

*Laporan Akhir Penelitian Fundamental Tingkat Lanjut*

**ANALISIS KINERJA PENGELOLAAN PENDIDIKAN BERKELANJUTAN  
ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DESA**



*Oleh:*

**Ketua Tim    Sri Wahyu Kridasakti**

**NIP 195911191986032003**

**NIDN 0019115904**

**Anggota Tim 1) Liestiyodono Bawono.**

**NIP 195812151986011009**

**NIDN 0031126179**

**2) Enceng**

**NIP 196007161993031001**

**NIDN 0016076006**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2014**

**HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN LANJUT**

**Judul Penelitian** : Analisis Kinerja Pengelolaan Pendidikan Berkelanjutan Administrasi Pemerintahan Desa (**PENELITIAN FUNDAMENTAL UT TINGKAT LANJUT 2014**)

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 594/Ilmu Administrasi

**Ketua Peneliti:**

a. Nama Lengkap : Sri Wahyu Kridaakti SH, M.Si.

b. NIDN : 0019115904

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

e. No HP : 08161685715

f. Alamat Surel : [sriwahyu@ut.ac.id](mailto:sriwahyu@ut.ac.id)

**Anggota Peneliti (1)**

a. Nama Lengkap : Dr Liestyodono B Irianto, M.Si

b. NIDN : 0031126179

c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

**Anggota Peneliti (2)**

a. Nama Lengkap : Drs. Enceng, M.Si

b. NIDN : 0016076006

c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 Tahun

Penelitian Tahun ke : 1 (satu)

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 30.000.000 (tiga puluh juta rupiah)

Biaya Tahun Berjalan :

Tangerang Selatan, 21 Februari 2014



**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN LANJUT**

**Judul Penelitian** : Analisis Kinerja Pengelolaan Pendidikan Berkelanjutan Administrasi Pemerintahan Desa  
(PENELITIAN FUNDAMENTAL UT TINGKAT LANJUT 2014)

**Kode/Nama Rumpun Ilmu** : 594/Illmu Administrasi

**Ketua Peneliti:**

a. Nama Lengkap : Sei Wahyu Kridaakti SH, M.Si.

b. NIDN : 0019115904

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

e. No HP : 08161685715

f. Alamat Surel : [siwahyu@ut.ac.id](mailto:siwahyu@ut.ac.id)

**Anggota Peneliti (1)**

a. Nama Lengkap : Dr Liestyodono B Irianto, M.Si

b. NIDN : 0031126179

c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

**Anggota Peneliti (2)**

a. Nama Lengkap : Drs. Enceng, M.Si

b. NIDN : 0016076006

c. Perguruan Tinggi : Universitas Terbuka

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 Tahun

Penelitian Tahun ke : 1 (satu)

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 30.000.000 (tiga puluh juta rupiah)

Biaya Tahun Berjalan :

Tangerang Selatan, 10 Desember 2014

Ketua Peneliti:

(Sei Wahyu Kridaakti, SH., M.Si)  
NIP.195911191986031002



Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian

(Kristanti Ambar Puspitasari, M.Ed., Ph.D)  
NIP.19610212 198603 2 001

**SURAT PERNYATAAN REVIEWER**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Sofjan Aripin, M.Si  
NIP : 19660619 199203 1 002  
Jabatan : Asdir III Pascasarjana UT

Telah menelaah laporan penelitian

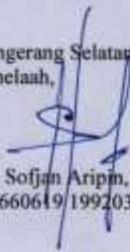
Judul : Analisis Kinerja Pengelolaan Pendidikan Berkelanjutan Administrasi Pemerintahan Desa

Peneliti : 1) Sri Wahyu Kridasakti S H, M.Si, 2) Dr. Liestyodono M.Si, 3) Drs. Enceng M.Si.

Menyatakan bahwa laporan tersebut layak diterima sebagai laporan Penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tangerang Selatan, Tgl 10 Desember 2014  
Penelaah,

  
Dr. Sofjan Aripin, M.Si  
19660619 199203 1 002

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
SUMMARY .....	v
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Ruang Lingkup .....	4
D. Tujuan dan Manfaat .....	5
E. Luaran Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Kerangka Teoritik .....	7
B. Model Penelitian .....	20
C. Asumsi Dasar .....	21
BAB III. METODE PENELITIAN .....	22
A. Lokus Penelitian .....	22
B. Metode .....	22
C. Populasi dan Sampel .....	22
D. Teknik Analisis Data .....	24
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	29
A. Hasil.....	29
B. Pembahasan .....	103
BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Rekomendasi.....	117
DAFTAR PUSTAKA .....	121

## SUMMARY

The critical issues of this research was to respond the problematic performance PPBAPD-UT management? The goals of this research was acquiring a comprehensive profil of the PPBAPD-UT management performance .

This research had been designed to identify any factors contributing the performance of PPBAPD-UT management. The population of this research included all PPBAPD-UT operational staffs, the personel members of the counterparts, the related script-documents, and the PPBAPD students. The method used was a *Survey*. For data collection used was the 'census'. Meanwhile the technical analyses were utilizing the Performance Analysis Model, and PO-PD Principles covering such components of socialization, organization, needs analysis, implementation, and maintenance.

The findings of the research showed that the UT performace on PPBAPD management showed in a good-mode as 'Organization' component was concerned. However, on the other components such as 'Socialization', 'Needs Analysis', and the 'Maintenance' showed in a 'poor-mode'. The PPBAPD-UT management found hard to flourish in achieving sustainable program goals. The main problem was related to the absent of robush socialization-promotion policy, firm needs analysis standard operation, and the sustainable maintenance of the PPBAPD. Among other thing, the absent of the UT grand-policy on the Monitoring-evaluation and PATUT for the Tutors were the major agravating factors that made the PPBAPD management was down to a poor performance.

The conclusion was that, there had been a good-mode of the PPBAPD management performance on the organization component, however a poor-mode of managerial-performance had taken place on the component of socialization, needs analysis, and maintenance of the UT PPBAPD. Therefore, if further lost would like to be avoided then UT is pursued to restore the PPBAPD poor-management practices by applying supporting firm-policy and PO-PD Principles.  
Key Words: *Socialization, Organization, Needs Analysis, Implementation, Maintenance.*

References : 19 Books

2 Documents and Regulations

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

UT secara eksplisit melalui Renstra UT 2010-2015 sangat mendorong pelaksanaan program pendidikan berkelanjutan atau *Continuing Education* (CE), yang sampai saat ini beberapa paket programnya telah berjalan sejak 2010. Penyelenggaraan pendidikan berkelanjutan wajib dilakukan oleh UT karena telah ditetapkan dalam Renstra. Melalui peranserta PPPM-LPPM diharapkan program CE ini dapat dijalankan dengan efektif terhadap peningkatan partisipasi mahasiswa/peserta didik maupun layanan pendidikan terhadap masyarakat yang sangat membutuhkan perhatian. Program pendidikan berkelanjutan selanjutnya dalam penelitian evaluasi ini disingkat PB/CE UT.

Program PB-UT adalah paket layanan pendidikan yang bersifat akademis vokasional dan profesional berjangka waktu pendek dan bersifat *credit-earning* (*credit-transverable*) terhadap terhadap subject-course yang telah ditempuh. Metode pembelajaran yang digunakan meliputi pendekatan *dual-mode* jarak jauh dan tatap muka untuk peningkatan kompetensi peserta didik, agar mereka mampu mendapatkan nilai tambah guna perbaikan taraf kehidupan mereka dan lingkungannya. Model vokasi itu sendiri secara individual dalam meningkatkan kompetensi mereka merupakan dasar pemikiran profesionalisasi dalam pendekatan pembelajaran. Layanan UT dalam layanan pendidikan melalui PB ini harus menempatkan peserta didik sebagai pusat perhatian atau subyek yang berperan aktif. Sedangkan proses pembelajarannya sendiri harus mampu mengatasi persoalan kebutuhan kompetensi teknis, akademis, dan profesi.

Sejak tahun 2010 sampai dengan saat ini, UT telah menyelenggarakan program PB dengan fokus pada peningkatan kompetensi para aparatur desa (terbuka pula untuk masyarakat umum) yang disebut PSAPD (Program Sertifikat Administrasi Pemerintahan Desa). Harapannya melalui PSAPD ini maka tingkat

partisipasi peserta didik dapat meningkat dan berjalan optimal. Hal ini sejalan dengan ketentuan PP No 45 / Th 2007 dan Undang-Undang tentang Desa Th 2013 yang mewajibkan setiap aparat desa khususnya Sekdes yang berjumlah 72.000 itu untuk meningkatkan kompetensinya setara dengan S-1.

Pelaksanaan pengelolaan PSAPD melalui mekanisme PPM-LPPM secara operasional diatur secara khusus melalui keputusan Rektor UT. Permasalahannya adalah PPM-LPPM-UT dalam hal pengelolaan PSAPD diindikasikan belakangan ini mengalami permasalahan dalam penyelenggaraannya. Berbagai permasalahan yang menyangkut substansi dan administrasi penyelenggaraan kegiatan PSAPD ini masih dijalani dengan upaya-upaya yang tidak maksimal. Aspek pengorganisasian menjadi bermasalah karena jaringan kerjasama dan prosedur pengelolaannya masih sangat minimalis oleh PPM-UT. Demikian pula aspek substansi dalam melakukan proses pembelajaran kepada peserta didik berikut sisten evaluasi hasil belajarnya masih belum terkendali dengan benar. Belum berjalannya SOP tentang pengelolaan PSAPD itu sendiri berakibat pada tidak terarahnya hasil pembelajaran dan kerjasama antar mitra yang digarap tersebut.

Perencanaan program tidak jelas apa yang disusun untuk PSAPD, karena SOP tidak jelas dan bersifat parsial antara PPM-UT dengan FISIP. Antara satu paket PSAPD yang satu dengan yang lainnya termasuk dengan paket-paket program lanjutan yang masih belum dikembangkan kurikulum dan substansi materinya, sampai dengan saat ini makin lama semakin tidak jelas peta arah pencapaian tujuannya (*grand-design* dan *road map*). Secara operasional saat ini mekanisme sistem komunikasi dan irfomasi antara unit PPM-LPPM dengan FISIP dalam pengelolaan PSAPD tidak berjalan dengan semestinya. Masing-masing pihak saling menunggu siapa yang akan mengambil inisiatif untuk membuka komunikasi. Bentuk-bentuk persoalan mulai dari lambatnya dan buruknya layanan, tidak terkendalnya sistem evaluasi hasil belajar Alternative Assessment, tidak terarahya penyediaan buku kerja, tidak sistemiknya sistem sosialisasi-promosi, dan tidak jelasnya arah pengembangan PB khususnya PSAPD yang sedang berlangsung saat ini saat ini, apabila terus dibiarkan maka akan sangat merugikan

reputasi UT secara keseluruhan. Demikian pula peserta PSAPD yang berjumlah ratusan peserta yang tersebar di beberapa provinsi akan mengalami penurunan. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut berlangsung terus, maka dapat dipastikan akan sia-sia apa yang telah diinvestasikan selama ini dalam merealisasikan PB sebagai salah satu pilar pelayanan dan *income-generating sector* UT.

Selama 2 tahun terakhir sejak dimulainya pelaksanaan PSAPD (2010), UT khususnya PPM-LPPM ataupun FISIP masih belum pernah melakukan penelitian evaluasi terhadap hasil pelaksanaan PSAPD yang telah diselenggarakan tersebut. Menyimak fakta kuatnya kebijakan strategis UT pada program PB yang tertuang dalam Renstra 2010-2015 dan masih lemahnya pengelolaan program PB khususnya PSAPD tersebut, maka saat ini merupakan momentum yang tepat untuk dilakukan analisis kinerja pengelolaan PSAPD-UT dengan menggunakan tolok ukur prinsip-prinsip CIPP (*Context-Input-Process-Product*\_ Stuffelbeam, D, L., & Shinkfield, A, J., 1985).

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian evaluasi ini dirumuskan ke dalam dua persoalan utama penelitian yaitu (1) persoalan kinerja pengelolaan program Abdimas-Bansos UT yang diukur menurut prinsip CIPP dan *Management*, dan (2) dampak pengelolaan PSAPD terhadap mitra kerja dan peserta didik. Dengan demikian permasalahan dalam penelitian evaluasi ini dinyatakan dengan dua pertanyaan major dengan 7 pertanyaan minor, yaitu :

Pertanyaan major:

1. Bagaimana kinerja pengelolaan PSAPD-UT selama ini?

Dengan pertanyaan minor:

- a. Apa yang menjadi standar pengelolaan kegiatan PSAPD-UT?
- b. Bagaimana kondisi aktual pengelolaan kegiatan PSAPD-UT?
- c. Apa kesenjangan pengelolaan kegiatan PSAPD-UT?
- d. Apa yang menjadi permasalahan pengelolaan PSAPD-UT?
- e. Apa bukti permasalahan pengelolaan PSAPD-UT?

- f. Apa penyebab kesenjangan pengelolaan PSAPD-UT?
  - g. Apa alternatif solusi kesenjangan pengelolaan PSAPD-UT?
2. Apa dampak psikologis dan fisiologis pengelolaan PSAPD-UT terhadap mitra kerja dan peserta didik?

### **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini secara umum dibatasi meliputi kajian terhadap kinerja pengelolaan PSAPD dan dampaknya terhadap mitra kerja dan peserta didik. Lingkup pertama, analisis faktor kinerja pengelolaan PSAPD-UT yang meliputi:

- a). identifikasi dan pemetaan standar kinerja pengelolaan PSAPD yang diurai menggunakan prosedur *CIPP* (*Context-Input-Process-Product*, \_ Stuffelbeam, D, L., & Shinkfield, A, J., 1985) yaitu terhadap standar: *perencanaan kegiatan, sosialisasi, pengorganisasian, analisis kebutuhan, pelaksanaan program intervensi, pemeliharaan, serta pelepasan* yang dilakukan oleh para pengelola dan penyelenggara di PPM-UT;
- b). identifikasi dan pemetaan kinerja aktual pengelolaan PSAPD yang dirumuskan melalui prosedur *CIPP* sesuai hasil realisasi kinerja;
- c). identifikasi dan pemetaan kesenjangan pengelolaan PSAPD yang diurai melalui prosedur *CIPP* melalui derivasi identifikasi kesenjangan antara standar kinerja dengan kinerja aktual pengelolaan PSAPD;
- d). identifikasi dan pemetaan permasalahan pengelolaan PSAPD yang diurai melalui prosedur *CIPP*, derivasi dari kesenjangan permasalahan pengelolaan PSAPD;
- e). identifikasi dan pemetaan penyebab permasalahan yang diurai melalui prosedur *CIPP*, penelusuran penyebab timbulnya permasalahan pengelolaan PSAPD;
- f). identifikasi dan pemetaan alternatif solusi permasalahan pengelolaan PSAPD sesuai format *CIPP*.

Lingkup kedua, kajian dampak psikologis dan fisiologis pengelolaan PSAPD terhadap mitra kerja dan peserta program.

#### **D. Tujuan dan Manfaat**

Tujuan strategis penelitian evaluasi ini adalah untuk memperoleh informasi tentang tingkat efektivitas dan efisiensi atas pengelolaan PSAPD bagi UT maupun pemangku kepentingan lainnya. Lebih spesifik tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah memetakan faktor-faktor kinerja dalam pelaksanaan program PSAPD-UT yang meliputi kesenjangan, penyebab permasalahan, dan alternatif solusi untuk meningkatkan efektivitas dan dampaknya terhadap pelaksanaan program PSAPD-UT agar sesuai kebijakan Renstra UT;

Sedangkan untuk manfaat hasil penelitian evaluasi ini adalah:

1. Secara praktis, alternatif solusi dari hasil analisis kinerja dapat digunakan sebagai *Key-indicators for effective management* untuk PSAPD-UT. Secara langsung dapat digunakan untuk merevisi model pengelolaan yang tengah berlangsung untuk peningkatan kapasitas penyelenggaraan PSAPD, agar diperoleh:
  - › Perbaikan pengelolaan yang lebih baik dari;
  - › Perbaikan pelayanan kepada mitra kerja dan peserta didik;
  - › Terbangun sistem informasi antar pemangku kepentingan.
2. Secara teoritis, hasil penelitian dan penyusunan model pengelolaan program Abdimas-Bansos UT ini dapat digunakan untuk memvalidasi dan meng-*update* kembali landasan konseptual *community development* dan *community organization* dalam kontekstualisasinya di perguruan tinggi yang melaksanakan program Abdimas, sebagai bentuk lain dari '*Corporate Social Responsibility*' (CSR).

#### **E. Luaran Penelitian**

Sasaran umum penelitian ini adalah menggambarkan profil kinerja pengelolaan PSAPD, yang secara rinci produk tersebut meliputi:

1. Gambaran peta kinerja pengelolaan PSAPD UT, yang secara langsung dapat dimanfaatkan untuk mengendalikan pengelolaan program PSAPD UT; yang secara spesifik meliputi:
  - a) Gambaran peta kinerja standar pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*;
  - b) Gambaran peta kinerja aktual pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*;
  - c) Gambaran peta kesenjangan pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*;
  - d) Gambaran peta permasalahan pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*;
  - e) Gambaran peta penyebab permasalahan pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*;
  - f) Gambaran peta alternatif solusi pemecahan permasalahan pengelolaan PSAPD UT berformat *CIPP*.
2. Gambaran peta permasalahan dampak pengelolaan PSAPD UT terhadap mitra kerja dan peserta didik, dan pemecahan permasalahannya.
3. Melalui pemuatan pada jurnal ilmiah "Manajemen dan Organisasi\_Universitas Terbuka", hasil penelitian evaluasi berupa analisis kinerja pengelolaan PSAPD ini, hasilnya dapat dimanfaatkan oleh semua pemangku kepentingan untuk melakukan konsolidasi pengelolaan PSAPD.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. KERANGKA TEORITIK**

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja merupakan keadaan/tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003:142) mengatakan bahwa "Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu". Sementara Rivai (2004:14) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat perilaku seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan standar target, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut antara lain adalah pengembangan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan, dan keputusan yang dibuat. Kinerja pegawai juga harus dievaluasi terutama yang terkait dengan masalah produktivitas, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, kesalahan kerja, dan keseluruhan kinerja.

Robbins (2001:187) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu  $\text{kinerja} = f(A \times M)$ . Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Dimensi-dimensi kinerja tersebut dapat digambarkan seperti terlihat di bawah ini.

Kinerja harus diperlakukan sebagai sesuatu yang dinamis, sehingga kita dapat menyingkirkan kendala-kendala terhadap kinerja. Dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang berkesinambungan di antara para pekerja agar mereka mengetahui apa yang harus dikerjakan, kapan dikerjakan, dan seberapa jauh mereka harus bekerja.

Bacal (2004:35) berpendapat bahwa suatu komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus, sederhananya merupakan proses dua arah yang melacak kemajuan, mengidentifikasi kendala bagi kinerja dan memberi kedua belah pihak informasi yang mereka perlukan untuk mencapai sukses. Komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus memberi jalan bagi manajer dan karyawan untuk bekerjasama mencegah timbulnya masalah, menyelesaikan masalah yang terjadi, dan merevisi tanggung jawab kerja sebagaimana yang seringkali dibutuhkan di tempat kerja.

Pengelolaan terhadap kinerja bagi seorang manajer bukanlah untuk bersenang-senang semata, mengambil hati para pekerja, atau melindungi jabatannya, melainkan agar setiap pekerja memiliki tanggung jawab. Seperti dikatakan oleh Bacal (2004:147) bahwa alasan sebenarnya kita mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, bagaimanapun anda mendefinisikan hal itu, dan untuk merancang-bangun kesuksesan bagi setiap karyawan yang bertanggung jawab kepada kita.

Pengelolaan kinerja merupakan pendekatan untuk mencapai suatu visi bersama tentang tujuan dan target. Ini terkait dengan cara membantu tiap individu dan tim untuk mencapai potensi yang dimiliki, menyadari peran, dan kontribusinya bagi pencapaian target.

Jones (2002:92) mengemukakan: ketika sebuah tim memiliki kinerja yang sangat baik, para anggotanya (1) menetapkan target hasil dan kualitas yang tinggi, (2) mencapai target dan merayakan kesuksesan, (3) saling memahami dan menghargai perbedaan yang ada, (4) saling menghormati, (5) berimbang dalam hal peran dan keahlian yang mereka bawa ke dalam tim, mempunyai tanggung jawab dan kemandirian untuk mencapai hasil, (6) berorientasi pada klien, (7) secara teratur meninjau dan memperbaiki kinerja mereka, (8) suka bekerja bersama-sama dan termotivasi untuk mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun secara organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerjasama.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor yang mempengaruhinya. Jones (2002:59) mengatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi. Gordon (1994:260) mengatakan bahwa kelompok kerja berprestasi tinggi memiliki pemimpin yang berhasil membina serta memelihara semangat dan motivasi bawahan guna mencapai tingkat produktivitas yang dipandang perlu oleh organisasi agar kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi.

Kedua pendapat di atas mengisyaratkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran, dan pekerjaan mereka sendiri. Cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan keyakinan pegawai baik individu maupun kelompok adalah dengan menunjukkan tindakan dan perkataan informal bahwa pimpinan mempercayai mereka. Hal ini berarti faktor kepemimpinan memiliki peranan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sifat dan karakteristik suatu pekerjaan yang dinyatakan sebagai catatan kerja seseorang, dengan kriteria pengembangan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan, dan keputusan yang dibuat, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, kesalahan dalam kurun waktu. Kriteria kinerja setiap orang didasarkan kepada tugas dan tanggung jawab keseharian yang ditargetkan kepadanya. Kinerja berfungsi sebagai alat untuk memberi informasi bagi pekerja dan atasannya mengenai bagaimana seseorang telah melakukan pekerjaan. Kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan karakter kepribadian.

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala, dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang muncul. Karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk

meningkatkan produktivitas dan efektivitas, serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.

Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target. Bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

Berdasarkan pengamatan lapangan dan informasi dari berbagai sumber menyimpulkan sementara bahwa kinerja pengelolaan Program Pendidikan Berkelanjutan Administrasi Pemerintahan desa masih rendah. UT sampai saat ini masih belum merasakan hasil-hasil pengembangan program pendidikan berkelanjutan (Data Peserta PB 2010-2014 < 500). Masih rendahnya pertumbuhan partisipasi peserta program PB menggambarkan kondisi ini masih rendah, hal ini ditunjukkan melalui angka partisipasi peserta didik program PPBAPD. Makin runyamnya permasalahan ini adalah bahwa dengan pengelolaan yang asal menggelinding saja dalam menangani permasalahan PPBAPD, maka ini tidak akan memberi nilai tambah apa-apa tanpa diikuti dengan peningkatan kemampuan pengelolaan (Rumler G. A., & Alan P. B., 1990). Argumentasinya menurut Rumler G. A., & Alan P. B. (1990) adalah bahwa *improving performance* dalam pengelolaan program itu pada dasarnya bersifat proaktif dengan melakukan perencanaan preventif guna memberdayakan berbagai potensi yang ada dalam organisasi, serta menerapkan strategi perubahan pengelolaan terencana yang berspektrum sistemik. Sedangkan menurut pandangan aliran MBO, keberhasilan suatu pengelolaan adalah apabila seluruh resources dengan struktur kelembagaan yang mereka punyai itu dapat melaksanakan perbaikannya dari dalam unit organisasi itu sendiri (Drucker P. F., 1985). Olehkarenanya untuk pembenahan pengelolaan itu dibutuhkan suatu model pendekatan yang dianggap dapat membuka akses peranserta para pemangku kepentingan dalam penanggulangan lemahnya pengelolaan itu sendiri, yaitu melalui model '*Management By Objective*'

(MBO, Drucker P. F., 1985). Model MBO merupakan kegiatan pengelolaan unit usaha yang dianggap mampu memperbesar akses pemangku kepentingan untuk mencapai kondisi paling efektif dan efisien dalam akses peran serta pengambilan keputusan.

Berlandas dari penjelasan tersebut di atas, maka pengelolaan unit usaha atau program, yang paling efektif dalam menanggulangi permasalahan adalah dapat dilakukan melalui partisipasi aktif pemangku kepentingan. Sebab pembenahan secara partisipatif ini berarti mengembangkan potensi, kepercayaan, dan kemampuan sumberdaya sendiri untuk mengorganisir diri dan berkembang sesuai dengan tujuan bersama yang dikehendaki. Keunggulan konsep pemberdayaan tatakelola ini tidak hanya mengarah secara individu saja, tetapi juga secara kolektif, yang semuanya menjadi bagian dari aktualisasi diri (*self-actualization*, Hampton D. R., 1986). Dengan kata lain partisipatif dalam pengelolaan pekerjaan adalah yang menjadi tolok ukur normatif maupun struktural.

Pengelolaan program pada dasarnya merupakan upaya pendekatan manajerial kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan pelayanan pendidikan, melalui keterampilan, kesejahteraan dan pengetahuan mengelola usaha serta mengharapkan terjadinya kemandirian bagi masyarakat. Kegiatan pemberdayaan ini memerlukan transfer pengetahuan dan keterampilan selama kegiatan berlangsung sehingga masyarakat binaan dapat berlatih sambil bekerja sehingga memperoleh pengetahuan dan keterampilan dan pengalaman dari pelaksanaan kegiatan pemberdayaan tersebut. Dalam Naskah Akademik (PPM, 2010), pengelolaan PPBAPD adalah menyiapkan masyarakat atau aparat desa dengan berbagai sumberdaya, kesempatan atau peluang, pengetahuan, dan keahlian untuk meningkatkan kapasitas diri dalam menentukan masa depan mereka sendiri, serta untuk berpartisipasi untuk mempengaruhi kehidupan dalam komunitas pekerjaan itu sendiri. Pemberdayaan dalam mengelola menurut pengertian ini menunjukkan upaya dari suatu pihak untuk menggerakkan partisipasi pemangku-kepentingan dan memperkuat kemampuan diri dari atas hingga lapisan

bawah yang masih dalam kondisi tidak mampu melepaskan diri dari perangkap kesalahan, ketidaktahuan, dan membutuhkan pertolongan agar lebih berdaya dalam kemandirian, keswadayaan, partisipasi dan demokratisasi. Pemberdayaan pengelolaan program dapat dilakukan dengan berbagai cara, yang menurut Wasistiono S (2003: 60) antara lain:

1. Memberi kebebasan ide yang lebih luas untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu;
2. Memberi kesempatan yang lebih besar untuk melakukan sesuatu;
3. Memberi akses yang lebih luas, baik berupa akses kepada pengambil keputusan, akses dukungan pembiayaan maupun akses-akses lainnya yang dibutuhkan untuk membangun kemandirian;
4. Membangun karakter yang mengarah kepada kemandirian.

Dengan demikian diharapkan semua pihak termasuk PPM-LPPM UT mampu memfasilitasi para pemangku kepentingan untuk:

1. Menciptakan iklim yang memungkinkan potensi organisasi UT untuk berkembang;
2. Memperkuat potensi yang dimiliki oleh para pemangku kepentingan, seperti menampung berbagai masukan, menyediakan sarana dan prasarana yang dapat diakses oleh pemangku-kepentingan tersebut;
3. Memberdayakan unit kerja yang masih lemah seperti UPBJJ dalam pengelolaan program inovatif.

Menurut catatan hingga pada tahun 2014 ini diperkirakan potensi peserta didik yang disasar PPBAPD seluruh Indonesia  $\pm$  210.000 aparatur desa. Posisi latar belakang pendidikan para aparatur desa pada saat ini 80% masih setingkat SMA atau yang sederajat (Ditjen PMD, 2006). Relevan dengan persoalan tersebut, mulai tahun 2013 hingga tahun milenium ke depan PPBAPD-UT potensial akan menjadi salah satu wujud peran serta UT mensukseskan program pemerintah

dalam memberdayakan aparatur desa sebagai ujung tombak birokrasi pemerintahan agar mereka mampu ke depan menjalankan fungsi pelayanan publik dengan efektif. Ditilik dari RIP-UT, maka UT tengah dan akan terus berperan aktif menyelenggarakan program pendidikan berkelanjutan termasuk PPBAPD ini, baik melalui bentuk penguatan pengelolaan, kerja sama kemitraan, maupun sosialisasi promosi. Sumberdaya UT yang berada di kantor pusat Jakarta maupun di daerah (37 UPBJJ) di 33 provinsi, memang telah dicoba didayagunakan untuk mensukseskan PPBAPD tersebut. Dengan harapan partisipasi lini unit kerja dari kantor pusat UT hingga UPBJJ dapat berjalan optimal.

Kewajiban melakukan pelayanan PPBAPD kepada masyarakat telah dimulai sejak Th 2010, yaitu:

- a. Dimulai pada akhir tahun 2010, UT harus telah mampu menyelenggarakan PPBAPD paling sedikit di lima wilayah UPBJJ: Denpasar, Kendari, Gorontalo, Surabaya, dan Bengkulu;
- b. Pada akhir tahun 2010, UT diharapkan telah mampu menyelenggarakan PPBAPD paling sedikit di tujuh UPBJJ: Denpasar, Kendari, Gorontalo, Surabaya, Bengkulu, Bangka Belitung, dan Makassar;
- c. Pada akhir tahun 2012, UT diharapkan mampu menyelenggarakan PPBAPD paling sedikit di sembilan UPBJJ: Denpasar, Kendari, Gorontalo, Surabaya, Bengkulu, Pangkal Pinang, Makassar, Jember, dan Batam;
- d. Sedangkan pada akhir tahun 2013, tidak diperoleh adanya data sasaran PPBAPD dari PPM-UT.

Setiap semester selalu terdaftar peserta didik PPBAPD yang tersebar di beberapa UPBJJ besar, seperti Denpasar dan Pangkal Pinang. Setiap awal kegiatan penyelenggaraan PPBAPD selalu dipastikan prosedur administrasi akademik berjalan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan secara khusus bagi program PB. Sejak PPBAPD dibuka untuk masyarakat Th 2010, telah banyak

antusiasme masyarakat khususnya aparaturnya desa untuk mengikuti program ini. Untuk mengembangkan PPBAPD ini beberapa upaya telah dilakukan mulai dari penyelenggaraan Semloknas-Aparatur Desa, kerjasama dengan Ditjen PMD, maupun membangun komunikasi dengan 450 Pemkab di seluruh Indonesia. Penguatan terhadap infrastruktur PPBAPD berupa pengembangan grand design kurikulum, bahan ajar, dan sistem evaluasi hasil belajar telah pula dilakukan.

Rancang bangun landasan arah pengembangan kurikulum PPBAPD telah dipersiapkan sejak awal oleh FISIP, agar ke depan keseluruhan paket-paket program PPBAPD membentuk satu bangunan bidang konsentrasi Pemerintahan Desa yang mengandung sejumlah sks setara S-1. Saat ini UT telah berinvestasi mengembangkan 6 paket-paket PPBAPD sejumlah 48 sks. Seluruh bahan ajar PPBAPD berupa 'Buku Kerja' dari sejumlah 18 mata kuliah telah disusun. Demikian pula model evaluasi belajar yang berjenis 'Alternative Assessment' telah dikembangkan dan diimplementasikan. Kegiatan sosialisasi dan promosi (Sosprom) juga telah dilakukan melalui berbagai pendekatan, mulai dari Sosprom-Implant Monitoring TTM, Sosprom ke beberapa UPBJJ potensial.

Setelah 4 tahun berlalu, belum pernah dilakukan evaluasi PPBAPD untuk membenahi berbagai permasalahan pengelolaan yang yang terjadi. Sejak dimulainya pelaksanaan PPBAPD-UT, kegiatan Monitoring-Evaluasi (Monev) belum menjadi standar pelaksanaan kegiatan PPBAPD tersebut. Desain Monev penyelenggaraan PPBAPD-UT belum dibangun pada basis kinerja penyelenggaraan yang telah dicapai. Desain Monev memang belum dirancang berdasarkan kerangka berfikir CIPP. Sehingga hasil laporan Monev belum menyentuh 'daya-ungkit' (*leveraging-factor*) yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi PPBAPD-UT. Akan tetapi mengingat program PB-UT sudah merupakan komitmen institusi yang dituangkan dalam Renstra UT 2010-2015, maka agenda penelitian evaluasi PPBAPD-UT menjadi sangat relevan untuk dilakukan, agar *ineffectivity and inefficiency* tidak berlanjut terus, dan UT akan

mampu mengelola program PPBAPD yang integrative sekaligus efektif berformat CIPP.

Data sekunder sementara yang telah dihimpun sampai dengan tahun 2012 (RKUK\_PPM-UT 2010), disebutkan bahwa UT diharapkan mampu menyelenggarakan PPBAPD paling sedikit di 9 (sembilan) UPBJJ, perencanaan ini tidak termasuk PB lainnya berjumlah 4 (empat) paket lainnya, yaitu: BIPA, PSBI, PBPKIG, PBSP, PBKS, PBTP, termasuk program Mata Kuliah Mandiri (Loose-Course), Inter-Cultural Study. Pada tahun 2014 ini UT belum diketahui diharapkan mampu menyelenggarakan paling sedikit berapa program PB berskala nasional maupun internasional. Realisasi PPBAPD-UT 2012 untuk sementara dari perspektif jumlah peserta didik masih belum diakhiri dengan hasil pelaksanaan yang memuaskan (Laporan PPBAPD 2012). Hasil pengelolaan kegiatan program Abdimas-Bansos ini tampak belum seimbang dengan dengan PPBAPD-UT.

Realisasi program PPBAPD sampai dengan 2013 masih diakhiri dengan hasil pelaksanaan pelayanan di 3 wilayah UPBJJ, yaitu UPBJJ-Denpasar, UPBJJ-Pangkal Pinang, dan UPBJJ-Jember (Laporan Program Abdimas-Bansos 2012). Hasil pengelolaan kegiatan PPBAPD ini tampak belum konsisten dengan dengan grand-design yang telah dirancang FISIP-UT maupun RenstraUT 2010-2015, demikian pula penggunaan konsep istilah 'Pendidikan Berkelanjutan' masih tetap belum sejalan dengan prinsip-prinsip 'Keleluasaan dalam Tatakelola yang Baik' (*Loose but Organized*). Hasil rewiu terhadap dokumen yang ada, untuk sementara menunjukkan bahwa antara perencanaan PPBAPD dan realisasinya masih meleset jauh. Rencana besar capaian minimal 30% dari pangsa pasar/potensi peserta didik maupun rencana capaian lebih kecil 9 UPBJJ\_UT dari 37 yang ada pada faktanya masih jauh dari harapan.

Secara konseptual, perancangan pengelolaan PPBAPD termasuk program PB lainnya semestinya dilakukan secara seksama dengan memperhatikan prinsip-prinsip manajemen seperti berikut.

## 1. Desain Program

Pengelolaan adalah proses kolaboratif utilisasi sumberdaya yang dimiliki secara efisien dan efektif untuk pencaian tujuan (Gannon, 2003); dalam konteks ini PPM-UT dan para pemangku kepentingan harus bekerjasama sebagai bagian utuh organisasi dengan memperhatikan beberapa hal penting dalam rancangan program pengelolaan yang akan dilakukan, antara lain memperhatikan beberapa faktor yang determinan sebagai berikut.

1. Proses pengelolaan yang dilakukan semestinya selalu menempatkan mitra kerja dan peserta didik sebagai subyek yang relevan untuk mampu menjangkau sumber-sumber dan peluang yang ada;
2. Mitra kerja dan peserta didik harus dibimbing dan dipantau sehingga mereka mampu melihat diri mereka sendiri yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan masing-masing;
3. Berbagai kompetensi yang telah diberikan pada komunitas peserta didik dilakukan melalui pengalaman hidup, khususnya pengalaman yang memberikan perasaan mampu bagi lingkungannya tersebut;
4. Solusi-solusi permasalahan pelayanan yang berasal dari situasi khusus haruslah beragam dan menghargai keberagaman yang berasal dari faktor-faktor yang berada pada situasi masalah yang unik;
5. Jaringan sosial informal perlu dimanfaatkan sebagai sumber dukungan yang penting bagi penurunan ketegangan dan kemampuan mengendalikan seseorang;
6. Mitra kerja dan komunitas peserta didik harus dilibatkan untuk berpartisipasi dalam pemberdayaan dan pembelajaran bagi mereka sendiri, baik tujuan, cara, dan hasil yang harus dirumuskan oleh mereka sendiri;
7. Tingkat kesadaran dan baiknya pelayanan merupakan kunci dalam pemenangan Sosprom terhadap mitra kerja dan komunitas peserta didik, karena pengalaman dapat memobilisasi tindakan bagi perubahan;

8. Proses pelayanan terhadap mitra kerja dan komunitas peserta didik perlu melibatkan berbagai akses terhadap sumber-sumber dan kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber tersebut secara efektif;
9. Proses pengelolaan PPBAPD harus dilakukan secara dinamis, sinergis, berubah terus, evolutif, sehingga permasalahan selalu memiliki ragam solusi;
10. Pengelolaan PPBAPD dicapai melalui struktur-struktur personal dan pengembangan ekonomi secara paralel berkesinambungan.

Prinsip-prinsip pengelolaan PPBAPD di atas dikerjakan berdasarkan strategi pelaksanaan yang komprehensif. Strategi pelaksanaan tersebut dimulai dari tahap sosialisasi, pengorganisasian, identifikasi kebutuhan, implementasi, dan perawatan. Kelima tahapan ini harus benar-benar dipahami dan diikuti oleh semua unsur pemangku kepentingan di UT secara evolutif, hingga tiba saatnya untuk melakukan tahap pelepasan. Bila digambarkan kelima tahapan tersebut terlihat seperti berikut (Gannon, 1987):

#### Matiks Prosedur Umum Pengelolaan PPBAPD

Tahap I	Tahap II	Tahap III	Tahap IV	Tahap V
<b><i>Persiapan: Sosialisasi</i></b>	<b><i>Pengorganisasian</i></b>	<b><i>Identifikasi Kebutuhan</i></b>	<b><i>Implementasi Program</i></b>	<b><i>Pemeliharaan</i></b>
<b>ESTIMASI WAKTU</b> (tergantung situasi-kondisi yang dihadapi)				
3 Bulan	6 Bulan	6 Bulan	1 Tahun	1 Tahun

## 2. Strategi dan Metode Pengelolaan

### 1. Strategi Pengelolaan

Keberdayaan pengelolaan adalah kemampuan individu atau unit organisasi yang bersenyawa dalam struktur lingkungan dan membangun keberdayaan komunitas kelembagaan itu sendiri. Dalam rancangan strategi pengelolaan komunitas kelembagaan dalam rangka efektivitasnya meliputi tiga pokok faktor kunci (Gannon, 1987), yaitu:

- 1) Upaya pengelolaan harus selalu terarah (**targeted**) dalam keberpihakan. Upaya ditujukan langsung kepada mitra kerja dan peserta didik yang memerlukan program yang dirancang untuk mengatasi masalah yang sesuai dengan kebutuhan prinsip mereka.
- 2) Pengelolaan ini harus langsung mengikutsertakan bahkan dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan yang terkait (**empowering**) melalui proses logis seperti merancang, melaksanakan, mengelola, dan mempertanggungjawabkan upaya peningkatan itu sendiri.
- 3) Pengelolaan ini harus pula menggunakan pendekatan kebersamaan (**solidarity**), karena apabila secara sendiri-sendiri pemangku kepentingan akan sulit dapat memecahkan masalah yang dihadapinya.

Sehingga secara keseluruhan prinsip-prinsip dasar strategi pengelolaan mengandung unsur: (1) *Partisipatif*, (2) *Sustainable*, (3) *Demokratis*, (4) *Transparansi*, (5) *Akuntabilitas*, (6) *Desentralisasi*, (7) *Acceptable*, (8) *Profitable*, (9) *Replicable*.

## 2. Metode Pengelolaan

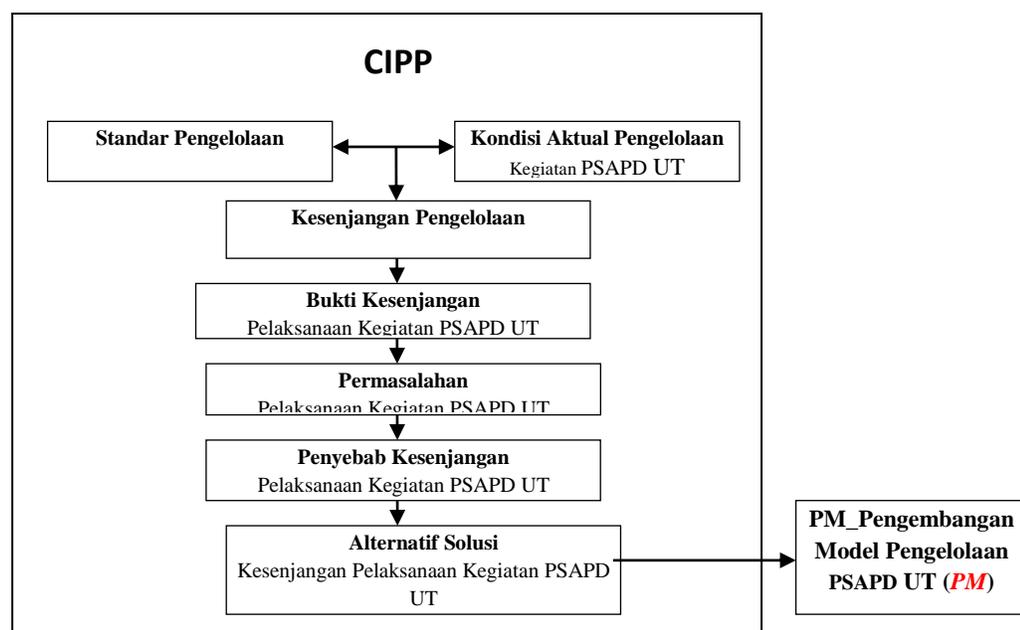
Keberhasilan pelaksanaan PPBAPD sangat ditentukan oleh ketepatan desain termasuk metode pengelolaan yang digunakan dan komitmen para pelaksananya. Gambaran konkrit penggunaan metode pengelolaan sumberdaya ini pada dasarnya meliputi satu rumpun besar metode yaitu *Management by Objective* (MBO, Gannon, 1987), menyebutkan bahwa model pengelolaan dapat dilakukan melalui *information process*, *experience process*, dan *problem solving process*. Akan tetapi persoalan teknisnya dalam pengelolaan PPBAPD yang harus diselesaikan antara lain adalah bagaimana mengkontekstualisasikan cara-cara tersebut sehingga membawa dampak perubahan dalam menyelesaikan berbagai persoalan.

Dari perspektif teoritis, analisis kinerja pengelolaan PPBAPD-UT dapat dilakukan melalui penggunaan kombinasi konsep Analisis Kinerja (Irawan P, 1998,

2003) dan Evaluasi-CIPP (Stuffelbeam, D, L., & Shinkfield, A, J., 1985). Dalam konsep analisis kinerja dijelaskan ada tujuh 'sel' yang harus dilakukan untuk dipenuhi melalui penelitian, yaitu (1) *mengidentifikasi standar kinerja*, (2) *merumuskan kinerja aktual*, (3) *mengidentifikasi kesenjangan kinerja*, (4) *mengidentifikasi permasalahan*, (5) *mengidentifikasi bukti permasalahan*, (6) *mengidentifikasi penyebab permasalahan*, (7) *merumuskan alternatif solusi*. Pada sisi yang sama pemanfaatan *CIPP* juga dapat memudahkan prosedur dan proses penelitian evaluasi hasil pelaksanaan PPBAPD-UT. Penggunaan *AK* dan *CIPP* dalam penelitian evaluasi ini diadopsi karena menawarkan perlakuan *check and recheck* terhadap seluruh data dan informasi yang diperoleh untuk mendapatkan kesahihan dan kekomprehensifannya. *Check and recheck* dalam model penelitian evaluasi ini dilakukan melalui pentahapan dan klusterisasi data yang telah dihimpun, di mana setiap sel harus di-*display*-kan sebelum masing-masing secara keseluruhan ditarik kesimpulannya (Diagram 3). Penjelasan rinci kerangka berfikir analisis kinerja pengelolaan PPBAPD dengan menggunakan *AK* dan *CIPP* diuraikan pada bagian Bab III Metode Penelitian.

## B. MODEL PENELITIAN

Dalam bentuk diagram model penelitian ini digambarkan seperti berikut.



### **C. ASUMSI DASAR**

Pengelolaan PPBAPD-UT merupakan kesatuan pelaksanaan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyelenggaraan, pemantauan, pengevaluasian, dan pelaporan kegiatan pendidikan berkelanjutan yang semestinya kerangka berfikirnya diletakkan pada prinsip-prinsip efisiensi dan efektivitas bagi pengembangan kapasitas peserta didik sasaran program karena sangat berkorelasi dengan keberhasilan pengelolaan tersebut. Optimalisasi pengelolaan sumberdaya PPBAPD yang integratif antara basis kebutuhan dengan kemampuan penyelenggaraan yang tepat-guna dipastikan akan meningkatkan dampak positif terhadap PPBAPD, mitra kerja, dan peserta didik sebagai sasaran.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokus Penelitian**

Penelitian evaluasi pengelolaan PSAPD-UT ini pada dasarnya meliputi identifikasi berbagai permasalahan kinerja pengelolaan PSAPD-UT tahun 2010-2010-2012-2013 di kantor UT-Pusat dan beberapa lokus yang tersebar di beberapa wilayah UPBJJ-UT di luar pulau Jawa.

#### **B. Metode**

Penelitian evaluasi kinerja pengelolaan program PSAPD-UT ini bersifat deskriptif kuantitatif, dan metode yang digunakan adalah *Survey*, yaitu penjelasan menyeluruh permasalahan pengelolaan PSAPD-UT tahun 2010-2010-2012-2013 melalui penggunaan data kuantitatif dalam satu kesatuan mata rantai yang utuh (*Purwanto & Suparman A*, 1999). Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Angket, Reviu Dokumen, dan Interview.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola di lingkungan PPM -UT, UPBJJ-UT, mitra kerja (Pokjar/Pemda), Peserta Didik, seluruh dokumen terkait penyelenggaraan PSAPD-UT. Karakteristik anggota populasi sangat heterogen, baik dilihat dari posisi jabatan pengelola, latar belakang akademik peserta didik, maupun latar belakang jabatan ketua Mitra Kerja/Pokjar. Untuk posisi jabatan, dalam struktur pengelolaan PSAPD-UT, terdapat 1 Kepala sebagai Penanggung Jawab Kegiatan yang dibantu oleh 1 orang Koordinator Kegiatan yang bertugas sebagai Pelaksana Teknis Pengelola Kegiatan PSAPD-UT. Secara struktural, Koordinator Kegiatan Program Abdimas-Bansos UT membawahi dan/atau dibantu oleh 5 orang staf administratif yang bertugas pula membantu para korrdinator kegiatan yang lainnya. Untuk peserta didik, latar belakang mereka rata-rata adalah SMA yang sebagian besar adalah berstatus Sekretaris

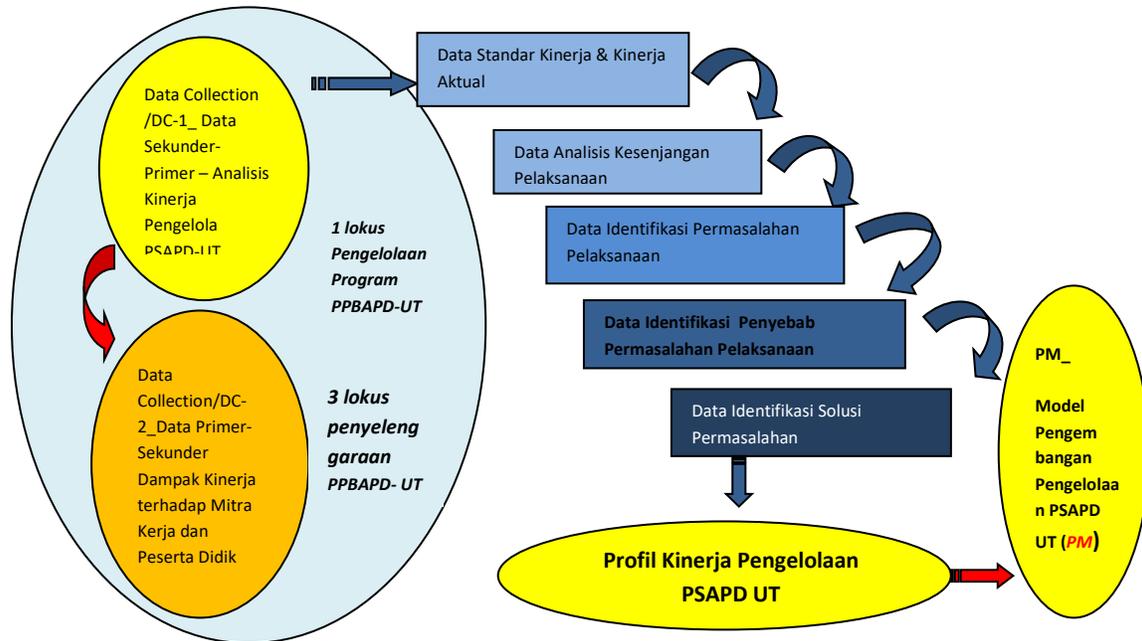
Desa, walaupun ada sebagian berstatus Kaur Desa. Sedangkan latar belakang Mitra Kerja pada umumnya mereka adalah pejabat di lingkungan Badan Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa di lingkungan Pemkab.

Untuk pengumpulan data, dalam penelitian evaluasi ini tidak menggunakan sampel, artinya seluruh anggota populasi diambil sebagai sumber informasi melalui teknik sensus (sampel jenuh). Pertimbangan penggunaan sensus ini adalah jumlah responden maupun non responden tidak terlalu banyak, dan diharapkan seluruh data dan informasi yang dibutuhkan benar-benar dapat mewakili situasi dan kondisi pengelolaan PSAPD selama ini..

Pengelolaan program PSAPD-UT Th 2010-2010-2012-2013 meliputi 3 sentra belajar di UPBJJ-UT dan 6 UPBJJ sangat potensial menyelenggarakan PSAPD. Untuk memberikan gambaran lebih jelas profil populasi dalam penelitian ini dan gambaran struktur keorganisasian dalam pengelolaan program Abdimas-Bansos UT dapat dilihat pada Lampiran 7 dan Lampiran 8. Untuk lebih mempermudah pemahaman terhadap gambaran hubungan antara profil jumlah responden dan teknik pengumpulan data yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini ditunjukkan seperti Diagram-2 berikut ini.

Diagram 2

### Proses Pengumpulan Data sesuai Model Penelitian



#### D. Teknik Analisis Data

Penggunaan alat statistik dan model analisis difokuskan untuk menjamin kesahihan data untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian analisis kinerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Alat statistik *central tendency* (Sugiono, 2003) akan digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil pengelolaan PSAPD-UT, yang meliputi profil permasalahan standar pengelolaan PSAPD-UT, profil kinerja aktual pengelolaan program, profil kesenjangan pelaksanaan, profil permasalahan pelaksanaan, profil penyebab, dan profil alternatif solusi dalam pengelolaan PSAPD-UT UT di 3 lokus komunitas masyarakat di UPBJJ dan 3 wilayah potensial UPBJJ-UT yang secara *keseluruhan* akan diambil datanya sebagaimana yang telah dipetakan dalam Diagram 1 dan 2.

- b. Model analisis kinerja (Irawan P., 2003) akan digunakan untuk mengukur keberhasilan kerja dan menelusuri sebab permasalahan berikut alternatif solusinya, dan secara paralel instrumen analisis CIPP (Stuffelbeam, D, L., & Shinkfield, A, J., 1985) akan digunakan untuk mengidentifikasi tahap demi tahap proses kinerja menurut konteksnya, input, proses, dan produk atau hasil keluarannya secara rinci dari hasil pengelolaan program Abdimas-Bansos UT. Instrumen Analisis Kinerja dan CIPP digunakan secara bersama untuk memetakan secara sistematis hasil kinerja pengelolaan program Abdimas-Bansos UT, sehingga diharapkan dapat diperoleh data yang *rigid* dan komprehensif. Penggunaan model instrumen Analisis Kinerja dan CIPP dapat digambarkan dalam matriks sebagai berikut.

**Matriks Analisis Kinerja Pengelolaan Program Abdimas-Bansos UT 2010-2013**

Kinerja Unit Pengelola:/Mitra-Kerja:/Supervisor/Koordinator

No.	Standar Kinerja					Kinerja Aktual	Kesenjangan	Permasalahan	Sebab Permasalahan	Alternatif Solusi
	Per enc.	Pen gorg .	Pe nye l.	Mo nev .	Pel ap.					
1										
2										

← GIPP digambarkan sebagai berikut.

No	Obyek Analisis	<b>Pertanyaan Analisis - CIPP</b>			
		<b>Context</b>	<b>Input</b>	<b>Proses</b>	<b>Out Put/ Product</b>
1	Persiapan Pelaksanaan Kegiatan:		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Analisis Kebijakan &amp; Sumberdaya PSAPD-UT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Analisis Kebijakan &amp; Sumberdaya PSAPD UT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Hasil Analisis Kebijakan &amp; Sumberdaya PSAPD UT</li> </ul>

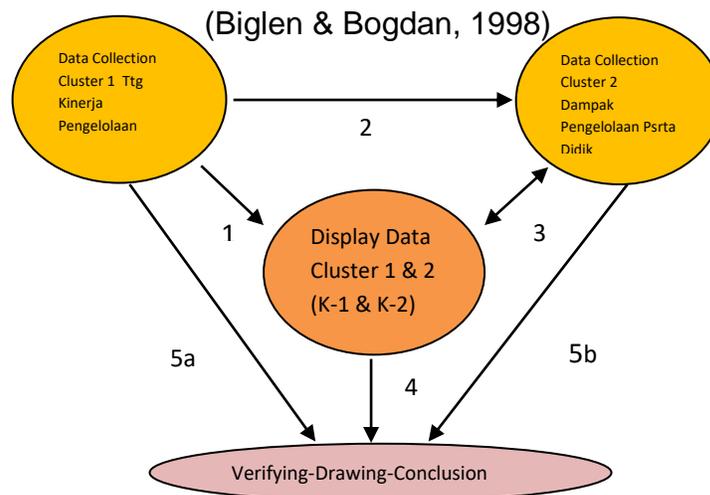
	<b>Sosialisasi</b>	<b>Perencanaan dan Sosialisai PSAPD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Koordinasi &amp; Kerjasama Jaringan Kemitraan untuk sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Penyiapan Naskah Kesepakatan Kerjasama Jaringan Kemitraan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Perjanjian Kerjasama Kerjasama Jaringan Kemitraan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Konsolidasi Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia Pelaksanaan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konsolidasi Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia Pelaksanaan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah organigram dan Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia Pelaksanaan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Penyusunan Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Penyusunan Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Penyusunan Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Pengurusan Legailitas Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Legalitas Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan Sosialisasi PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi pada masyarakat, mitra kerja dan pemangku kepentingan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi berdasar Pedoman dan Jadwal pada masyarakat, mitra kerja dan pemangku kepentingan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi pada masyarakat, mitra kerja dan pemangku kepentingan PSAPD</li> </ul>
2	<b>Pengorganisasian Kegiatan:</b>	<b>Koordinasi Penyelenggaraan PSAPD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Konsolidasi Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Konsolidasi Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah organigram dan Pembagian Tugas Pokok dan Fungsi Personalia PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Penyusunan Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Penyusunan Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Pedoman dan Jadwal Pelaksanaan Kegiatan PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Penyusunan Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Pengurusan Legailitas Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Legalitas Anggaran, mobilitas, dan Infrastruktur Kegiatan PSAPD</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Koordinasi &amp; Kerjasama Jaringan Kemitraan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Penyiapan Naskah Kesepakatan Kerjasama Jaringan Kemitraan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Perjanjian Kerjasama Kerjasama Jaringan Kemitraan PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agenda Pengembangan Desain Monev Penyelenggaraan Program Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Pengembangan Desain Monev Program Kegiatan PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Desain Monev Penyelenggaraan Program Kegiatan PSAPD</li> </ul>
3	Identifikasi Kebutuhan	Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rencana Pengembanagn Desain Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengembangan Desain Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Desain Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desain Implementasi Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Implementasi Desain Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Analisis Kebutuhan calon/peserta didik dan Mitra Kerja</li> </ul>
4	Implementasi PSAPD	Proses Implementasi PSAPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rencana Pengembanagn Desain Implementasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengembangan Desain Implementasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Pengembangan Desain Implementasi PSAPD</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desain Implementasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Implementasi PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Implementasi PSAPD.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desain Monev PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Monev PSAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Monev PSAPD</li> </ul>
		Kinerja Implementasi PSAPD- UT Th 2020-2010-2012-2013.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Kinerja Implementasi PSAPD- UT Th 2020-2010-2012-2013..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pendampingan melalui <i>coaching-program</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Stabilitas Hasil positiif Implementasi PSAPD- UT Th 2020-2010-2012-2013.</li> </ul>
5	Pemeliharaan	Proses Pemeliharaan Kegiatan PSAPD- UT Th 2020-2010-2012-2013.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rencana Pengembanagn Desain Pemeliharaan melalui Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengembangan Desain Pemeliharaan melalui Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Naskah Pengembangan Desain Pemeliharaan melalui Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desain Pemeliharaan melalui Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Program Coaching &amp; Sosprom..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Stabilitas Hasil Positif Implementasi Program Coaching &amp; Sosprom..</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desain Monev Program Program Coaching &amp;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proses Monev Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hasil Monev Program Coaching &amp; Sosprom.</li> </ul>

		<b>Sosprom..</b>	
	<b>Peluang Keberlanjutan /Sustainability Hasil Pemeliharaan PSAPD.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Stabilitas Hasil Positif Implementasi Pengembangan PSAPD.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Stabilitas Program Pemeliharaan PSAPD melalui mekanisme Coaching, Sosprom &amp; Networking</b></li> <li>○ <b>Sustainability Mitra kerja, peserta didik, dapat <i>sustain</i> komitmen terhadap PSAPD.</b></li> </ul>

c. Model *Miles-Huberman Interactive Model Data Analysis* (Biglen & Bogdan, 1998) akan digunakan dalam proses pemeriksaan keabsahan data melauai proses *check and recheck*. Secara sederhana *Miles-Huberman Interactive Model Analysis* tersebut digambarkan sebagai berikut.

Diagram 3: *Miles-Huberman Interactive Model of Analysis*



## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL

Proses pengumpulan data yang telah dilakukan antara 9 Juli 2014 sampai dengan Tgl Nopember 2014. Saat pengumpulan data relatif lebih lama memakan waktu karena para key-informen tidak ada yang sedang terlibat dalam penyelenggaraan PPBAPD-UT Th 2014. Keperluan pengumpulan data yang meliputi instrumen pengumpul data, sumber data, pengumpul data, dan jadwal pengumpulan data telah dipersiapkan dan dijalankan dengan baik sesuai rencana. Hasil pengumpulan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Profil Proses Pengumpulan Data Analisis Kinerja Pengelolaan PPBAPD-UT Th 2011-2014**

No	Jenis Klu ster	Waktu								Instrumen	Sumber Data	Hasil
		Agt 2013				Sept 2013						
		1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Wawancara  <i>DC-1</i>									<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedoman Wawancara _ W-01 u/ Pengelola PPM- UT.</li> <li>▪ Pedoman Wawancara _ W-02 u/ Koordinator Mitra Kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para Pengelola PPBAPD di PPM-LPPM UT.</li> <li>▪ Para Koordinator Mitra Kerja.wilayah UPBJJ: Jember, Denpasar, Pangkal Pinang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seluruh Instrumen digunakan;</li> <li>▪ Profil data kinerja dan dampak penyelenggaraan;</li> <li>▪ Terwawancarai 19 key-informen</li> </ul>
2	Reviu Dokumen  <i>DC-1</i>									<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedoman Reviu Dokumen (Review Guide/RG-01).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesekretariatan/Ke arsipan PPM-LPPM UT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumen RD-01 digunakan;</li> <li>▪ Data catatan-dokumen pengelolaan;</li> <li>▪ Data digunakan u/ validasi data wawancara.</li> </ul>
3	Observasi-Diri  <i>DC-1</i>									<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedoman Observasi (Observation Guide/ OG-01 &amp; OG-02)u/ Pengelola &amp; Mitra Kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengelola PPBAPD di PPM-LPPM UT (PPM-UT).</li> <li>▪ Koordinator Mitra Kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumen OG-01 &amp; OG-02 digunakan;</li> <li>▪ Data digunakan untuk validasi dan melengkapi data wawancara dan reviu dokumen.</li> </ul>

4	Observasi Diri  <i>DC-2</i>								<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pedoman Observasi (Observation Guide/ OG-03) u/ Anggota Komunitas Masyarakat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Key Informan _ Peserta Didik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumen OG-03 digunakan;</li> <li>▪ Data digunakan untuk validasi dan melengkapi data wawancara dan revidi dokumen.</li> </ul>
5	Angket  <i>DC-2</i>								<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuesioner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peserta Didik .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumen Kuesioner digunakan;</li> <li>▪ Diperoleh data rinci tentang dampak pengelolaan PPBAPD-UT.</li> </ul>

Pada setiap kluster baik di DC-1 maupun DC-2 saat proses pengumpulan data selesai dilakukan, maka data DC-1 dan DC-2 diolah melalui proses klasifikasi menurut jenis instrumen dan tujuan analisisnya masing-masing. Seluruh data pada rumpun DC-1 seperti hasil wawancara, revidi dokumen, dan observasi diri dalam hal pengelolaan PPBAPD-UT telah dilakukan proses *systematic-transcribing* dengan baik ke dalam sel-sel Matrik AK dan CIPP agar proses analisis dan interpretasi data yang beragam dan rinci menjadi relatif mudah dilakukan.

Pada rumpun DC-2, hasil *survey* terhadap para peserta didik PPBAPD-UT, yaitu data tentang dampak PPBAPD-UT telah diolah dengan melalui proses *coding* dan kalkulasi menggunakan SPSS Ver. 15.0 dan Microsoft-Excel. Alat statistik *central tendency*, *distribution frequency* (Sugiono, 2003), *Force-Interval* (“data ordinal yang diintervalkan”, Irawan, P. 2002), telah digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan dampak psikologis dan fisiologis PPBAPD-UT dari peserta didik.

Data hasil temuan DC-1 maupun DC-2, disajikan secara berurutan mengikuti prosedur Miles-Huberman *Interactive Model of Analysis* sebagai berikut:

### 1. Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD: Hasil Revidi Dokumen pada DC-1.

Berikut hasil reviu dokumen yang datanya telah diolah berdasarkan tolok ukur CO-CD terhadap seluruh naskah dokumen yang terkait dengan program pengembangan masyarakat yang menjadi tugas pokok fungsi unit kerja PPM UT.

**Tabel 4.2. Data Hasil Reviu Dokumen Pengelolaan PPBAPD**

**A. Data Demografi.**

Instrumen	: RG_01
Sumber Data	:Unit Kesekretariatan dan Kearsipan PPM-UT
Reviewer	:Sri Wahyu Ks
Waktu	: Hari Kerja /Bln Agt s/d Sept/ Th 2014.
Jenis Dokumen	: (1)Naskah Laporan _ (2)Naskah Kajian_ (3) Naskah SOP_ (4) Naskah Peraturan/Kerjasama_(5)Naskah Proposal_(6)Naskah lainnya.

**B. Data Dokumen.**

No	NAMA DOKUMEN	JENIS DOKUMEN	KOMPONEN UTAMA SUBSTANSI									
			Profil PO: Sosialisasi-Pengorganisasian-Analisis Kebutuhan-Pelaksanaan-Pemeliharaan					Profil PD:Target-Strategi-Proses Belajar-Hasil Belajar				
			Ada			Tidak Ada	Komentar	Ada			Tidak Ada	Komentar
			Lengkap	Cukup Lengkap	Kurang Lengkap			Lengkap	Cukup Lengkap	Kurang Lengkap		
1.	Renstra UT 2010-2015	4	Ø	√	Ø	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Ø	Ø
2.	Renop UT 2010-2015	4	Ø	√	Ø	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Ø	Ø
3.	Dokumen Perencanaan Fungsional-PPBAPD-UT 2010-2014	4	Ø	√	Ø	Ø	Format Dalam Bentuk Matriks Rencana Kegiatan & Anggaran (RKA)	Ø	√	Ø	Ø	Format Dalam Bentuk Matriks Rencana Kegiatan & Anggaran (RKA)
4.	Naskah Grand-Design dan Master Plan Pengelolaan PPBAPD-UT	2	Ø	Ø	Ø	√	Naskah Draft	Ø	Ø	√	Ø	Hanya menyebut Target &Strategi
5	Pedoman Pengelolaan PPBAPD- UT		Ø	√	Ø	Ø	Naskah	Ø	√		Ø	Ø

		2					Draft			Ø		
6	Naskah Kerjasama UT dengan Mitra Kerja Penyelenggaraan PPBAPD- UT	4	Ø	√	Ø	Ø	Format Naskah Kontrak Kerja	Ø	Ø	√	Ø	Hanya menyebut waktu dan target peserta didik.
7	Naskah Pedoman Sosprom PPBAPD- UT	4	Ø	Ø	Ø	√	Naskah Draft	Ø	Ø	√		Hanya menyebut Target & Strategi.
8	SK Ketua LPPM UT tentang Penyelenggaraan PPBAPD- UT .	4	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Ø	Ø	Ø	√	Terbatas menyebutkan Tupoksi Tim Pelaksana
9	SK Rektor UT tentang RKUK dan Biaya Penyelenggaraan PPBAPD- UT .	4	Ø	√	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	√	Dari 5 paket PPBAPD- UT, masih 2 yang telah diselenggarakan.
10	Pedoman Monev Penyelenggaraan PPBAPD- UT	4	Ø	√	Ø	Ø	Naskah Draft	Ø	Ø	√	Ø	Terbatas pada pelaksanaan program .
11	Laporan Hasil Monev Penyelenggaraan PPBAPD- UT	1	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Ø	Ø	Ø	√	Tidak diselenggarakan.
12	Laporan Mitra Kerja tentang Hasil Penyelenggaraan PPBAPD- UT	1	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Ø	Ø	√	Ø	Terbatas pada hasil pelaksanaan internal UT .

Hasil revidi dokumen pada Tabel 4.2. mengindikasikan bahwa kinerja pengelolaan PPBAPD member informasi masih lambatnya perkembangan PPBAPD (<1000 dari sisi jumlah partisipasi peserta sebesar 10% dari 73.000 Sekdes). Berbagai naskah dokumen terkait pengelolaan PPBAPD tidak ada satupun menyebut arah kebijakan 'sustainability' program pendidikan berkelanjutan. Hasil revidi dokumen pada naskah dokumen pengelolaan juga menunjukkan indikasi tidak terancangnya PPBAPD dalam jangka panjang.

Berbagai naskah dokumen terkait PPBAPD dari yang paling umum menyangkut kebijakan makro program sampai dengan pedoman operasional pengelolaan program, tidak mengindikasikan secara spesifik arah kebijakan universitas pada PPBAPD yang berbasis PO-PD. Ditemukan naskah draft pedoman pengelolaan pendidikan berkelanjutan yang mengatur

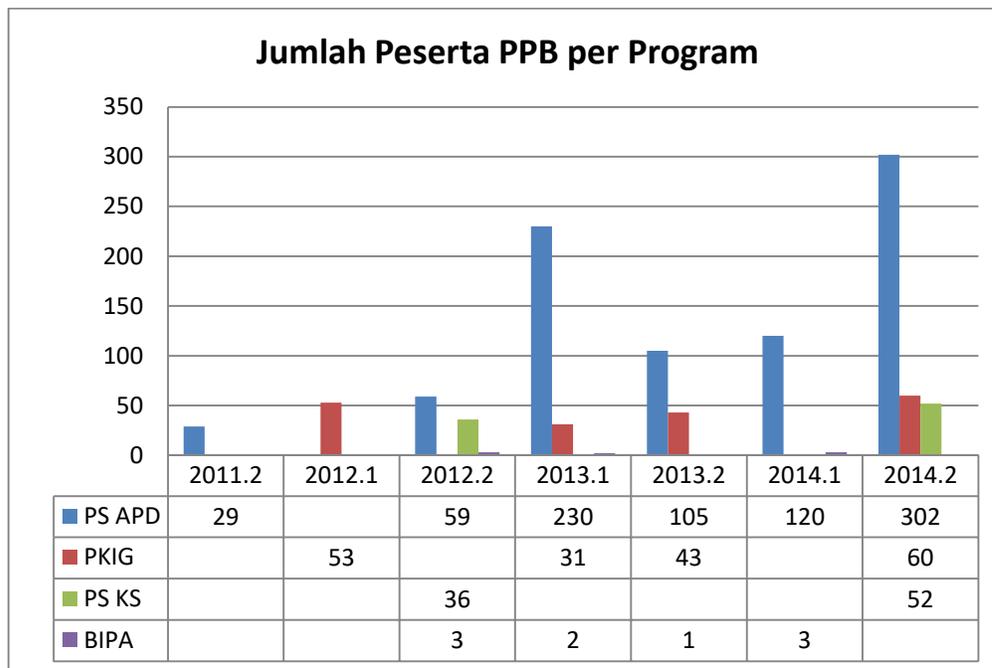
secara umum pengelolaan program pendidikan berkelanjutan di UT, namun pedoman ini tidak mengatur secara spesifik dalam bentuk SOP masing-masing program pendidikan berkelanjutan seperti PPBAPD. Sehingga PPBAPD sebagai satu program belum memiliki KAK maupun SOP secara formal sebagai maka naskah dokumen yang dirumuskan secara integral dan mengkait pada satu mekanisme prosedural pengelolaan program pendidikan berkelanjutan secara utuh.

Dari penyajian data melalui Tabel 4.2. temuan penting yang dapat diirumuskan adalah sebagai berikut:

1) Pada komponen Sosialisasi\_ Pengelolaan PPBAPD-UT Th 2011-2012 yang dikendalikan oleh unit kerja PPM-UT dalam penyelenggaraannya dikelola dan dikembangkan langsung oleh seorang petugas yang ditunjuk. Kegiatan sosialisasi dilakukan penuh melalui kegiatan Sosprom, baik secara internal UT maupun secara eksternal ke mitra kerja lembaga pemangku kepentingan seperti Kemendagri, Ditjen PMD, Badiklat Kemendagri, BKN, Kemenpan dan Rebi, maupun ke Pemprov atau Pemkab seluruh Indonesia (Dok. Lap. Sosprom PPBAPD 201-2012). Sebagai tonggak sejarah dilakukannya Sosprom tingkat nasional adalah diselenggarakannya Semloknas PPBAPD Th 2010 dan Workshop Nasional Ditjen PMD – Kemendagri Th 2011 secara serial (Dok. Lap. Sosprom PPBAPD 201-2012). Namun pada priode Th 2013-2014 kegiatan Sosprom PPBAPD berkurang secara kuantitas dan kualitas substantive. Kondisi ini disebabkan oleh tidak adanya lagi petugas yang secara khusus mengelola dan mengembangkan PPBAPD sesuai *grand-design* yang telah dibangun (Dok. Naskah Akademik PPBAPD Th 2010). Perspektif PPBAPD tidak dikuasai penuh oleh pengelola

pendidikan berkelanjutan di PPM-UT, sehingga komponen kinerja analisis kebutuhan program menjadi lemah, seperti tidak mampu diterapkannya strategi Sosprom yang berkesinambungan, dilakukannya standarisasi Tutor, dan tidak dilakukannya Monev Evaluasi Hasil Belajar melalui Performance Assessment (Dok. PPBAPD-UT). Sehingga alternatif solusi permasalahan sosialisasi ini adalah:

- a) dibutuhkan program penguatan perspektif PPBAPD-UT bagi pengelola;
  - b) dibutuhkan KAK, Juklak-Juknis/SOP PPBAPD-UT, yang meliputi komponen sosialisasi, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemeliharaan;
  - c) dibutuhkan kebijakan untuk menunjuk seorang petugas/pengelola yang menguasai penuh perspektif PPBAPD.
- 2) Komponen Pengorganisasian\_ Pada komponen pengorganisasian program, pada periode Th 2011-2014 diindikasikan kinerja pengelolaan PPBAPD yang cukup baik. Sampai dengan Th 2014 PPBAPD masih mampu diselenggarakan dengan cukup baik, yaitu di UPBJJ Pangkal Pinang. Namun dari 6 (enam) paket program yang ditawarkan oleh UT, belum satupun mengindikasikan keberlanjutan penyelenggaraan paket program PPBAPD lainnya oleh mitra kerja UT. Berikut adalah data peserta PPBAPD-UT:



*Sumber PPM-UT, 2014*

3) Analisis Kebutuhan\_Pada komponen Analisis Kebutuhan ini diindikasikan oleh lemahnya penguasaan perspektif PPBAPD sehingga berbagai variable kebutuhan PPBAPD kurang mampu diidentifikasi dan dikomunikasikan melalui proses manajemen termasuk ‘lobbying’ kepada para pemangku kebijakan di UT. Permasalahan krusial meliputi tidak dapat diselenggarakannya kebutuhan standarisasi Tutor PPBAPD, tidak dapat dilakukannya Monev PPBAPD khususnya untuk mengendalikan proses evaluasi hasil belajar melalui Performance Assessment, dan belum mampu dilanjutkannya pengembangan paket-paket PPBAPD lainnya hingga 12-15 paket (Tabel 4.2. Naskah Akademik PPBAPD), dipastikan berdampak buruk pada pelayanan dan pengendalian kualitas penyelenggaraan PPBAPD. Sejak dirancangnya PPBAPD melalui penyusunan naskah akademik, persoalan standarisasi Tutor PPBAPD dan Monev PPBAPD memang telah ditetapkan sebagai kebutuhan standar program. Demikian pula termasuk persyaratan

kualifikasi Tutor PPBAPD secara spesifik juga telah ditentukan sesuai kebutuhan program yang memang berbeda dengan spesifikasi kebutuhan Tutor Pendas ataupun NonPendas. Sejak awal dalam rancangan PPBAPD seluruh kebutuhan program tersebut telah pula diperhitungkan biayanya (Cost Analysis). Sehingga semestinya tidak perlu terjadi adanya indikasi bahwa kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi UT dengan dalih menyebabkan biaya mahal (Tabel 4.3.). Demikian pula kebutuhan pengembangan paket-paket PPBAPD berikutnya Alternatif solusi untuk ini adalah:

- a) Pengelola melakukan ‘lobbying’ pada pemangku kebijakan UT untuk dapat dipahami dan diperoleh kebijakan konkrit pemenuhan kebutuhan standarisasi Tutor dan Money Performance Assessment;
  - b) Dilakukan penguatan perspektif PPBAPD terhadap pengelola yang ditugaskan secara khusus mengelola PPBAPD agar dapat menyelesaikan seluruh kebutuhan PPBAPD;
- 4) Pelaksanaan\_Pada komponen Pelaksanaan Kegiatan, kinerja pengelolaan PPBAPD diindikasikan cukup baik, sejak Th 2011 hingga Th 2014 PPM-UT masih mampu menyelenggarakan PPBAPD sesuai permintaan mitra kerja yang ada. Walaupun demikian tingkat kompleksitas mekanisme penyelenggaraan yang tinggi menuntut dikuasainya KAK dan SOP dari PPBAPD. Permasalahannya adalah KAK dan SOP PPBAPD ini belum dituangkan dalam satu rumusan naskah formal yang sistemik-terintegrasi yang menjadi *guidelines* pengelola (Tabel 4.2.). Sehingga berbagai pelaksanaan kegiatan PPBAPD saat ini masih didasarkan pada kemampuan individual petugas/pengelola yang mampu menanganinya secara pragmatis. Kondisi ini sangat rentan masalah manakala petugas/pengelola tidak ditugaskan lagi pada PPBAPD. Alternatif solusi adalah:

a) dibutuhkan penyusunan hingga kebijakan formal tentang Masterplan, KAK dan SOP PPBAPD;

b) ditunjuk secara khusus seorang pengelola yang menguasai seluruh perspektif PPBAPD.

a) Pemeliharaan\_ Pada komponen Pemeliharaan kinerja pengelolaan PPBAPD diindikasikan masih lemah. Hasil reviu dokumen terhadap seluruh naskah acuan kerja, tidak ditemukan adanya indikasi acuan pengelolaan yang mengarah pada prinsip-prinsip pemeliharaan PPBAPD. Keadaan ini disebabkan karena belum dikuasainya perspektif PO-PD dalam penyelenggaraan PPBAPD. Sehingga kondisi ini memperlemah sustainability PPBAPD (Tabel 4.2) . Indikasi lainnya adalah tidak ditemukannya naskah-naskah dokumen yang menunjukkan adanya perkembangan jaringan kerjasama antar institusi maupun dengan mitra kerja pemangku kepentingan dalam pemakaian PPBAPD. Alternatif solusi adalah dibutuhkan kebijakan indikatif di tingkat Renstra, Renop, hingga Rencana Fungsional yang terintegrasi dalam Masterplan PPBAPD yang diatur secara operasional dalam KAK dan SOP pengelolaan kegiatan sebagai wujud dukungan utuh universitas terhadap PPBAPD.

Selanjutnya setelah penyajian temuan utama pada DC-1 hasil wawancara tentang pengelolaan PPBAPD.

## **2. Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD-UT : Hasil Wawancara pada DC-1.**

1) Tabel 4.3. adalah hasil wawancara dengan para key-Informan sebagai pengelola PPM-UT dengan menggunakan Instrumen Pedoman Wawancara AK-CIPP ('PW-01'), 'OG-01' (Pedoman Wawancara Skala Kinerja), 'OG-02' (Pedoman Wawancara Eksploratif).

Gabungan model analisis antara AK dengan CIPP dapat diisi dengan berbagai data yang telah dihimpun dan diolah, data sel-sel matriks hasil wawancara DC-1 disederhanakan melalui pertimbangan kepraktisan berikut data yang berhasil diolah dengan tetap berpedoman pada tujuan model AK dan CIPP tanpa mengurangi makna hasil temuan, maka sel-sel matrik yang diisi untuk dipresentasikan adalah sebanyak beberapa sel matriks, seperti berikut ini.

### A. Data Demografis

#### B. Pendapat Pengelola Terhadap Hasil Pengelolaan PPBAPD 2010-2014.

Deskripsi Pekerjaan	Relevansi Pengalaman Pekerjaan	Lama Bekerja pada Unit Kerja
Wawancara pukul: X 09.00 s/ 11.30	Ø	Ø
Tempat Wawancara: Kantor PPM-UT Pusat, Pndok Cabe.	Ø	Ø
Waktu Wawancara: Hari Kerja, Agustus & Nopember 2014.	Ø	Ø
Pewawancara : Sri Wahyu Ks	Ø	Ø
Key-informan : Pengelola Program PPBAPD-UT, Pengelola Keuangan, Penanggungjawab Ketatusahaan, Pengelola Teknis Informasi, Staf Pendukung Administrasi dan Ekspedisi, Staf Pendukung Keuangan.	Belum Berpengalaman, $\bar{X} = 1$ Th.	Telah Berpengalaman Bekerja, $X \geq 20$ Th.

o	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3
I	Sosialisasi		2010/2012	2013/2014		2010/2012	2013/2014			
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan Program.		√ 6	√ 1		√ 5	√ 1			√ 1
	Persoalan Pengembangan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya.		√ 6	√ 1		√ 5	√ 1			√ 1
		Penyebab Permasalahan			Bukti Permasalahan			Alternatif Solusi		
	Persoalan persiapan dan sosialisasi yang dianggap	▪ Ambivalensi pemegang kebijakan UT terhadap pengembangan PPB.			Sejak 2013 belum dilakukan Sosprom yang masive terhadap			▪ Dibutuhkan Kebijakan Sosprom PPBAPD-UT yang konkrit berkesinambungan.		

o	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3
	sulit untuk diterapkan.	Tidak dimiliki kebijakan Sosprom untuk PPBAPD-UT			PPBAPD-UT.			Dibutuhkan master-plan Sosprom untuk PPBAPD-UT.		
No	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
II	Pengorganisasian	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD-UT.		√ 1			√ 2			√ 3	
		Penyebab Permasalahan			Bukti Permasalahan			Alternatif Solusi		
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan yang dianggap sulit untuk diterapkan.	Kebutuhan mitra kerja sewaktu-waktu dan masih lemahnya SRS dan penjadwalan PPBAPD-UT.			<ul style="list-style-type: none"> <li>PPBAPD-UT baru dapat dieksekusi/dimulai mengikuti pola SRS Pendas.</li> <li>Jadwal penyelenggaraan yang sangat pendek menyebabkan beratnya beban kerja dengan hasil yang tidak cepat.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyempurnaan SRS dan perencanaan jadwal yang cukup longgar dari mitra kerja kepada pengelola UT untuk melaksanakan PPBAPD-UT.</li> </ul>		
No	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
III	Analisis Kebutuhan	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Analisis Kebutuhan PPBAPD-UT.		√ 5			√ 4			√ 5	
	Persoalan Pelaksanaan Prposedur Analisis Kebutuhan PPBAPD-UT		√ 5			√ 4			√ 5	
		Penyebab Permasalahan			Bukti Permasalahan			Alternatif Solusi		
	Persoalan Analisis Kebutuhan PPBAPD-UT yang dianggap sulit untuk diterapkan.	Koordinasi cenderung kompleks antar unit di UT dalam penyiapan penyelenggaraan PPBAPD-UT			<ul style="list-style-type: none"> <li>Time-consuming dalam proses penyiapan kebutuhan penyelenggaraan PPBAPD-UT.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Perlu disusun SOP khusus penyiapan kebutuhan PPB dengan seluruh unit terkait.</li> <li>Diberikan kerangka waktu yang cukup dalam proses analisis kebutuhan dan penyiapan.</li> </ul>		
No	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
IV	Pelaksanaan	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pelaksanaan Umum PPBAPD-UT.		√ 5			√ 4			√ 5	
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD-UT.		√			√			√	

o	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3	Baik 7-9	Cukup 4-6	Kurang 1-3
			5			4			5	
		Penyebab Permasalahan			Bukti Permasalahan			Alternatif Solusi		
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD-UT yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak dilakukannya Monev pada penyelenggaraan PPBAPD-UT termasuk Tidak dilakukan proses verifikasi hasil evaluasi kinerja belajar (Performance Evaluation).</li> <li>Tidak Dilakukannya PATUT bagi Tutor PPBAPD-UT.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak ada kegiatan Monev PPBAPD-UT .</li> <li>Tidak ada kegiatan PATUT bagi Tutor PPBAPD-UT.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dibutuhkan kebijakan UT untuk memberlakukan Monev dan Standarisasi Tutor PPBAPD.</li> </ul>		
No	FAKTOR PO-PD	INPUT			PROSES			PRODUK		
V	Pemeliharaan	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_Implementasi PPBAPD-UT.			√ 1			√ 1			√ 1
		Penyebab Permasalahan			Bukti Permasalahan			Alternatif Solusi		
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan PPBAPD-UT yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komponen Pemeliharaan Program tidak dilakukan karena tidak ada kebijakan UT.</li> <li>Tidak dimilikinya perspektif utuh tentang PPBAPD oleh para pemangku kepentingan program PPBAPD-UT di UT.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Komponen Pemeliharaan Program tidak tercantum dalam setiap rancangan kegiatan dan tidak ada dalam komponen pembiayaannya.</li> <li>Melalui hasil reviu dokumen dan wawancara tidak ada satupun dari para pengelola program yang memiliki penguasaan perspektif PPBAPD-UT.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dibutuhkan kebijakan konkrit dari UT yang meliputi komponen sosialisasi, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemeliharaan PPBAPD-UT.</li> <li>Dibutuhkan sosialisasi rutin internal UT tentang perspektif PPBAPD-UT bagi seluruh pemangku kepentingan di UT.</li> </ul>		

2) Tabel 4.4. di bawah ini adalah hasil wawancara kinerja umum pengelolaan PPBAPD dengan para key-Informan sebagai Mitra Kerja dari BPMPD Pemkab maupun Pokjar, Tutor, dan Peserta Didik dengan menggunakan Instrumen Pedoman Wawancara ('PW-01').

**Tabel-4.4. Profil Kinerja Umum Pengelolaan PPBAPD-UT  
Hasil Wawancara\_Ka UPBJJ, Koordinator Mitra Kerja, Peserta Didik, dan Tutor**

**I. DATA DEMOGRAFI**

1. Wawancara mulai/selesai pukul:	Σ09.00-15.00
2. Tempat Wawancara	: Kantor Desa Dalung, Kantor Desa Dalung, Tabanan, Bali, Kantor UPBJJ-Denpasar, Kantor UPBJJ-Jember, Kantor Badan Pembedayaan Masyarakat Desa-Pemkab Jember.
3. Tanggal Wawancara	: Juli- Agustus 2014
4. Pewawancara	: Sri Wahyu Kridasakti.
5. Key Informan (ΣN: 18)	: ~ 3 (tiga) Ka UPBJJ-Denpasar, UPBJJ-Jember, UPBJJ-Pangkal Pinang; ~ 5 (lima) Koordinator Mitra Kerja: BPMD-Pemkab Jember(2), Kades Taman Sari (1), Sekdes Petang- Badung (1), Ketua Pokjar Benteng-Pangakal Pinang (1); ~ 5 Tutor: Denpasar, Jember, Pangkal Pinang; ~ 5 Peserta Didik (Sekdes, Kaur Keuangan, dan Kaur Pemerintahan).
6. Lama Bekerja	: χ > 6 Th
7. Mayoritas Paket PSAPD	: Manajemen Pemerintahan Desa.

**II. TUTOR**

No	Wilayah UPBJJ	Unit Kerja	Jabatan	Pendidikan	Periode Kegiatan
1	Denpasar	Mayoritas Tutor-FISIP- Univ.Udayana	Dosen	S-3	2013.2
2	Jember	Mayoritas Tutor_BPPMD	Setingkat Kabid	S-1	2013.2
3	Pangkal Pinang	Mayoritas Tutor_ BPPMD	Setingkat Kabid	S-1	2011.1 _ 2012.2 _2014.2

**III. PENDAPAT MAYORITAS TUTOR, PESERTA, DAN MITRA KERJA.**

No	FAKTOR CO-CD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
I	Sosialisasi									
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan persiapan dan sosialisasi apa yang dianggap sulit untuk diterapkan pada PPBAPD.	o Pedoman tahap sosialisasi penyelenggaraan & substansi program belum dikuasai sepenuhnya oleh penyelenggara.			o Pedoman penyelenggaraan diperoleh pada waktu yang tidak tepat dengan waktu penyelenggaraan.			o Memberlakukan time-schedule sosialisasi & pemberian Pedoman penyelenggaraan pada waktu yang tepat dari PPM ke UPBJJ.		

II	Pengorganisasi an	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kuran g
	Persoalan Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD		√			√			√	
	Persoalan Konsolidasi Mitra Kerja & Peserta PPBAPD		√			√			√	
	Persoalan Registrasi Peserta		√				√		√	
	Persoalan Penjadwalan Kegiatan.									
	Persoalan Mobilisasi Sumberdaya Manusia (Staffing).		√			√			√	
	Persoalan Penganggaran Kegiatan		√			√			√	
	Persoalan Perencanaan Program Monev PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan yang dianggap sulit diterapkan dalam PPBAPD.	o Tidak ada kejelasan kebijakan program Monitoring & Evaluasi untuk menjamin kualitas penyelenggaraan.			o Tidak ada pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.			o Dirumuskan kebijakan pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.		
III	Analisis Kebutuhan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kuran g
	Persoalan Analisis Kebutuhan peserta potensial Penerima Manfaat PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Analisis Kebutuhan infrastruktur & Suprastruktur PPBAPD.		√			√			√	
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Analisis Kebutuhan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam identifikasi kebutuhan pengembangan PPBAPD.	o Memilih & menentukan infrastruktur belajar-mengajar yang memadai dalam keterbatasan anggaran. Mengingat peserta PPBAPD adalah para pejabat Pemerintah Daerah.			o Dalam beberapa kali penyelenggaraan PPBAPD baik di Seririt, Petang, dan Dalung masing-masing infrastruktur belajar-mengajar berbeda-beda. Paling memadai di Dalung karena di bantu Pemkab Tabanan dengan ruang ber AC.			o Perlu kebijakan penganggaran dari UT Pusat terkait SBU- infrastruktur belajar-mengajar.		
IV	Pelaksanaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kuran g
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD keseluruhan: Pelayanan Registrasi, Tutorial, dan Performance Evaluation.		√			√			√	
	Persoalan Pelaksanaan Sosprom.			√			√			√
	Persoalan Standarisasi Kompetensi Tutor (PATUT).	√			√				√	
	Persoalan Logistik & Distribusi Bahan Ajar.		√				√		√	
	Persoalan Monev Penyelenggaraan, Tutorial, dan Performance Evaluation.			√			√			√

		Penyebab	Bukti & Masalah	Solusi						
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registrasi peserta PPBAPD yang kaku harus menggunakan sistem kalender akademik mahasiswa reguler UT, padahal kebutuhan mitra kerja &amp; sistem anggaran Pemda tidak selalu cocok dengan kalender akademik reguler UT.</li> <li>Sistem pengadaan dan pengiriman bahan ajar yang terpisah antara modul dengan buku kerja PPBAPD.</li> <li>Pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation hasil belajar tidak dapat dilakukan melalui program Monev, karena Monev tidak ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terjadi masalah / kesulitan penyesuaian pelaksanaan anggaran mitra kerja yang pada umumnya turun pada pertengahan tahun dengan sistem kalender akademik UT.</li> <li>Terjadi kesulitan pengendalian keakuratan packaging antara BMP-Modul yang dibutuhkan dengan buku kerja yang terkait, karena perbedaan sistem logistiknya.</li> <li>Sejak 2013 sampai saat ini Monev PPBAPD tidak dilakukan, termasuk pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem SRS/Registrasi PPBAPD/PPB harus dirancang sefleksibel mungkin, bahkan bisa dimungkinkan menggunakan sistem manual dalam keadaan terpaksa. Siklus PPBAPD dirancang per 3 bulanan.</li> <li>Dilakukan packaging yang menyatukan BMP dengan Buku Kerjanya sejumlah tertentu yang diperkirakan cukup.</li> <li>Dikeluarkan kebijakan Monev u/PPBAPD yang meliputi Performance Evaluation.</li> </ul>						
V	Pemeliharaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Umum Pemeliharaan Kinerja Pengelolaan Internal PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Hubungan kerjasama dengan mitra kerja penerima manfaat PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Sosialisasi & Promosi PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Keberlanjutan PPBAPD dari Kualitas dan Jumlah Partisipasi Peserta PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD oleh PPM.			√			√			√
		Penyebab	Bukti & Masalah	Solusi						
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan Program apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak adanya perspective Visi &amp; Misi dalam penyelenggaraan PPBAPD yang dimiliki pengelola dalam menjalankan program.</li> <li>Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD secara sistemik dan visioner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak dimilikinya dokumen kebijakan pengelolaan PPBAPD dalam jangka pendek maupun jangka panjang.</li> <li>Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirumuskan kebijakan tingkat Universitas terhadap pengelolaan PPBAPD jangka pendek dan jangka panjang yang dilengkapi dengan Juklak-Juknis.</li> <li>Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>						

Data pada Table 4.3. dan Tabel 4.4. terkait komponen Sosialisasi, Koordinasi, Analisis Kebutuhan, Pelaksanaan, dan Pemeliharaan menunjukkan pola respon yang sama dari apa yang disampaikan oleh para key-informan. Disebutkan bahwa pada umumnya kinerja pengelolaan PPBAPD menunjukkan variasi, seperti pada komponen Sosialisasi,

Analisis Kebutuhan, dan Pemeliharaan program kinerja diindikasikan lemah, sedangkan pada komponen Pengorganisasian dan Pelaksanaan program diindikasikan cukup baik.

Dimulai dari tahap awal tentang '*Sosialisasi Program*', disebutkan oleh para pengelola PPM UT maupun para mitra kerja bahwa komponen ini memang tidak dilakukan secara sistematis dan tidak ada dalam naskah KAK maupun dalam naskah-naskah desain program pendidikan berkelanjutan lainnya di PPM UT. Kemudian pada komponen berikutnya yaitu '*Pengorganisasian Program*' dan '*Pelaksanaan Program*' diindikasikan oleh para key-informen sebagai kegiatan yang dilakukan secara '*learning-by-doing*' mengikuti berbagai rambu-rambu system administrasi yang berlaku di UT. Namun secara umum pada 2 (dua) komponen ini kinerja pengorganisasian dan pelaksanaan atau penyelenggaraan diindikasikan cukup baik. Kinerja cukup baik ini diindikasikan oleh berjalannya PPBAPD sejak 2011-2014. Sekalipun demikian dari komponen pengorganisasian dan penyelenggaraan PPBAPD ini, urusan kegiatan diindikasikan cukup kompleks melibatkan berbagai unit kerja operasional UT, sehingga untuk diperoleh kinerja yang baik dibutuhkan KAK dan SOP PPBAPD. Perihal kinerja komponen '*Sosialisasi*', '*Analisis Kebutuhan*', dan '*Pemeliharaan*' informasi penting yang diperoleh adalah lemahnya kinerja pengelolaan PPBAPD pada area ini. Pada periode Th 2011-2012 persoalan 3 (tiga) komponen pengelolaan PPBAPD masih dijalankan secara intens dan sistematis, namun semenjak Th 2013-2014 makin menunjukkan indikasi melemahnya kinerja pengelolaan PPBAPD. Kondisi melemahnya kinerja pengelolaan ini diindikasikan oleh tidak adanya lagi petugas/pengelola yang ditunjuk secara khusus menguasai dan mengembangkan PPBAPD. Terlebih pada Th 2015 diperoleh informasi sudah tidak ada lagi program Sosprom yang

langsung yang ditangani oleh PPM-UT. Pada komponen ‘*Analisis Kebutuhan*, ditandai oleh tidak dipenuhinya kebutuhan penerapan standarisasi Tutor dan Monev Hasil Belajar *Performance Evaluation* sesuai desain PPBAPD. Demikian pula pada persoalan ‘*Pemeliharaan Program*’ pada periode Th 2013-2014 tidak ditemukan adanya indikasi perkembangan jaringan kerjasama antara UT dengan mitra kerja lainnya. Permasalahan lemahnya kinerja analisis kebutuhan dan pemeliharaan ini diindikasikan penyebabnya adalah makin lemahnya penguasaan petugas/pengelola tentang perspektif PPBAPD, lemahnya kemampuan ‘lobby’ petugas/pengelola pada pihak pembuat kebijakan, dan/atau diindikasikan oleh tidak adanya penunjukan petugas/pengelola secara khusus yang menguasai perspektif PPBAPD.

Tabel 4.5.(a,b,c) adalah hasil wawancara dengan para key-Informan sebagai Ka UPBJJ, Mitra Kerja dari BPMPD Pemkab, Pokjar, maupun peserta didik tentang kinerja umum pengelolaan PPBAPD di setiap UPBJJ penyelenggara (Jember, Denpasar, Pangkal Pinang).

**TABEL 4.5.a. Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD Wilayah UPBJJ-Jember**

**(Hasil Wawancara)**

I. Data Demografi

1. Wawancara mulai/selesai pukul	: 09.00-14.00
2. Tempat Wawancara	: Kantor Desa Dalung, Tabanan, Bali
3. Tanggal Wawancara	: 8-11 Agustus 2014
4. Pewawancara	: Sri Wahyu Kridasakti

II. **Sumner Data:** Tutor, Peserta PPBAPD, Koordinator, Pengelola Keuangan, Penanggungjawab Tata Usaha, Pengelola Teknis Informasi, Staf Pendukung Administrasi dan Ekspedisi, Staf Pendukung Keuangan dan Ketatusahaan (4 Key-informan).

1. Wilayah UPBJJ	: Jember – Jawa Timur
2. Nama Kelompok Belajar	: _
3. Jumlah Peserta	: 621 Peserta
4. Mayoritas Tanggung Jawab Pekerjaan	: Sekdes dan Kaur Pemerintahan
5. Lama Bekerja pada Jabatan Pekerjaan	: $\chi > 6$ Th
6. Mayoritas Program PSAPD	: Manajemen Pemerintahan Desa

### III. Khusus untuk Tutor, Penanggung Jawab Teknis (Pengelola & Mitra Kerja)

No	Unit Kerja	Jabatan	Pendidikan	Periode Kegiatan
1	Mayoritas Tutor- di BPPMD-Jember	Pejabat setingkat Kabid di BPPMD-Jember	S-1	2013.2

### IV. Tabel 2a. Pendapat Mayoritas Tutor, Peserta, Pengelola & Mitra Kerja.

No	FAKTOR CO-CD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
I	Sosialisasi									
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya PPBAPD.			√			√			√
		Apa Penyebabnya			Apa Bukti & Masalahnya			Apa Solusinya		
	Persoalan persiapan dan sosialisasi apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Pedoman tahap sosialisasi penyelenggaraan & substansi program belum dikuasai sepenuhnya oleh penyelenggara.			o Pedoman penyelenggaraan diperoleh pada waktu yang tidak tepat dengan waktu penyelenggaraan.			o Memberlakukan time-schedule sosialisasi berikut pemberian Pedoman penyelenggaraan pada waktu yang tepat dari PPM ke UPBJJ.		
II	Pengorganisasian	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Konsolidasi Mitra Kerja & Peserta PPBAPD		√			√			√	
	Persoalan Registrasi Peserta		√				√		√	
	Persoalan Penjadwalan Kegiatan.									
	Persoalan Mobilisasi Sumberdaya Manusia (Staffing).		√			√			√	
	Persoalan Penganggaran Penyelenggaraan Kegiatan		√			√			√	
	Persoalan Perencanaan Program Monev PPBAPD.			√			√			√
		Apa Penyebabnya			Apa Bukti & Masalahnya			Apa Solusinya		

	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Tidak ada kejelasan kebijakan program Monitoring & Evaluasi untuk menjamin kualitas penyelenggaraan.	o Tidak ada pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.	o Dirumuskan kebijakan pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.						
III	Analisis Kebutuhan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Analisis Kebutuhan peserta potensial Penerima Manfaat PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Analisis Kebutuhan infrastruktur & Suprastruktur PPBAPD.		√			√			√	
		Apa Penyebabnya			Apa Bukti & Masalahnya			Apa Solusinya		
	Persoalan Analisis Kebutuhan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam identifikasi kebutuhan pengembangan PPBAPD.	o Memilih & menentukan infrastruktur belajar-mengajar yang memadai dalam keterbatasan anggaran. Mengingat peserta PPBAPD adalah para pejabat Pemerintah Daerah.			o Dalam beberapa kali penyelenggaraan PPBAPD baik di Seririt, Petang, dan Dalung masing-masing infrastruktur belajar-mengajar berbeda-beda. Paling memadai di Dalung karena di bantu Pemkab Tabanan dengan ruang ber AC.			o Perlu kebijakan penganggaran dari UT Pusat terkait SBU-infrastruktur belajar-mengajar.		
IV	Pelaksanaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD secara keseluruhan: Pelayanan Registrasi, Tutorial, dan Performance Evaluation.		√			√			√	
	Persoalan Pelaksanaan Sosprom.			√			√			√
	Persoalan Standarisasi Kompetensi Tutor (PATUT).	√			√				√	
	Persoalan Logistik & Distribusi Bahan Ajar.		√				√		√	
	Persoalan Movev Penyelenggaraan Kegiatan, Tutorial, dan Proses Performance Evaluation.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	o Registrasi peserta PPBAPD yang kaku harus menggunakan sistem kalender akademik mahasiswa reguler UT, padahal kebutuhan mitra kerja & sistem anggaran Pemda tidak selalu cocok dengan kalender akademik reguler UT. o Sistem pengadaan dan pengiriman bahan ajar yang terpisah antara modul dengan buku kerja PPBAPD. o Pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation hasil belajar tidak dapat dilakukan melalui program Movev, karena Movev tidak ada.			o Terjadi masalah / kesulitan penyesuaian pelaksanaan anggaran mitra kerja yang pada umumnya turun pada pertengahan tahun dengan sistem kalender akademik UT. o Terjadi kesulitan pengendalian keakuratan packaging antara BMP-Modul yang dibutuhkan dengan buku kerja yang terkait, karena perbedaan sistem logistiknya. o Sejak 2013 sampai saat ini Movev PPBAPD tidak dilakukan, termasuk pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation.			o Sistem SRS/Registrasi PPBAPD/PPB harus dirancang fleksibel mungkin, bahkan bisa dimungkinkan menggunakan sistem manual dalam keadaan terpaksa. Siklus PPBAPD dirancang per 3 bulanan. o Dilakukan packaging yang menyatukan BMP dengan Buku Kerjanya sejumlah tertentu yang diperkirakan cukup. o Dikeluarkan kebijakan Movev u/ PPBAPD yang meliputi Performance Evaluation.		
V	Pemeliharaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang

		k	p		k		g		p	g
	Persoalan Umum Pemeliharaan Kinerja Pengelolaan Internal PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Hubungan kerjasama dengan mitra kerja penerima manfaat PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Sosialisasi & Promosi PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Keberlanjutan PPBAPD dari Kualitas dan Jumlah Partisipasi Peserta PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD oleh PPM.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan Program apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak adanya perspective Visi &amp; Misi dalam penyelenggaraan PPBAPD yang dimiliki pengelola dalam menjalankan program.</li> <li>o Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD secara sistemik dan visioner.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak dimilikinya dokumen kebijakan pengelolaan PPBAPD dalam jangka pendek maupun jangka panjang.</li> <li>o Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dirumuskan kebijakan tingkat Universitas terhadap pengelolaan PPBAPD jangka pendek dan jangka panjang yang dilengkapi dengan Juklak-Juknis.</li> <li>o Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>		
	Persoalan Pelepasan_ Peluang Keberlanjutan /Sustainability apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD dengan membangun sistem networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Lemahnya sistem dan dukungan dana terhadap agenda sosialisasi &amp; promosi PPBAPD.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Tidak adanya program-program yang sistemik terhadap pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Dirumuskan melalui kebijakan universitas tentang dukungan dana terhadap program-program yang sistemik dalam pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>		

TABEL 4.5.b. Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD Wilayah UPBJJ-Denpasar

(Hasil Wawancara)

## I. Data Demografi

1.	Wawancara mulai/selesai pukul	: 09.00-14.00
2.	Tempat Wawancara	: Kantor Desa Dalung, Kantor Desa Petang-Pemkab Badung Bali, dan kantor UPBJJ-Denpasar, Bali.
3.	Tanggal Wawancara	: 12, 16 Agustus 2014

## II. Sumner Data:

1.	Wilayah UPBJJ	: Denpasar – Bali
2.	Nama Kelompok Belajar	: _
3.	Jumlah Peserta	: 75 Peserta
4.	Mayoritas Tanggung Jawab Pekerjaan	: Sekdes dan Kaur Pemerintahan
5.	Lama Bekerja pada Jabatan Pekerjaan	: $\chi > 6$ Th
6.	Mayoritas Program PSAPD	: Manajemen Pemerintahan Desa
7.	Key-Informan	: Ka UPBJJ, Tutor, Peserta PPBAPD, Koordinator/

## III. Khusus Tutor, Penanggung Jawab Teknis (Pengelola &amp; Mitra Kerja)

No	Unit Kerja	Jabatan	Pendidikan	Periode Kegiatan
1	Mayoritas Tutor-FISIP-Universitas Udayana	Dosen	S-3	2013.2
2	Pengelola-Kantor Desa Dalung	Sekdes	SMA	2013.2

## IV. Tabel 2a. Pendapat Mayoritas Tutor, Peserta, Pengelola &amp; Mitra Kerja.

No	FAKTOR CO-CD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
I	Sosialisasi									
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan persiapan dan sosialisasi apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Pedoman tahap sosialisasi penyelenggaraan & substansi program belum dikuasai sepenuhnya oleh penyelenggara.			o Pedoman penyelenggaraan diperoleh pada waktu yang tidak tepat dengan waktu penyelenggaraan.			o Memberlakukan time-schedule sosialisasi berikut pemberian Pedoman penyelenggaraan pada waktu yang tepat dari PPM ke UPBJJ.		
II	Pengorganisasi	INPUT			PROSES			PRODUK		

	an	Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kur ang
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Konsolidasi Mitra Kerja & Peserta PPBAPD		√			√			√	
	Persoalan Registrasi Peserta		√				√		√	
	Persoalan Penjadwalan Kegiatan.									
	Persoalan Mobilisasi Sumberdaya Manusia (Staffing).		√			√			√	
	Persoalan Penganggaran Penyelenggaraan Kegiatan		√			√			√	
	Persoalan Perencanaan Program Monev PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Tidak ada kejelasan kebijakan program Monitoring & Evaluasi untuk menjamin kualitas penyelenggaraan.			o Tidak ada pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.			o Dirumuskan kebijakan pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.		
III	Analisis Kebutuhan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kur ang
	Persoalan Analisis Kebutuhan peserta potensial Penerima Manfaat PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Analisis Kebutuhan infrastruktur & Suprastruktur PPBAPD.		√			√			√	
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Analisis Kebutuhan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam identifikasi kebutuhan pengembangan PPBAPD.	o Memilih & menentukan infrastruktur belajar-mengajar yang memadai dalam keterbatasan anggaran. Mengingat peserta PPBAPD adalah para pejabat Pemerintah Daerah.			o Dalam beberapa kali penyelenggaraan PPBAPD baik di Seririt, Petang, dan Dalung masing-masing infrastrktur belajar-mengajar berbeda-beda. Paling memadai di Dalung karena di bantu Pemkab Tabanan dengan ruang ber AC.			o Perlu kebijakan penganggaran dari UT Pusat terkait SBU- infrastruktur belajar-mengajar.		
IV	Pelaksanaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Bai k	Cukup	Kuran g	Baik	Cuku p	Kur ang
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD secara keseluruhan: Pelayanan Registrasi, Tutorial, dan Performance Evaluation.		√			√			√	
	Persoalan Pelaksanaan Sosprom.			√			√			√
	Persoalan Standarisasi Kompetensi Tutor (PATUT).	√			√				√	
	Persoalan Logistik & Distribusi Bahan Ajar.		√				√		√	

	Persoalan Monev Penyelenggaraan Kegiatan, Tutorial, dan Proses Performance Evaluation.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Registrasi peserta PPBAPD yang kaku harus menggunakan sistem kalender akademik mahasiswa reguler UT, padahal kebutuhan mitra kerja &amp; sistem anggaran Pemda tidak selalu cocok dengan kalender akademik reguler UT.</li> <li>○ Sistem pengadaan dan pengiriman bahan ajar yang terpisah antara modul dengan buku kerja PPBAPD.</li> <li>○ Pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation hasil belajar tidak dapat dilakukan melalui program Monev, karena Monev tidak ada.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Terjadi masalah / kesulitan penyesuaian pelaksanaan anggaran mitra kerja yang pada umumnya turun pada pertengahan tahun dengan sistem kalender akademik UT.</li> <li>○ Terjadi kesulitan pengendalian keakuratan packaging antara BMP-Modul yang dibutuhkan dengan buku kerja yang terkait, karena perbedaan sistem logistiknya.</li> <li>○ Sejak 2013 sampai saat ini Monev PPBAPD tidak dilakukan, termasuk pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sistem SRS/Registrasi PPBAPD/ PPB harus dirancang sefleksibel mungkin, bahkan bisa dimungkinkan menggunakan sistem manual dalam keadaan terpaksa. Siklus PPBAPD dirancang per 3 bulanan.</li> <li>○ Dilakukan packaging yang menyatukan BMP dengan Buku Kerjanya sejumlah tertentu yang diperkirakan cukup.</li> <li>○ Dikeluarkan kebijakan Monev u/ PPBAPD yang meliputi Performance Evaluation.</li> </ul>		
V	Pemeliharaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Umum Pemeliharaan Kinerja Pengelolaan Internal PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Hubungan kerjasama dengan mitra kerja penerima manfaat PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Sosialisasi & Promosi PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Keberlanjutan PPBAPD dari Kualitas dan Jumlah Partisipasi Peserta PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD oleh PPM.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan Program apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya perspective Visi &amp; Misi dalam penyelenggaraan PPBAPD yang dimiliki pengelola dalam menjalankan program.</li> <li>○ Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD secara sistemik dan visioner.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak dimilikinya dokumen kebijakan pengelolaan PPBAPD dalam jangka pendek maupun jangka panjang.</li> <li>○ Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dirumuskan kebijakan tingkat Universitas terhadap pengelolaan PPBAPD jangka pendek dan jangka panjang yang dilengkapi dengan Juklak-Juknis.</li> <li>○ Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> </ul>		
	Persoalan Pelepasan_ Peluang Keberlanjutan /Sustainability apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD dengan membangun sistem networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>○ Lemahnya sistem dan dukungan dana terhadap agenda sosialisasi &amp; promosi PPBAPD.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>○ Tidak adanya program-program yang sistemik terhadap pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>○ Dirumuskan melalui kebijakan universitas tentang dukungan dana terhadap program-program yang sistemik dalam pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>		

**TABEL 4.5.c. HASIL WAWANCARA KINERJA PENGELOLAAN PPBAPD WILAYAH  
UPBJJ-PANGKAL PINANG**

I. Data Demografi

1. Wawancara mulai/selesai pukul	: 09.00-14.00
2. Tempat Wawancara	: Kantor Badan pemberdayaan Pemerintah dan Masyarakat Desa, dan kantor UPBJJ- Pangkal Pinang, Bangka Belitung.
3. Tanggal Wawancara	: 14 -16 Oktober 2014
4. Pewawancara	: Sri Wahyu Kridasakti

II. **Sumner Data:** Tutor, Peserta PPBAPD, Koordinator, Pengelola Keuangan, Penanggungjawab Tata Usaha, Pengelola Teknis Informasi Keterampilan Manajemen Pemerintahan Desa, Staf Pendukung Administrasi dan Ekspedisi, Staf Pendukung Keuangan dan Ketatusahaan (4 Key-informan).

1. Wilayah UPBJJ	: Denpasar – Bali
2. Nama Kelompok Belajar	: _
3. Jumlah Peserta	: 75 Peserta
4. Mayoritas Tanggung Jawab Pekerjaan	: Sekdes dan Kaur emerintahan
5. Lama Bekerja pada Jabatan Pekerjaan	: $\chi > 6$ Th
6. Mavoritas Program PSAPD	: Pemerintahan Umum Desa dan

III. **Tutor, Penanggung Jawab Teknis (Pengelola & Mitra Kerja)**

No	Unit Kerja	Jabatan	Pendidikan	Periode Kegiatan
1	Mayoritas Tutor-Badan pemberdayaan pemerintah dan Masyarakat Desa	Setingkat Kabid	S-1	2011.2 & 2012.2

IV. **Tabel 4.5.c. Pendapat Mayoritas Tutor, Peserta, Pengelola & Mitra Kerja.**

No	FAKTOR CO-CD	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Bai k	Cuku p	Kurang	Baik	Cuku p	Kuran g	Baik	Cuku p	Kuran g
I	Sosialisasi									
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		

	Persoalan persiapan dan sosialisasi apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Pedoman tahap sosialisasi penyelenggaraan & substansi program belum dikuasai sepenuhnya oleh penyelenggara.	o Pedoman penyelenggaraan diperoleh pada waktu yang tidak tepat dengan waktu penyelenggaraan.	o Memberlakukan time-schedule sosialisasi berikut pemberian Pedoman penyelenggaraan pada waktu yang tepat dari PPM ke UPBJJ.						
II	Pengorganisasian	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Konsolidasi Mitra Kerja & Peserta PPBAPD		√			√			√	
	Persoalan Registrasi Peserta		√				√		√	
	Persoalan Penjadwalan Kegiatan.									
	Persoalan Mobilisasi Sumberdaya Manusia (Staffing).		√			√			√	
	Persoalan Penganggaran Penyelenggaraan Kegiatan		√			√			√	
	Persoalan Perencanaan Program Monev PPBAPD.			√			√			√
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam PPBAPD.	o Tidak ada kejelasan kebijakan program Monitoring & Evaluasi untuk menjamin kualitas penyelenggaraan.			o Tidak ada pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.			o Dirumuskan kebijakan pelaksanaan program Monitoring & Evaluasi.		
III	Analisis Kebutuhan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Analisis Kebutuhan peserta potensial Penerima Manfaat PPBAPD.		√			√			√	
	Persoalan Analisis Kebutuhan infrastruktur & Suprastruktur PPBAPD.		√			√			√	
		Penyebab			Bukti & Masalah			Solusi		
	Persoalan Analisis Kebutuhan apa yang dianggap sulit untuk diterapkan dalam identifikasi kebutuhan pengembangan PPBAPD.	o Memilih & menentukan infrastruktur belajar-mengajar yang memadai dalam keterbatasan anggaran. Mengingat peserta PPBAPD adalah para pejabat Pemerintah Daerah.			o Dalam beberapa kali penyelenggaraan PPBAPD baik di Seririt, Petang, dan Dalung masing-masing infrastruktur belajar-mengajar berbeda-beda. Paling memadai di Dalung karena di bantu Pemkab Tabanan dengan ruang ber AC.			o Perlu kebijakan penganggaran dari UT Pusat terkait SBU-infrastruktur belajar-mengajar.		
IV	Pelaksanaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD secara keseluruhan: Pelayanan Registrasi, Tutorial, dan Performance Evaluation.		√			√			√	

	Persoalan Pelaksanaan Sosprom.			√			√			√
	Persoalan Standarisasi Kompetensi Tutor (PATUT).	√			√				√	
	Persoalan Logistik & Distribusi Bahan Ajar.		√				√		√	
	Persoalan Monev Penyelenggaraan Kegiatan, Tutorial, dan Proses Performance Evaluation.			√			√			√
		<b>Penyebab</b>			<b>Bukti &amp; Masalah</b>			<b>Solusi</b>		
	Persoalan Pelaksanaan PPBAPD apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Registrasi peserta PPBAPD yang kaku harus menggunakan sistem kalender akademik mahasiswa reguler UT, padahal kebutuhan mitra kerja &amp; sistem anggaran Pemdada tidak selalu cocok dengan kalender akademik reguler UT.</li> <li>o Sistem pengadaan dan pengiriman bahan ajar yang terpisah antara modul dengan buku kerja PPBAPD.</li> <li>o Pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation hasil belajar tidak dapat dilakukan melalui program Monev, karena Monev tidak ada.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Terjadi masalah / kesulitan penyesuaian pelaksanaan anggaran mitra kerja yang pada umumnya turun pada pertengahan tahun dengan sistem kalender akademik UT.</li> <li>o Terjadi kesulitan pengendalian keakuratan packaging antara BMP-Modul yang dibutuhkan dengan buku kerja yang terkait, karena perbedaan sistem logistiknya.</li> <li>o Sejak 2013 sampai saat ini Monev PPBAPD tidak dilakukan, termasuk pengendalian pelaksanaan Performance Evaluation.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>o Sistem SRS/Registrasi PPBAPD/ PPB harus dirancang sefleksibel mungkin, bahkan bisa dimungkinkan menggunakan sistem manual dalam keadaan terpaksa. Siklus PPBAPD dirancang per 3 bulanan.</li> <li>o Dilakukan packaging yang menyatukan BMP dengan Buku Kerjanya sejumlah tertentu yang diperkirakan cukup.</li> <li>o Dikeluarkan kebijakan Monev u/ PPBAPD yang meliputi Performance Evaluation.</li> </ul>		
V	Pemeliharaan	INPUT			PROSES			PRODUK		
		Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
	Persoalan Umum Pemeliharaan Kinerja Pengelolaan Internal PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Hubungan kerjasama dengan mitra kerja penerima manfaat PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Sosialisasi & Promosi PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Pemeliharaan Keberlanjutan PPBAPD dari Kualitas dan Jumlah Partisipasi Peserta PPBAPD.			√			√			√
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD oleh PPM.			√			√			√
		<b>Penyebab</b>			<b>Bukti &amp; Masalah</b>			<b>Solusi</b>		

	<p>Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan Program apa yang dianggap sulit untuk diterapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak adanya perspective Visi &amp; Misi dalam penyelenggaraan PPBAPD yang dimiliki pengelola dalam menjalankan program.</li> <li>o Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD secara sistemik dan visioner.</li> <li>o Tidak adanya pengelola yang diberi tanggungjawab khusus di PPM yang menguasai pengelolaan PPBAPD dengan membangun sistem networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Lemahnya sistem dan dukungan dana terhadap agenda sosialisasi &amp; promosi PPBAPD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Tidak dimilikinya dokumen kebijakan pengelolaan PPBAPD dalam jangka pendek maupun jangka panjang.</li> <li>o Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> <li>o Tidak adanya petugas/pengelola yang ditunjuk menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Tidak adanya program-program yang sistemik terhadap pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dirumuskan kebijakan tingkat Universitas terhadap pengelolaan PPBAPD jangka pendek dan jangka panjang yang dilengkapi dengan Juklak-Juknis.</li> <li>o Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai secara sistemik dan visioner.</li> <li>o Ditunjuk untuk ditugaskan seorang petugas pengelola yang menjalankan PPBAPD yang menguasai networking dengan mitra pemangku kepentingan.</li> <li>o Dirumuskan melalui kebijakan universitas tentang dukungan dana terhadap program-program yang sistemik dalam pelaksanaan Sosprom PPBAPD.</li> </ul>
--	--	---	--	--

### 3. Profil Dampak Umum PPBAPD: Hasil Survey.

Berikut Tabel 4.6. (a, b, c) di bawah ini adalah merupakan data hasil *Survey* terhadap para responden (peserta didik) mengenai dampak pelaksanaan program Abdimas-Bansos UT terhadap peserta didik.

**Tabel 4.6. Dampak Umum PPBAPD-UT Terhadap Terhadap Peserta Didik**

DEMOGRAFI												
No	Wilayah		UPBJJ-Denpasar					UPBJJ-Jember				UPBJJ-Pangkal Pinang
	$\sum N:48$		$n16$					$n19$				$n13$
	Paket Program		1) Pemerintahan Umum Desa; 2) Keterampilan Manajemen Desa.					1) Pemerintahan Umum Desa.				1) Ket.Manajemen Desa.
	ASPEK BELAJAR-MENGAJAR		TINGKAT DAMPAK PSIKOLOGIS					TINGKAT DAMPAK FISILOGIS				CATATAN LAPANGAN
			Memuaskan	Cukup	Kurang		Baik	Cukup		Kurang		
I	PENDIDIKAN											
			Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$	
			%	sd	%	sd		%	sd	%	sd	
1	Dampak terhadap motivasi belajar.	Skala Interval	1	1	0	0	0	1	1,3	2	0,6	0
		%	100	0	0	0	0	76	0,4	23	0,3	0
2	Dampak perubahan perilaku belajar.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	1,3	2	0,7	0
		%	72	0,3	27	2	0	72	0,5	27	1,8	0
3	Dampak kompetensi yang diperoleh.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6	0	1	1,3	2	0,7	0
		%	76	0,4	23	2	0	72	0,5	27	1,98	0
4	Peningkatan kesadaran/kepedulian	Skala Interval	1	1	2	0,3		1	1,3	2	0,6	0

	terhadap pekerjaan dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	%	86	1,1	13	0,4		76	0,4	23	0,8	0	
5	Dampak kompetensi terhadap tugas pokok fungsi aparatur desa.	Skala Interval	1	1,1	2	0,3		1	1,3	2	0,7	0	
		%	86	0,3	13	0,4		72	0,5	27	1,7	0	
6	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik tugas pokok fungsi aparatur desa (Sekdes) yang telah ditempuh melalui PPBAPD dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1	0	0	0	
		%	76	0,4	23	1,7		100	0	0	0	0	
II	<b>KINERJA</b>		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
1	Dampak umum terhadap kinerja.	Skala Interval	1	1	0	0	0	0	0	2	1,4	0	
		%	100	0	0	0	0	31	0	68	0,9	0	
2	Persoalan dampak terhadap motivasi kerja.	Skala Interval	1	1,0	2	0,1		1	1,3	2	1,3	0	
		%	92	0,2	1,1	1	0	72	0,5	27	0,6	0	
3	Dampak sikap perilaku (budaya) bekerja.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	1,3	2	0,6	0	
		%	72	0,5	27	2	0	76	0,4	23	1,7	0	
4	Dampak peningkatan produktifitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6	0	1	1,5	2	0,3	0	
		%	76	0,4	23	1,7	0	86	0,3	2	0,5	0	
5	Dampak peningkatan kualitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1	0	0	0	1	1,5	2	0,3	0	
		%	100	0	0	0	0	86	0,3	13	0,1	0	
6	Dampak terciptanya pengelolaan kelembagaan desa dengan baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,9	0	1	1,3	2	0,6	0	
		%	68	0,5	31	2,8	0	76	0,4	23	1,7	0	
III	<b>SOSIOLOGIS</b>		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
1	Dampak umum terhadap lingkungan kerja.	Skala Interval	1	0	2	1,5	0	1	0,8	2	0,4	0	
		%	35	0,6	65	0,5	0	92	0,3	7	0,6	0	
2	Dampak umum terhadap kepedulian dan partisipasi di lingkungan kerja dibandingkan sebelum sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6	0	1	1,3	2	0,2	0	
		%	76	0,4	23	1,7	0	98	0,4	2	0,01	0	
3	Dampak umum terhadap peningkatan kesadaran terhadap lingkungan kerja tata pemerintahan yang baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	1,0	2	0,3	0	
		%	72	0,5	27	0,4	0	92	0,4	7	0,4	0	
4	Dampak keterpeliharaan tata	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	0	2	0	0	

	pemerintahan yang baik dari yang telah diberikan melalui PPBAPD.	%	76	0,6	23	2	0	100	0	0	0	0	
5	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik kelembagaan desa dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	0,2	2	1,6	0	1	1,3	2	0,6	0	
		%	40	0,3	59	0,4	0	76	0,4	23	0,2	0	

Tabel 4.6.a. Dampak PPBAPD-UT Terhadap Peserta UPBJJ-Jember

DEMOGRAFI													
Wilayah UPBJJ-Jember			$\Sigma n.19$										
Paket Program			D) Pemerintahan Umum Desa										
I	ASPEK BELAJAR-MENGAJAR	Pendidikan	TINGKAT DAMPAK PSIKOLOGIS					TINGKAT DAMPAK FISIOLOGIS					CATATAN LAPANGAN
			Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
	Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		Mo	$\bar{x}$				
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd					
	Dampak terhadap motivasi belajar.	Skala Interval	1	1	0	0		1	1,1	2	0,3		
		%	100	0	0	0		84	0,4	15	0,2		
	Dampak perubahan perilaku belajar.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1,3	2	0,6		
		%	76	0,4	23	0,2		76	0,4	23	0,2		
	Dampak kompetensi yang diperoleh.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1,3	2	0,6		
		%	76	0,4	23	0,2		76	0,4	23	0,2		
	Peningkatan kesadaran/kepedulian terhadap pekerjaan dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1,6	2	0,6		1	1,4	2	0,8		
		%	94	0,2	5	0,2		69	0,5	30	2,8		
	Dampak kompetensi terhadap tugas pokok fungsi aparatur desa.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1,3	2	0,6		
		%	76	0,4	23	0,2		76	0,4	23	0,2		
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik tugas pokok fungsi aparatur desa (Sekdes) yang telah ditempuh melalui PPBAPD dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1	0	0		
		%	76	0,4	23	0,2		100	0	0	0		
II	KINERJA		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
	Dampak umum terhadap kinerja.	Skala Interval	1	1,1	2	0,3			1	0,1	2		1,4
		%	84	0,4	15	0,1		48	0,08	51	0,4		
	Persoalan dampak terhadap motivasi kerja.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7		1	1,1	2	0,5		
		%	72	0,5	27	2,8		84	0,5	15	0,3		
	Dampak sikap perilaku	Skala	1	0,5	2	0,7		1	1,1	2	0,3		

	(budaya) bekerja.	Interval										
		%	72	0,5	27	2,8		84	0,4	15	0,6	
	Dampak peningkatan produktifitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,2	2	0,5		1	1,3	2	0,7	
		%	80	0,4	20	1,6		72	0,5	27	2,8	
	Dampak peningkatan kualitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,2	2	0,5		1	1,2	2	0,5	
		%	80	0,4	2	0,7		80	0,4	20	2,8	
	Dampak terciptanya pengelolaan kelembagaan desa dengan baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	0,3	2	0,7		1	1,3	2	0,6	
		%	72	0,5	27	2,8		76	0,4	23	2	
<b>II</b>	<b>SOSIOLOGIS</b>		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang
<b>I</b>												
	Dampak umum terhadap lingkungan kerja.	Skala Interval	1	1	0	0		1	1,0	2	0,2	
		%	100	0	0	0		94	0,4	5	0,3	
	Dampak umum terhadap kepedulian dan partisipasi di lingkungan kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,2	2	0,5		1	1,0	2	0,2	
		%	80	0,4	20	1,6		94	0,6	5	0,4	
	Dampak umum terhadap peningkatan kesadaran terhadap lingkungan kerja tata pemerintahan yang baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1	2	0,3	
		%	76	0,4	23	0,6		100	0	1	0,8	
	Dampak keterpeliharaan tata pemerintahan yang baik dari yang telah diberikan melalui PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,8		1	1,0	2	0,2	
		%	69	0,5	30	2,8		94	0,4	5	0,5	
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik kelembagaan desa dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,8		1	0,8	2	0,3	
		%	70	0,5	30	2,8		88	0,5	11	0,6	

Tabel 4.6.b. Dampak PPBAPD-UT Terhadap Peserta UPBJJ-Denpasar

DEMOGRAFI													
Wilayah UPBJJ-Denpasar			$\Sigma \eta.16$										
Paket Program			1) Pemerintahan Umum Desa; 2) Keterampilan Manajemen Desa.										
ASPEK BELAJAR-MENGAJAR			TINGKAT DAMPAK PSIKOLOGIS					TINGKAT DAMPAK FISIOLOGIS					CATATAN LAPANGAN
			Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
I	PENDIDIKAN		Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		
			%	sd	%	sd		%	sd	%	sd		
				Dampak terhadap motivasi belajar.	Skala Interval	1	1	0	0	0	1	1,2	2
		%	100	0	0	0	0	79	0,4	20	0,4	0	
	Dampak perubahan perilaku belajar.	Skala Interval	1	0,2	2	1,7	0	1	0,1	2	1,8	0	
		%	44	0,2	55	0,4	0	45	0,3	54	0,3	0	
	Dampak kompetensi yang diperoleh.	Skala Interval	1	0,1	2	1,8	0	1	0,1	2	1,8	0	
		%	45	0,3	54	0,3	0	45	0,2	54	0,3	0	
	Peningkatan kesadaran/kepedulian terhadap pekerjaan dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1,0	2	0,1	0	1	1,3	2	0,6	0	
		%	95	0,2	5	2,8	0	76	0,4	24	2,8	0	
	Dampak kompetensi terhadap tugas pokok fungsi aparaturnya.	Skala Interval	1	0,6	2	1,8	0	1	0,1	2	0,6	0	
		%	45	0,8	54	0,3	0	45	0,1	54	0,3	0	
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik Tupoksi aparaturnya (Sekdes) yang telah ditempuh melalui PPBAPD dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	0,6	2	1,8	0	1	0,1	2	0,6	0	
		%	45	0,8	54	0,3	0	45	0,1	54	0,3	0	
II	KINERJA		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
	Dampak umum terhadap kinerja.	Skala Interval	1	1,1	2	0,2	0	2	1,7	2	0,3	0	
		%	90	0,3	9	0,4	0	57	0,5	42	0,6	0	
	Persoalan dampak terhadap motivasi kerja.	Skala Interval	1	1,3	2	0,3	0	1	1,3	2	1,7	0	
		%	73	0,5	26	0,4	0	73	0,5	42	0,4	0	
	Dampak sikap perilaku (budaya) bekerja.	Skala Interval	1	0,3	2	1,7	0	1	0,3	2	1,7	0	
		%	42	0,4	57	0,6	0	42	0,4	57	0,6	0	
	Dampak peningkatan produktivitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	0,3	2	1,6	0	1	0,3	2	1,6	0	
		%	40	1,2	59	0,5	0	76	0,4	24	1,2	0	
	Dampak peningkatan kualitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,9	0	1	1,4	2	0,9	0	
		%	67	0,5	32	0,6	0	67	0,5	32	0,6	0	
	Dampak terciptanya pengelolaan kelembagaan	Skala Interval	1	0,3	2	1,6	0	1	1,3	2	0,6	0	

	desa dengan baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	%	38	0,6	61	0,5	0	76	0,4	24	2,8	0	
<b>III</b>	<b>SOSIOLOGIS</b>		<b>Memuaskan</b>		<b>Cukup</b>		<b>Kurang</b>	<b>Baik</b>		<b>Cukup</b>		<b>Kurang</b>	
	Dampak umum terhadap lingkungan kerja.	Skala Interval	1	0,3	2		0	1	0,3	2	1,5	0	
		%	40	1	59	0,4	0	36	1	63	0,6	0	
	Dampak umum terhadap kepedulian dan partisipasi di lingkungan kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	0,2	2	1,4	0	1	0,2	2	1,3	0	
		%	29	0,5	70	0,7	0	26	0,4	73	0,8	0	
	Dampak umum terhadap peningkatan kesadaran terhadap lingkungan kerja tata pemerintahan yang baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,9	0	1	1,2	2	0,5	0	
		%	67	1	32	0,5	0	79	0,6	20	0,7	0	
	Dampak keterpeliharaan tata pemerintahan yang baik dari yang telah diberikan melalui PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,8	0	1	1,2	2	0,5	0	
		%	70	0,5	29	0,03	0	1	0,9	2	0,7	0	
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik kelembagaan desa dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,8	0	1	0,9	2	1,4	0	
		%	70	0,5	29	0,06	0	29	0,6	70	0,6	0	

**Tabel 4.6.c. Dampak PPBAPD-UT Terhadap Peserta Wilayah UPBJJ Pangkal Pinang**

DEMOGRAFI													
Wilayah UPBJJ-Pangkal Pinang			$\Sigma \eta.13$										
Paket Program			Keterampilan Manajemen Desa.										
	ASPEK BELAJAR-MENGAJAR		TINGKAT DAMPAK PSIKOLOGIS					TINGKAT DAMPAK FISILOGIS					CATATAN LAPANGAN
			Memuaskan	Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang		
I	PENDIDIKAN		Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		Mo	$\bar{x}$	Mo	$\bar{x}$		
			%	sd	%	sd		%	sd	%	sd		
	Dampak terhadap motivasi belajar.	Skala Interval	1	1	0	0	0	1	1,3	2	0,6	0	
		%	100	0	0	0	0	76	0,4	23	0,3		
	Dampak perubahan perilaku belajar.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	1,3	2	0,7		
		%	72	0,3	27	2	0	72	0,5	27	1,8		
	Dampak kompetensi yang diperoleh.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6	0	1	1,3	2	0,7		
		%	76	0,4	23	2	0	72	0,5	27	1,98		
	Peningkatan kesadaran/kepedulian terhadap pekerjaan dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1	2	0,3		1	1,3	2	0,6		
		%	86	1,1	13	0,4		76	0,4	23	0,8		
	Dampak kompetensi terhadap tugas pokok fungsi aparatur desa.	Skala Interval	1	1,1	2	0,3		1	1,3	2	0,7		
		%	86	0,3	13	0,4		72	0,5	27	1,7		
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik tugas pokok fungsi aparatur desa (Sekdes) yang telah ditempuh melalui PPBAPD dibandingkan sebelum mengikuti PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1	0	0		
		%	76	0,4	23	1,7		100	0	0	0		
II	KINERJA		Memuaskan	Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang		
	Dampak umum terhadap kinerja.	Skala Interval	1	1	0	0	0	0	2	1,4			
		%	100	0	0	0	0	31	0	68	0,9		
	Persoalan dampak terhadap motivasi kerja.	Skala Interval	1	1,0	2	0,1		1	1,3	2	1,3		
		%	92	0,2	1,1	1	0	72	0,5	27	0,6		
	Dampak sikap perilaku (budaya) bekerja.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7	0	1	1,3	2	0,6		
		%	72	0,5	27	2	0	76	0,4	23	1,7		
	Dampak peningkatan produktifitas kerja	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1,5	2	0,3		

	dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	%	76	0,4	23	1,7		86	0,3	2	0,5		
	Dampak peningkatan kualitas kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1	0	0		1	1,5	2	0,3		
		%	100	0	0	0		86	0,3	13	0,1		
	Dampak terciptanya pengelolaan kelembagaan desa dengan baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,4	2	0,9		1	1,3	2	0,6		
		%	68	0,5	31	2,8						1,7	
<b>II</b>	<b>SOSIOLOGIS</b>		Memuaskan		Cukup		Kurang	Baik		Cukup		Kurang	
<b>I</b>													
	Dampak umum terhadap lingkungan kerja.	Skala Interval	1	0	2	1,5		1	0,8	2	0,4		
		%	35	0,6	65	0,5		92	0,3	7	0,6		
	Dampak umum terhadap kepedulian dan partisipasi di lingkungan kerja dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,6		1	1,3	2	0,2		
		%	76	0,4	23	1,7		98	0,4	2	0,01		
	Dampak umum terhadap peningkatan kesadaran terhadap lingkungan kerja tata pemerintahan yang baik dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7		1	1,0	2	0,3		
		%	72	0,5	27	0,4		92	0,4	7	0,4		
	Dampak keterpeliharaan tata pemerintahan yang baik dari yang telah diberikan melalui PPBAPD.	Skala Interval	1	1,3	2	0,7		1	0	2	0		
		%	76	0,6	23	2		100	0	0	0		
	Dampak terciptanya pengelolaan dengan baik kelembagaan desa dibandingkan sebelum menempuh PPBAPD.	Skala Interval	1	0,2	2	1,6		1	1,3	2	0,6		
		%	40	0,3	59	0,4		76	0,4	23	0,2		

Secara keseluruhan data pada Tabel 4.6. (a, b, c) menunjukkan kecenderungan adanya dampak positif PPBAPD yang memuaskan (psikologis dan fisiologis) terhadap peserta didik di seluruh ketiga UPBJJ (Jember, Denpasar, dan Pangkal Pinang). Setelah diketengahkan hasil survey tentang dampak program terhadap peserta didik, berikut di bawah ini diketengahkan dampak relevansi PPBAPD spesifik terhadap kebutuhan kompetensi peserta didik (Tabel 4.7.a.b.c).

#### **4. Profil Dampak Umum Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik: Hasil Survey.**

Dampak umum relevansi program terhadap kebutuhan kompetensi peserta didik dituangkan dalam Tabel 4.7. (a,b,c).

**Table 4.7. Dampak Umum PPBAPD terhadap Kompetensi Peserta Didik Keseluruhan pada Wilayah UPBJJ**

No	IDENTITAS						
	KESELURUHAN WILAYAH UPBJJ $\sum N: 48$	UPBJJ-Denpasar $n.16$	UPBJJ-Jember. $n.19$	UPBJJ-Pangkal Pinang $n.13$			
1.	Mayoritas Paket PPBAPD	Pem. Umum Desa & Ket.Manajemen Desa	Pemerintahan Umum Desa	Keterampilan Manajemen Desa			
2.	Mayoritas Jabatan	Sekdes & Kaur	Sekdes	Sekdes & Kaur			
3.	Mayoritas Pendidikan	SMA	SMA	SMA			
4.	Alasan Mengikuti PPBAPD	Kebijakan Atasan	Kebijakan Atasan	Kebijakan Atasan			
5.	Biaya Studi	Beasiswa	Beasiswa	Beasiswa			
DAMPAK INTERVENSI							
INDIKATOR *Skala Interval Force: 1=Sangat Banyak; 2=Banyak; 3=Sedikit; 4=Sangat Sedikit. *Central Tendency: $\bar{x}$ ; $Mo$ ; $Sd$ .		Skala Interval-Force			Central Tendency		
		2,1 %			81%		
		$\bar{x}$	$Mo$	$Sd$	$\bar{x}$	$Mo$	$Sd$
1	Pengetahuan: Pengetahuan yang diperoleh dari PPBAPD.	2,0	2	0,6	80,6	80	0,6
2	Keterampilan: a. Kemampuan penggunaan teori-praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,6	81,1	81	0,6
	b. Keterampilan pemamfaatan instrumen kerja berkaitan dengan apa yang pernah diajarkan.	2,1	2	0,6	81,1	81	0,6
3	Sikap: a. Kemampuan kemandirian mengimplementasikan teori praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,5	81,7	81	0,5
	b. Kemampuan kepercayaan diri yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,6	81,3	81	0,6
4	Penilaian tentang kesesuaian antara kemampuan yang miliki setelah mengikuti PPBAPD dengan standar kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.	2,0	2	0,5	80,8	80	0,5
5	Besarnya dampak kemampuan yang telah diperoleh terhadap pekerjaan sehari-hari setelah mengikuti PPBAPD -UT.	2,2	2	0,8	82,2	82	0,8
6	Latarbelakang sikap peserta dalam hal: a. Kesadaran pengembangan diri untuk mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,7	81,7	81	0,7
	b. Desakan kewajiban atas tuntutan keadaan peraturan perundangan sehingga mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,7	81,7	81	0,7
7	Hal-hal yang mempengaruhi nilai tambah kinerja dari hasil menempuh PPBAPD: a. Frekuensi munculnya ide inovatif setelah mengikuti PPBAPD	2,0	2	0,6	81,9	81	0,6
	b. Penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu setelah mengikuti PPBAPD.	2,0	2	0,7	81	81	0,7
	c. Hasil pekerjaan berkualitas lebih baik setelah mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,7	81,1	81	0,7
8	Dalam berbagai hal, perolehan manfaat setelah mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,6	81,4	81	0,6

**Table 4.7.a. Dampak Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik pada UPBJJ Jember**

No	IDENTITAS						
	<i>Wilayah UPBJJ-Jember η.19</i>						
1.	Mayoritas Paket PPBAPD	Pemerintahan Umum Desa					
2.	Mayoritas Jabatan	Sekdes & Kaur					
3.	Mayoritas Pendidikan	SMA					
4.	Alasan Mengikuti PPBAPD	Kebijakan Atasan					
5.	Biaya Studi	Beasiswa					
DAMPAK INTERVENSI							
	INDIKATOR *Skala Interval Force: 1=Sangat Banyak; 2=Banyak; 3=Sedikit; 4=Sangat Sedikit. *Central Tendency: $\bar{X}$ ; <i>Mo</i> ; <i>Sd</i> .	Skala Interval Force			Central Tendency		
		2,7%			62 %		
		$\bar{X}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>	$\bar{X}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>
1	Pengetahuan: Pengetahuan yang diperoleh dari PPBAPD.	2,1	2	0,6	61,7	61	0,6
2	Keterampilan: a. Kemampuan penggunaan teori-praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,4	2	0,5	66	66	0,5
	b. Keterampilan pemamfaatan instrumen kerja berkaitan dengan apa yang pernah diajarkan.	2,1	2	0,7	62,8	62	0,7
3	Sikap: a. Kemampuan kemandirian mengimplementasikan teori praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,3	61,7	61	0,3
	b. Kemampuan kepercayaan diri yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,0	2	0,6	60,8	60	0,6
4	Penilaian tentang kesesuaian antara kemampuan yang miliki setelah mengikuti PPBAPD dengan standar kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,3	61,7	61	0,3
5	Besarnya dampak kemampuan yang telah diperoleh terhadap pekerjaan sehari-hari setelah mengikuti PPBAPD -UT.	2,3	2	0,6	64,8	64	0,6
6	Latarbelakang sikap peserta dalam hal: a. Kesadaran pengembangan diri untuk mengikuti PPBAPD.	2,5	2	0,6	64,8	64	0,6
	b. Desakan kewajiban atas tuntutan keadaan peraturan perundangan sehingga mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,6	62,8	62	0,6
7	Hal-hal yang mempengaruhi nilai tambah kinerja dari hasil menempuh PPBAPD: a. Frekuensi munculnya ide inovatif setelah mengikuti PPBAPD	2,3	2	0,4	64,8	64	0,4
	b. Penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu setelah mengikuti PPBAPD.	2,0	2	0,5	60,6	60	0,9
	c. Hasil pekerjaan berkualitas lebih baik setelah mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,4	62,8	62	1,0
8	Dalam berbagai hal, perolehan manfaat setelah mengikuti PPBAPD.	2,3	2	0,4	64,8	64	0,9

**Table 4.7.b. Dampak Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik pada UPBJJ Denpasar**

No	IDENTITAS						
	Wilayah UPBJJ-Denpasar $\eta.16$						
1.	Mayoritas Paket PPBAPD	Pemerintahan Umum Desa & Keterampilan Manajemen Desa					
2.	Mayoritas Jabatan	Sekdes & Kaur					
3.	Mayoritas Pendidikan	SMA					
4.	Alasan Mengikuti PPBAPD	Kebijakan Atasan					
5.	Biaya Studi	Beasiswa					
DAMPAK INTERVENSI							
	INDIKATOR *Skala Interval Force: 1=Sangat Banyak; 2=Banyak; 3=Sedikit; 4=Sangat Sedikit. *Central Tendency: $\bar{\chi}$ ; <i>Mo</i> ; <i>Sd</i> .	Skala Interval- Force			Central Tendency		
		2,1 %			50 %		
		$\bar{\chi}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>	$\bar{\chi}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>
1	Pengetahuan: Pengetahuan yang diperoleh dari PPBAPD.	2,1	2	0,8	52	52	0,8
2	Keterampilan: a. Kemampuan penggunaan teori-praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,8	53,2	53	0,8
	b. Keterampilan pemamfaatan instrumen kerja berkaitan dengan apa yang pernah diajarkan.	2,1	2	0,8	52	52	0,8
3	Sikap: a. Kemampuan kemandirian mengimplementasikan teori praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,2	2	0,7	54,7	54	0,7
	b. Kemampuan kepercayaan diri yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,2	2	0,7	55,8	55	0,7
4	Penilaian tentang kesesuaian antara kemampuan yang miliki setelah mengikuti PPBAPD dengan standar kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.	2,2	2	0,9	51,2	51	0,9
5	Besarnya dampak kemampuan yang telah diperoleh terhadap pekerjaan sehari-hari setelah mengikuti PPBAPD -UT.	2,2	2	1,0	52,5	52	1,0
6	Latarbelakang sikap peserta dalam hal: a. Kesadaran pengembangan diri untuk mengikuti PPBAPD.	2,0	2	0,8	45,7	45	0,8
	b. Desakan kewajiban atas tuntutan keadaan peraturan perundangan sehingga mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,9	48,6	48	0,9
7	Hal-hal yang mempengaruhi nilai tambah kinerja dari hasil menempuh PPBAPD: a. Frekuensi munculnya ide inovatif setelah mengikuti PPBAPD	1,8	2	0,9	51,2	51	0,9
	b. Penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu setelah mengikuti PPBAPD.	1,9	2	0,9	51,2	51	0,9
	c. Hasil pekerjaan berkualitas lebih baik setelah mengikuti PPBAPD.	2,0	2	1,0	50	50	1,0
8	Dalam berbagai hal, perolehan manfaat setelah mengikuti PPBAPD.	2,0	2	0,9	48,6	48	0,9

**Table 4.7.c. Dampak Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik pada UPBJJ Pangkal Pinang**

No	IDENTITAS						
	Wilayah UPBJJ-Pangkal Pinang $\eta.13$						
1.	Mayoritas Paket PPBAPD	Keterampilan Manajemen Desa					
2.	Mayoritas Jabatan	Sekdes & Kaur					
3.	Mayoritas Pendidikan	SMA					
4.	Alasan Mengikuti PPBAPD	Kebijakan Atasan					
5.	Biaya Studi	Beasiswa					
DAMPAK INTERVENSI							
	INDIKATOR *Skala Interval Force: 1=Sangat Banyak; 2=Banyak; 3=Sedikit; 4=Sangat Sedikit. *Central Tendency: $\bar{\chi}$ ; <i>Mo</i> ; <i>Sd</i> .	Skala Interval- Force			Central Tendency		
		2,1 %			68%		
		$\bar{\chi}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>	$\bar{\chi}$	<i>Mo</i>	<i>Sd</i>
1	Pengetahuan: Pengetahuan yang diperoleh dari PPBAPD.	1,8	2	0,5	54,1	54	0,5
2	Keterampilan: a. Kemampuan penggunaan teori-praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	1,9	2	0,4	52	52	0,4
	b. Keterampilan pemamfaatan instrumen kerja berkaitan dengan apa yang pernah diajarkan.	2	2	0,5	100	100	0,5
3	Sikap: a. Kemampuan kemandirian mengimplementasikan teori praktis yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2,1	2	0,3	46,4	46	0,3
	b. Kemampuan kepercayaan diri yang diajarkan berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.	2	2	0,4	100	100	0,4
4	Penilaian tentang kesesuaian antara kemampuan yang miliki setelah mengikuti PPBAPD dengan standar kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari.	2	2	0,2	100	100	0,2
5	Besarnya dampak kemampuan yang telah diperoleh terhadap pekerjaan sehari-hari setelah mengikuti PPBAPD -UT.	2,3	2	0,6	56,6	56	0,6
6	Latarbelakang sikap peserta dalam hal: a. Kesadaran pengembangan diri untuk mengikuti PPBAPD.	2,4	2	0,4	59,3	59	0,4
	b. Desakan kewajiban atas tuntutan keadaan peraturan perundangan sehingga mengikuti PPBAPD.	2,2	2	0,5	55,5	55	0,5
7	Hal-hal yang mempengaruhi nilai tambah kinerja dari hasil menempuh PPBAPD: a. Frekuensi munculnya ide inovatif setelah mengikuti PPBAPD	2,2	2	0,4	55,1	55	0,4
	b. Penyelesaian pekerjaan lebih tepat waktu setelah mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,5	53,5	53	0,5
	c. Hasil pekerjaan berkualitas lebih baik setelah mengikuti PPBAPD.	2,1	2	0,2	53,5	53	0,2
8	Dalam berbagai hal, perolehan manfaat setelah mengikuti PPBAPD.	2,2	2	0,4	55	55	0,4

### 5. Profil Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Survey-Observasi Sendiri.

**Tabel 5. Kinerja Pengelolaan PPBAPD Hasil Observasi Sendiri***(Self-Observation)*

Key-Informan : Pengelola\_PPM-UT, Pengelola UPBJJ-UT, Mitra Kerja, Tutor, Peserta Didik.

Jabatan Pekerjaan : Koordinator PPBAPD-PPM, Ka UPBJJ, Koordinator Kegiatan UPBJJ, Ketua Pokjar PPBAPD.

Unit Kerja>Nama Lembaga : PPM-UT, UPBJJ-UT, BPPM-Pemkab-Denpasar, BPPM- Pemkab-Denpasar, BPPM-Pemkab-Jember, BPPM-Pemkab-Pangkal Pinang.

Paket PPBAPD yang pernah ditempuh (bagi Peserta) : (1) Manajemen dan (2) Pemerintahan Umum Desa.

KESULITAN DIHADAPI DALAM PENYELENGGARAAN PPBAPD-UT					TINDAKAN MENGATASI KESULITAN TERKAIT					TINDAKAN ANTISIPATIF PERMASALAHAN MENJADI MIIMAL				
Sosialisasi	Pengorganisasian	Analisis Kebutuhan	Pelaksanaan	Pemeliharaan	Sosialisasi	Pengorganisasian	Analisis Kebutuhan	Pelaksanaan	Pemeliharaan	Sosialisasi	Pengorganisasian	Analisis Kebutuhan	Pelaksanaan	Pemeliharaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengelola PPM-UT pada periode 2010-2012 telah melakukan berbagai upaya sosialisasi PPBAPD, melalui komunikasi dengan surat terhadap 33 Kabupaten dan 467 Kabupaten seluruh Indonesia namun hanya 10% saja yang merespon.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengelolaan PPBAPD periode 2010-2012 dipaksa mengikuti sistem kalender akademik reguler UT, menyebabkan banyak kegagalan penyelenggaraan, karena tidak sesuai dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kebutuhan akan fleksibilitas pengelolaan kalender akademik PPBAPD sejak 2010-2012 sampai saat ini belum dapat diakomodasi secara penuh oleh SRS-UT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kesulitan utama dalam pelaksanaan PPBAPD adalah tidak fleksibelnya sistem kalender akademik yang diterapkan menyebabkan kesulitan pengaturan dan kegagalan penelenggaraan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya pengelola khusus dan tidak dimilikinya strategi pemeliharaan keberlanjutan PPBAPD oleh PPM-UT menyebabkan tidak berkembangnya PPBAPD saat ini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengelola PPM-UT pada periode 2010-2012 telah melakukan berbagai upaya sosialisasi PPBAPD, melalui penyelenggaraan dengan menggunakan Semlokas PPBAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ PPBAPD periode 2010-2012 dengan sistem kalender akademik reguler UT tetap diberlakukan dengan mempertinggi penyelenggaraan dengan menyesuaikan kalender UT. Walaupun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak ada yang dapat dilakukan kecuali menyesuaikan dengan sistem kalender UT.</li> <li>○ Kebutuhan fleksibilitas pengelolaan kalender akademik PPBAPD sejak 2010-2012 sampai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mempersuasi pihak mitra kerja untuk mau menunggu pelaksanaan sesuai sistem kalender akademik UT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya pengelola khusus dan tidak dimilikinya strategi pemeliharaan keberlanjutan PPBAPD oleh PPM-UT menyebabkan tidak berkembangnya PPBAPD saat ini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengelola PPM-UT pada periode 2010-2012 telah melakukan berbagai upaya sosialisasi PPBAPD, melalui komunikasi dengan surat terhadap 33 Provinsi dan 467 Kabupaten seluruh Indonesia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengelolaan PPBAPD periode 2010-2012 dipaksa mengikuti sistem kalender akademik reguler UT, menyebabkan banyak kegagalan penyelenggaraan, karena tidak sesuai dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kebutuhan akan fleksibilitas pengelolaan kalender akademik PPBAPD sejak 2010-2012 sampai saat ini belum dapat diakomodasi secara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kesulitan utama dalam pelaksanaan PPBAPD adalah tidak fleksibelnya sistem kalender akademik yang diterapkan menyebabkan kesulitan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tidak adanya pengelola khusus dan tidak dimilikinya strategi pemeliharaan keberlanjutan PPBAPD oleh PPM-UT menyebabkan tidak berkembangnya</li> </ul>

	sistem jadwal penagnggaran Mitra Kerja.				D yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan selama 4 hari di UT. o PPM bersama Kantor Purek-4 melakukan berbagai kegiatan audiensi dengan para pemangku kepentingan (2011-2012).	hal ini menyulitkan pengelolaan anggaran mitra kerja.	saat ini 2014 belum dapat diakomodasi secara penuh oleh SRS-UT.			namun hanya 10% saja yang merespon.	sistem jadwal penagnggaran Mitra Kerja.	penuh oleh SRS-UT.	pengaturan dan kegagalan penlenggaraan.	PPBAPD saat ini.
o Dilakukan pula sosialisasi PPBAPD kepada seluruh 33 UPBJJ-UT, hanya 15% merespon. 5 UPBJJ-UT (Denpasar, Jember, Gorontalo, Kendari, Pangkal Pinang, dan Bengkulu) pada periode yang sama telah melakukan sosialisasi ke Kabupaten dan Provinsi masing, & hanya 3 UPBJJ-UT saja	o Sangat sedikit pengelola UPBJJ-UT menguasai latar belakang, maksud tujuan, pedoman & prosedur PPBAPD (Product Knowledge).	o Analisis kebutuhan penyelenggaraan yang dilakukan pengelola UPBJJ-UT bersama PPM-UT menghadapi kesulitan yang dibatasi SBU dan kebijakan penganggaran	o Pelaksanaan kegiatan PPBAPD di UPBJJ sangat sulit dipantau kesesuaiannya dengan pedoman & prosedur yang berlaku, karena tidak adanya Monev	o Sangat sedikit pengelola UPBJJ-UT yang benar-benar memperhatikan pentingnya pemeliharaan PPBAPD, kecuali UPBJJ-Jember selalu	o Mencari berbagai sumberdana lainnya untuk membiayai program Sosprom. o Memanfaatkan agenda UT untuk diintegrasikan dengan program Sosprom PPBAPD.	o Koordinasi dengan Purek 4 untuk pembiayaan Sosprom; o Koordinasi dengan berbagai unit terkait yang memiliki agenda kegiatan yang dapat	o Mengembangkan kebutuhan Sosprom melalui perancangan desain Sosprom yang komprehensif. o Menyiapkan seluruh kebutuhan program	o Menyusun KAK dan SOP pelaksanaan 'implant' program Sosprom.	o Senantiasa melakukan Monev pelaksanaan program Sosprom dan memperbaiki desainnya.	o Merumuskan KAK dan SOP program Sosprom.	o Melakukan koordinasi dengan unit terkait dalam penyusunan KAK dan SOP pengelolaan PPBAPD.	o Melakukan penguatan kebutuhan kompetensi staf pengelola PPBAPD.	o Merancang jadwal pelaksanaan Sosprom yang tepat timing-nya.	o Selalu menjaga dan membangun jaringan kerjasama dengan mitra kerja pemangku kepentingan.

yang berhasil menyelenggarakan PPBAPD.		ran PPBAPD yang tidak baku (seperti kebutuhan Monev & Pembekalan Tutor).	dari PPM-UT.	konsisten memelihara kerjasama dengan mitra kerjanya.		diintegrasikan dengan program Sosprm.	'implant' Sosprom.							
<ul style="list-style-type: none"> <li>UT melalui PPM tidak melakukan sosialisasi product knowledge PPBAPD pada masa transisi pergantian Koordinator PPB lama ke Koordinator Baru menyebabkan kelanjutan PPBAPD (sejak 2013). Terutama program pengembangan PPBAPD yang tengah dilakukan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengelolaan PPBAPD tidak jelas aksesibilitasnya baik oleh FISIP maupun UPBJJ, karena tidak ada mekanisme komunikasi standar yang dibangun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan pengembangan jaringan kerjasama mitra kerja, kaket baru, evaluasi hasil belajar performanve evaluation , dan monevberhenti tidak dapat dilkakukan oleh PPM-UT maupun FISIP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan PPBAPD sejak 2013 tampak stagnant/ mandeg, baik dari sisi pengembangannya maupun rekrutmen nya. Kecuali penyempurnaan SRS bagi program PBB yang masih tidak mengakomodate fleksibilitas kebutuhan mitra kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pada periode 2013 s/d saat ini tidak ditemui indikasi adanya upaya pemeliharaan jaringan kerjasama mitra kerja maupun pembenahan penyelenggaraan PPBAPD oleh PPM-UT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sosprom;</li> <li>Koordinasi dengan berbagai unit terkait yang memiliki agenda kegiatan yang dapat diintegrasikan dengan program Sosprm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan kebutuhan Sosprom melalui perancangan desain Sosprom yang kprehensif.</li> <li>Menyiapkan sluruh kebutuhan program 'implant' Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun KAK dan SOP pelaksanaan 'implant' program Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Senantiasa melakukan Monev pelaksanaan program Sosprom dan memperbaiki desainnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merumuskan KAK dan SOP program Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan koordinasi dengan unit terkait dalam penyusunan KAK dan SOP pengelolaan PPBAPD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan penguatan kebutuhan kompetensi perspektif staf pengelola PPBAPD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merancang jadwal pelaksanaan Sosprm yang tepat timing-nya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu menjaga dan mengembangkan jaringan kerjasama dengan mitra kerja pemangku kepentingan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sosprom;</li> <li>Koordinasi dengan berbagai unit terkait yang memiliki agenda kegiatan yang dapat diintegrasikan dengan program Sosprm.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketentuan SBU-UT tidak memadai mengakomodasi program Sosprom maupun Monev PPBAPD di UIPBJJ-UT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketentuan SBU- UT tidak memadai mengakomodasi kegiatan pengorganisasian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketentuan SBU- UT tidak memadai mengakomodasi kebutuhan kegiatan PPBAPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketentuan SBU- UT tidak memadai mengakomodasi kegiatan pelaksanaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketentuan SBU- UT juga tidak memadai mengakomodasi kegiatan pemeliharaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sospro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan kebutuhan Sosprom melalui perancangan desain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun KAK dan SOP pelaksanaan 'implant' program Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Senantiasa melakukan Monev pelaksanaan program Sosprom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merumuskan KAK dan SOP program Sosprom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan koordinasi dengan unit terkait dalam penyusunan KAK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan penguatan kebutuhan kompetensi perspekti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merancang jadwal pelaksanaan Sosprm yang tepat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu menjaga dan mengembangkan jaringan kerjasama dengan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sospro</li> </ul>

	PPBAPD di UIPBJJ-UT terutama penyedia infrastruktur & Monev.	di UIPBJJ-UT terutama penyedia infrastruktur & Monev.	PPBAPD di UIPBJJ-UT, baik Sosprom maupun penyedia infrastruktur proses belajar & Monev.	PPBAPD di UIPBJJ-UT terutama fasilitasi kerjasama dengan mitra kerja.	m; o Koordinasi dengan berbagai unit terkait yang memiliki agenda kegiatan yang dapat diintegrasikan dengan program Sosprom.	Sosprom yang koprehensif. o Menyiapkan seluruh kebutuhan program 'implant' Sosprom.		dan memperbaiki desainnya.		dan SOP pengelolaan PPBAPD.	f staf pengelola PPBAPD.	timing-nya.	mitra kerja pemangku kepentingan.	m; o Koordinasi dengan berbagai unit terkait yang memiliki agenda kegiatan yang dapat diintegrasikan dengan program Sosprom.
o Kebijakan sosialisasi & promosi PPBAPD sangat dibatasi anggarannya oleh UT	o Pengorganisasian sosialisasi & promosi PPBAPD melalui sistem 'Implant' dengan Program Monev TTM UT tidak membawa manfaat (2012).	o Hasil analisis kebutuhan sosialisasi & promosi PPBAPD tidak dapat diakomodasi dalam suatu sistem besar Sosprom UT. Termasuk tidak masuk dalam agenda Rakorda/Rakorwil.	o Pelaksanaan sosialisasi & promosi PPBAPD sangat dibatasi anggarannya oleh UT dan keterbatasan penguasaan latar belakang, maksud, dan tujuan PPBAPD oleh para pelaksana di Pusat maupun di UPBJJ-UT.	Hasil-hasil sosialisasi & promosi PPBAPD di Pusat setelah 2012 maupun di UPBJJ-UT umumnya tidak dipelihara secara resilient oleh para pengelola UT, kecuali UPBJJ-Jember.	o Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sosprom.	o Mengembangkan kebutuhan Sosprom melalui perencanaan desain Sosprom yang koprehensif.	o Menyusun KAK dan SOP pelaksanaan 'implant' program Sosprom.	o Senantiasa melakukan Monev pelaksanaan program Sosprom dan memperbaiki desainnya.	o Merumuskan KAK dan SOP program Sosprom.	o Melakukan koordinasi dengan unit terkait dalam penyusunan KAK dan SOP pengelolaan PPBAPD.	o Melakukan penguatan kebutuhan kompetensi perspektif staf pengelola PPBAPD.	o Merancang jadwal pelaksanaan Sosprom yang tepat timing-nya.	o Selalu menjaga dan membangun jaringan kerjasama dengan mitra kerja pemangku kepentingan.	o Koordinasi dengan uPurek 4 untuk pembiayaan Sosprom.
Keengganan praktis ('1/2 hati')	Ketidak konsistena	Kebutuhan penyelesai	Keengganan praktis	Keengganan praktis	o Mengembang	o Secara regular	o Mengidentifikasi	o Senantiasa	o Memantau	o Menjaga ketersediaan	o Melakukan	o Mengak	o Menyele	o Menjaga

dari lembaga pemangku kepentingan (Kemendagri) dalam melakukan kerjasama Sosprom dengan UT.	n dari lembaga pemangku kepentingan (Kemendagri) dalam melakukan kerjasama PPBAPD dengan UT menyulitkan realisasi penyelenggaraan di daerah..	an keengganan praktis ('1/2 hati') dari lembaga pemangku kepentingan (Kemendagri) dalam melakukan kerjasama dengan UT, memaksa UT mencari mitra kerja lain.	('1/2 hati') dari lembaga pemangku kepentingan (Kemendagri) dalam melakukan kerjasama dengan UT, membutuhkan ketekunan pemeliharaan hubungan 2 pihak yang sulit dimiliki pengelola baru di PPM-UT.	kan hubungan dengan seluruh Pemprov dan Pemkab.	menghubungi seluruh mitra kerja pemangku kepentingan diberi informasi PPBAPD .	kebutuhan mitra kerja dalam program Sosprom.	melakukan Monev pelaksanaan program Sosprom dan memperbaikinya.	perkembangan kebutuhan mitra kerja dan dikengkan dalam program Sosprom.	aan bahan-bahan Sosprom di UPBJJ dan mengirim bahan Sosprom ke mitra kerja.	koordinasi secara reguler dengan seluruh unit terkait dan mitra kerja. ○ Merancang jadwal pelaksanaan Sosprom yang tepat waktunya.	omodasi berbagai kebutuhan baru untuk promosi	nggarakan jaringan kerjasama dengan mitra pemangku kepentingan.	hubungan kerja yang baik dengan seluruh mitra kerja.
---	---	---	--	---	--	--	---	---	---	---	---	---	--

Berikut diketengahkan hasil penialian kinerja pengelolaan PPBAPD menurut pendapat para key-informan.

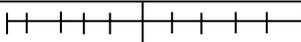
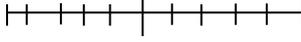
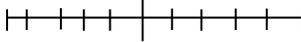
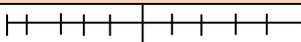
## 6. Penilaian Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Observasi Diri.

**Tabel 6. Rekap Penilaian Kinerja Pengelolaan: Hasil Observasi Sendiri**

Out Put/Product Pengelolaan	: Sosialisasi-Pengorganisasian-Analisis Kebutuhan-Pelaksanaan – Pemeliharaan.
Mitra Kerja/Pengelola	:Wilayah UPBJJ-Denpasar, UPBJJ-Jember, UPBJJ-Pangkal Pinang.
∑ Responden	: 8
Obyek Observasi	:Proses Penyelenggaraan PPBAPD
Observer	:Peserta/Pengelola/Mitra Kerja
Konteks Observasi	: Aktual/Simulasi/Reflektif
Waktu	: Agustus 2014 s/d Nopember 2014.

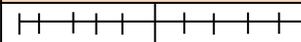
  

No	Pertanyaan Observasi Bidang Kinerja	Kualitas/Kuantitas Hasil Pekerjaan	∑ $\chi$ Score
1	<b>Bidang Sosialisasi:</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan _PPBAPD?	 Sistematis Kacau	4
	Persoalan Pengembangan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya?	 Sistematis Kacau	4
2	<b>Bidang Pengorganisasian</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan_Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD?	 Sistematis Kacau	7
3	<b>Bidang Analisis Kebutuhan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Penyusunan Analisis Kebutuhan peserta PPBAPD?	 Sistematis Kacau	4
4	<b>Bidang Pelaksanaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pelaksanaan Penyelenggaraan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	7
5	<b>Bidang Pemeliharaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_		3

	Pengelolaan PPBAPD?	Konsisten Kacau	
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	5
<b>6</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	<b>Catatan Lapangan</b>
	Terhadap kompetensi peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	7
<b>7</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	<b>Catatan Lapangan</b>
	Terhadap kinerja peserta didik di kantor	 Signifikan Tidak Signifikan	6
<b>8</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	<b>Catatan Lapangan</b>
	Terhadap sosiologis peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	8

**Tabel 6.a. Penilaian Kinerja Pengelolaan UPBJJ-Jember: Hasil Observasi Sendiri**

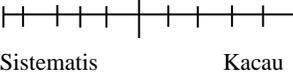
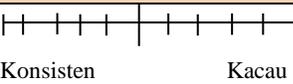
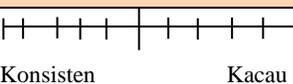
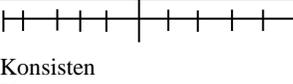
Out Put/Product Pengelolaan	: Sosialisasi-Pengorganisasian-Analisis Kebutuhan-Pelaksanaan Pemeliharaan
Mitra Kerja/Pengelola	: Wilayah UPBJJ-Jember.
∑ Responden	: 3
Obyek Observasi	: Proses Penyelenggaraan PPBAPD
Observer	: Pengelola/Mitra Kerja
Konteks Observasi	: Aktual/Simulasi/Reflektif
Waktu	: Agustus 2014.

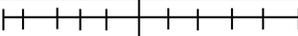
No	Pertanyaan Observasi Bidang Kinerja	Kualitas/Kuantitas Hasil Pekerjaan	∑ $\chi$ Score
1	<b>Bidang Sosialisasi:</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan _PPBAPD?	 Sistematis Kacau	5

	Persoalan Pengembangan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya?	 Sistematis Kacau	4
2	<b>Bidang Pengorganisasian</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan_ Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD?	 Sistematis Kacau	8
3	<b>Bidang Analisis Kebutuhan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Penyusunan Analisis Kebutuhan peserta PPBAPD?	 Sistematis Kacau	4
4	<b>Bidang Pelaksanaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pelaksanaan Penyelenggaraan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	6
5	<b>Bidang Pemeliharaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	3
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	5
6	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	$\sum \chi$ Score
	Terhadap kompetensi peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	7
7	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap kinerja peserta didik di kantor	 Signifikan Tidak Signifikan	6
8	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap sosiologis peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	7

**Tabel 6.b. Penilaian Kinerja Pengelolaan UPBJJ-Denpasar: Hasil Observasi Sendiri**

Out Put/Product Pengelolaan	: Sosialisasi-Pengorganisasian-Analisis Kebutuhan-Pelaksanaan-Pemeliharaan.
Mitra Kerja/Pengelola	: Wilayah UPBJJ-Denpasar.
∑ Responden	: 3
Obyek Observasi	: Proses Penyelenggaraan PPBAPD
Observer	: Pengelola/Mitra Kerja
Konteks Observasi	: Aktual/Simulasi/Reflektif
Waktu	: Agustus 2014.

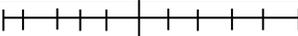
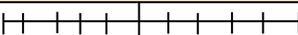
No	Pertanyaan Observasi Bidang Kinerja	Kualitas/Kuantitas Hasil Pekerjaan	∑ χ Score
1	<b>Bidang Sosialisasi:</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan _PPBAPD?	 Sistematis Kacau	3
	Persoalan Pengembangan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya?	 Sistematis Kacau	5
2	<b>Bidang Pengorganisasian</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan_Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD?	 Sistematis Kacau	7
3	<b>Bidang Analisis Kebutuhan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Penyusunan Analisis Kebutuhan peserta PPBAPD?	 Sistematis Kacau	4
4	<b>Bidang Pelaksanaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pelaksanaan Penyelenggaraan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	7
5	<b>Bidang Pemeliharaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_Pengelolaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	2
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	6

<b>6</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	$\sum \chi$ Score
	Terhadap kompetensi peserta didik	 Signifikan                      Tidak Signifikan	8
<b>7</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap kinerja peserta didik di kantor	 Signifikan                      Tidak Signifikan	6
<b>8</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap sosiologis peserta didik	 Signifikan                      Tidak Signifikan	8

**Tabel 6.c. Penilaian Kinerja Pengelolaan UPBJJ-Pangkal Pinang: Hasil Observasi Sendiri**

Out Put/Product Pengelolaan	: Sosialisasi-Pengorganisasian-Analisis Kebutuhan- Pelaksanaan Pemeliharaan.
Mitra Kerja/Pengelola	: UPBJJ-Pangkal Pinang.
$\sum$ Responden	: 2
Obyek Observasi	: Proses Penyelenggaraan PPBAPD
Observer	: Pengelola/Mitra Kerja
Konteks Observasi	: Aktual/Simulasi/Reflektif
Waktu	: Nopember 2014.

No	Pertanyaan Observasi Bidang Kinerja	Kualitas/Kuantitas Hasil Pekerjaan	$\sum \chi$ Score
<b>1</b>	<b>Bidang Sosialisasi:</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Sosialisasi Kebijakan dan Perencanaan _PPBAPD?	 Sistematis                      Kacau	4
	Persoalan Pengembangan Analisis Kebijakan & Pengelolaan Sumberdaya?	 Sistematis                      Kacau	3
<b>2</b>	<b>Bidang Pengorganisasian</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pengorganisasian Kegiatan_ Koordinasi Penyelenggaraan PPBAPD?	 Sistematis                      Kacau	6

<b>3</b>	<b>Bidang Analisis Kebutuhan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Penyusunan Analisis Kebutuhan peserta PPBAPD?	 Sistematis Kacau	4
<b>4</b>	<b>Bidang Pelaksanaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pelaksanaan Penyelenggaraan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	8
<b>5</b>	<b>Bidang Pemeliharaan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Persoalan Pemeliharaan Kinerja_ Pengelolaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	4
	Persoalan Keberlanjutan /Sustainability Pemeliharaan PPBAPD?	 Konsisten Kacau	
<b>6</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	$\sum \chi$ Score
	Terhadap kompetensi peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	6
<b>7</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap kinerja peserta didik di kantor	 Signifikan Tidak Signifikan	6
<b>8</b>	<b>Dampak Pendidikan</b>	1-2-3-4 -5-6-7-8- 9-10	
	Terhadap sosiologis peserta didik	 Signifikan Tidak Signifikan	9

servasi Sendiri yang ditampilkan pada Tabel 6 (a, b, c) menunjukkan informasi temuan bahwa komponen ‘Sosialisasi’, ‘Analisis Kebutuhan’, dan ‘Pemeliharaan’ mengindikasikan kelemahan. Kondisi ini memberi konfirmasi temuan yang ditampilkan oleh Tabel 4.3. s/d Tabel 6. Kondisi ini dapat difahami karena para mitra kerja sebagai pelaksana kegiatan dilapangan bekerja berdasarkan panduan dari pengelola PPM-UT. Diakui oleh para mitra kerja bahwa apa yang telah mereka laksanakan dalam PPBAPD adalah tidak adanya proses sosialisasi dan dilakukannya analisis kebutuhan yang akurat. Demikian pula komponen ‘pemeliharaan’ program dirasakan tidak berjalan dengan baik. Diindikasikan pula bahwa berbagai pendapat dari

P

ola  
dat  
a  
has  
il  
sur  
vey  
mel  
alui  
pen  
dek  
ata  
n  
Ob

penilaian para key-informen terkait pelaksanaan PPBAPD dari yang paling umum menyangkut penyelenggaraan, dampak umum program sampai dengan pertanggungjawaban laporan hasil kegiatan PPBAPD menyebutkan adanya dampak positif baik fisiologis maupun psikologis secara langsung bagi para peserta didik ( $\bar{x}$  7) . Akan tetapi dampak positif tersebut hanya dapat diamati selama proses pendidikan dilakukan, artinya sasaran tujuan pengembangan PPBAPD dapat dicapai tanpa diketahui jaminan keberlanjutannya paket-paket berikutnya. Demikian temuan penting dalam DC-02 dapat dirumuskan adanya konsistensi hubungan yang logis yang ditunjukkan melalui data DC-01. Lebih khusus, dari penyajian data melalui Tabel 6 di atas, indikasi penting yang dapat dirumuskan pada masing-masing wilayah UPBJJ dapat disimak pada Tabel 6.a. s/d Tabel 6.c.

## **B. PEMBAHASAN**

Pembahasan hasil temuan ini dilakukan secara lugas sesuai rancangan model yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu menggunakan model integrasi AK – CIPP dengan PO-PD yang telah ditetapkan dalam kerangka berfikir penelitian ini. Pembahasan temuan diketengahkan secara berurutan sesuai rancangan *interactive model of analysis* di mana analisis data dikategorisasikan dalam rumpun DC-1 dan DC-2. Sedangkan tolok ukur dalam pembahasan temuan ini digunakan landasan teori ‘PO-PD’ dari Efendi K. (2008:66) khususnya tentang pengelolaan program, yang meliputi: Tahap Sosialisasi, Pengorganisasian, Analisis Kebutuhan, Pelaksanaan, dan Pemeliharaan.

### **1. Pembahasan Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD-UT: Hasil Review Dokumen.**

Pada Table 4.2. disebutkan bahwa pada dasarnya pengelolaan PPBAPD-UT ini tidak mengadopsi prinsip-prinsip PO-PD, sehingga hasilnya dianggap sangat lamban dan tidak terukur dengan benar. Apa yang dapat dibahas dari temuan penting ini adalah:

1. Pada Komponen Sosialisasi\_ Dari tahap awal mengenai '*Sosialisasi Program*', komponen ini tidak dilakukan oleh pengelola PPM UT termasuk para mitra kerja untuk melakukannya. Tidak diadopsi prinsip-prinsip PO-PD ini lebih banyak disebabkan karena lemahnya penguasaan perspektif PPBAPD dan PO-PD oleh pemangku kepentingan di UT. Karena apabila perspektif PPBAPD dan PO-PD ini memang dimiliki oleh seluruh pemangku kepentingan di UT, maka persoalan sosialisasi tentu tidak akan menjadi persoalan krusial, karena hal ini dapat dituangkan dalam satu kesatuan Protap (Prosedur Tetap) yang wajib dijalankan oleh para pengelola PPM UT. Untuk itu alternatif solusi permasalahan ini sesuai temuan di lapangan, adalah:
  - a. dibutuhkan program penguatan perspektif PPBAPD bagi seluruh pemangku kepentingan UT;
  - b. dibutuhkan Juklak-Juknis PPBAPD-UT, yang meliputi master-plan program PPB-UT, pedoman pengelolaan, dan monitoring-evaluasi program;
  - c. dibutuhkan KAK dan SOP untuk program PPBAPD-UT, yang meliputi komponen sosialisasi, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemeliharaan.
2. Pada Komponen Pengorganisasian\_ Diindikasikan cukup baik, namun faktor kompleksitas mekanisme penyelenggaraan menyebabkan kerentanan kesalahan dan lambatnya penyelesaian pekerjaan. Persoalan ketidaksesuaian jadwal permintaan mitra kerja dengan sistem kalender dan SRS PPBAPD menyebabkan permasalahan tersendiri yang harus dapat diselesaikan oleh pengelola UT. Kompleksnya mekanisme dan urusan penyelenggaraan PPBAPD ini kiranya hanya dapat dihindari apabila disadari oleh para pengelola PPM UT bahwa KAK dan SOP pengelolaan PPBAPD itu diperlukan. Alternatif solusi terhadap keadaan ini adalah:

- a. dibutuhkan penguatan pengendalian dalam pengorganisasian PPBAPD-UT melalui perumusan KAK dan SOP;
  - b. dibutuhkan atau ditunjuk seorang petugas/pengelola khusus yang menangani PPBAPD dengan diberi penguatan kompetensi perspektif PPBAPD.
3. Komponen Analisis Kebutuhan\_ Sulitnya dan tidak-berkembangnya PPBAPD adalah disebabkan diantaranya oleh faktor penguasaan perspektif PPBAPD oleh pengelola dan sedikitnya pemahaman pembuat kebijakan UT terhadap PPBAPD. Beberapa persoalan mendasar seperti tidak diterapkannya ‘standarisasi Tutor’ dan ‘Monev PPBAPD khususnya untuk Hasil Belajar melalui Performance Evaluation’ menyebabkan permasalahan mendasar pelayanan pada peserta didik. Para pengelola merasa tidak kuasa lagi menerapkan 2 (dua) kebutuhan mendasar penyelenggaraan tersebut, karena kebutuhan tersebut tidak diberikan oleh pembuat kebijakan (Purek II dan Purek I) untuk diselenggarakan. Untuk itu alternatif solusinya adalah:
- a. Para pembuat kebijakan (Purek II dan Purek I) meminta penjelasan kembali pada pengelola tentang rasionel 2 (dua) kebutuhan tersebut , dan menyetujuinya untuk diselenggarakan;
  - b. Pengelola PPBAPD senantiasa mencari peluang untuk melakukan ‘lobbying’ pada seluruh pemangku kepentingan tentang perlu dipenuhinya 2 (dua) kebutuhan mendasar PPBAPD tersebut.
4. Pelaksanaan\_ Persoalan pada ‘*Pelaksanaan Program*’, temuan diindikasikan dengan cukup baiknya kinerja pengelolaan PPBAPD, namun tingginya kompleksitas mekanisme penyelenggaraan menyabakan dibutuhkannya KAK dan SOP sebagai pedoman kerja

pengelola untuk menghindari kekeliruan dan pergantian pengelola. Alternatif solusi adalah:

- a. dibutuhkan perumusan KAK dan SOP PPBAPD;
- b. dibutuhkan petugas/pengelola khusus yang memenuhi syarat kualifikasi kompetensi menangani PPBAPD.

5. Pemeliharaan\_Persoalan krusial pada komponen Pemeliharaan program adalah diindikasikan dengan tidak diadopsinya tahap '*Pemeliharaan Program*' dalam pelaksanaan PPBAPD-UT ini. Komponen Pemeliharaan program ini tidak dikenal oleh UT, sehingga KAK maupun SOP PPBAPD tidak ada dalam program kegiatan. Pemeliharaan adalah suatu proses merawat untuk memastikan terhadap apa yang telah dihasilkan dari proses penyelenggaraan PPBAPD kepada mitra kerja dan peserta didik dapat tetap berlanjut sebagaimana diharapkan dalam tujuan akhir program PPBAPD. Tidak adanya komponen Pemeliharaan hanya menghasilkan resiko tidak berlanjutnya hasil penyelenggaraan PPBAPD yang telah dilakukan 'sementara ini'. Dalam banyak pengalaman penyelenggaraan PPBAPD, sampai dengan saat ini masih belum ada keberlanjutan penyelenggaraan program atas permintaan mitra kerja setelah menyelesaikan paket-paket pertama dari PPBAPD. Olehkarenanya aspek pemeliharaan memang harus dilakukan karena kebutuhan keberlanjutan dan kelangsungan PPBAPD ke depan dari ancaman kegagalan. Dari temuan data, ketiadaan komponen '*Pemeliharaan*' ini dalam pelaksanaan PPBAPD-UT lebih disebabkan karena ketiadaan perspektif PO-PD dari para pemangku kepentingan di UT, khususnya pengelola PPBAPD. Alternatif solusi terkait komponen Pemeliharaan ini adalah:

- a. dibutuhkan kebijakan tingkat universitas tentang pengadopsian prinsip-prinsip PO-PD melalui prosedur dalam pelaksanaan program Abdimas UT yang sistemik, dari tingkat Renstra, Renop, Refung, dan pedoman pelaksanaannya;
- b. dibutuhkan program penguatan kompetensi atau pemahaman bagi seluruh pemangku kepentingan program Abdimas di UT tentang pentingnya dan prospek PPBAPD-UT.

## **2. Profil Kinerja Pengelolaan PPBAPD-UT : Hasil Wawancara pada DC-1.**

Temuan hasil wawancara yang ditampilkan melalui Tabel 4.3. dan Tabel 4.4. hasil wawancara tentang kinerja pengelolaan PPBAPD menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan PPBAPD hasilnya cukup variatif. Dari 5 (lima) komponen 'PO-PD', 2 (dua) komponen yang merepresentasikan 'Pengorganisasian' dan 'Pelaksanaan' PPBAPD diindikasikan berkinerja cukup baik. Sedangkan 3 (tiga) komponen lainnya yang meliputi 'Sosialisasi', 'Analisis Kebutuhan', dan 'Pemeliharaan' diindikasikan berkinerja lemah. Temuan ini konsisten dengan hasil review dokumen. Pembahasan temuan penting hasil wawancara adalah sebagai berikut:

- 1) Pada komponen Sosialisasi\_ Tidak ditemukan dari pendapat para key-informan bahwa pengelolaan PPBAPD mengadopsi program Sosialisasi. Tidakadanya komponen kebijakan sosialisasi ini berdampak pada lemahnya pemahaman dan persiapan yang yang dikerjasamakan antara penegelola dan mitra kerja;
- 2) Pada Komponen Pengorganisasian, Beberapa *point* informasi yang diperoleh terkait pelaksanaan PPBAPD-UT, mengindikasikan tidak dimilikinya KAK dan SOP secara eksplisit, tetapi masih dituangkan dalam bentuk draft Naskah Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Berkelanjutan. Beberapa permasalahan krusial yang dapat dirumuskan dari hasil wawancara adalah:

- a) pada naskah perencanaan yang meliputi Renstra, Renop, Refung PPBAPD-UT tidak ditemukan adanya kebijakan indikatif tentang pengembangan dan penyelenggaraan PPBAPD yang berbasis PO-PD yang sistemik. Di dalam kebijakannya UT secara eksplisit hanya merumuskan sasaran program pendidikan berkelanjutan. Pada sasaran program pendidikan berkelanjutan tersebut tidak ditemukan sasaran indikatif pengembangannya berdasarkan prinsip-prinsip PO-PD yang akuntabel dan berkelanjutan. Perencanaan kegiatan PPBAPD belum pernah dirancang secara sistemik berkelanjutan sesuai 5 (lima) komponen atau tahapan untuk menjamin dapat dipastikannya PPBAPD dapat berjalan secara berkesinambungan. Untuk merealisasikan 5 (lima) komponen dengan efektif tentu diperlukan pergeseran paradigma dari para pemangku kepentingan di UT untuk mewujudkannya melalui berbagai bentuk kebijakan;
- b) pada pengelolaan PPBAPD-UT selama ini terdapat 2 (dua) komponen pengelolaan PPBAPD yang sejak Th 2013 tidak dapat diselenggarakan lagi, yaitu program ‘Standarisasi Tutor’ dan ‘Monev PPBAPD khususnya Hasil Belajar melalui *Performance Evaluation*’. Hal ini lambat atau cepat akan berdampak sangat buruk bagi keberlangsungan program PPBAPD.

Alternatif solusi terhadap keadaan ini adalah:

- a. dibutuhkan penguatan perspektif PPBAPD bagi petugas/pengelola program agar lebih dapat memahami persoalan PPBAPD dan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan pengelolaan di setiap tahap/komponen yang berjumlah 5 (lima);
- b. dibutuhkan berbagai pedoman perencanaan dan pengelolaan PPBAPD dari tingkat makro berupa *Master-plan*, Renop, dan Refung hingga Pedoman Pengelolaan dan Penyelenggaraan (Juklak-Juknis- KAK dan SOP);

- 3) Komponen Analisis\_Kebutuhan\_Hasil wawancara mengindikasikan lemahnya kinerja pengelolaan PPBAPD. Persoalan krusial-nya adalah pengelola PPBAPD sejak Th 2013 belum pernah berhasil meyakinkan para pembuat kebijakan UT (Purek I dan Purek II) untuk menyetujui 2 (dua) komponen kegiatan seperti standarisasi tutor dan Monev PPBAPD untuk diselenggarakan. Sehingga alternatif solusi untuk ini adalah memberikan ruang toleransi yang cukup longgar bagi para pengelola dalam menggunakan prinsip-prinsip deskresi atas hal-hal yang tidak prinsip dalam penerapan parameter analisis kebutuhan sebagai dasar dapat dilakukan;
- 4) Komponen Pelaksanaan\_ Pembahasan temuan mengindikasikan hasil yang cukup baik atas kinerja pengelolaan PPBAPD, namun kompleksitas mekanisme kerja menimbulkan kerawanan permasalahan. Indikasi adanya kelemahan dalam hal menciptakan standar baku pengelolaan melalui KAK dan SOP PPBAPD terjadi dalam wawancara dengan para key-informan. Alternatif solusi yang dapat dirumuskan dari hasil temuan adalah:
  - a. disusun KAK dan SOP untuk PPBAPD yang mengatur dan memberi *guidelines* secara spesifik bagi petugas/pengelola;
  - b. diberlakukan standarisasi kompetensi pengelola program pendidikan berkelanjutan khususnya PPBAPD-UT;
  - c. diselenggarakan dan disusun instrumen Monev PPBAPD untuk menjamin kualitas penyelenggaraan program.
- 5) Komponen Pemeliharaan\_ Temuan mengindikasikan bahwa UT tidak mengadopsi komponen Pemeliharaan ini dalam arti yang sebenarnya sebagai satu kesatuan desain yang akuntabel. Pada tahap Pemeliharaan program tidak dikenal dalam bentuk pedoman penyelenggaraan PPBAPD. Dari Tabel 4.3. dan Tabel 4.4. keadaan ini disebabkan karena belum dimilikinya

perspektif PO-PD pada PPBAPD oleh UT. Implikasi lebih jauh, tidak diadopsinya tahap pemeliharaan ini menyebabkan resiko pemborosan yang besar atas peluang terjadinya kegagalan keberlanjutan program dengan hilangnya momentum kerjasama dengan para mitra kerja. Tanpa adanya tahapan pemeliharaan, keadaan ini hanya menutup peluang dapat dijaminnya tingkat keberlanjutan program yang telah dilakukan. Alternatif solusi adalah:

- a. perlu dan pentingnya kebijakan pengadopsian komponen Pemeliharaan di dalam setiap perancangan program pendidikan berkelanjutan PPBAPD terutama dalam format KAK dan SOP;
- b. diberlakukan standarisasi kompetensi pengelola program pendidikan berkelanjutan khususnya PPBAPD. Alternatif solusi terkait komponen Pemeliharaan ini adalah:
  - a) dibutuhkan kebijakan makro tingkat universitas tentang pengadopsian prinsip-prinsip PO-PD dalam pelaksanaan pengembangan PPBAPD-UT secara sistemik, dari tingkat Renstra, Renop, Refung, dan pedoman pelaksanaan lainnya;
  - b) secara spesifik perlu disusun naskah KAK PPBAPD yang mengadopsi prinsip-prinsip PO-PD meliputi 5 (lima) komponen prosedur PO-PD;
  - c) diberlakukan penguatan kompetensi pengelola PPBAPD.

### **3. Profil Dampak Umum PPBAPD: Hasil Survey.**

Keseluruhan data pada Tabel 4.6. (a, b, c) menunjukkan kecenderungan adanya dampak positif PPBAPD yang memuaskan pada ketiga kriteria Pendidikan, Kinerja, dan Sosiologis baik pada ranah psikologis dan fisiologis terhadap peserta didik di seluruh ketiga UPBJJ (Jember, Denpasar, dan Pangkal Pinang, *Mo*: 72-100). Lebih spesifik, penyajian data melalui Tabel 4.6., temuan penting yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam Hal Dampak Umum Program terdapat dampak langsung Psikologis maupun Fisiologis hasil PPBAPD pada ketiga kriteria Pendidikan, Kinerja, dan Sosiologis;
- 2) Dalam Hal Dampak Fisiologis terdapat dampak langsung fisiologis dari hasil penyelenggaraan PPBAPD dalam bentuk produk pendidikan, kinerja, dan sosiologis;
- 3) Dalam Hal Dampak Psikologis terdapat dampak langsung psikologis dari hasil penyelenggaraan PPBAPD dalam bentuk produk pendidikan, kinerja, dan sosiologis.

#### **4. Profil Dampak Umum Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik: Hasil Survey.**

Dari penyajian data pada Tabel 4.7. (a, b, c), temuan penting yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

Secara keseluruhan PPBAPD di ketiga wilayah (Jember, Denpasar, dan Pangkal Pinang) telah mampu cukup baik memberikan dampak positif terhadap peserta didik di bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimaknai angka sebesar 81% setuju adanya manfaat peningkatan, atau menurut skala interval skor sebesar  $\sum \bar{x}$ . 2,1. Lebih spesifik peningkatan kompetensi di bidang pengetahuan sudah cukup baik, yang dimaknai dengan rentang skor interval-force  $\sum \bar{x}$ . 2,0 dengan persentase 80,6%. Aspek lain dampak positif terjadi pada peningkatan keterampilan dibandingkan sebelum PPBAPD, dengan rentang skor interval-force  $\sum \bar{x}$ . 2,1 dengan persentase 81,1%. Dampak cukup baik juga terjadi pada sektor sikap yang telah diterima, dengan rentang skor interval-force  $\sum \bar{x}$ . 2,1 atau sebesar 81,7%.

#### **5. Profil Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Survey-Observasi Diri.**

Profil kinerja pengelolaan PPBAPD dari hasil observasi sendiri para pengelola UPBJJ dan mitra kerja menunjukkan kondisi kretifitas dalam menghadapi persoalan pengelolaan.

Indikasi permasalahan yang dapat dirumuskan untuk dibenahi meliputi persoalan sosialisasi dan pemeliharaan program yang dianggap penting.

**6. Penilaian Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Observasi Diri.**

Kondisi umum kinerja pengelolaan PPBAPD menurut hasil survey melalui observasi diri menunjukkan indikasi yang sama ditunjukkan oleh hasil wawancara, yaitu dengan tingkat kinerja yang bervariasi. Variasi kinerja pengelolaan terjadi pada komponen Pengorganisasian dan Pelaksanaan yang cukup baik dengan rata-rata skor penilaian  $\sum \bar{x}$ . 7. Sedangkan pada komponen Sosialisasi, Analisis Kebutuhan, dan Pemeliharaan dinilai cukup lemah dengan nilai  $\sum \bar{x}$ . 5.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN

Seluruh data yang dihimpun telah dapat dianalisis dan diinterpretasikan sesuai prosedur Miles-Huberman Interactive Model of Analysis. Data DC-1 tentang kinerja dianalisis melalui proses *systematic-transcribing-transforming* ke dalam sel-sel matrik AK dan CIPP. Sedangkan data DC-2, hasil *survey* tentang dampak program telah diolah menggunakan SPSS Ver. 15.0 dan Microsoft-Excel. Inti kesimpulan dan rekomendasi penelitian evaluasi ini adalah bahwa kinerja pengelolaan PPBAPD-UT terbukti pada komponen pengorganisasian dan Pelaksanaan diindikasikan cukup baik, tetapi dalam komponen sosialisasi, analisis kebutuhan, dan pemeliharaan rterindikasi lemah. Artinya, dalam ruanglingkup pengorganisasian dan pelaksanaan UT telah cukup baik dalam mengoperasionalisasikan PPBAPD, dan sampai saat ini terdapat peserta yang dilayani. Namun demikian pada komponen lainnya yang berdemensi kualitas pelayanan dan keberlangsungan PPBAPD kerjanya diindikasikan masih lemah. Olehkarebanya apabila *inefficiency* dan *ineffectivity* hendak dihindari, maka pemangku kepentingan di UT harus melakukan pembenahan pengelolaan PPBAPD, dengan mengadopsi prinsip-prinsip PO-PD dengan 5 (lima) komponen penyelenggaraan dalam sistem pengelolaan PPBAPD. Kesimpulan dan rekomendasi diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kesimpulan Kinerja Pengelolaan PPBAPD: Hasil Reviu Dokumen .

Melalui Tabel 4.2. telah disimpulkan bahwa pengelolaan PPBAPD tidak mengadopsi prinsip-prinsip PO-PD dengan 5 (lima) komponen pengelolaan (Sosialisasi, Pengorganisasian, Analisis Kebutuhan, Pelaksanaan, Pemeliharaan). Seluruh naskah dokumen formal terkait

PPBAPD tidak ditemukan Masterplan, KAK, dan SOP. Kesimpulan penting hasil revidi dokumen adalah sebagai berikut:

- 6) Komponen Sosialisasi\_ UT belum memiliki naskah dokumen yang substansinya memuat prinsip-prinsip PO-PD dengan 5 (lima) komponennya termasuk Sosialisasi;
- 7) Komponen Pengorganisasian\_ Naskah dokumen terkait pengorganisasian PPBAPD masih belum memiliki landasan formal untuk pengelolaan secara komprehensif beserta KAK dan SOP yang menjelaskan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) pengelola. Permasalahan krusial hasil revidi dokumen adalah:
  - c) Seluruh naskah yang meliputi Renstra, Renop, Refung, hingga pedoman PPBAPD-UT tidak mengandung kebijakan indikatif tentang pengelolaan secara sistematis;
  - d) Lemahnya kemampuan sosialisasi, analisis kebutuhan, dan pemeliharaan dalam manajemen PPBAPD-UT merupakan indikator utama munculnya permasalahan lambat dan kurang berkembangnya PPBAPD.
- 8) Komponen Analisis Kebutuhan\_ Lemahnya penguasaan perspektif pengelola terhadap PPBAPD dan lemahnya 'lobby' pemahaman kepada para pembuat kebijakan UT menyebabkan tidakdiperolehnya dukungan kebijakan dari pimpinan untuk menjalankan Standarisasi Tutor dan Monev PPBAPD;
- 9) Komponen Pelaksanaan\_ Kinerja Pelaksanaan Kegiatan PPBAPD diindikasikan cukup baik, namun tingkat kompleksitas mekanisme penyelenggaraan PPBAPD membutuhkan KAK dan SOP. Tidak dimilikinya KAK dan SOP mengakibatkan munculnya peluang kesalahan besar dapat terjadi. Sehingga sangat dibutuhkan KAK dan SOP untuk PPBAPD.

10) Komponen Pemeliharaan\_ Dalam pengelolaan PPBAPD-UT tidak mengandung komponen Pemeliharaan, kondisi ini ber-resiko kegagalan menciptakan kondisi *kesinambungan* program.

## **2. Kesimpulan Kinerja Pengelolaan PPBAPD-UT: Hasil Wawancara**

Dari data Table 4.3. dan Table 4.4. dapat disimpulkan bahwa pengelolaan PPBAPD tidak menggunakan penuh 5 (lima) komponen PO-PD, sehingga kinerja pengelolaan hanya mengindikasikan 2 (dua) komponen, yaitu Pengorganisasian dan Pelaksanaan, sehingga kesimpulannya adalah seperti berikut:

- 1) Komponen Sosialisasi\_ ‘*Sosialisasi Program*’ tidak dilakukan oleh pengelola UT, pengelola UT tidak memiliki perspektif PO-PD;
- 2) Komponen Pengorganisasian\_ Pengorganisasian program diindikasikan cukup baik, sehingga pelaksanaan program dapat diselenggarakan. Namun tingkat kompleksitas mekanisme penyelenggaraan program membutuhkan KAK dan SOP;
- 3) Analisis Kebutuhan\_ Komponen analisis kebutuhan tidak diadopsi untuk dilakukan sehingga UT mengalami kesulitan mengembangkan PPBAPD, seperti mengembangkan rasionel kebutuhan standarisasi Tutor dan Monev Program/Hasil Belajar;
- 4) Pelaksanaan\_ Kinerja Pengelola diindikasikan cukup baik melalui berjalannya penyelenggaraan PPBAPD sampai dengan saat ini di UPBJJ;
- 5) Pemeliharaan\_ Komponen Pemeliharaan program diindikasikan lemah, karena komponen ini tidak dikenal oleh pengelola PPM-UT. Kondisi ini berimplikasi pada resiko hilangnya jaringan kerjasama mitra kerja yang selama ini telah terbangun.

## **3. Kesimpulan Dampak Umum PPBAPD: Hasil Survey.**

Hasil survey tentang dampak umum PPBAPD terhadap peserta didik yang dipresentasikan Tabel 4.6. secara keseluruhan menunjukkan dampaknya yang positif dengan rerata  $Mo$  72-100 pada aspek pendidikan, kinerja, dan sosiologis. Dampak ini juga berlaku pada tingkatan dampak psikologis dan fisiologis yang rata-rata berdampak ‘memuaskan’ atau ‘baik’ ( $\sum\chi$ . 1). Sehingga dengan demikian PPBAPD selama ini telah mampu member dampak positif terhadap peserta didik, tidak hanya pada kompetensi mereka tetapi juga kinerja dan lingkungan sosiologis (Tabel 4.6.). Sekalipun dampak positif ini dirasakan peserta didik, kondisi ini tidak menyebabkan terjadinya keberlanjutan paket-paket PPBAPD. Mayoritas peserta didik pada umumnya sangat tergantung mengikuti keberlanjutan program itu sangat bergantung pada kebijakan pimpinan pembuat keputusan. Peserta didik sangat bergantung pada program beasiswa dibandingkan dengan atas swadana.

#### **4. Kesimpulan Dampak Umum Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik: Hasil Survey.**

Kesimpulan penting dampak umum program terhadap peserta didik adalah secara keseluruhan PPBAPD UT telah mampu cukup baik memberikan dampak positif terhadap perubahan peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimaknai melalui skor peningkatan sebesar 81% ( $\sum\chi$ . 2.1). Relevansi peningkatan kompetensi terhadap standar kemampuan yang dibutuhkan pekerjaan sehari-hari adalah cukup baik  $\sum\bar{\chi}$ . 2.0 (80,8%). Besarnya dampak positif pada peningkatan kompetensi yang telah diperoleh untuk melakukan pekerjaan sehari-hari adalah masuk kategori banyak  $\sum\bar{\chi}$  2.2 (82,2%). Dampak cukup banyak juga terjadi pada kesadaran pengembangan diri  $\sum\bar{\chi}$  2.1 (81,7%). Demikian pula dampak cukup baik terjadi pada sektor pekerjaan lebih berkualitas  $\sum\bar{\chi}$  2.1 (81,1%).

#### **5. Profil Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Survey-Observasi Diri.**

Profil kinerja pengelolaan PPBAPD dari hasil observasi sendiri para pengelola UPBJJ dan mitra kerja menunjukkan kondisi kretifitas dalam menghadapi persoalan pengelolaan. Indikasi permasalahan yang dapat dirumuskan untuk dibenahi meliputi persoalan sosialisasi dan pemeliharaan program.

#### **6. Profil Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Survey-Observasi Diri.**

Profil kinerja pengelolaan PPBAPD dari hasil observasi sendiri para pengelola UPBJJ dan mitra kerja menunjukkan kondisi kretifitas dalam menghadapi persoalan pengelolaan. Indikasi permasalahan yang dapat dirumuskan untuk dibenahi meliputi persoalan sosialisasi dan pemeliharaan program yang dianggap penting. Kondisi umum kinerja pengelolaan PPBAPD menurut hasil survey melalui observasi diri menunjukan indikasi yang sama konsisten ditunjukkan oleh hasil wawancara, yaitu dengan tingkat kinerja yang bervariasi. Variasi kinerja pengelolaan terjadi pada komponen Pengorganisasian dan Pelaksanaan yang cukup baik dengan rata-rata skor penilaian  $\sum \bar{x}$ . 7. Sedangkan pada komponen Sosialisasi, Analisis Kebutuhan, dan Pemeliharaan dinilai cukup lemah dengan nilai  $\sum \bar{x}$ . 5.

### **B. REKOMENDASI**

#### **1. Rekomendasi Kinerja Pengelolaan PPBAPD\_ Hasil Reviu Dokumen.**

Rekomendasi penting yang dapat dirumuskan, adalah:

- 5) Pada komponen Sosialisasi \_ Persoalan tidak diselenggarakannya tahap sosialisasi dalam pedoman pelaksanaan, maka perlu disusun KAK, SOP atau Juklak-Juknis PPBAPD;
- 6) Komponen Pengorganisasian \_ Walaupun kinerja pengorganisasian sudah cukup baik, namun kompleksnya mekanisme penyelenggaraan PPBAPD, maka KAK dan SOP harus eksplisit dirumuskan dalam naskah dokumen legal-formal;

- 7) Analisis Kebutuhan \_ Lemahnya kinerja analisis kebutuhan, maka perlu seorang petugas/pengelola khusus yang menguasai perspektif PPBAPD dan melakukan ‘lobbying’ ke para pembuat kebijakan;
- 8) Pelaksanaan\_ Walaupun kinerja pelaksanaan cukup baik, persoalan kompleksnya mekanisme pelaksanaan maka dibutuhkan KAK dan SOP yang legitimate.
- 9) Pemeliharaan\_ Tidak diadopsinya komponen Pemeliharaan dalam pengelolaab PPBAPD, maka melalui kebijakan institusi perlu disusun *Grand-Design* , masterplan, KAK, dan SOP PPBAPD.

## **2. Rekomendasi Kinerja Pengelolaan PPBAPD\_ Hasil Wawancara.**

Rekomendasi terhadap persoalan kinerja pengelolaan PPBAPD UT, yaitu:

- 1) Pada Komponen Sosialisasi \_ Alternatif solusi permasalahan tidak diadopsinya komponen sosialisasi ini, rekomendasinya adalah:
  - a) dibutuhkan penguatan kompetensi perspektif PPBAPD bagi pengelola;
  - b) dibutuhkan KAK dan SOP untuk pengelolaan PPBAPD UT;
  - c) dibutuhkan kemampuan ‘lobbying’ kepada pembuat kebijakan UT .
- 2) Pada Komponen Pengorganisasian\_ Walaupun kinerja sudah cukup baik, namun kompleksitas penyelenggaraan PPBAPD, rekomendasi solusinya adalah:
  - a) dibutuhkan penguatan pengorganisasian PPBAPD UT bagi pengelola;
  - b) dibutuhkan penguatan kompetensi bagi para pengelola PPBAPD di UT agar dalam penyusunan rencana program pemberdayaan masyarakat dapat dirumuskan sebagai kebijakan institusi.
- 3) Komponen Analisis Kebutuhan\_ Tidak diadopsinya ‘analisis kebutuhan’, maka rekomendasi solusinya adalah:

- a) Diberi penguatan perspektif PPBAPD kepada petugas/pengelola;
  - b) Dilakukan ‘lobbying’ kebutuhan PPBAPD kepada para pembuat kebijakan UT .
- 4) Komponen Pelaksanaan\_ Sekalipun kinerja pelaksanaan sudah cukup baik, namun kompleksnya mekanisme pelaksanaan PPBAPD, maka rekomendasi solusinya adalah:
- a) dibutuhkan standar kompetensi bagi para pengelola/pengawas PPBAPD;
  - b) disusun KAK, SOP, desain dan instrumen Monev PPBAPD.
- 5) Pemeliharaan\_ Tidak diadopsinya komponen ‘*Pemeliharaan Program*’ dalam desain PPBAPD UT ini, rekomendasi solusinya adalah:
- a) dibutuhkan kebijakan tingkat universitas tentang pengadopsian 5 (lima) prinsip-prinsip PO-PD dalam pelaksanaan PPBAPD UT secara sistemik;
  - b) dibutuhkan penguatan kompetensi dalam hal perspektif PPBAPD bagi seluruh pemangku kepentingan PPBAPD di UT.

### **3. Rekomendasi Dampak Umum PPBAPD\_Hasil Survey.**

Persoalan dampak positif yang cukup baik PPBAPD terhadap peserta didik namun tidak diadopsinya komponen Sosialisasi, Analisis Kebutuhan, dan Pemeliharaan, maka rekomendasi yang dapat dirumuskan adalah:

- 1) Terhadap dampak umum program yang cukup baik, namun keberlanjutan PPBAPD tidak dapat direalisasikan, maka dibutuhkan system Sosprom yang sinergis dengan agenda UT lain;
- 2) Terhadap Dampak Fisiologis dan Psikologis yang sudah cukup baik, namun dampak tidak *Sustainable* maka perlu dirumuskan KAK dan SOP PPBAPD.

### **4. Rekomendasi Dampak Umum Relevansi PPBAPD terhadap Kebutuhan Kompetensi Peserta Didik\_Hasil Survey.**

Fakta adanya dampak positif PPBAPD terhadap peserta didik, maka ke depannya variabel dan indikator dapat direkonstruksi kembali sesuai metode dan tujuan penelitian. Sedangkan rekomendasi dampak umum penyelenggaraan PPBAPD UT terhadap seluruh anggota komunitas masyarakat penerima manfaat adalah: Dampak positif terhadap kemandirian bidang Kesehatan, Pendidikan, Kesejahteraan sebesar 81% ( $\sum \bar{\chi}$  2.1), namun PPBAPD belum *sustainable*, maka harus dapat dikembangkan jaringan kerja dengan para mitra kerja.

**5. Rekomendasi Kondisi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Survey-Observasi Diri.**

Indikasi permasalahan yang dapat dirumuskan untuk dibenahi meliputi persoalan sosialisasi, analisis kebutuhan, dan pemeliharaan program, maka rekomendasi adalah perlu disusun KAK dan SOP PPBAPD.

**6. Rekomendasi Umum Pengelolaan PPBAPD: Hasil Observasi Diri.**

Kondisi umum kinerja pengelolaan PPBAPD menurut hasil survey melalui observasi diri menunjukkan indikasi yang sama ditunjukkan oleh hasil wawancara, yaitu dengan tingkat kinerja yang bervariasi. Namun dalam permasalahan keberlanjutan PPBAPD, maka rekomendasinya adalah disusun master-plan, KAK, dan SOP.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R.*, 2004. **How to Manage Performance**. New York USA: McGraw-Hill.
- Biglen & Bogdan*, 1998 . **Miles-Huberman Interactive Model of Analysis**, Qualitative Research Methodology In Education, Harper and Row, New York.
- Dokumen*, **Jadwal Kegiatan Program Abdimas-Bansos UT 2012**.
- Dokumen*, **Laporan Program Abdimas-Bansos 2010**.
- Hampton D. R.*, 1986, **Management**, McGraw-Hill Inc, USA.
- Gomes F. C.*, 2003 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Andi Offset.
- Gordon T.*, 1994. **Menjadi Pemimpin Efektif: Dasar untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan Karyawan**. Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyanti, P.*, 2006. **KEMISKINAN & UPAYA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**, Komunitas, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 2, Nomor 1, Juni 2006.
- Irawan P.*, 2002. **Logika dan Prosedur Penelitian**. STIA LAN Press. Jakarta.
- Irawan P., dkk.* 2006. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, STIA LAN Press. Jakarta.
- John K.*, 2002. **Business Performance Management Change: How a Company Can Prepare: Whatever their goals: Managers and Change: An Oxymoron**
- Prawirosentono S.*, 1999. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto & Suparman A.*, 1999. **Evaluasi: Program Diklat**, STIA-LAN Press.
- Rivai V.*, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins P. S.*, 1996. **Teori Organisasi**. Alih Bahasa Hadyana. Jakarta: Bumi Aksara

- \_\_\_\_\_. 2001. *Organizational Behavior, 9th ed.*. Upper Saddle River, New Jersey, 07458: Prentice-Hall Inc.
- Rumler G. A., & Alan P. B., 1990. *Improving Performance*, Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Samsudin S., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Alfabeta – Bandung.
- Sugiono R., 2003, **Statistika Untuk Penelitian**, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 1987. **Metode Penelitian Administrasi**. PT. Alfabeta. Bandung.
- Stuffelbeam, D, L., & Shinkfield, A, J., (1985), **Systematic Evaluation**. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Wasistiono S., (2003), **Kapita Selektta Penyelenggaraan Pemerintah Daerah**, Fokusmedia, Bandung.\_.

LAMPIRAN:

**Rekapitulasi Penggunaan Dana Penelitian  
Fundamental 2014**

Judul : **Analisis Kinerja Pengelolaan PSAPD-UT**  
 Skema Hibah : Penelitian Hibah Bersaing Perguruan Tinggi  
 Peneliti / Pelaksana : Sri Wahyu Kridasakti, SH. M.Si.  
 Nama Ketua : UNIVERSITAS TERBUKA  
 Perguruan Tinggi : 00019115904  
 NIDN : Dr Listiodono M.Si  
 Nama Anggota : Drs. Enceng, M.Si.  
 Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1  
 Dana Tahun Berjalan : Rp 30.000.000,00  
 Dana Mulai Diterima Tanggal : 5 Agustus 2014  
 Rincian Penggunaan

1 GAJI UPAH				
Item Honor	Volume	Satuan	Honor/Jam	(Rp)
1. Honor Ketua Tim	20	3	60,000	3,600,000
2. Anggota Tim	20	3	60,000	3,600,000
3. Staf Administrasi	15	2	50,000	1,500,000
4. Tenaga lapangan	15	2	50,000	1,500,000
Sub Total 1 = (Rp)				10,200,000
2. BELANJA BARANG NON OPERASIONAL				
Item Bahan	Volume	Satuan	Harga(Rp) <sup>max</sup> Sa	Total (Rp)
1. Penginapan Jember, dalam pengumpulan data.	2	1	500,000	1,000,000
2. Penginapan Denpasar dalam pengumpulan data.	2	1	900,000	1,800,000
3. Penginapan Pangkalpinang dalam pengumpulan data.	2	1	500,000	1,000,000
Sub total 2 = (Rp)				3,800,000
3. BELANJA BAHAN ATK				

Tgl Transaksi

25-Oct

25-Oct

25-Oct

25-Oct

5-6 Agustus

12-13 Agustus

19-20 Nopember

Item Honor	Volum e	Satuan	Honor/Jam (Rp)	Total (Rp)
1. Kertas	7	1	50,000	350,000
2. Hardisk eksternal	1	2	200,000	400,000
3. Sewa kamera	1	1	500,000	500,000
4. Fotocopy	1,400	1	150	210,000
5. Modem	1	1	256,500	256,500
6. Biaya Internet	1	2	200,000	400,000
7. Pulsa telepon	1	4	150,000	600,000
8. Analisis data	12	2	50,000	1,200,000
Sub Total 3 = (Rp)				4,166,500
4. BELANJA PERJALANAN LAINNYA				
Item Honor	Volum e	Satuan	Honor/Jam (Rp)	Total (Rp)
1. uji coba instrumen	10	1	50,000	500,000
2. perizinan	1	1	500,000	500,000
3. Perjalanan Denpasar, Jember, Pk.Pinang dalam penemuan data	3	1	2,500,000	7,500,000
4. Laporan, seminar, publikasi	1	1	500,000	500,000
Sub Total 4 = (Rp)				9,000,000
Total Pengeluaran dalam satu tahun (Rp)				27,166,500
PPN/PPH				2,833,500
Jumlah dana tahun berjalan (2014) = (Rp)				30,000,000

7- Juli  
7 Agus - 7 Des  
7 - Juni  
4Agust - 20 Nop  
14 Juli - 15 Des  
15 Juni  
4 Juni-15 Des  
4 Juni-15 Des  
30 Agus - 5 Des

5-12 Juni  
6 Mei  
5 Agus - 20 Nop  
5 Des - 15 Des

Mengetahui  
Ketua LPPM



Kristijanti Ambar Puspitasari, M.Ed.,Ph.D.  
NIP. 19610212 198603 2 001

Tangerang Selatan 4 Desember 2014  
Ketua Peneliti

Sri Wahyu Kridasakti, SH, M.Si  
NIP. 19591911 1986 031 002.