan mereka kedepan bahwa pelaksanaan diklat dapat didukung oleh fasilitas penunjang yang lebih memadai lagi.

Masih minimnya sarana pendukung tersebut membuat mereka cukup kesulitan dalam hal mengembangkan dikusi-diskusi mengenai materi yang dipelajari sehingga tidak jarang mereka berinisiatif sendiri untuk mencari referensi melalui internet ataupun yang lainnya.

atasan maupun dengan rekan kerja yang lain, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi tempat kerja, dan lain sebagainya.

Prilaku kontraproduktif yang masih ditemukan pada beberapa alumni merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks tidak bisa disimpulkan sebagai sebuah kegagalan dalam proses pelaksanaan diklat prajabatan semata karena hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu berasal dari model kepemimpinan, budaya kerja instansi setempat, komitmen bersama pada aturan dan lain sebagainya.

4. Dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan?

Tujuan akhir dari pelaksanaan diklat prajabatan ini tentunya diharapkan akan mempunyai dampak positif terhadap perjalanan instansi pemerintah dalam hal melayani masyarakatnya. Keberhasilan pelaksanaan diklat prajabatan dapat diukur dari dampak langsung yang dapat dihasilkan oleh para alumni dari rangkaian program tersebut pada instansi masing-masing.

Kehadiran para alumni diklat prajabatan pada instansinya telah memberikan dampak yang sangat positif bagi perjalanan instansi tersebut, pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan selama diklat prajabatan memberikan dasar pelaksanaan pemerintahan yang baik, bahkan keteladanan, kedisiplinan, etos kerja, loyalitas, yang ditunjukkan oleh para alumni menjadi motivasi baru bagi para pegawai lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan diskusi di atas maka diklat prajabatan mutlak dibutuhkan sebagai sebuah upaya yang sangat strategis untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang profesional. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah suatu urusan wajib dan prioritas yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat disamping sebagai salah satu persyaratan administratif bagi calon pegawai negeri sipil untuk dapat diangkat menjadi pegawai negeri sipil berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Diklat prajabatan juga dimaksudkan sebagai sebuah upaya memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, moral dan etika birokrasi kepada seluruh calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Sumbawa Barat, sehingga diharapkan dapat membentuk pegawai negeri yang professional dalam bidang dan tugasnya masing-masing.

Evaluasi terhadap pelaksanaan diklat prajabatan yang didasarkan pada teori empat level yang di yang dikembangkan oleh Donald. L. Kirkpatrick (1959) dapat disimpulkan bahwa :

1. Reaksi peserta selama mengikuti Diklat Prajabatan menunjukkan sikap yang positif dan sangat antusias hal ini dikarenakan panitia, widyaiswara, pelatih dan seluruh stake holder lainnya cukup mampu menciptakan suasana diklat prajabatan yang menyenangkan bagi para peserta.

2. Proses pembelajaran peserta selama mengikuti diklat prajabatan dikategorikan berhasil hal ini ditunjukkan oleh tingkat kelulusan yang mencapai seratus persen.
3. Perilaku alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif hal ini tergambar dari tingkat kedisiplinan, loyalitas, keteladanan, yang ditunjukkan oleh para alumni di tempat kerja masing-masing.
4. Dampak hasil kerja alumni pelatihan setelah mengikuti Diklat Prajabatan memberikan pengaruh positif bagi perjalanan instansinya masing-masing hal ini ditandai dengan semakin cepat dan mudahnya pelayanan ataupun pekerjaan akibat dari kehadiran dan sikap profesionalisme para alumni diklat prajabatan tersebut.

Dari hasil evaluasi program pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan bahwa program tersebut secara keseluruhan cukup efektif dalam rangka meningkatkan sikap profesionalisme pegawai.

Prilaku kontraproduktif yang masih ditemukan pada beberapa alumni merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks tidak bisa disimpulkan sebagai sebuah kegagalan dalam proses pelaksanaan diklat prajabatan semata karena hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu berasal dari model kepemimpinan, budaya kerja instansi setempat, lingkungan kerja, penerapan sistem imbalan dan hukuman dan lain sebagainya.

B. SARAN

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan haruslah mampu memberikan dampak bagi CPNS maupun bagi instansi mereka masing-masing. Evaluasi pelaksanaan diklat prajabatan merupakan sebuah hal yang mutlak dilakukan sebagai sebuah upaya untuk mendapatkan umpan balik dari seluruh rangkaian proses diklat tersebut.

Dari hasil penelitian ini maka penulis menyarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat untuk :

1. Melakukan kajian yang terukur dan terencana secara menyeluruh pada setiap pelaksanaan diklat prajabatan.
2. Mengupayakan pembangunan sarana dan prasarana diklat seperti gedung, laboratorium, perpustakaan fasilitas internet dan sebagainya.
3. Mengupayakan adanya program lanjutan dan berkesinambungan dalam bentuk diklat lanjutan untuk menjaga konsistensi sikap profesionalisme para pegawai negeri sipil.
4. Menerapkan sistem imbalan dan hukuman yang ketat dalam rangka memberikan stimulan bagi para pegawai sebagai

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan., (2006), *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika Untuk Penelitian (Administrasi – pendidikan Bisnis-Pemerintahan –Sosial-Kebijakan Ekonomi-Hukum-Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Bintoro, V. (2005), *Strategi Pengembangan Dalam mewujudkan Pegawai Profesional di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa*, Skripsi, STIA LAN Bandung.
- Hasibuan,H Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2,
- Mangkunegara, Anwar P.A.A. (2000), *Manajemen .Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, (2009), *Manajemen .Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (1989), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Mandar Maju.
- _____. (1991), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Muluk, K. (2007), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Knowledge Managemet*, Jurnal, BKN Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* , Jakarta: PT Raja Grafindo Grfindo Persada
- Sedarmayanti, (1995), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Ilham Jaya.
- _____. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama
- Tim Peneliti BKN Jakarta, (2004), *Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetisi Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil*, Laporan Penelitian, BKN Jakarta.
- Sugiyono, (1994), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta

- Sudirman, (2010), *Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme PNS (Study Pada Setda Kota Mataram)*, Tesis , Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Mataram , Mataram.
- Wursanto, G. (1998), *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta: Kanisius
- Arikunto, S., (1996), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan Jakarta: PT Indeks .
- _____. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Jakarta: PT Indeks.
- David, M. H. (1998), *Profesionalisme Sejati True Profesionalisme*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.H., (1976), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Cetakan Kelima Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kantiningasih, E. (1999), *Kajian Praktis Akademis Kinerja Kebijakan dan Administrasi Pelayanan Pub/ik*. Jurnal Wacana Kerja, Jawa Barat Perwakilan LAN.
- Karhnger, (1987), *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*, Yogyakarta.
- Kartiningasih,E. (2007), *Pokok-Pokok Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Kompetensi Personal Untuk Perbaikan Kualitas Pelayanan*, Jurnal Triwulan II Bulan September 2007 Nomor 6 tahun II, STIA LAN Bandung.
- Lubis, S. (2007), *Kebijakan Publik*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Makmur, (2009), *Teori Manajemen Strategik Dalam Pemerintahan Dan Pembangunan* , Bandung: PT Refika Aditama.
- Moh, N. (1988), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moleong, J, L, (1994), *Metodologi Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadan, H., (1993), *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta Gajah Mada University Pres.
- Prasetya, I. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press.
- Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3 Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sevilla, et.all, (1993), *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Universitas Indonesia.

Sondang, P.,S. (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, (1989), *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES.

Dokumen-Dokumen

_____. (2002), SK No.25/KEP/M.PAN/4/2002, Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Organisasi Aparatur Negara, Jakarta.

_____. (2000), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia

_____. (1997), Peraturan Pemerintah Republik Nomor 6 Tahun 1997 tentang Penggajian Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Departemen Keuangan Republik Indonesia

_____. (1999), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia

_____. (1999), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia

_____. (2003), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tentang Organisasi Perangkat Daerah Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia

_____. (2004), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia

_____. (2008), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik Jakarta.

_____. (2009), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Jakarta

_____. (2007), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Jakarta.

_____. (2010), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia.

LAMPIRAN

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator yang diukur	No Item Instrumen
Pendidikan dan pelatihan prajabatan	1. Reaksi	a. Tingkat kepuasan peserta	1
	2. Pembelajaran	a. Tingkat partisipasi peserta	2
	3. Perilaku	a. Implementasi hasil pelatihan	3
	4. Hasil	a. Sudut pandang bisnis	4
		b. Sudut pandang organisasi	5

MATRIK PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Permasalahan	Variabel	Indikator	Jenis Data	Skala Ukur	Sumber Data	Jenis Instrumen
Evaluasi apa yang diterapkan dalam rangka meningkatkan profesionalisme cpns pada Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya diklat prajabatan 2. Program diklat prajabatan 3. Widyaiswara, pelatih dan pengelola/panitia 4. Dampak diklat prajabatan 5. Evaluasi diklat prajabatan 	Kualitatif dan kuantitatif	Ordinal/diskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responden 2. Dokumen 3. Undang-Undang/peraturan lainnya 4. dan lain-lain data yang mendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Telaah dokumen

Transkrip Wawancara

Untuk Mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Hari/ Tanggal : 13 Mei 2013

Waktu : 09.30 wita

Tempat : UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Informan : Bustanuddin, ST

Peneliti : Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan yang anda ikuti?

Informan : diklat prajabatan ini sangat bermanfaat bagi saya sebagai bekal nantinya dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan.

Peneliti : Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

Informan : program-program pembelajaran yang diberikan telah memberikan gambaran yang cukup jelas tentang berbagai hal seputaran wawasan kebangsaan, pelayanan pemerintahan, tata kelola organisasi, tanggung jawab, kedisiplinan dan lain sebagainya.

Peneliti : Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?

Informan : program prajabatan ini sangat bermanfaat dalam menyatukan berbagai macam pandangan peserta terhadap berbagai

persoalan sehingga seluruh peserta memiliki pengetahuan yang sama.

Peneliti : Apakah anda merasa puas atau bagaimana prajabatan yang anda ikuti ini?

Informan : diklat prajabatan ini telah memberikan bekal yang cukup bagi kami semua ketika nanti diterapkan ditempat kerja, banyak sekali hal baru yang kami dapatkan melalui materi ataupun pola-pola permainan dan kedisiplinan. diperlukan sikap dan komitmen yang tinggi dari pribadi kita semua dalam rangka menerapkan ilmu yang kita dapatkan dari prajabatan ini contoh kecil saja soal disiplin jam masuk kantor saya rasa masih banyak juga yang sering terlambat.

Peneliti : Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Informan : kekurangan-kekurangan seperti fasilitas gedung yang memadai beserta kelengkapannya, laboratorium, perpustakaan, jaringan internet, jumlah widyaiswara dan pendukung lainnya harus segera dapat direalisasikan karena hal ini sangat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pelaksanaan diklat prajabatan secara keseluruhan.

Transkrip Wawancara

Untuk Mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Hari/ Tanggal : 13 Mei 2013

Waktu : 11.00. wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Dani Darmawan, SE

Peneliti : Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan yang anda ikuti?

Informan : Diklat Prajabatan telah memberikan saya manfaat luar biasa tentang pengelolaan dan tujuan utama manajemen Kepemerintahan sehingga sekarang saya paham tentang apa yang menjadi tujuan pelayanan public pemerintah.

Peneliti : Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

Informan : program prajabatan ini sangat bermanfaat dalam menyatukan berbagai macam pandangan peserta terhadap berbagai persoalan sehingga seluruh peserta memiliki pengetahuan yang sama.

Peneliti : Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?

Informan : Secara umum seluruh stakeholder yang terlibat secara

langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik apakah itu pelatih, widyaiswara dan panitia penyelenggara.

Peneliti : Apakah anda merasa puas dan apakah bekal yang anda dapat selama pelaksanaan diklat prajabatan dapat anda terapkan?

Informan : Saya cukup puas, Diklat prajabatan ini telah memberikan bekal yang cukup bagi kami semua ketika nanti diterapkan ditempat kerja, banyak sekali hal baru yang kami dapatkan melalui materi ataupun pola-pola permainan dan kedisiplinan. Diperlukan sikap dan komitmen yang tinggi dari pribadi kita semua dalam rangka menerapkan ilmu yang kita dapatkan dari prajabatan ini contoh kecil saja soal disiplin jam masuk kantor saya rasa masih banyak juga yang sering terlambat.

Peneliti : Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Informan : Perbaikan kedepan pada pelaksanaan diklat prajabatan adalah melengkapi kekurangan-kekurangan fasilitas sarana dan prasana utama dan pendukungnya seperti fasilitas gedung yang memadai beserta kelengkapannya, laboratorium, perpustakaan, jaringan internet, sehingga para peserta dapat maksimal dalam proses pembelajaran selama diklat berlangsung.

Transkrip Wawancara

Untuk Mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Hari/ Tanggal : 14 Mei 2013

Waktu : 13.30 wita

Tempat : Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan

Informan : Miselfirda

Peneliti : Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan yang anda ikuti?

Informan : Diklat Prajabatan ibarat sebuah gerbang besar bagi saya dalam merubah pola fikir dalam sebagai pegawai negeri, dengan diklat prajabatan saya baru sadar bahwa seorang pegawai negeri sipil adalah pelayan bagi masyarakatnya.

Peneliti : Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

Informan : Saya Tidak terlalu banyak komentar karena sepertinya program-program tersebut sudah menjadi standar nasional tapi memang harus ada kreatifitas dari penyelenggara untuk menambahkan materi-materi tentang budaya dan kearifan lokal karena dalam sistem pelayanan didaerah haruslah disesuaikan dengan kebiasaan atau budaya setempat, apalagi banyak juga peserta diklat ini yang berasal dari luar daerah.

- Peneliti : Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?
- Informan : Semua penyelenggara, pelatih, widyaiswara baik-baik, rasanya ingin kembali lagi melaksanakan prajabatan, ha...ha...ha....
- Peneliti : Apakah anda merasa puas dan apakah bekal yang anda dapat selama pelaksanaan diklat prajabatan dapat anda terapkan?
- Informan : Saya puas mbak, Diklat prajabatan memberikan pengetahuan baru tentang manajemen pemerintahan yang baik, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama dan lain sebagainya, ini sangat bermanfaat bagi saya setelah ditempatkan dikantor ini. Yang pasti kita jadi banyak teman juga.
- Peneliti : Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.
- Informan : Kekurangan kita memang ada pada sarana dan prasarana kediklatan seperti gedung ruang belajar, perpustakaan, ruang multimedia, dan lain sebagainya jadi saya rasa hal inilah yang paling proritas harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Transkrip Wawancara

Untuk Mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Hari/ Tanggal : 14 Mei 2013

Waktu : 15.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Rustati, S. Kom

Peneliti : Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan yang anda ikuti?

Informan : Diklat prajabatan sangat berguna bagi saya terutama dalam memahami apa itu pemerintah dan bagaimana seharusnya kita sebagai aparatur pemerintah baik sesama rekan kerja, atasan dan pelayanan bagi masyarakat.

Peneliti : Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

Informan : pelayanan pemerintah daerah harus disesuaikan dengan budaya lokal sehingga masyarakat akan merasa menyatu dengan pemerintah daerah maka sudah selayaknya program/materi dalam prajabatan juga harus di masukkan tentang program budaya lokal.

Peneliti : Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?

- Informan : Seluruh penyelenggara baik-baik semua, apakah itu widyaiswara, pelatih maupun penyelenggaranya, mereka cukup professional, kreatif dan inovatif.
- Peneliti : Apakah anda merasa puas dan apakah bekal yang anda dapat selama pelaksanaan diklat prajabatan dapat anda terapkan?
- Informan : Saya puas mbak, Diklat prajabatan merubah pola pikir saya selama ini sehingga bekal ilmu dan pengalaman selama diklat sangat bermanfaat bagi saya setelah masuk dikantor ini kedisiplinan, tugas dan tanggung jawab adalah hal yang sangat penting harus saya pertahankan.
- Peneliti : Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.
- Informan : Sarana dan prasarana kediklatan, seharusnya pemerintah daerah menjadikan ini prioritas utama paling tidak kita bisa memiliki area dengan gedung khusus untuk diklat seperti halnya di Mataram.

Transkrip Wawancara

Untuk Mengetahui reaksi dan atau kepuasan dan rencana tindakan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan difokuskan pada program selama diklat prajabatan, fasilitator dalam hal ini widyaiswara, pelatih dan panitia diklat serta bagaimana aplikasinya selama diklat berlangsung.

Hari/ Tanggal : 14 Mei 2013

Waktu : 11.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Bram Bastian, M.M

Peneliti : Secara Umum bagaimana tanggapan anda tentang Diklat Prajabatan yang anda ikuti?

Informan : Diklat prajabatan adalah sebuah rangkaian kegiatan yang akan mendidik dan melatih para peserta diklat sebelum mereka ditempatkan sebagai sebuah standar sikap dan hubungan baik itu dalam organisasi kantor maupun nantinya dalam kehidupan masyarakat. Bagi saya diklat prajabatan itu sangat bermanfaat dan wajib diikuti oleh seluruh PNS sehingga mereka mempunyai pola fikir dan tindakan yang sama sesuai dengan acuan yang disampaikan dalam prajabatan tersebut”

Peneliti : Bagaimana anda menilai program-program yang dijalankan selama anda mengikuti diklat prajabatan?

Informan : Program yang disampaikan dalam pelaksanaan prajabatan tersebut sudah menjadi ketentuan dari pusat jadi pada seluruh daerah di wilayah NKRI ini programnya adalah sama. Namun

menurut saya hal ini bisa dikombinasikan dengan materi-materi tentang kebudayaan lokal setempat karena kita sebagai PNS dalam memberikan pelayanan harus mampu memahami budaya lokal setempat, apalagi disebuah daerah tersebut PNSnya banyak juga pendatang dari luar daerah.

Peneliti : Bagaimana menurut anda menilai pelatih, widyaiswara dan pengelola/panitia diklat prajabatan ini?

Informan : Pada dasarnya seluruh penyelenggara baik itu panitia, widyaiswara dan pelatih telah melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada, namun memang upaya-upaya perbaikan terus harus dapat dilakukan seperti halnya widyaiswara seharusnya mempunyai wawasan yang luas terus mengupdate ilmunya sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini.

Peneliti : Apakah anda merasa puas dan apakah bekal yang anda dapat selama pelaksanaan diklat prajabatan dapat anda terapkan?

Informan : Saya cukup puas, Bekal yang saya dapatkan selama diklat prajabatan sangat berguna bagi pekerjaan saya, ilmu pemerintahan, tugas, tanggung jawab alhamdulillah selama ini dapat saya jalankan dengan baik.

Peneliti : Menurut anda apa yang harus diperbaiki dalam hal program pelaksanaan diklat agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Informan : kekurangan-kekurangan seperti fasilitas gedung yang memadai beserta kelengkapannya, laboratorium, perpustakaan, jaringan internet, jumlah widyaiswara dan pendukung lainnya harus segera dapat direalisasikan karena hal ini sangat memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pelaksanaan diklat prajabatan secara keseluruhan.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan, data ini difokuskan pada pengukuran tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang dipelajari.

Hari/ Tanggal : 15 Mei 2013

Waktu : 10.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Tris Wulan Bunga, S. AP.

Peneliti : Apa saja materi yang dipelajari selama diklat prajabatan dan bagaimana tanggapan anda mengenai materi tersebut.

Informan : Materi-materi tersebut menurut saya adalah materi yang sudah baku secara nasional yang ditetapkan melalui Peraturan Kepala Lan Nomor 18 Tahun 2010 Tentang Pedoman Diklat Prajabatan Golongan I, II Dan III, yang berisi tentang budaya kerja pemerintah, dinamika kelompok, etika organisasi dan pemerintah, kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, manajemen kepegawaian negara, manajemen perkantoran modern, membangun kerjasama tim, pelayanan prima, percepatan pemberantasan korupsi, pola pikir PNS, sistem penyelenggaraan pemerintahan NKRI, wawasan nusantara dan ekstrakurikuler lainnya seperti kesegaran jasmani, baris-berbaris, tata upacara sipil, pengarahan program dan ceramah umum. Materi-materi tersebut adalah dasar pengetahuan dan keterampilan yang wajib dimiliki oleh para

pegawai negeri sipil diseluruh wilayah nusantara ini, sehingga seluruh PNS mempunyai pedoman dan pemahaman yang sama berkaitan dengan sistem pemerintahan yang baik.

Peneliti : Dari materi kediklatan yang di sampaikan apakah anda bisa menyerap seluruh materi tersebut?

Informan : Secara umum materi-materi tersebut memang tidaklah asing bagi kami sehingga kami cukup faham walaupun memang ada beberapa hal yang kami tanyakan langsung ke WI ataupun pendalaman melalui diskusi.

Peneliti : Menurut anda apakah widyaiswara cukup profesional dalam menyampaikan materi.

Informan : Dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki saya rasa widyaiswara yang memandu atau mengajar di kelas bagi kami cukup profesional baik itu dalam menyampaikan materi, memandu diskusi ataupun dalam hal memberikan semangat sehingga kami tidak merasa bosan belajar dalam kelas.

Peneliti : Pada saat dilakukan evaluasi/test seberapa mampukah anda menjawab soal-soal tersebut?

Informan : Ukuran dari sukses tidaknya proses pembelajaran selama diklat bagi saya salah satunya adalah melalui tes menjawab soal, Alhamdulillah kami semua rata-rata mendapat nilai baik itu artinya soal-soal tes tersebut kami bisa jawab. Ya... kalau dilihat hasil tes saya mbak, ada yang 80, 90, bahkan ada yang betul semua ha...ha...ha...”.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan, data ini difokuskan pada pengukuran tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang dipelajari

Hari/ Tanggal : 15 Mei 2013

Waktu : 13.30 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Amirin Putrawansyah

Status : Alumni Diklat Prajabatan Tahun 2010

Peneliti : Apa saja materi yang dipelajari selama diklat prajabatan dan bagaimana tanggapan anda mengenai materi tersebut.

Informan : Saya rasa materi-materi tersebut adalah materi yang sudah menjadi ketentuan nasional seperti tentang budaya kerja pemerintah, dinamika kelompok, etika organisasi dan pemerintah, kepemimpinan, komunikasi, manajemen kepegawaian negara, dan lain sebagainya termasuk juga ada materi tentang percepatan pemberantasan korupsi.

Menurut saya materi ini menjadi standar pengetahuan dan keterampilan bagi para aparatur Negara di manapun juga diseluruh NKRI, jadi kita tinggal ikuti saja tapi kalau bisa tambah dengan materi tentang kebudayaan lokal juga untuk menunjang materi yang sudah baku tersebut.

Peneliti : Dari materi kediklatan yang di sampaikan apakah anda bisa menyerap seluruh materi tersebut?

- Informan : materi tersebut cukup familier buat kami karena pada dasarnya seluruh materi tersebut tidak ada yang terlalu sulit untuk dipahami seperti halnya pelajaran hitungan, sehingga jika melihat perdebatan dari diskusi kelas rata-rata dari kami cukup paham namun terkadang juga ada hal yang membutuhkan penjelasan lebih mendetail dari widyaiswara.
- Peneliti : Menurut anda apakah widyaiswara cukup profesional dalam menyampaikan materi
- Informan : Widyaiswara yang memandu atau mengajar di kelas bagi kami cukup baik dan profesional dalam menyampaikan materi dan memandu diskusi, namun memang ada beberapa widyaiswara yang terasa membosankan jika lagi mengajar, karena teknik pengajarannya yang kurang inovatif seperti halnya membuat fresh suasana kelas dengan humor-humor ringan, permainan dan lain sebagainya.
- Peneliti : Pada saat dilakukan evaluasi/test seberapa mampukah anda menjawab soal-soal tersebut?
- Informan : Jika dilihat dari hasil pelaksanaan ujian, rata-rata kami mampu menjawab dengan baik walaupun memang ada beberapa soal yang cukup sulit karena butuh analisa mendalam.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan, data ini difokuskan pada pengukuran tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang dipelajari

Hari/ Tanggal : 16 Mei 2013

Waktu : 09.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Ir. Muhammad Syah Alamtha, M.M.

Status : Widya Iswara

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hasil penerimaan materi yang bapak sampaikan kepada peserta diklat prajabatan ini?

Informan : Rata-rata seluruh peserta diklat prajabatan ini cukup paham atau bisa dikatakan mereka berhasil mengerjakan soal-soal yang kami berikan dengan baik ini terbukti dari nilai rata-ratanya mencapai angka delapan walaupun ada satu, dua, peserta yang mempunyai nilai yang kurang.

Peneliti : Bagaimana hasil dari evaluasi yang bapak lakukan?

Informan : Evaluasi bukan hanya semata mengukur dari hasil tes yang mereka lakukan tetapi lebih jauh dari itu bahwa peserta juga dinilai dari keaktifannya selama mengikuti materi baik itu diskusi maupun dalam mengeluarkan tanggapan, selain itu panitia yang lainnya juga ada yang bertugas memantau bagaimana penerapan materi walaupun dalam skala kecil lingkungan diklat ini seperti halnya kedisiplinan, kebersihan,

ketekunan, ketaatan terhadap aturan dan lain sebagainya.

Dari hasil pengamatan saya tergambar bahwa rata-rata para peserta diklat mampu menunjukkan perubahan sikap dan perilaku selama diklat berlangsung, dan harapan kami bahwa pola sikap dan perilaku selama diklat tersebut dapat terus dipertahankan sampai pada penempatannya di masing-masing kantor.

Peneliti : Dari hasil tersebut upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal?

Informan : Jika dilihat dari hasil yang ada tersebut kita tentunya belum merasa puas karena kita inginkan hasil yang lebih optimal lagi, kita sadar ditengah keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung lainnya hal ini sangat sulit untuk dilakukan tapi kami akan terus berkomitmen untuk lebih meningkatkan kualitas dari pelaksanaan diklat prajabatan ini.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui keberhasilan peserta diklat selama mengikuti diklat prajabatan, data ini difokuskan pada pengukuran tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang dipelajari

Hari/ Tanggal : 17 Mei 2013

Waktu : 10.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Nasruddin

Status : Widyaiswara (Analis Kepegawaian)

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hasil penerimaan materi yang bapak sampaikan kepada peserta diklat prajabatan ini?

Informan : Rata-rata seluruh peserta diklat prajabatan ini cukup paham atau bisa dikatakan mereka berhasil mengerjakan soal-soal yang kami berikan dengan baik ini terbukti dari nilai rata-ratanya mencapai angka delapan walaupun ada satu, dua, peserta yang mempunyai nilai yang kurang.

Peneliti : Bagaimana hasil dari evaluasi yang bapak lakukan?

Informan : Evaluasi bukan hanya semata mengukur dari hasil tes yang mereka lakukan tetapi lebih jauh dari itu bahwa peserta juga dinilai dari keaktifannya selama mengikuti materi baik itu diskusi maupun dalam mengeluarkan tanggapan, selain itu panitia yang lainnya juga ada yang bertugas memantau bagaimana penerapan materi walaupun dalam skala kecil di lingkungan diklat ini seperti halnya kedisiplinan, kebersihan,

ketekunan, ketaatan terhadap aturan dan lain sebagainya.

Dari hasil pengamatan saya tergambar bahwa rata-rata para peserta diklat mampu menunjukkan perubahan sikap dan perilaku selama diklat berlangsung, dan harapan kami bahwa pola sikap dan perilaku selama diklat tersebut dapat terus dipertahankan sampai pada penempatannya di masing-masing kantor.

- Peneliti : Dari hasil tersebut upaya apa yang dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal?
- Informan : Jika dilihat dari hasil yang ada tersebut kita tentunya belum merasa puas karena kita inginkan hasil yang lebih optimal lagi, kita sadar ditengah keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung lainnya hal ini sangat sulit untuk dilakukan tapi kami akan terus berkomitmen untuk lebih meningkatkan kualitas dari pelaksanaan diklat prajabatan ini.

Transkrip Wawancara

pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur perilaku alumni diklat setelah mengikuti diklat prajabatan pada tempat kerja masing-masing. data ini difokuskan pada pengukuran tingkat implementasi pengetahuan dan keterampilan alumni yang diterapkan ditempat kerja.

Hari/ Tanggal : 20 Mei 2013

Waktu : 09.30 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Hery Afandi

Peneliti : Bagaimanakah pola kerja anda dalam masuk kantor dan pulang kantor?

Informan : bahwa kedisiplinan yang dibiasakan selama diklat prajabatan sampai dengan saat ini alhamdulillah saya bisa terapkan dikantor baik itu berkaitan dengan waktu masuk ataupun pulang kantor.

Peneliti : bagaimana hubungan anda dengan atasan dan rekan kerja yang lain di kantor?

Informan : Semua orang yang ada dikantor ini tidak ada masalah, kami saling berkomunikasi dengan baik, antara atasan dengan staf atau sebaliknya.

Peneliti : bagaimana anda menyikapi jika terjadi perbedaan pendapat baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan anda?

Informan : Bagi saya itu hal yang biasa, perbedaan pendapat harus ada sebagai perbandingan dengan idea tau pendapat orang lain, tapi

kalau ada yang lebih baik pendapatnya kami pair menerimanya.

Peneliti : Apakah anda sering memberikan masukan ide baru kepada atasan anda dalam hal pekerjaan dikantor?

Informan : cukup sering, kadang kita utarakan pada saat rapat ditingkatan bidang atau terkadang pada saat-saat non formal, biasalah bos terkadang meminta pendapat kita.

Transkrip Wawancara

pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur perilaku alumni diklat setelah mengikuti diklat prajabatan pada tempat kerja masing-masing. data ini difokuskan pada pengukuran tingkat implementasi pengetahuan dan keterampilan alumni yang diterapkan ditempat kerja.

Hari/ Tanggal : 20 Mei 2013

Waktu : 11.30 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Ikka Fauzika

Peneliti : Bagaimanakah pola kerja anda dalam masuk kantor dan pulang kantor?

Informan : Alhamdulillah selalu tepat waktu, tetapi terkadang juga agak telat-telat sedikit.

Peneliti : bagaimana hubungan anda dengan atasan dan rekan kerja yang lain di kantor?

Informan : sejak saya ditugaskan dikantor ini saya tidak ada masalah dalam membangun komunikasi, baik itu dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, bahkan saat ini saya merasakan suasana yang begitu akrab dengan teman kantor lainnya, memang pada saat-saat awal sebagai orang baru saya merasa sungkan, malu, kurang percaya diri tapi seiring waktu alhamdulillah sekarang saya sudah bisa menyatu dengan suasana kerja yang ada disini.

Peneliti : bagaimana anda menyikapi jika terjadi perbedaan pendapat

baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan anda?

Informan : Biasa itu mbak, apalagi kalau sudah dala rapat terkadang kita hanyut dengan suasana rapat tersebut sehingga kita saling pertahankan pendapat, tapi itu semua adalah prose semata karena kita sedang mencari rumusan terbaik. Jadi bagi saya biasa aja.

Peneliti : Apakah anda sering memberikan masukan ide baru kepada atasan anda dalam hal pekerjaan dikantor?

Informan : cukup sering, misalnya dalam rapat atau pada saat-saat santai bicara lepas terkadang kami sering sambil berdiskusi.

Transkrip Wawancara

pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur perilaku alumni diklat setelah mengikuti diklat prajabatan pada tempat kerja masing-masing. data ini difokuskan pada pengukuran tingkat implementasi pengetahuan dan keterampilan alumni yang diterapkan ditempat kerja.

Hari/ Tanggal : 20 Mei 2013

Waktu : 14.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Nafi' Ihsani, S. Kom

Peneliti : Bagaimanakah pola kerja anda dalam masuk kantor dan pulang kantor?

Informan : Selalu tepat waktu, ha..ha..ha... tidak juga... terkadang juga kita sering terlambat mbak, maklumlah ada saja halangan.

Peneliti : bagaimana hubungan anda dengan atasan dan rekan kerja yang lain di kantor?

Informan : semua kami disini baik-baik saja apakah itu atasan, staf atau dengan ibu kantin.

Peneliti : bagaimana anda menyikapi jika terjadi perbedaan pendapat baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan anda?

Informan : sudah sering kali kita berbeda pandangan berkaitan dengan pekerjaan tetapi hal ini tidak lantas membuat kami stug/berhenti namun dengan suasana keakraban dan saling menghargai alhamdulillah kami selalu bisa menyelesaikan perbedaan tersebut.

Peneliti : Apakah anda sering memberikan masukan ide baru kepada atasan anda dalam hal pekerjaan dikantor?

Informan : Cukup sering, saat kita lagi rapat atau terkadang pada saat-saat diskusi santai.

Transkrip Wawancara

pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui atau mengukur perilaku alumni diklat setelah mengikuti diklat prajabatan pada tempat kerja masing-masing. data ini difokuskan pada pengukuran tingkat implementasi pengetahuan dan keterampilan alumni yang diterapkan ditempat kerja.

Hari/ Tanggal : 21 Mei 2013

Waktu : 10.00 wita

Tempat : Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu

Informan : Ade Mulyadi Amri, A.Md

Peneliti : Bagaimanakah pola kerja anda dalam masuk kantor dan pulang kantor?

Informan : sampai sekarang saya masih merasa sulit untuk dapat menyesuaikan diri terutama berkaitan dengan disiplin masuk kantor terus terang saya sering datang terlambat, pulang lebih awal, ini karena saya merasa bosan dikantor karena saya bingung mau kerja apa dikantor apalagi ditempat kerja saya kegiatannya hanya sedikit itupun waktunya hanya pada momen-momen tertentu saja, belum lagi terkadang atasan saya “cuek” kurang peduli sehingga kita dengan teman-teman lainnya merasa tidak ada tantangan dalam pekerjaan dikantor, ide dan kreatifitas yang kita sampaikan seringkali mentok karena alasan anggaran yang minim, jadi kita merasa kurang termotivasi.

Peneliti : bagaimana hubungan anda dengan atasan dan rekan kerja yang

lain di kantor?

Informan : Kalau hubungan dengan teman yang lain dikantor ini baik semua tapi mungkin ada juga yang bermasalah.

Peneliti : bagaimana anda menyikapi jika terjadi perbedaan pendapat baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasan anda?

Informan : Kalau dengan rekan sesama staf enak mbak... tapi kalau dengan bos ya... kita agak jaga-jaga jarak sedikit, maklumlah saya sering tidak disiplin.

Peneliti : Apakah anda sering memberikan masukan ide baru kepada atasan anda dalam hal pekerjaan dikantor?

Informan : Kadang-kadang mbak dalam rapat.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh diklat prajabatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan khususnya di Kabupaten Sumbawa Barat.

Hari/ Tanggal : 5 Juni 2013

Waktu : 10.00 wita

Tempat : UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

Informan : Ahmad Safwan, ST., MM

Peneliti : Bagaimana tanggapan anda dengan pelaksanaan program diklat prajabatan dan seberapa pentingkah CPNS melaksanakan diklat Prajabatan?

Informan : Diklat prajabatan sangat membantu baik itu CPNS ataupun organisasi secara keseluruhan karena terbukti setelah mereka mengikuti diklat prabatan sangat terlihat perbedaan sikap, kedisiplinan, dan profesionalisme.

Peneliti : apakah anda melihat ada perbedaan CPNS yang belum mengikuti diklat dengan alumni diklat prajabatan?

Informan : jika dibandingkan dengan staf lain yang belum mengikuti diklat prajabatan sangat mencolok perbedaannya baik itu berkaitan dengan tingkat pengetahuan terhadap aturan-aturan kepegawaiaan, pemerintahan dan pelayanan pemerintahan yang baik, maupun berkaitan dengan sikap, etika, komunikasi dengan kelompok, kerjasama tim, serta pola fikir seorang PNS, alumni diklat cenderung lebih cepat memahami dan

mampu menganalisa dengan baik tugas pekerjaan ataupun tugas pelayanan yang diembankan, lebih tertib secara administratif, akuntabel dan cukup profesional.

Peneliti : bagaimanakah anda menilai dampak secara keseluruhan perubahan sikap dan profesionalisme cpns setelah mengikuti diklat prajabatan?

Informan : Diklat Prajabatan yang diwajibkan pada seluruh CPNS tentunya mempunyai dampak yang cukup bagus terhadap peningkatan profesionalisme mereka dapat dilihat dari sikap dan prilaku para alumni yang berubah dari kebiasaan-kebiasaan sebelum mereka mengikuti diklat prajabatan misalnya saja kedisiplinan, tanggung jawa, ide dan kreatifitasnya mulai dapat dimunculkan. Hal ini tentu sangat membantu sekali bagi dinas kami ini karena kami seakan menerima amunisi baru dalam membangun dan melayani masyarakat.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh diklat prajabatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan khususnya di Kabupaten Sumbawa Barat.

Hari/ Tanggal : 4 Juni 2013

Waktu : 11.00 wita

Tempat : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Informan : Yuliono, S.AP

Peneliti : Bagaimana tanggapan anda dengan pelaksanaan program diklat prajabatan dan seberapa pentingkah CPNS melaksanakan diklat Prajabatan?

Informan : Diklat prajabatan sangat penting bagi para CPNS untuk membentuk karakter dan profesionalisme sebagai seorang aparatur negara dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Peneliti : apakah anda melihat ada perbedaan CPNS yang belum mengikuti diklat dengan alumni diklat prajabatan?

Informan : Jelas sekali perbedaannya antara mereka yang belum mengikuti diklat prajabatan dengan para alumni diklat prajabatan hal itu dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka dalam proses pekerjaan sehari-hari. Para alumni diklat prajabatan cenderung lebih paham tentang aturan-aturan tentang birokrasi, kedisiplinan dan pola pikir yang terstruktur.

Peneliti : bagaimanakah anda menilai dampak secara keseluruhan perubahan sikap dan profesionalisme cpns setelah mengikuti diklat prajabatan?

Informan : program diklat prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat cukup memberikan dampak signifikan bagi pelaksanaan program pekerjaan khususnya di bidang yang saya tangani, hal ini terbukti dengan adanya peningkatan kapabilitas para alumni yang telah mampu menunjukkan sikap dan perilaku profesional sebagai seorang PNS, terlihat adanya semangat dan motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, disiplin yang tinggi bahkan telah mampu mengeluarkan ide dan kreatifitas dalam pekerjaannya. Saat ini kita sepertinya mendapatkan amunisi baru dengan kehadiran para alumni diklat ini, saya pribadi merasakan sangat terbantu dengan kehadiran mereka.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh diklat prajabatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan khususnya di kabupaten sumbawa barat.

Hari/ Tanggal : 5 Juni 2013

Waktu : 14.00 wita

Tempat : Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Informan : Drs. Alwi, MM

Peneliti : Bagaimana tanggapan anda dengan pelaksanaan program diklat prajabatan dan seberapa pentingkah CPNS melaksanakan diklat Prajabatan?

Informan : sangat penting bagi para CPNS karena melalui diklat inilah para peserta diklat diperkenalkan secara menyeluruh tentang organisasi pemerintah, tentang pemerintahan yang baik, tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah.

Peneliti : apakah anda melihat ada perbedaan CPNS yang belum mengikuti diklat dengan alumni diklat prajabatan?

Informan : Tentu saja terdapat perbedaan diantara mereka yang sudah mengikuti diklat prajabatan dengan yang belum, yang jelas para alumni diklat prajabatan lebih bisa menunjukkan pola fikir sebagai seorang aparatur dari sikap dan prilaku sehari-hari seperti hal kecil saja tentang kedisiplinan, tanggung jawab dan lain sebagainya.

Peneliti : bagaimanakah anda menilai dampak secara keseluruhan

perubahan sikap dan profesionalisme cpns setelah mengikuti diklat prajabatan?

Informan : pencapaian visi misi dinas sebagai salah satu pilar mencapai tujuan organisasi pemerintah daerah khususnya pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa Barat sangat tergantung dari kualitas dan kapabilitas para pegawainya sehingga program peningkatan profesionalisme melalui diklat prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan cukup memberikan pengaruh positif khususnya bagi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif ini, dari pengamatan saya bahwa perilaku profesional telah mampu ditunjukkan oleh para alumni baik itu dalam disiplin masuk atau pulang kantor, tanggungjawab pada tugas dan pekerjaannya, hubungan dengan atasan langsung ataupun dengan rekan kerja yang lain bahkan telah mampu menunjukkan sikap yang simpati dan ramah kepada masyarakat yang dilayaninya, namun memang jika dikatakan seratus persen saya pikir masih belum karena masih membutuhkan waktu untuk menimba pengalaman karena sifat pekerjaan yang selalu berubah sehingga tetap saja membutuhkan pengarahan dan pendampingan dari atasan langsungnya seperti halnya dalam pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan teknis tertentu yang kompleks tentu tidak bisa diandalkan sendiri.

Transkrip Wawancara

Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk menentukan pengaruh diklat prajabatan dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan khususnya di Kabupaten Sumbawa Barat.

Hari/ Tanggal : 3 Juli 2013

Waktu : 10.00 wita

Tempat : Badan Lingkungan Hidup

Informan : Drs. Burhanuddin, M.M

Peneliti : Bagaimana tanggapan anda dengan pelaksanaan program diklat prajabatan dan seberapa pentingkah CPNS melaksanakan diklat Prajabatan?

Informan : Penting sekali bagi para CPNS dalam rangka membentuk karakter sebagai abdi Negara pelayan masyarakat.

Peneliti : Apakah anda melihat ada perbedaan CPNS yang belum mengikuti diklat dengan alumni diklat prajabatan?

Informan : Sangat kelihatan perbedaannya, para alumni diklat lebih bisa menunjukkan sikap professional dari pada mereka yang belum pernah diklat.”

Peneliti : Bagaimanakah anda menilai dampak secara keseluruhan perubahan sikap dan profesionalisme cpns setelah mengikuti diklat prajabatan?

Informan : Diklat prajabatan adalah sebuah program yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar tentang pelayanan pemerintahan yang baik, berwibawa dan

akuntabel sehingga jika mengukur hasil atau dampak dari pelaksanaan diklat tersebut saya rasa cukup berpengaruh positif, baik itu bagi alumni itu sendiri maupun bagi dinas ini, keteladanan, loyalitas, kedisiplinan yang tinggi, hubungan dan komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja yang lain, tanggung jawab dan lain sebagainya. Tetapi memang dari sisi pengalaman mereka masih kurang sehingga para alumni ini akan terus diberikan motivasi agar bisa konsisten mempertahankan sikap profesionalnya sebagai PNS, banyak contoh misalnya pada saat-saat awal setelah lulus diklat mereka begitu semangat namun lambat laun entah karena apa mereka tidak jarang terlihat menurun baik itu disiplin maupun tanggungjawab pekerjaannya.