

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KEPEMIMPINAN TINGKAT IV ANGKATAN IV  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



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

Disusun Oleh :

**RENNY YUNIVA**

**NIM. 015583556**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

### EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV ANGKATAN IV DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

RENNY YUNIVA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
re1717y@yahoo.co.id

#### Kata Kunci: Penilaian Efektifitas Program Diklat

Diklat kepemimpinan yang merupakan syarat dalam menduduki jabatan struktural yang merupakan tantangan dalam pelaksanaan Diklat tersebut dapat menghasilkan peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian evaluasi program pendidikan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara cermat untuk mengetahui mengetahui efektivitas masing-masing komponennya. Evaluasi terhadap program training mencakup empat level evaluasi, yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap. Ditambahkan evaluasi CIPP terdiri dari: (1) konteks evaluasi (*Context evaluation*), (2) Input evaluasi (*Input Evaluation*), (3) Proses evaluasi (*Process evaluation*), (4) Produk evaluasi (*product evaluation*).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Responden penelitian ini adalah peserta DiklatPim Tk.IV angkatan IV tahun 2011 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 40 orang Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya ditambahkan dengan *key informan* yang berjumlah 5 orang merupakan unsur penyelenggara program terdiri dari satu orang kepala Balai Diklat, 2 orang panitia dan 2 orang widyaiswara. Pengumpulan data dilakukan peneliti melalui kuesioner dan wawancara dimana responden diharuskan memilih jawaban yang disediakan. Teknik analisis data kusioner digunakan untuk melengkapi hasil wawancara sehingga penelitian tidak memberikan skor atas hasil kuesioner dari masing-masing pilihan jawaban yang diberikan responden.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa evalausi program pada ketiga penilaian konteks, masukan dan reaksi dinyatakan dalam kategori cukup. Ketiga penilaian tersebut dinyatakan belum optimal. Sedangkan, pada penilaian evaluasi *learning/* pembelajaran dan *result/* hasil-hasil menunjukkan kategori kurang baik. Hal ini berkaitan dengan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran yang dinilai melalui metode pembelajaran yang masih banyak berupa satu arah sistem pembelajaran yang seharusnya andragogi dan keterampilan peserta dalam penyerapan materi pembelajaran serta keterampilan yang masih belum optimal. Sementara penilaian hasil-hasil yang didapatkan masih kurang baik diterima oleh peserta. Penilaian pada result dilakukan pada dimensi penilaian manfaat, perubahan perilaku dan hasil-hasil pekerjaan yang masih kurang optimal.

## **ABSTRACT**

### **THE EVALUATION OF EDUCATIONAL PROGRAM AND THE LEADERSHIP TRAINING LEVEL IV OF GENERATION IV IN THE GOVERNMENT OF PROVINCE OF RIAU ARCHIPELAGO**

**RENNY YUNIVA**  
**UNIVERSITAS TERBUKA**  
*re1717y@yahoo.co.id*

**Keyword : Effectiveness of training program**

*The leadership training is the conditions in infesting structural position that constitute the challenge in implementation of training can bring in the enhancement of competence for civil servant. Thus, the evaluation of educational program is the activity to be carried out accurately to knowing effectiveness from each component. The evaluation of training program is in four levels of evaluation, namely : Reaction learning , behavior and result. This behavior evaluation is different with the attitude. To be added to the evaluation CIPP consist of : ( 1 ) Evaluation Context, ( 2 ) The Input of Evaluation , ( 3 ) The process of evaluation and ( 4 ) Evaluation Product.*

*This Research is descriptive qualitative. The research respondents are the participants of DiklatPim Lv.IV of generation IV 2011 in the government of Province of Riau Archipelago with 40 civil servants. Then, added by Key Informan of 5 persons to be organizer toward the program and consists of one person to be the head of training hall, 2 committees and 2 senior lecturers. Collecting data to be carried out by researcher through the questionnaire and interview where respondent should choose an answer that is provided. The technic of analyzing data for questionnaire used for completing an interview result so that the research doesn't give the score of questionnaire result from answers that are given by respondents.*

*The result of descriptive analysis points out that majority of respondent expressing the program evaluation on the third assessment and to be declared in some categories. The third assessments are declared not to be optimal. At the same time, in assessment of learning evaluation and the results are not good. This is related with constraints that are faced in learning process which is resulted through a lot of method of learning having the shape of one-way learning system that should be andragogy and participant's skill in understanding the learning material as well as the skill that hasn't been optimal. In the mean time, The assessment of the results that are gotten and poorly received by the participants. The assessment on the results are done in dimensional assessment of benefit, The change of behavior and results of work that are still less.*

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

TAPM yang berjudul Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Tingkat IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepri adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya perjiplakan (plagiat) maka saya bersedia terima sanksi akademik

Tanjungpinang, 14 Desember 2012

Yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL

PAJAL KEMANGUNAN BANGUNAN  
191

B8F58AAF668659474

ENAM RIBU RUPIAH

6000



DJP

DJP

**RENNY YUNIVA**

**NIM 015583556**

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan  
Tingkat IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi  
Kepulauan Riau.

Penyusun TAPM: Renny Yuniva

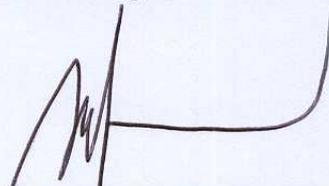
NIM : 015583556

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/ Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing 1,



Dr. Muhammad Taufiq, DEA

NIP. 19671117 199401 1 001

Pembimbing 2,



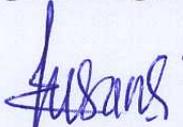
Dr. Ir. Sri Harijati, MA

NIP. 19620911 198803 2 002

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/

Program Magister Administrasi Publik



Dra. Susanti, M.Si

NIP. 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Suciati, M.Sc

NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**  
**PENGESAHAN**

Nama : Renny Yuniva  
NIM : 015583556  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul Tesis : Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Minggu/ 16 Desember 2012  
Waktu : 15.00 s/d selesai

Dan Telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Aminuddin Zuhairi, Ph.D.  
NIP. 19611127 198803 1 001

(*Aminuddin Zuhairi*)

Penguji Ahli : Prof. Ngadisah, MA  
NIP. 19510703 197903 2 001

(*Ngadisah*)

Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Taufiq, DEA  
NIP. 19671117 199401 1 001

(*Muhammad Taufiq*)

Pembimbing 2 : Dr.Ir. Sri Harijati, MA  
NIP. 19620911 198803 2 002

(*Sri Harijati*)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan limpahan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister sains pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kelemahan, namun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang terbaik. Terwujudnya penulisan TAPM ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan Kepala Balai Diklat Provinsi Kepulauan Riau;
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D.;
3. Kepala UPBJJ-UT Batam Bapak Paken Pandiangan, S.Si, M.Si selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
4. Pembimbing I Bapak Dr. Muhammad Taufik, DEA dan Pembimbing II Ibu Dr.Sri Harjati, MA yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan TAPM ini;
5. Kabid Magister Administrasi Publik Ibu Dra. Susanti, M.Si selaku penanggung jawab program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;

6. Ayahanda Huzrin Hood dan ibunda Ernaini Sulikan tercinta yang telah mendidik dan membesarkan dengan segala ketulusan hati serta ditambah suami Syamsuriya dan kedua putri Aisyah dan Anisa terkasih serta kak Nelly, Izam, Ima, Ana dan Oky telah mendoakan dan memberikan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis dalam upaya mereka yang selalu ingin melihat penulis berhasil;
7. Sahabat-sahabat Mahasiswa UT Batam dan Balai Diklat yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 14 Desember 2012

Penulis



**RENNY YUNIVA**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
LEMBAR LAYAK UJI .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Pendidikan dan Pelatihan.....	12
2. Jenjang DiklatPim.....	17
3. Evaluasi Program.....	19
B. Konsep Kunci .....	34
C. Kerangka Berfikir.....	36
D. Penelitian Terdahulu.....	37

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Sumber Informasi.....	45
1. Informan Kunci.....	45
2. Responden .....	46
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	47
1. Study Dokumentasi.....	48
2. Kuesioner.....	49
3. Wawancara .....	52
E. Metode Analisis Data .....	53

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	55
1. Tugas Pokok dan Fungsi.....	56
2. Sumber Daya Manusia.....	57
3. Struktur Organisasi.....	58
4. Balai Diklat.....	59
B. Temuan Tentang Hambatan-hambatan.....	62
1. Konteks/ Kebijakan Penyelenggaraan Program.....	62
2. Input/ Masukan Penyelenggaraan Program.....	70
3. <i>Reaction</i> / reaksi pada Proses .....	80
4. <i>Learning</i> / Pembelajaran .....	88
5. <i>Result</i> / Hasil Penyelenggaraan Program.....	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	102
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Peserta DiklatPim Tk.IV.....	7
Tabel 2.1. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan.....	15
Tabel 3.1. Informan Kunci.....	42
Tabel 3.2. Prosedur Pengumpulan Data Penelitian.....	46
Tabel 3.3. Skala Skor Rata-rata jawaban Responden.....	52
Tabel 4.1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepri Berdasarkan Bidang- bidang.....	57
Tabel 4.2. Komposisi Jawaban Tentang Kebijakan.....	64
Tabel 4.3. Komposisi Jawaban Tentang Program.....	66
Tabel 4.4. Komposisi Jawaban Tentang Tujuan dan Sasaran.....	68
Tabel 4.5. Komposisi Jawaban Tentang Materi 1.....	71
Tabel 4.6. Materi Pelajaran DiklatPim Tk.IV.....	72
Tabel 4.7. Komposisi Jawaban Tentang Materi 2.....	74
Tabel 4.8. Komposisi Jawaban Tentang Bahan Ajar.....	77
Tabel 4.9. Komposisi Jawaban Tentang Media .....	78
Tabel 4.10. Komposisi Jawaban Tentang Sarana dan Prasarana.....	79
Tabel 4.11. Komposisi Jawaban Tentang Waktu.....	81
Tabel 4.12. Komposisi Jawaban Tentang Pengajar.....	83
Tabel 4.13. Daftar Widyaiswara Pada Balai Diklat Prov. Kepri.....	84
Tabel 4.14. Komposisi Jawaban Tentang Panitia.....	87
Tabel 4.15. Komposisi Jawaban Tentang Metode Pembelajaran .....	90
Tabel 4.16. Komposisi Jawaban Tentang Keterampilan.....	92
Tabel 4.17. Komposisi Jawaban Tentang Manfaat Program .....	94

Tabel 4.18. Komposisi Jawaban Tentang Perubahan Perilaku.....	95
Tabel 4.19. Komposisi Jawaban Tentang Hasil-hasil Kerja.....	97

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Bagan Skematis Sistem/ Program Pembelajaran .....	13
Gambar 2.2. Model Evaluasi CIPP.....	31
Gambar 2.3. Kerangka Berfikir Model Evaluasi DiklatPim Tk.IV.....	36
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan.....	60
Gambar 4.2. Grafik Proporsi Konteks/ Kebijakan.....	63
Gambar 4.3. Grafik Proporsi Input/ Masukan.....	70
Gambar 4.4. Grafik Proporsi Reaction/ Reaksi.....	81
Gambar 4.5. Grafik Proporsi Learning/ Pembejalaran.....	89
Gambar 4.6. Grafik Proporsi Reaction/ Reaksi .....	91
Gambar 4.7. Grafik Proporsi Result/ Hasil-hasil.....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	BIODATA PENULIS
Lampiran II	KUESIONER DAN PEDOMAN WAWANCARA
Lampiran III	HASIL ANALISIS DATA
Lampiran IV	SK PANITIA, SK WIDYAIKWARA, SK PESERTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Program otonomi Daerah (OTDA) yang tertuang dalam Penerapan Undang-undang (UU) Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah diharapkan terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Tujuan Otda melakukan pelayanan sebagai sarana percepatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah membutuhkan Sumber Daya Manusia aparatur yang handal.

Penerapan UU Otonomi daerah diharapkan terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Peranan Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menekankan pada tujuan adalah sebagai berikut:

“(a) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, (b) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, (c) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, (d) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik akan mempunyai implikasi luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Sebaliknya, kurang baiknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) saat ini adalah bahwa SDM menjadi faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 1993). Sejalan dengan pendapat Hanafi (2004) manajemen SDM semakin penting karena (1) adanya perubahan pandangan terhadap karyawan. Sebelumnya karyawan dianggap sebagai salah satu faktor produksi sedangkan sekarang karyawan dianggap sebagai partner untuk mencapai tujuan organisasi; (2) kompetisi semakin tajam; (3) perubahan sosial; dan (4) perubahan perundang-undangan.

Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Sejarah mencatat bahwa negara yang menerapkan paradigma pembangunan berdimensi manusia telah mampu berkembang meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah. Penekanan pada investasi manusia diyakini merupakan basis dalam meningkatkan produktivitas faktor produksi secara total. Tanah, tenaga

kerja, modal fisik bisa saja mengalami *diminishing return*, namun ilmu pengetahuan tidak.

Solow dalam Tilaar (2000) menekankan kepada peranan ilmu pengetahuan dan investasi modal Sumber Daya Manusia dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Dari teori Solow ini, Kemudian, dikembangkan teori baru pertumbuhan ekonomi yang dikenal sebagai "*The New Growth Theory*". Beberapa faktor yang menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun suatu perekonomian, adalah:

"(1) Pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pemikiran mereka. Hal ini memungkinkan masyarakat mengambil langkah yang lebih rasional dalam bertindak atau mengambil keputusan. (2) Pendidikan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknis yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern dan kegiatan-kegiatan modern lainnya. (3) Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang teknik, ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya."

Ditambahkan dengan peran penting Evaluasi formal dalam pendidikan (Worten, Blaine, James, Sanders, 1987) dalam Tayibnafis (2008:3) antara lain memberikan informasi yang dipakai sebagai dasar untuk: (1) Membuat kebijaksanaan dan keputusan, (2) Menilai hasil yang dicapai para pelajar, (3) menilai kurikulum, (4) memberikan kepercayaan pada sekolah (unit diklat), (5) memonitor dana yang telah diberikan, (6) Memperbaiki materi dan program pendidikan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku bagi peserta telah mengikuti pelatihan akan sangat bergantung pada proses.

Terjadi pemisahan antara fungsi pendidikan dan pelatihan seperti pendapat di atas sejalan dengan permasalahan pengembangan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemisahan jenis-jenis diklat

sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan PNS, pada ayat 2 (dua) dijelaskan bahwa diklat dalam jabatan meliputi: diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Seiring dengan perkembangan organisasi maka kebutuhan diklat baik diklat fungsional maupun teknis sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Diklat kepemimpinan yang merupakan syarat dalam menduduki jabatan merupakan tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumberdaya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan dalam pelaksanaan Diklat tersebut.

Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku bagi peserta yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan sangat bergantung pada proses pendidikan dan pelatihan proses pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Sedangkan Latoirner seperti dikutip oleh Saksono (1993) mengemukakan bahwa para pegawai dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan di bawah bimbingan dan pengawasan seorang instruktur yang ahli. Otto dan Glasser (dalam Martoyo, 1992) menggunakan istilah "*training*"

(latihan) untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan pegawai, sehingga didalamnya sudah menyangkut pengertian "*education*" (pendidikan). Mengenai perbedaan pengertian pendidikan dan pelatihan Martoyo (1992) mengemukakan bahwa meskipun keduanya ada perbedaan-perbedaan, namun perlu disadari bersama bahwa baik training (latihan) maupun *development* (pengembangan/pendidikan), kedua-duanya menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relation*.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja yang kondusif bagi penampilan kinerja pegawai, diselenggarakan diklat pegawai, dan diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu selaras dengan program rencana jangka panjang organisasi. Hal ini sejalan dengan yang telah terjadi pada Diklat Kepemimpinan dengan istilah pendidikan dulu baru menduduki jabatan sedangkan yang terjadi saat ini adalah menduduki jabatan dulu baru mendapatkan pendidikan.

Menurut Cronbach dan Stufflebeam evaluasi program merupakan upaya menyediakan informasi untuk disampaikan pada pengambil keputusan (Arikunto, 2006). Dalam bidang pendidikan, Tyler mengemukakan bahwa

evaluasi program merupakan proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan dapat terealisasi (Arikunto, 2006). Dengan demikian evaluasi program pendidikan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara cermat untuk mengetahui efektivitas masing-masing komponennya. Ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan yaitu menghentikan program, merevisi program, melanjutkan program, atau menyebarluaskan program.

Evaluasi merupakan suatu kegiatan yang penting, namun sering dikesampingkan berdasarkan pendapat tersebut di atas, evaluasi juga harus dilihat dari segi manfaatnya sebagai upaya memperbaiki dan penyempurnaan program/kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga lebih efektif, efisien dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi diklat dapat digunakan untuk memperbaiki perencanaan kegiatan/program diklat, dan kinerja penyelenggara diklat, pengajar, mempertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan, membandingkan antara kegiatan yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintah merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*). Wexly dan Yulk yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:50) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berkaitan dengan usaha yang terencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai. Menurut mereka pelatihan diperuntukan bagi pegawai tingkat bawah (pelaksana) sedangkan

pengembangan diperuntukan bagi pegawai di level tingkat atas dan tingkat menengah. Pelatihan juga dibutuhkan pada tingkat kepemimpinan diperuntukan pada eselonisasi.

Sementara itu, sejak terbentuknya Provinsi Kepri tahun 2004, pelaksanaan Diklatpim Tk.IV diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepri yang bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi Pembina Kediklatan telah diselenggarakan sebanyak 4 (empat) kali yaitu tahun 2005 yang diselenggarakan di Kota Batam bertempat di Hotel Akasia, tahun 2006 yang diselenggarakan di Kota Tanjungpinang bertempat di Hotel Comfort, tahun 2007 yang diselenggarakan di Kota Tanjungpinang bertempat di Hotel Bintang Agro Resort. Sementara tahun 2008 sampai dengan tahun 2010, Badan Kepegawaian, Pendidikan Pelatihan tidak menyelenggarakan Diklatpim Tk.IV dikarenakan adanya keterbatasan anggaran. Angkatan ke-IV tahun 2011 diselenggarakan di Kota Tanjungpinang di Hotel Comfort. Adapun jumlah peserta Diklatpim Tk.IV pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Peserta Diklatpim Tk.IV**

<b>Tahun</b>	<b>Tempat</b>	<b>Jumlah Peserta</b>
2005	Kota Batam	28 Orang
2006	Kota Tanjungpinang	32 Orang
2007	Kota Tanjungpinang	34 Orang
2011	Kota Tanjungpinang	40 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>134 Orang</b>

Sumber: Balai Diklat Provinsi Kepri

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi pemisahan jarak pelaksanaan kegiatan setelah empat tahun lamanya peneliti ingin melakukan evaluasi secara mendalam tentang permasalahan program mulai tujuan

sampai dengan hasil-hasil yang diperoleh peserta. Adapun alasan lainnya penelitian DiklatPim Tk.IV hanya angkatan IV saja dikarenakan hasil-hasil pelaksanaan program pada penelitian akan lebih tampak sehingga menjadi evaluasi ini lebih efektif, sementara pada DiklatPim sebelumnya sudah berlangsung sangat lama sehingga terdapat pengaruh lain yang sulit dicarikan efektifitas pelaksanaan program Diklatnya.

Evaluasi pelatihan bermaksud ingin mengetahui seberapa jauh bertambahnya pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta latih setelah mengikuti suatu pendidikan dan pelatihan. Evaluasi pelatihan itu dilaksanakan terhadap semua komponen-komponen yang terlibat dengan pelatihan seperti evaluasi terhadap peserta, penyelenggara dan fasilitator. Keberhasilan dari pelaksanaan program hanya dapat diketahui proses evaluasi Tayibnapi (2008:2) mengemukakan bahwa dewasa ini masalah yang paling parah sistem pendidikan adalah kekurangan evaluasi efektif banyak pelaku-pelaku pendidikan yang belum memahami prosedur evaluasi yang benar dan tepat padahal evaluasi yang efektif merupakan satu langkah ke arah perbaikan. Sementara itu, jika dibandingkan dengan evaluasi pada pendidikan dan pelatihan masih berupa normatif yang belum dimanfaatkan untuk peningkatan pelayanan. Evaluasi seharusnya dapat memberikan pendekatan yang lebih banyak lagi dalam memberikan informasi kepada arah pendidikan dan pelatihan untuk membantu perbaikan dan pengembangan sistem program.

Selanjutnya, evaluasi merupakan bagian dari program pelatihan karenanya kegiatan evaluasi harus sudah masuk dalam perencanaan program, termasuk pembiayaannya. Menurut Mujiman (2009:140) evaluasi pada intinya bertujuan mengukur keberhasilan program, dari segi hasil belajar

partisipan yang berupa perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan, yang diperkirakan sebagai akibat pelatihan dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif.

Evaluasi program pendidikan dan pelatihan berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas, dapat peneliti simpulkan evaluasi yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan sebuah program yang terdiri dari perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pelaksanaan evaluasi program selain mengukur kemampuan peserta Diklat akan mencapai tujuan dalam program pembelajaran, juga memberi Kegiatan evaluasi program bukan hanya didalam proses pelaksanaan Diklat saja, tetapi juga pada hasil-hasil akhir pelaksanaan Diklat. Hasil akhir tersebut di antaranya adalah penambahan pengetahuan peserta Diklat dan kemampuan mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam program Diklat pada organisasi kerja masing-masing sebagai evaluasi program yang bertujuan untuk mengetahui efektifitas program DiklatPim Tk.IV.

Selanjutnya, menjadi titik awal dari penelitian evaluasi program telah dilaksanakan sesuai dengan standar serta memberikan dampak hasil melalui sebuah sistem evaluasi. Evaluasi program DiklatPim Tk.IV dilaksanakan untuk mengukur kualitas keberhasilan program terhadap peserta. Jika sudah tercapai bagaimana kualitas pencapaian kegiatan tersebut, jika belum tercapai bagaimanakah dari pelaksanaan kegiatan yang telah dibuat yang belum tercapai, apa sebab bagian pelaksanaan kegiatan tersebut belum tercapai, mendeskriptifkan adakah faktor lain yang mempengaruhi ketidak berhasilan program Diklat tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka judul penelitian tesis ini adalah: “*Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau*”

## **B. Perumusan Masalah**

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi khususnya organisasi pemerintah terutama dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, secara formal pendidikan dan pelatihan di organisasi pemerintah merupakan salah satu persyaratan seorang pegawai menduduki jabatan. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan harus melakukan evaluasi secara berkala sebagai wujud dari keberhasilan dalam pelaksanaan program kediklatan. Pada kenyataannya pelaksanaan evaluasi program jarang dilakukan oleh Badan Kepegawaian melalui bidang Balai Pendidikan dan Pelatihan sebagai lembaga pelaksana DiklatPim Tk.IV.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana efektifitas program DiklatPim Tk.IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan permasalahan penelitian tersebut, maka ada beberapa hal yang kiranya dapat menjadi tujuan penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Menganalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV.
3. Menganalisis kebutuhan bagi perbaikan penyelenggaraan program DiklatPim IV dalam hal proses pelaksanaannya.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang cukup berarti, khususnya :

##### **1. Kegunaan Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan konsep atau teori administrasi pemerintahan khususnya berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur khususnya yang ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Disamping itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama dimasa yang akan datang.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Sebagai bahan masukan dan saran-saran pertimbangan bagi perbaikan program penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV di Lingkungan Pemerintah Provinsi di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Penyelenggaraan Pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil ini dapat menepis segala hambatan yang ada dalam kegiatan peningkatan Sumber Daya Manusia PNS juga dapat meningkatkan kesejahteraannya sekaligus dapat meningkatkan mutu dan pelayanannya terhadap masyarakat tanpa memilih dan memilah mana yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya. Menurut Arikunto, Jabar (2009:3) Evaluasi pendidikan tidak hanya terbatas pada penilaian hasil belajar. Dalam Pendidikan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dan menentukan tinggi rendahnya prestasi belajar peserta didik, adalah sebagai berikut:

- a. Keadaan fisik dan psikis siswa, yang ditunjukkan oleh IQ (kecerdasan intelektual), EQ (kecerdasan emosi), kesehatan, motivasi, ketekunan, ketelitian, keuletan dan minat.
- b. Kapasitas guru yang mengajar dan membimbing siswa, seperti latar belakang pendidikan, penguasaan keilmuan, baik kontent ataupun metodologis dan kemampuan mengajar.
- c. Sarana pendidikan, yaitu ruang tempat belajar, alat-alat belajar, media yang digunakan guru dan buku sumber belajar.

Hubungan antara pembelajaran dengan hasil prestasi siswa bukan hanya bersifat garis lurus, tetapi bisa bercabang dari faktor-faktor lain. Misalnya, faktor siswa, guru dan sarana belajar berpengaruh terhadap

prestasi belajar siswa. Hal ini dapat diperjelas dengan gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Bagan skematis Sistem/Program Pembelajaran



Sumber Arikunto, Jabar (2009: 3)

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau memberikan kesempatan pendidikan bagi PNS mendapatkan pendidikan berdasarkan Peraturan Gubernur No 2 Tahun 2011 tanggal 11 Januari 2011 tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Pada setiap tahunnya mengirimkan kepada beberapa Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia dengan menggunakan biaya Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Serta memberikan kesempatan kepada seluruh PNS yang memenuhi ketentuan peraturan untuk izin belajar dengan menggunakan biaya sendiri.

Pemahaman terhadap istilah pendidikan dan pelatihan sering tumpang tindih, batasan antara keduanya seringkali kabur, karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu terjadinya perubahan

perilaku ke arah yang lebih sesuai dengan yang diinginkan. Keduanya berhubungan dengan belajar dan perubahan pada diri manusia, tetapi berbeda terutama dalam hal tujuan khusus yang ingin dicapai.

Miner (1992) menyebut bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Jadi PNS pada pertumbuhannya dan berbagai peran yang akan dilaksanakan dalam menunjang pekerjaan lingkungan pemerintah menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. Selanjutnya, Miner (1992) menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya dan sumber daya yang digunakan.

Dari pengertian tersebut di atas jelas bahwa pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum, terkait dengan kehidupan pribadi secara luas, *less tangible*, sedangkan pelatihan mengarah pada ketrampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah, *more tangible*. Beebe, Mottet & Roach (dalam Yuwono dkk., 2005) dalam konteks dunia kerja secara tegas membedakan antara pendidikan dan pelatihan sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan**

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>PELATIHAN</b>
Proses memperoleh pengetahuan atau informasi	Proses mengembangkan ketrampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu
Menekankan pada mengetahui	Menekankan pada melakukan
Menekankan pencapaian dengan membandingkan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh orang lain	Menekankan pencapaian pada tingkat ketrampilan tertentu yang bisa dilakukan
Menekankan pada cara pandang sistem terbuka, bahwa ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan, berpikir kreatif dan kritis sangat dianjurkan	Menekankan pada cara pandang sistem tertutup, bahwa ada cara khusus yang benar atau salah dalam menunjukkan suatu ketrampilan

Sumber data: Yuwono, dkk (2005)

Dengan demikian jelas bahwa cakupan pendidikan lebih luas dari pelatihan. Kompetensi yang diharapkan dicapai melalui pendidikan dan pelatihan berbeda. Masalah yang dipecahkan dalam pendidikan dan pelatihan juga berbeda. Pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan *knowledge problems*, sedangkan pelatihan lebih pada *skill problems*. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Jenis dan jejang pendidikan PNS pada pasal 4 (empat) adalah Pendidikan Prajabatan dan Pendidikan dalam Jabatan. Pendidikan Prajabatan sebagai persyaratan pengangkatan CPNS menjadi PNS berdasarkan Golongan Kepangkatan yang dimiliki terdiri dari Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III. Sementara itu, Diklat dalam Jabatan berdasarkan PP No. 10 Tahun 2000 pasal adalah Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim persyaratan kompetensi PNS sesuai dengan jabatan Struktural. Sebaliknya Diklat Fungsional merupakan persyaratan PNS sesuai dengan Jabatan Fungsional

atau mempersiapkan PNS untuk jabatan Fungsional tertentu. Terakhir, Diklat Teknis diperuntukan kepada PNS sebagai peningkatan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.

Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku bagi PNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan sangat bergantung pada proses pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (2003:28) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk penguatan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.

Sedangkan Latoimer seperti dikutip oleh Saksono (1993) mengemukakan bahwa para pegawai dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan di bawah bimbingan dan pengawasan seorang instruktur yang ahli. Otto dan Glasser (dalam Martoyo, 1992) menggunakan istilah latihan (*training*) untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan pegawai, sehingga didalamnya sudah menyangkut pengertian pendidikan (*education*). Mengenai perbedaan pengertian pendidikan dan pelatihan Martoyo (1992) mengemukakan bahwa meskipun keduanya ada perbedaan – perbedaan, namun perlu disadari bersama bahwa baik training (latihan) maupun *development* (pengembangan/pendidikan), kedua-duanya

menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam *human relation*.

Berhubungan dengan pengertian tersebut, peneliti berpendapat bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan atau keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum.

## **2. Jenjang Diklat Kepemimpinan**

Diklat Kepemimpinan merupakan diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Demi meningkatkan kepemimpinan sumberdaya manusia, maka dilakukan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) adapun jenjang DiklatPim dalam pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 terdiri dari:

- a. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim Tk.IV) merupakan diklat untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon IV.

- b. Diklat Kepemimpinan Tingkat III (Diklatpim Tk.III) merupakan diklat untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon III.
- c. Diklat Kepemimpinan Tingkat II (Diklatpim Tk.II) merupakan diklat untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon II.
- d. Diklat Kepemimpinan Tingkat I (Diklatpim Tk.I) merupakan diklat untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah dalam Jabatan Struktural Eselon I.

Berdasarkan Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, Diklat Kepemimpinan Tingkat IV bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural eselon IV secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansinya.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayananan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan fungsi-fungsi evaluasi yang telah dikemukakan di atas, maka dapatlah kita simpulkan tentang nilai evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana

keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program itu sendiri dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut. Beberapa istilah yang serupa dengan evaluasi dan intinya masih berhubungan erat atau masih mencakup evaluasi itu sendiri yaitu:

- a. *Measurement*, pengukuran yang diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk menentukan luas atau kuantitas untuk mendapatkan informasi atau data berupa skor mengenai prestasi yang telah dicapai pada periode tertentu dengan menggunakan berbagai teknik dan alat ukur yang relevan.
- b. *Test*, secara harfiah diartikan suatu alat ukur berupa sederetan pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur kemampuan, tingkah laku, potensi-potensi sebagai hasil pembelajaran.
- c. *Assessment*, Suatu proses pengumpulan data atau pengolahan data tersebut menjadi suatu bentuk yang dapat dijelaskan (Dunn, dalam Suharto 2008:8).

Adapun penelitian ini melakukan evaluasi tentang penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV angkatan IV yang telah dilaksanakan pada 10 Oktober sampai dengan 9 November 2011 dengan jumlah peserta 40 orang di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.

### 3. Evaluasi Program Diklat

Pada umumnya evaluasi merupakan pemeriksaan terhadap pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan dan yang akan digunakan untuk meramalkan, memperhitungkan, dan mengendalikan pelaksanaan program ke depannya agar jauh lebih baik. Evaluasi lebih bersifat melihat ke depan dari pada melihat kesalahan-kesalahan dimasa lalu, dan ditujukan

pada upaya peningkatan kesempatan demi keberhasilan program. Dengan demikian misi dari evaluasi itu adalah perbaikan atau penyempurnaan di masa mendatang atas suatu program. Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan (Yusuf, 2000:3). Dalam hal ini Yusuf menitik beratkan kajian evaluasi dari segi manajemen, dimana evaluasi itu merupakan salah satu fungsi atau unsur manajemen, yang misinya adalah untuk perbaikan fungsi atau sosial manajemen lainnya, yaitu perencanaan. Selain itu menurut Jones (1994) evaluasi adalah suatu aktivitas yang dirancang untuk menimbang manfaat program dalam spesifikasi kriteria, teknik pengukuran, metode analisis dan bentuk rekomendasi.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV pada Bab Pendahuluan, Diklatpim Tingkat IV diselenggarakan dengan tujuan agar peserta dapat meningkatkan:

1. Kualitas karakter kepemimpinan yang diindikasikan dengan kemampuan pengelolaan kualitas diri khususnya pada kemampuan berintegritas dan beretika sesuai dengan nilai sosial, budaya, etika profesi dan norma-norma organisasinya;
2. Kualitas kemampuan manajemen stratejik, manajerial dan pemberdayaan yang ditandai dengan kemampuan dalam menjabarkan

visi, misi, dan program organisasi ke dalam kegiatan unit organisasinya dan memimpin keberhasilan pelaksanaannya;

3. Kemampuan mensinergikan kualitas karakter kepemimpinan dan kemampuan manajemen stratejik, manajerial serta pemberdayaan secara padu dalam merumuskan dan menetapkan kegiatan unit organisasi serta memimpin pelaksanaannya.

Tujuan ini dapat menjadi tolak ukur evaluasi penyelenggaraan diklat.

Selanjutnya Weiss (dalam Jones, 1994) mengemukakan bahwa evaluasi adalah kata kriteria yang meliputi segala macam pertimbangan, penggunaan kata tersebut dalam arti umum adalah suatu istilah untuk menimbang manfaat. Seseorang meneliti atau mengamati suatu fenomena berdasarkan ukuran yang eksplisit dan kriteria. Evaluasi dilakukan untuk dapat mengetahui dengan pasti pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana strategi yang dapat dinilai dan dipelajari untuk menjadi acuan perbaikan di masa mendatang.

Pengertian evaluasi Diklat selalu dikaitkan dengan prestasi belajar bersumberkan pada tingkat kelulusan dan sertifikat peserta Diklat. Pada dasarnya keberhasilan Diklat tidak hanya diukur dari tingkat kelulusan. Definisi pertama dikembangkan oleh Tyler (1950) sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2011:10-11), evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Berdasarkan pendapat tersebut menjadikan pentingnya evaluasi dilaksanakan secara berkala dan berkesinambungan dikarenakan pelaksanaan evaluasi akan

menghasilkan data-data keberhasilan tujuan pendidikan sudah tercapai ataupun belum.

**a. Jenis Evaluasi**

Jika dilihat dari jenisnya, secara umum evaluasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu (Suharto, 2006):

- 1) Evaluasi perencanaan, yaitu evaluasi yang digunakan dalam tahap perencanaan untuk mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai alternatif dan kemungkinan terhadap cara pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
- 2) Evaluasi pelaksanaan, pada tahap pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dibanding dengan rencana. Terdapat perbedaan antara konsep menurut penelitian ini dengan monitoring. Evaluasi bertujuan terutama untuk mengetahui apakah yang ingin dicapai sudah tepat dan bahwa program tersebut direncanakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Sedangkan monitoring bertujuan melihat pelaksanaan proyek sudah sesuai dengan rencana dan bahwa rencana tersebut sudah tepat untuk mencapai tujuan, sedangkan evaluasi melihat sejauh mana proyek masih tetap dapat mencapai tujuan, apakah tujuan tersebut sudah berubah dan apakah pencapaian program tersebut akan memecahkan masalah yang akan dipecahkan.
- 3) Evaluasi pasca pelaksanaan. Dalam hal ini konsep pada tahap pelaksanaan, yang membedakannya terletak pada objek yang dinilai dengan yang dianalisa, dimana tingkat kemajuan

pelaksanaan dibanding rencana tetapi hasil pelaksanaan dibanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan atau ingin dicapai

Ditambahkan dengan Pengertian dari pelaksanaan, Wahab (2002), merumuskan pengertian pelaksanaan sebagai tindakan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan. Berhasil tidaknya suatu program dilaksanakan tergantung dari unsur pelaksanaannya. Unsur pelaksana itu merupakan unsur ketiga. Pelaksana penting artinya karena pelaksanaan suatu program, baik itu organisasi ataupun perseorangan bertanggungjawab dalam pengelola maupun pengawasan dalam pelaksanaan.

Berdasarkan pendapat tersebut jenis evaluasi yang memiliki perbedaan berdasarkan hasil-hasil yang dicapai. Penelitian ini tentang evaluasi program secara menyeluruh dimulai dari perencanaan sampai dengan pasca pelaksanaan program. Selanjutnya, pendapat kedua menyatakan ada hubungan erat antara evaluasi program Diklat Pemerintah tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. Penelitian ini merupakan evaluasi menyeluruh dimulai dari perencanaan sampai dengan pasca pelaksanaan program DiklatPim Tk.IV.

## **b. Tujuan dan Fungsi Evaluasi**

Evaluasi dikatakan berfungsi memeriksa pada bagian bagaimanakah para peserta program Diklat pada umumnya mengalami kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran, untuk selanjutnya dapat dicari dan ditemukan jalan keluar atau cara-cara pemecahannya evaluasi kebijakan program. Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi. Menurut Arikunto (2002), ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen.

Menurut Crawford (2000), tujuan dan atau fungsi evaluasi adalah : (1). Untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan. (2). Untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil.(3). Untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan. (4). Untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan. Pada dasarnya tujuan akhir evaluasi adalah untuk memberikan bahan-bahan pertimbangan untuk menentukan/membuat kebijakan tertentu, yang diawali dengan suatu proses pengumpulan data yang sistematis.

Namun, Evaluasi harus memasukkan ketentuan dan tindakan sejalan dengan fungsi evaluasi yaitu: (1) Memfokuskan evaluasi, (2). Mendesain evaluasi, (3). Mengumpulkan evaluasi, (4) Menganalisis evaluasi, (5).Melaporkan hasil evaluasi, (6) Mengelola evaluasi, dan

(7). Mengevaluasi evaluasi (Tayibnafis, 2000:5). Berdasarkan tujuan dan fungsi evaluasi yang telah dikemukakan di atas, maka dapatlah saya simpulkan tentang nilai evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program melalui tujuh fungsi evaluasi. Seluruh tujuan dan fungsi evaluasi yang dilakukan memiliki ketentuan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan evaluasi diantaranya, memfokuskan, mendesain, mendesain, mengumpulkan, menganalisa, melaporkan, mengelola dan mengevaluasi evaluasi.

### c. Evaluasi Program

Pada umumnya evaluasi adalah suatu pemeriksaan terhadap pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan dan yang akan digunakan untuk meramalkan, memperhitungkan, dan mengendalikan pelaksanaan program ke depannya agar jauh lebih baik. Evaluasi lebih bersifat melihat kedepan dari pada melihat kesalahan-kesalahan dimasa lalu, dan ditujukan pada upaya peningkatan kesempatan demi keberhasilan program. Dengan demikian misi dari evaluasi itu adalah perbaikan atau penyempurnaan di masa mendatang atas suatu program. Arikunto dalam Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan mengemukakan evaluasi program sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Selanjutnya dalam perspektif evaluasi hasil belajar, menyatakan bahwa fungsi penilaian meliputi: selektif, diagnostik, penempatan, pengukuran keberhasilan. (Arikunto, 2006:10-11).

Adapun sasaran evaluasi adalah *evaluasi input* meliputi: kemampuan, kepribadian, sikap-sikap, intelegensia. *Evaluasi transformasi* meliputi: kurikulum/materi, metode, sarana pendidikan/media, sistem administrasi, guru/personalia lain. *Evaluasi output*, meliputi: untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian/ prestasi belajar mereka selama mengikuti program dengan menggunakan *achievement test*. (Arikunto, 2006:10-11).

Evaluasi bertujuan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan misi dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/ kegiatan di masa yang akan datang (Kosasih, 2004:3). Menurut Stufflebeam dalam Worthen dan Sanders (1979) evaluasi adalah : *Process of delineating, obtaining and providing useful information for judging decision alternatives*. Dalam evaluasi ada beberapa unsur yang terdapat dalam evaluasi yaitu : adanya sebuah proses (*process*) perolehan (*obtaining*), penggambaran (*delineating*), penyediaan (*providing*) informasi yang berguna (*useful information*) dan alternatif keputusan (*decision alternatives*). Pendapat ini menjelaskan tujuan, pencapaian, kemandirian dan kendala dalam penyelenggaraan program Diklat merupakan satu kesatuan proses evaluasi. Pada Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi secara lebih mendalam efektifitas penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV.

Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah dikemukakan beberapa orang diatas, peneliti dapat menarik benang merah tentang evaluasi yakni evaluasi merupakan sebuah proses yang

dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program itu sendiri dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut. Karenanya, dalam keberhasilan ada dua konsep yang terdapat didalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan perbandingan antara output dan inputnya sedangkan efisiensi adalah taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output lewat suatu proses (Sudharsono, 1994:2).

Dalam evaluasi terdapat perbedaan yang mendasar dengan penelitian meskipun secara prinsip, antara kedua kegiatan ini memiliki metode yang sama. Perbedaan tersebut terletak pada tujuan pelaksanaannya. Jika penelitian bertujuan untuk membuktikan sesuatu (*prove*) maka evaluasi bertujuan untuk mengembangkan (*improve*). Terkadang, penelitian dan evaluasi juga digabung menjadi satu frase, penelitian evaluasi. Sebagaimana disampaikan oleh Sudharsono (1994:3) penelitian evaluasi mengandung makna pengumpulan informasi tentang hasil yang telah dicapai oleh sebuah program yang dilaksanakan secara sistematis dengan menggunakan metodologi ilmiah sehingga darinya dapat dihasilkan data yang akurat dan obyektif.

Berdasarkan pendapat tersebut evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan informasi dan penjagaan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber sumber latihan yang tersedia guna mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi pelatihan mencoba mendapatkan informasi-

informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian. Evaluasi pelatihan juga memasukkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut. Dengan demikian maka, Evaluasi Program Pelatihan harus dirancang bersamaan dengan perancangan pelatihan berdasarkan pada perumusan tujuan.

Menentukan apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana proses melaksanakan evaluasi tersebut. Metode evaluasi campuran merupakan kombinasi dua model evaluasi berfungsi menentukan proses pelaksanaan evaluasi dan merupakan kombinasi dua model evaluasi berfungsi menentukan proses pelaksanaan evaluasi (Wirawan, 2011:160). Penelitian ini mengkombinasikan dua model evaluasi terdiri dari evaluasi Kirkpatrick dan Stufflebeam dan Shinkfield menjadi satu model evaluasi yang digunakan untuk menjawab masalah evaluasi program DiklatPim Tk.IV

Adapun penyelenggaraan Diklat Pim Tk.IV angkatan IV ini akan diteliti dengan model evaluasi CIPP menurut Stufflebeam dan Shinkfield (1985), dalam Tayibnafis (2008:14), ahli yang mengusulkan pendekatan yang berorientasi kepada pemegang keputusan. Evaluasi sebagai suatu proses menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan. Adapun Evaluasi CIPP terdiri dari: (1) konteks evaluasi (*Context evaluation*), (2) Input evaluasi (*Input Evaluation*),

(3) Proses evaluasi (Process evaluation). (4) Produk evaluasi (*product evaluation*).

Model evaluasi campuran yang kedua digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta serta untuk mengetahui hasil-hasil yang didapat selama dalam program diklat. Menurut Kirkpatrick (1988) *learning can be defined as the extend to which participans change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*. Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, dan atau kenaikan ketrampilan peserta setelah selesai mengikuti program.

Penilaian sikap pada evaluasi level 2 (dua) difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan training dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Evaluasi hasil dalam level ke 4 (empat) ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program *training* diantaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja, penurunan *turnover* dan kenaikan keuntungan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlihat dengan jelas. Berdasarkan kedua teori evaluasi program tersebut disatukan menjadi sebuah menjadi satu kesatuan proses penilaian keberhasilan program yang dinilai dari peserta sebagai responden serta menjadikan panitia penyelenggara sebagai informasi kunci. Adapun evaluasi tersebut

dimulai dari konteks, Input, proses yang terdiri dari reaksi, pemberlajaran, tingkah laku dan terakhir hasil atau produk.

Model evaluasi yang diperuntukan pengembangan dalam Wirawan (2011:15) Sumber Daya Manusia (PSDM) atau *Human Resources Development* (HRD) adalah proses pembelajaran yang disengaja dan dilakukan untuk waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengembangkan kinerja SDM yang kemudian akan berimbas pada kinerja organisasi. Dimensi definisi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Proses Pembelajaran, (2) Disengaja, (3) Mengembangkan Kinerja, dan (4) Dalam Waktu Tertentu (Wirawan, 2011:15).

Menurut evaluasi 4 tahanan dari Kirkpatrick, pada evaluasi tahap 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*) sedangkan evaluasi tahap 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pasca pelatihan. Model Kirkpatrick (Philips, 1991) sebagaimana di kutip oleh Wirawan (2011:220) empat level sebagai berikut:

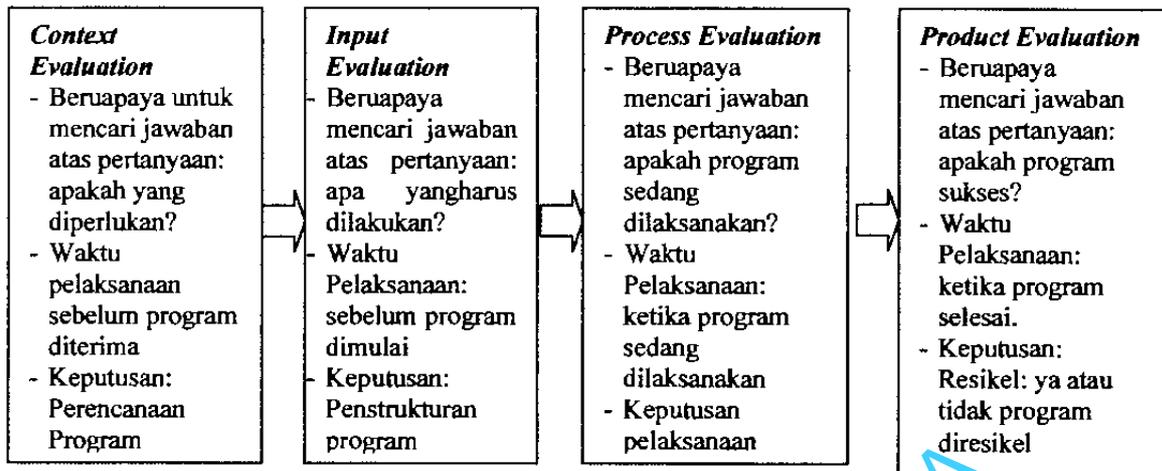
- 1) Level 1 Reaksi (*reaction*). Sebagai apa yang dipikirkan para partisipan mengenai program termasuk material, para instruktur, fasilitas, metodologi, isi dan sebagainya. Reaksi partisipan merupakan faktor kritical bagi keberlanjutan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

- 2) Level 2 Pembelajaran (*learning*). Berkaitan dengan pengukuran prinsip-prinsip pembelajaran, fakta-fakta, teknik-teknik, keterampilan-keterampilan yang disajikan dalam program. Pengukuran harus objektif dan indikator-indikator mengenai bagaimana partisipan memahami dan menyerap materi-materi yang diajarkan.
- 3) Level 3 Perilaku (*behavior*). Istilah perilaku dipakai dalam kaitan dengan pengukuran kinerja pekerjaan. Program PSDM dapat mengubah perilaku para partisipan, akan tetapi dapat juga program tersebut mengubah perilaku mereka.
- 4) Level 4 Hasil-hasil (*results*). Menghubungkan hasil dari Program PSDM dengan perbaikan organisasi. Upaya ini meliputi mengumpulkan data sebelum dan sesudah pelaksanaan program dan menganalisis dan menilai perkembangan.  
(Wirawan 2011:220)

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick's evaluation model*. Evaluasi terhadap program *training* mencakup empat level evaluasi, yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Evaluasi terhadap reaksi peserta training, misalnya berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program *training* dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training* sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih.

Evaluasi ini dapat diuraikan dalam gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Evaluasi CIPP**



Sumber data: Model evaluasi *Context, Input, Process* dan *Product* (CIPP) dalam Wirawan (2011:92)

Berdasarkan gambar 2.1 model evaluasi CIPP oleh pendapat ahli Stufflebeam dalam Wirawan (2011:92) menyatakan model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif terhadap objek program, proyek, evaluator internal yang dilakukan oleh organisasi evaluator, evaluasi diri yang dilakukan oleh tim proyek atau penyedia layanan individual yang dikotrak atau evaluator eksternal. Model evaluasi CIPP ini dikembangkan oleh Stufflebeam, dkk (1967) dikutip oleh Arikunto dan Jabar (2009). CIPP ini merupakan singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu:

- 1) *Context evaluation*: evaluasi terhadap konteks. Evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek.

- 2) *Input evaluation*: evaluasi terhadap masukan. Evaluasi masukan adalah kemampuan awal peserta dalam menunjang program Diklat.
- 3) *Process evaluation*: evaluasi terhadap proses. Evaluasi menunjukkan pada “apa” (*what*) kegiatan yang dilakukan dalam program, “siapa” (*who*) orang yang ditunjuk sebagai penanggungjawab program, “kapan” (*when*) kegiatan akan selesai.
- 4) *Product evaluation*: evaluasi terhadap hasil. Evaluasi produk atau hasil diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah. Evaluasi produk merupakan tahap akhir dari serangkaian evaluasi program.

Kedua model tersebut disatukan menjadi satu model evaluasi campuran atau kombinasi model evaluasi (*mix-evaluation mode*) adalah dua model evaluasi dipergunakan bersama-sama dalam satu kegiatan evaluasi (Wirawan, 2011) sehingga penelitian ini menggabungkan kedua jenis evaluasi empat level dan evaluasi CIPP. Metode campuran ini menyajikan kelengkapan antara keluasan dan kedalaman evaluasi program dengan CIPP yang menjelaskan tentang proses penyelenggaraan dengan ditambah empat level menjelaskan tentang perasaan peserta terhadap penyelenggaraan diklat. Adapun model campuran tersebut yang diambil peneliti terdiri dari konteks/ kebijakan, input/ masukan, proses yang terdiri dari learning/ proses pembelajaran, reaction/ reaksi dari peserta dan terakhir result hasil-hasil yang di dapatkan oleh peserta.

Stufflebeam dalam Wirawan (2011:220) mendefinisikan evaluasi sebagai proses melukiskan (*delineating*), memperoleh dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif-alternatif pengambilan keputusan. Melukiskan artinya menspesifikasi, mendefinisikan dan menjelaskan untuk memfokuskan informasi yang diperlukan oleh para pengambil keputusan. Memperoleh artinya dengan memakai pengukuran dan statistik untuk mengumpulkan, mengorganisasi dan menganalisis informasi. Menyediakan artinya mensintesis informasi sehingga akan melayani dengan baik kebutuhan evaluasi para pemangku kepentingan evaluasi.

Meskipun antara satu dengan lainnya berbeda, namun maksudnya sama yaitu melakukan kegiatan mengumpulkan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi, yang tujuannya menyediakan bahan bagi pengambilan keputusan. Selain model tersebut di atas terdapat model evaluasi yang diperuntukan Pengembang Sumber Daya Manusia (PSMD) atau Human Resources Development (HRD) adalah proses pembelajaran yang disengaja dan dilakukan untuk waktu tertentu dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku. Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengembangkan kinerja SDM yang kemudian akan berimbas pada kinerja organisasi.

Selanjutnya, menurut Sanders & Sullins (2006: 1) mengungkapkan bahwa "*program evaluation is the process of systematically determining the quality of program and how it can be improve*" yang dapat diartikan bahwa evaluasi program merupakan

upaya yang sistematis untuk menentukan kualitas suatu program agar program tersebut dapat ditingkatkan. Evaluasi merupakan proses menggambar, mengumpulkan serta menyajikan informasi eskritif tentang berharganya kewajaran tujuan, rancangan implementasi dan dampak suatu program sebagai masukan bagi pembuatan keputusan, melayani kebutuhan mempertanggung-jawabkan dan pemahaman terhadap fenomena.

Sehingga dapat diketahui bahwa evaluasi ini disengaja dilakukan oleh peneliti guna untuk mengetahui tingkat keberhasilan DikatPim Tk.IV Tahun 2011 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya:

No	Judul	Peneliti	Tahun	Pokok Pikiran
1	Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Managing for Productivity (studi kasus PT. Goodyear Indonesia, Tbk.)	Nuriaini Rosandita	2006	Penelitian menganalisis perubahan kinerja pekerja dari sebelum dan sesudah pelatihan, menganalisis pengaruh faktor-faktor pelatihan, seperti materi, metode, instruktur serta fasilitas pelatihan terhadap efektivitas pelatihan, mengukur efektivitas pelatihan melalui peningkatan pembelajaran dan perubahan perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Evaluasi reaksi peserta pelatihan menunjukkan bahwa metode, fasilitas, dan instruktur pelatihan memiliki hubungan yang nyata dengan reaksi peserta pelatihan. Evaluasi pembelajaran peserta pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan <i>Managing For Productivity</i> mampu

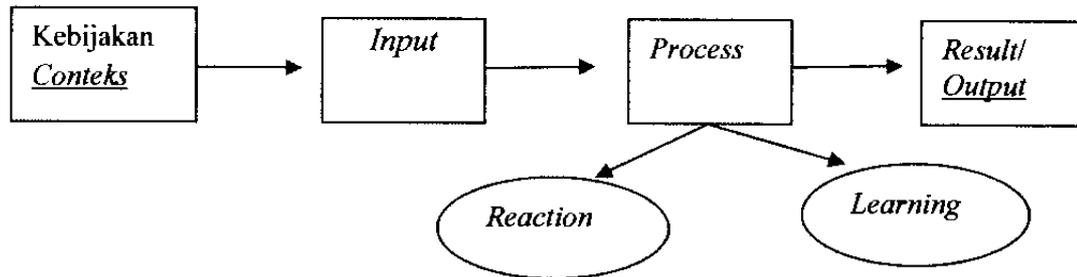
				meningkatkan pengetahuan peserta. Evaluasi perilaku peserta pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan Managing For Productivity mampu memperbaiki perilaku peserta.
2	Evaluasi Pelaksanaan Program Pengembangan Perumahan (studi pada kantor dinas permukiman dan pengembangan wilayah Kabupaten Tapanuli Utara)	Jhon Sumiharji Hutabarat	2008	Relevansi program pelatihan dengan kebutuhan peserta, 1) Program pelatihan pembekalan relevan dengan kebutuhan peserta, Analisis Kebutuhan Latihan perlu dilakukan lebih cermat, Materi pelatihan termasuk katagori sangat relevan dengan kebutuhan peserta 2) Katagori sarana pelatihan baik, Pengelolaan program dalam katagori baik, 3) Karakteristik pendidikan peserta berpendidikan SMK, Kemampuan fasilitator perlu ditingkatkan dalam hal kepelatihan/ memotivasi peserta; 4) Kualitas pelaksanaan program termasuk katagori baik, 5) Manfaat program pelatihan pembekalan bagi peserta termasuk katagori baik, 6) Keterampilan THL TBPP melakukan penyuluhan di lapangan dinilai oleh Pengurus Kelompok Tani maupun Pimpinan BPP dalam katagori baik, pada aspek pengetahuan teknis pertanian dan pembuatan media penyuluhan perlu ditingkatkan.
3	Evaluasi Kepemimpinan DiklatPim Tk.III di Lingkungan Pemerintah Prov.Kepri	Rustan HM	2009	Kurikulum, metode dan kapasitas widyaiswara merupakan komponen pelatihan dan dalam proses belajar mengajar sebagai alat diharapkan mampu mencapai tujuan Diklat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurikulum, metode dan kapsitas widyaiswara dengan indikator peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan peribahan sikap cukup baik walaupun belum maksimal. 1) peningkatan pengetahuan menunjukkan kemampuan dalam menganalisa sehingga mampu mengambil keputusan dan memberi solusi. 2) peningkatan ketrampilan menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas tepat memanfaatkan/ menggunakan teknologi. 3) perubahan perilaku sikap menunjukkan tingkat disiplin ketika jam masuk kantor selain itu juga adanya sikap yang mampu bekerjasama dalam tim.

4	Pengelolaan Pendidikan Multikultural (Studi Kasus Pada SMP/Mts Di Provinsi Bali )	I Gusti Ketut Arya Sunu	2011	Hasil penelitian 1) Latar belakang pengelolaan pendidikan multikultural terdiri dari latar belakang historis, filosofis, yuridis, sosiologis, geografis, dan futuristik. 2) Proses pengelolaan pendidikan multikultural terjadi melalui tiga bentuk yakni pada bentuk ide, gagasan, nilai, norma, pada bentuk aktivitas multikultural, dan dalam bentuk karya nyata siswa. 3) Hasil evaluasi terhadap program pengelolaan pendidikan multikultural dengan menggunakan evaluasi program model CIPP diperoleh hasil sangat efektif.
5	Evaluasi Program Pelatihan ICT Terhadap Guru-guru di LPMP Jawa Barat: Penelitian Evaluasi dengan Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick Terhadap Pelatihan Intel Teach Getting Started di Daerah Terpencil di Kabupaten Garut	Rika Surya	2011	Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam tiga tahap, yaitu pada saat pelatihan berlangsung, setelah pelatihan berakhir dan enam bulan setelah peserta pelatihan untuk menerapkan hasil pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada perbedaan dalam keterampilan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, (2) ada perbedaan hasil belajar siswa antara siswa kelompok eksperimen dengan siswa kelompok kontrol, (3) ada reaksi terhadap pengaruh pembelajaran, (4) ada efek belajar terhadap perilaku, (5) ada pengaruh perilaku pada hasil pelaksanaan diklat

### C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2005 : 65), Kerangka Pemikiran adalah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka Pemikiran berdasarkan pemahaman peneliti menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Hubungan antara variabel yang terdapat dalam model evaluasi DiklatPim Tk.IV ini hanyalah bersifat deskriptif. Sebagai satu proses pelaksanaan program yang diawali dari konteks atau kebijakan sampai dengan hasil-hasil pelaksanaan program tersebut dimana hanya berupa penjelasan/ penjabaran secara rinci terhadap tahapan-tahapan

penilaian efektifitas pelaksanaan program kediklatan. Oleh karena itu kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat dari gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir Model Evaluasi DiklatPim TK.IV

Sumber: Stufflebeam, dkk (1967) dan Kirkpatrick (Philips, 1991) dari berbagai sumber

Berdasarkan gambar tersebut di atas, penelitian ini memiliki lima pengukuran efektifitas program kediklatan yang dimulai dari sebuah kebijakan/product selanjutnya input yang merupakan masukan dari sebuah program, sebagai alat dukungan proses program. Pada proses program yang akan dibahas adalah tentang reaksi peserta terhadap pelaksanaan program dan tanggapan peserta terhadap pembelajaran (*learning* = sedang belajar) yang merupakan proses pelaksanaan. Terakhir adalah hasil-hasil/result sebagai output yang mempengaruhi peserta yang merupakan dampak yang dirasakan berupa perubahan cara pikir, cara kerja serta cara bertingkah laku.

Teori kirkpatrick yang memiliki *behaviour* sebagai tingkahlaku digabungkan oleh peneliti ke dalam hasil-hasil yang didapat dengan alasan menilai keberhasilan perubahan perilaku bukanlah hal yang mudah dimana harus memiliki responden yang terdiri dari teman kerja dan atasa langsung peserta.

#### D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan perumusan masalah maka disusun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas program DiklatPim dilihat dari aspek: konteks/ komitmen penyelenggaraan Diklat?
2. Bagaimana efektifitas program DiklatPim dilihat dari aspek Input/ masukan peserta pada program?
3. Bagaimana efektifitas program DiklatPim dilihat dari aspek *reaction/* reaksi peserta pada program?
4. Bagaimana efektifitas program DiklatPim dilihat dari aspek *learning/* proses pembelajaran pada program?
5. Bagaimana efektifitas program DiklatPim dilihat dari aspek *result/* hasil-hasil penyelenggaraan pada program

UNIVERSITAS TERBUKA

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Penelitian pada prinsipnya adalah menjawab permasalahan yang ditemukan. Menjawab permasalahan tersebut dibutuhkan suatu metode yang terukur secara sistematis. Pada Bab III menjelaskan tentang metodologi penelitian sebagai suatu cara penelitian dilakukan. Penelitian tentang evaluasi program ini, melakukan pendalaman terutama terhadap hal-hal yang berkaitan dengan sumber informasi dari informan kunci terdiri panitia penyelenggara, penjara/ widyaiswara serta responden yang merupakan peserta Dilat Kepemimpinan Tingkat IV (DiklatPim Tk.IV). Selanjutnya, keberadaan prosedural pengumpulan data yang dikumpulkan setelah pelaksanaan dan lokasi penelitian pada penyelenggara pelaksanaan DiklatPim Tk.IV.

Pendekatan yang dilakukan penelitian memiliki dua alasan *pertama*, berdasarkan permasalahan yang dikaji pada penelitian evaluasi program DiklatPim Tk.IV membutuhkan sejumlah data di lapangan yang sifatkan aktual dan konstektual. *Kedua*, pemilihan ini didasarkan keterkaitan masalah yang dikaji dengan sejumlah data primer dari subjek penelitian yang tidak dapat dipisahkan dari data alamiah. Disamping itu, metode kualitatif mempunyai adaptabilitas tinggi sehingga memungkinkan peneliti untuk senantiasa menyesuaikan diri dengan situasi kondisi yang berubah-ubah yang dihadapi dalam penelitian ini. Metodologi penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam rangka menjaga reabilitas dan validitas hasil penelitian.

## **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Fokusnya adalah penggambaran secara menyeluruh tentang bentuk, fungsi, dan makna program kediklatan. Desain penelitian kualitatif pada penelitian ini tidak mengemukakan hipotesa yang harus dites, tetapi lebih kepada pertanyaan penelitian yang mengarahkan pada ketercapaian pengumpulan data secara langsung. Oleh karena itu, hasilnya bukan berupa angka, melainkan kata-kata atau kalimat yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif atau menggambarkan keadaan obyek penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta temuan lapangan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data langsung pada Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau, dalam pengumpulan data-data berupa peserta, pengajar, materi pembelajaran dan informasi data penting lainnya guna mendapatkan gambaran yang tepat, jelas dan terinci bagaimana adanya tentang permasalahan yang ada berdasarkan fakta yang bersifat aktual pada saat meneliti.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada program DiklatPim Tk.IV Angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau penelitian dilaksanakan setelah penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV pelaksanaannya pada tanggal 10 Oktober sampai dengan 18 Nopember 2011. Sementara itu, Penelitian

dilaksanakan pada bulan Februari s.d Mei 2012 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau.

### C. Sumber Informasi

#### a. Informan kunci

*Key Informant/* informan kunci adalah seseorang atau kelompok orang yang mempunyai keterampilan unik atau latar belakang profesional yang berhubungan dengan isu atau intervensi program yang dievaluasi; mempunyai pengetahuan mengenai partisipan program atau proyek; atau mempunyai akses kepada informasi lainnya yang menjadi *interest evaluator* (Nasional Science Foundation, 1997) sebagaimana dikuti Wirawan (2011:205).

Berdasarkan kutipan di atas diketahui bahwa informan kunci memiliki peranan penting sebagai data pendukung penelitian terhadap responden yang telah ada memiliki peranan yang sama pentingnya dalam terselenggaranya program DiklatPim Tk.IV terdiri dari Kepala Balai Diklat terdiri dari satu orang, pengajar yang berjumlah dua orang berdasarkan umur yang tertua dan yang termuda dan panitia penyelenggara yang ditentukan berdasarkan usia termuda dan tertua berjumlah dua orang. Terakhir ditambahkan dua orang pejabat eselon III alumni DiklatPim Tk.IV angkatan IV yang memiliki alumni Diklat yang bekerja di tempat kerjanya sebanyak dua orang ataupun lebih. Penelitian ini menggunakan informan kunci sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Informan Kunci**

No.	Jabatan	Jumlah Keseluruhan	Jumlah Informan Kunci
1	Kepala Balai Diklat	1 Orang	1 Orang
2	Pengajar	20 Orang	2 Orang
3	Panitia Penyelenggara	12 Orang	2 Orang
4	Pejabat Eselon III alumni Diklat	13 Orang	2 Orang
<b>Jumlah</b>		44 Orang	7 Orang

Sumber: data Badan Kepegawaian, Pendidikan Pelatihan Provinsi Kepri (2011)

Berdasarkan tabel 3.1 tentang informan kunci yang menggunakan teknik wawancara kepada beberapa orang saja sebagai data pendukung dari jawaban responden pada penelitian. Oleh karena itu, hanya beberapa orang saja yang dipilih dalam mengumpulkan data jawaban pada penelitian ini. Seorang kepala Balai Diklat satu orang yang diwawancarai serta dari jumlah keseluruhan 20 orang pengajar, 12 orang panitia penyelenggara dan 13 orang pejabat eselon II alumni Diklat yang diambil masing-masing hanya dua orang yang diwawancarai. Dengan demikian, terdapat jumlah keseluruhan informan kunci adalah tujuh orang yang diwawancarai pada penelitian ini.

#### **b. Responden**

Berdasarkan tujuan penelitian ini, yakni ingin mengetahui dan mendeskripsikan penilaian pelaksanaan DiklatPim Tk.IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepri Tahun 2011. Pada Penelitian Deskriptif kualitatif tidak memiliki populasi yang menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2005:96) sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota secara umum keseluruhan menjadi responden penelitian. Generalisasi pada penelitian ini seluruh jawaban sumber dinilai secara umum dengan mengharap sedikitnya kesalahan yang terjadi. Adapun responden tersebut adalah seluruh peserta DiklatPim Tk.IV angkatan IV di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 40 orang.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari peserta, panitia penyelenggara, dan widyaiswara yang terkait diperoleh dari pelaksanaan DiklatPim Tk.IV sedangkan untuk data sekunder diperoleh melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Untuk jenis data kuantitatif, peneliti menggunakannya sebagai data primer berupa Surat Keputusan yang terdapat pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau tentang panitia penyelenggara, pengajar/ narasumber dan peserta DiklatPim Tk.IV. Ditambahkan dengan jadwal pembelajaran, materi pembelajaran, data kepemilikan sarana dan prasarana sedangkan untuk Jenis data kualitatif yang pada pengumpulan data tersebut.

## 1. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2005; 83) studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan/ menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatifnya. Berdasarkan pendapat ahli studi dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara pada penelitian.

Untuk jenis data kuantitatif, peneliti menggunakannya sebagai data primer berupa Surat Keputusan yang terdapat pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau tentang panitia penyelenggara, pengajar/ narasumber dan peserta DiklatPim Tk.IV. Ditambahkan dengan jadwal pembelajaran, materi pembelajaran, data kepemilikan sarana dan prasarana sedangkan untuk Jenis data kualitatif yang pada pengumpulan data tersebut.

Selanjutnya, peneliti juga melakukan mengumpulkan data-data berupa peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penelitian dokumen ditambahkan dengan pembelajaran tentang hasil rekapitulasi data yang ada pada Balai Pendidikan Pelatihan Provinsi tentang penilaian terhadap peserta, penilaian terhadap widyaiswara dan penilaian terhadap panitia.

## 2. Kuesioner

Pada dasarnya kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner juga sering dikenal sebagai angket.

Kuesioner yang diajukan adalah kuesioner tertutup yaitu pertanyaan disampaikan kepada responden beserta alternatif jawabannya menurut skala ordinal. Ditambahkan dengan pendapat Arikunto (2003:107) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dari persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Berdasarkan pengertian di atas evaluasi DiklatPim Tk.IV akan mengumpulkan data tentang keadaan/ data diri, pengalaman, pengetahuan, sikap atau pendapatnya maka kuesioner tersebut diajukan kepada 40 (empat puluh) orang peserta Diklat. Responden hanya memilih jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang disediakan dan terhadap jawaban tidak diberikan skore. Penelitian ini memiliki variabel, indikator, kisi-kis pertanyaan, sumber data dan instrumen yang dapat dilihat dari gambar tabel 3.2 sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Prosedur Pengumpulan Data Penelitian**

	PENGERTIAN	INDIKATOR	KISI PERTANYAAN	SUMBER DATA	INSTRUMEN
C	Conteks/ Kebijakan:	a. Kebijakan	1) Komitmen ketersediaan anggaran 2) Komitmen pengembangan PNS	Peserta Ka.Balai Panitia	Kuesioner Pedoman Wawancara Pedoman Wawancara
		b. Program	3) Komitmen pemerintah mendukung program	Pengajar	Pedoman Wawancara
		c. Tujuan dan sasaran	1) Ketersediaannya informasi yang lengkap 2) peserta		Survei

			<p>membutuhkan pelaksanaan program</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tujuan pelaksanaan Diklat sudah sesuai</li> <li>2) Peserta mengetahui tentang tujuan dan sasaran program</li> </ol>		
I	Input/ Masukan :	<p>a. Materi I</p> <p>b. Materi II</p> <p>c. Kualitas Bahan ajar</p> <p>d. Media</p> <p>e. Sarana dan Prasarana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Isi materi Diklat sesuai dengan tanggung-jawab</li> <li>2) Materi Diklat diberikan sesuai dengan pedoman agenda pelajaran</li> <li>1) Penilaian pada masing-masing mata diklat yang relevan (memberikan penilaian materi pembelajaran Kepemimpinan di alam terbuka s.d Penjelasan Orientasi Lapangan)</li> <li>1) Bahan ajar yang disusun sesuai kebutuhan</li> <li>2) Bahan ajar sudah <i>up to date</i></li> <li>3) Bahan ajar yang disediakan dapat mendukung materi Diklat</li> <li>1) Media belajar yang telah lengkap</li> <li>2) Penggunaan media belajar secara optimal</li> <li>3) Alat tulis tersedia dengan lengkap dan berkualitas</li> <li>1) Provinsi Kepri</li> </ol>	<p>Peserta</p> <p>Ka. Balai</p> <p>Panitia</p> <p>Pengajar</p>	<p>Kuesioner</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Survei</p>

			<p>memiliki prasarana berupa tempat ruang kelas dan asrama</p> <p>2) Provinsi Kepri telah memiliki sarana pendukung</p> <p>3) Provinsi Kepri harus memiliki sendiri sarana dan prasarana penunjang Diklat</p>		
P	<i>Reaction</i> / reaksi:	<p>a. Waktu</p> <p>b. Pengajar</p> <p>c. Panitia</p>	<p>1. Alokasi waktu sudah mencukupi (tidak lama)</p> <p>2. Peserta merasa puas dengan susunan pelaksanaan jadwal waktu belajar, istirahat dan olahraga selama pelaksanaan diklat</p> <p>1) Pengajar menguasai materi pelajaran</p> <p>2) Pengajar mendorong motivasi belajar peserta</p> <p>3) Pengajar mendorong partisipasi aktif peserta</p> <p>1) Seluruh Pengajar mampu berkomunikasi dengan baik</p> <p>2) Pengajar mampu menggunakan media dan bahan ajar dengan baik</p> <p>1) Panitia sopan dan santun dalam melayani peserta</p> <p>2) Panitia tanggap dan bersedia</p>	<p>Peserta Ka.Balai</p> <p>Panitia</p> <p>Pengajar</p>	<p>Kuesioner</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Survei</p>

			<p>membantu memenuhi kebutuhan peserta dan pengajar</p> <p>3) Panitia membantu terhadap masalah-masalah keterbatasan bahan ajar media, alat tulis dll</p>		
	<p><i>Learning</i> : Metode Pembelajaran</p>	<p>a. Metode pembelajaran</p> <p>b. Keterampilan</p>	<p>1) Metode pembelajaran yang telah baik diterapkan</p> <p>2) Metode sesuai dengan sistem pembelajaran orang dewasa (andragogi)</p> <p>3) Metode yang diterapkan perlu di revisi</p> <p>1) Peserta mendapatkan keterampilan baru</p> <p>2) Peserta menyerap banyak materi</p> <p>3) Seluruh peserta terampil dan kreatif</p>	<p>Peserta</p> <p>Ka. Balai</p> <p>Panitia</p> <p>Pengajar</p>	<p>Kuesioner</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Pedoman Wawancara</p> <p>Survei</p>
P	<p>Result/ Hasil Penyelenggaraan</p>	<p>a. Manfaat Program</p> <p>b. Perubahan Perilaku</p>	<p>1) Manfaat materi program menunjang tupoksi</p> <p>2) Materi – materi dalam program dapat diterapkan pada lingkungan kerja</p> <p>3) Program bermanfaat menyiapkan aparatur melaksanakan tugas</p> <p>1) Setelah</p>	<p>Peserta Pejabat Eselon III alumni Diklat bekerja</p>	<p>Pedoman Wawancara</p> <p>Survei</p>

	c. Hasil-hasil Kerja	<p>mengikuti peserta merasakan perubahan pola pikir</p> <p>2) Pimpinan memberikan apresiasi/ mengakui perubahan sikap/perilaku peserta</p> <p>1) Peserta merasakan peningkatan kualitas hasil kerjanya sebagai hasil pembelajaran</p> <p>2) Pimpinan memberikan dukungan kepada alumni program dalam penerapan materi</p>		
--	----------------------	---	--	--

### 3. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada informan kunci sebagaimana pada tabel 3.1 tentang informan kunci sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian evaluasi program DiklatPim Tk.IV angkatan IV. Sejumlah pertanyaan diajukan kepada satu orang pemimpin Kepala Kepala Balai Diklat, serta masing-masing dua orang dari pengajar, panitia penyelenggara dan pejabat eselon IV masing-masing menjawab pertanyaan yang menjawab pertanyaan yang sama yang berkaitan tentang penilaian konteks, masukan, pembelajaran dan reaksi peserta. Selanjutnya, untuk wawancara indikator penilaian hasil penyelenggaraan diajukan kepada dua orang atasan langsung alumni. Wawancara tersebut disusun sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:227) Pedoman yang digunakan

adalah bentuk “*Semi Structured*”. Dalam hal ini maka mula-mula interviewer menanyakan seretetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan demikian jawaban yang diperoleh bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam yang digunakan oleh peneliti sebagai data pendukung pada penelitian ini.

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh untuk kemudian dapat memberikan suatu jawaban atau kesimpulan yang dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah. Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (1982) sebagaimana dikutip Moleong (2006) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data mengorganisasikan data memilah-milahnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.

Berdasarkan pendapat tersebut, diketahui bahwa penelitian deskriptif kualitatif membutuhkan banyak data yang dikumpulkan harus dipilah-pilah kembali untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian evaluasi penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV. Mendeskripsi data-data tentang konteks, input, proses (*reaction* dan *learning*) dan output (hasil-hasil) yang terdapat dalam kuesioner yang diajukan untuk mendapatkan penjelasan tentang setiap indikator penelitian yang merupakan gambaran data yang ada

guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain.

Analisis data penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor rata-rata jawaban responden. Dengan jumlah responden yang terdiri dari 40 orang peserta DiklatPim Tk.IV angkatan IV akan menjawab sejumlah kuesioner yang selanjutnya dianalisis untuk membahas kecendrungan responden dalam memberikan jawaban. Adapun indikator-indikator tersebut keseluruhannya akan diukur berdasarkan skala pengukuran *likert* dengan penilaian dari 1 sampai dengan lima rentang tingkat jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Skor Rata-Rata Jawaban Responden**

<b>Rentang Jawaban</b>	<b>Tingkat Jawaban</b>
4,40 – 5,00	Sangat Setuju
3,40 – 4,39	Setuju
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
1,80 – 2,59	Kurang Setuju
1,00 – 1,79	Tidak Setuju

Sumber: data diolah (2012)

Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam kajian ini menggunakan rumus interval yang dikemukakan oleh Saudjana (1996) dalam penelitian Analisis Kebutuhan Diklat pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (2011):

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban kuesioner dari 1 sampai dengan 5, akan banyak kelas yang ditentukan adalah sebanyak 5, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data deskriptif adalah menggambarkan, menyusun secara terinci untuk proses analisis data diperlukan yang disesuaikan dengan objek penelitian. Efektifitas pelaksanaan program DiklatPim Tk.IV angkatan IV merupakan permasalahan dalam penelitian ini. Demi memecahkan permasalahan tersebut maka pada BAB ini penelitian akan mengemukakan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian. Selanjutnya, data yang dianalisis merupakan data yang diperoleh dari 40 orang peserta DiklatPim Tk.IV angkatan IV di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau melalui penyebaran kuesioner. Serta ditambahkan dengan hasil wawancara dengan keyinforman yang terdiri dari seorang Kepala Balai Diklat, dua orang panitia, dua orang pengajar dan dua orang pimpinan alumni eselon IV. Selanjutnya, data tersebut dianalisis lalu diinterpretasikan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan. Instansi Pemerintah Daerah ini, dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berada di bawah tanggung-jawab kepada Gubernur secara teknis administratif melalui Sekretaris Daerah.

##### **1. Tugas Pokok dan Fungsi**

Pengertian tugas pokok menurut Siagian (1982:42) yaitu: "sasaran yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai". Dari pendapat tersebut menunjukkan adanya bahwa tugas pokok merupakan tujuan yang harus

dilaksanakan guna pencapaian sasaran organisasi. Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari suatu organisasi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan lingkup tugasnya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksana kegiatan kesekretariatan meliputi perencanaan dan evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. Penyusunan program dan pengendalian di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengadaan, mutasi dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- d. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil Daerah melalui pendidikan dan pelatihan, pengangkatan karier jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- e. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai dengan peraturan yang berlaku;

- f. Perumusan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- g. Pengelolaan data, informasi dan analisis potensi Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- h. Pelaksanaan tugas lainnya di bidang Kepegawaian yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.

Berdasarkan tugas, pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tentang kediklatan terdapat pada nomor dua yaitu penyusunan program dan pengendalian di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sehingga dapat diketahui peranan penting Badan dalam melakukan pelayanan pada penyelenggaraan kediklatan Pegawai Negeri Sipil. Untuk melancarkan tugas fungsi tersebut maka dibentuk satu bidang yang bertanggungjawab terhadap terlaksananya pelaksanaan kediklatan yaitu Balai Pendidikan dan Pelatihan. Balai ini dipimpin oleh seorang Kepala Balai Diklat setara dengan jabatan eselon III.

Sebelumnya, badan yang menjalankan tugas di bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pendidikan dan Pelatihan ini terdiri dari dua instansi pemerintah yaitu Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau. Sejak adanya reorganisasi yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan PP 41 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Provinsi melakukan re-organisasi berupa penggabungan dan atau pembentukan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) antara Badan Kepegawaian Daerah dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau terbagi atas dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer Daerah atau Pegawai Tidak Tetap (PTT). Berikut ini disajikan data jumlah PNS dan Pegawai PTT yang dirinci berdasarkan bagian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel. 4.1**  
**Jumlah PNS dan PTT**  
**Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan**  
**Riau Berdasarkan Bidang-bidang**

No	Bidang-bidang	Jumlah Pegawai		
		PNS	PTT	Jumlah
1	Sekretariat	12	3	15
2	Bidang Pengadaan Pegawai	6	2	8
3	Bidang Mutasi Pegawai	8	1	9
4	Bagian Pengembangan Pegawai	8	1	9
5	Bagian Kesejahteraan dan Disiplin	4	3	7
6	Balai Pendidikan dan Pelatihan	16	6	22
7	Widyaiswara	3	-	-
Jumlah		58	15	73

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tahun 2011

Berdasarkan tabel 4.1 data per-Januari tahun 2011, secara kuantitas terdapat 58 orang PNS dan 15 orang pegawai honorer yang bekerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya, lokasi penelitian evaluasi program DiklatPim Tk.IV angkatan IV pada Balai Pendidikan dan Pelatihan sebagai yang menyelenggarakan program kediklatan. Pada Balai Diklat terdapat 22 orang PNS yang bekerja di Balai Diklat, satu orang Kepala Balai Diklat, tiga orang Eselon IV serta tiga orang staf PNS dan enam orang staf PTT. Ditambahkan dengan dukungan widyaiswara yang terdiri dari sembilan orang widyaiswara

empat berpangkat widyaiswara muda dan lima orang widyaiswara yang baru saja mengikuti dan menjadi peserta kediklatan *Training Of Trainer* Calon Widyaiswara pada Kementrian Dalam Negeri Jakarta Tahun 2012.

Data tersebut dapat menjelaskan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan memiliki jumlah staf yang sedikit untuk menjadi penyelenggara program kediklatan sehingga dalam penyelenggaraannya Balai Diklat secara aktif melibatkan para widyaiswara dalam pelaksanaan kediklatan demi peningkatan pelayanan kediklatan. berakibat pada keterlibatan aktif para widyaiswara dalam pelaksanan program kediklatan.

### 3. Struktur Organisasi

Definisi tentang strukur organisasi sangat banyak, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh John Pfiffner dan Owen lane (1951) yang dikutip oleh Sutarto (2002:41) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah hubungan antara para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain terhadap keseluruhan, bidang-bidang adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strukrtur organisasi merupakan gambaran pembagian tugas antara bidang-bidang dalam satuan organisasi. Berkaitan dengan itu, struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada bagian lampiran.

Struktur Organisasi tersebut disusun sedemikian rupa untuk mempermudah hubungan kerja antara satu bidang dengan bidang lainnya

yang saling keterkaitan. Masing-masing bidang memiliki peranan yang berbeda-beda berdasarkan tugas, pokok dan fungsinya. Struktur organisasi ini juga memperlihatkan bahwa para pejabat fungsional widyaiswara memiliki garis hubungan kerja langsung kepada kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau. Namun, berdasarkan hubungan kerja keterkaitan hubungan kerja tugas, dan fungsi widyaiswara pada pelaksanaan kediklatan menjadikan salah satu alasan menempatkan para pejabat fungsional tersebut pada Balai Diklat.

#### **4. Balai Pendidikan dan Pelatihan**

Visi :

Menjadikan Pegawai Negeri Sipil berkualitas, Profesional Dan Mempunyai Kompetensi Dalam Melaksanakan Tugas.

Misi :

- a. Mengoptimalkan program Analisis Kebutuhan Diklat dan Akreditasi
- b. Mengupayakan secara maksimal penyelenggaraan Diklat baik Diklat Prajabatan, Diklat dalam Jabatan maupun Diklat Teknis Fungsional.
- c. Mengintensifkan pelaksanaan jabatan prgram kurikulum dan pembinaan Widyaiswara.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengelolaan Diklat.
- e. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung penyelenggaraan Diklat.

Tujuan :

Menciptakan sumberdaya aparatur yang berkualitas dan profesional, memiliki semangat persatuan dan kesatuan bangsa, berakhlak mulia dan

mampu menghadapi tantangan global melalui tata kelola pemerintahan yang baik (*good governace*)

Sasaran :

Sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut adalah:

- a. Memaksaimalkan diklat potensi PNS yang baik kompetensi maupun dedikasinya guna meningkatkan peran dan fungsi masing-masing dalam aspek manajerial, fungsional dan profesional.
- b. Meningkatkan motivasi PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, PNS adalah salah satu aparatur negara yang mempunyai peran strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan.
- c. Mengupayakan tersedianya dana yang rational sehingga dapat dukungan program dan kegiatan Balai Diklat setiap tahun baik melalui APBD Provinsi Kepulauan Riau, APBN maupun sumber dana sah lainnya yang tidak mengikat.
- d. Teralisasinya semua kegiatan sesuai dengan program yang merupakan tahap-tahap upaya peningkatan kompetensi, motivasi, dedikasi setiap PNS berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- e. Meningkatkan jaringan kerja dengan instansi teknis terkait melalui komunikasi dua komunikasi dua arah atau melalui kemajuan informasi komunikasi (IT).

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan**



**Sumber : Pergub No 1 Tahun 2011 Tentang Susunan SKPD di Lingkungan Pemerintah Prov Kepri tahun 2011**

Struktur tersebut di atas menjelaskan bahwa Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan memimpin tiga kepala sub bidang yang terdiri dari sub bidang tata usaha, sub bidang diklat struktural dan sub bidang diklat fungsional. Memiliki tugas, pokok dan fungsi yang berbeda-beda. Penyelenggaraan Diklat Struktural dilaksanakan pada sub bidang diklat struktural sedangkan penyelenggaraan sub bidang diklat fungsional merupakan diklat teknis meningkatkan keahlian PNS. Sementara itu, Kepala Sub Bidang Tata Usaha adalah sebuah bidang yang mengelola tata usaha dan administrasi kepegawaian pada Balai Diklat Provinsi Kepri.

Uraian di atas tentang visi Balai Diklat adalah menjadikan Pegawai Negeri Sipil berkualitas, profesional dan mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas. Sebagai instansi Pemerintah Daerah yang bertugas untuk meningkatkan sumber daya PNS melalui program kediklatan Balai Diklat memiliki peranan penting dalam meningkatkan pelayanan penyelenggaraannya. Visi sebagai rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan terhadap Balai Diklat dijabarkan sebagai gambaran pencapaian

peranan Instansi. Kemampuan untuk melakukan upaya-upaya yang dilaksanakan dalam mewujudkan visi dengan membayangkan, merencanakan dan mewujudkan dengan baik satu persatu sebagai tanggung-jawab yang harus dilaksanakan Balai Diklat dalam melayani penyelenggaraan program kediklatan. Selanjutnya, pada hubungan kerja Balai Diklat memiliki struktur organisasi tersendiri di bawah Badan. Menjadi satu-satunya bidang yang memiliki kepala sub bidang tata usaha dalam hubungannya. Sebuah lembaga kediklatan yang berdiri sendiri dengan anggaran rutin yang masih menyatu dengan Badan sehingga menjadikan Balai tidak sama dengan Unit Pelayanan Terpadu Daerah.

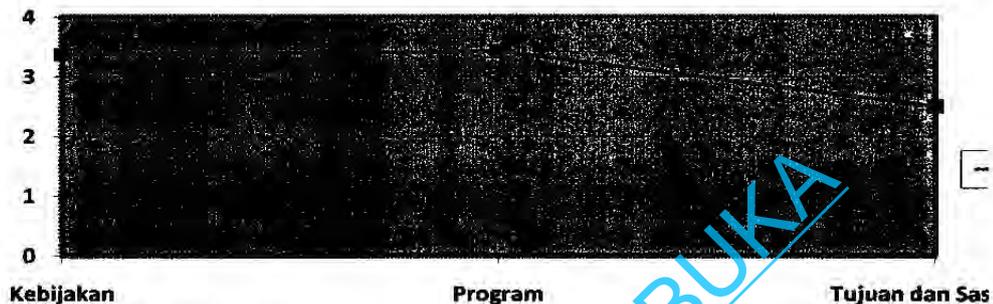
## **B. Temuan Tentang Hambatan-Hambatan**

### **1. Konteks/ Komitmen Penyelenggaraan Program**

Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (DiklatPim Tk.IV) memiliki tujuan yang diukur sebagai konteks pada penilaian terhadap kebutuhan dan masalah serta membaca peluang untuk mengetahui tujuan dan prioritas serta dapat membantu kelompok lainnya dalam menetapkan tujuan, prioritas dan hasil yang akan direncanakan tercapai. Konteks pada penilaian ini hanya diukur dari aspek komitmen yang diberikan oleh pemerintah terhadap penyelenggaraan program seperti ketersediaan dana, tentang program ketersediaannya informasi dan ketersediaan sarana dan prasarana. Berdasarkan rekapitulasi jawaban pada lampiran diketahui rata-rata nilai 3,14 dengan kesimpulan jawaban dinyatakan cukup. Kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV adalah keterbatasannya anggaran serta kaitannya dengan tujuan dan sasaran penyelenggaraan.

Berikut hasil jawaban responden tentang konteks komitmen yang memiliki indikator terdiri dari komitmen, program dan tujuan/sasaran. Terjadi perbedaan yang terlihat pada Gambar 3.2 Grafik proporsi konteks/komitmen sebagai berikut.

**Gambar 3.2**  
**Grafik Proporsi Persentase Konteks/Komitmen**



Sumber olahan data tahun 2012

Gambar tersebut memperlihatkan komposisi yang berbeda dimana terdapat nilai rata-rata masing-masing pada komitmen program pada tujuan/sasaran. Keseluruhan rata-rata nilai tersebut dikategorikan cukup dengan nilai terendah pada tujuan dan sasaran. Selanjutnya, peneliti menambahkan penelitian terdahulu oleh Sunu, tahun 2011 diketahui bahwa yang melatar belakangi pengelolaan pendidikan multikultural terdiri dari latar belakang historis, filosofis, yuridis, sosiologis, geografis, dan futuristic. Indikator tersebut merupakan konteks dari sebuah program pendidikan multikultural tetapi pada penelitian evaluasi DiklatPim Tk.IV ini konteks hanyalah terdiri dari kebijakan, program dan tujuan/sasaran. Efektifitas program dipengaruhi dukungan komitmen, program, tujuan dan sasaran sama halnya pada penelitian dahulu bahwa yang melatar belakangi konteks. Perbedaan ini menjadi pertimbangan konteks dapat menilai berbagai latar belakang penelitian. Adapun komposisi jawaban tentang komitmen dapat dilihat dari komposisi jawaban sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Jawaban Tentang Komitmen**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Provinsi Kepri memiliki komitmen yang dinilai dari ketersediaan dana/anggaran APBD untuk DiklatPimTk. IV setiap tahun	40	0	0	0	0	5	13	23	57	12	30	73	1,82
2	Provinsi Kepri memiliki komitmen tentang seluruh pengembangan PNS	40	12	30	25	62	3	8	0	0	0	0	169	4,22
3	Komitmen Provinsi Kepri mendukung penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV sebagai sasaran kompetensi PNS	40	12	30	18	45	10	25	0	0	0	0	162	4,05
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,37

Sumber data primer diolah (2012)

Berdasarkan tatacara perhitungan tersebut di atas diketahui bahwa jawaban tertinggi pesentase jawab responden tentang komitmen berjumlah menunjukkan banyaknya rata-rata nilai 3,37 dengan kategori cukup. Diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi termasuk pengadaan kader pimpinan. Sistem Diklat meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Diklat hendaknya didukung oleh kebutuhan kebijakan dari pemerintahnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan hasil wawancara dengan kepala Balai Diklat bahwa:

“Tidak setiap tahun tersedianya anggaran DiklatPim Tk.IV, dikarenakan keterbatasan anggaran penyelenggaraan Diklat. Instansi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Provinsi Kepri sudah berusaha melakukan pengajuan anggaran penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV tapi tidak setiap tahun dapat diselenggarakan”  
Wawancara, tanggal 26 Maret 2012.

Jawaban dari kepala Balai Diklat merupakan perwujudan dari dukungan pemerintah Provinsi Kepri tentang kebijakan yang dituangkan dalam ketersediaan anggaran untuk penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV.

Mengenai hal ini telah disampaikan pada latar belakang pada penelitian ini. Pada tabel 1.1 menjelaskan tentang tahun, tempat dan jumlah orang peserta Diklat sehingga dapat diketahui bahwa DiklatPim Tk.IV yang dilaksanakan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak empat kali. Salah satu kendala utama pada pengangan, bukan pada pengajuan dana karena Balai Diklat sendiri selalunya mengajukan anggaran penyelenggaraan tetapi ketersediaan dana tersebut perlu diperhitungkan. Salah satu jenis Diklat yang diperlukan dalam pembentukan kompetensi kepemimpinan bagi pejabat struktural tersebut adalah Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV.

Penelitian terdahulu Endjang Naffandy (2011), berjudul Manajemen Strategik Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Dalam Pengembangan Kualitas Pejabat Struktural Eselon 3 (Suatu Studi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat). Menunjukkan hasil penelitian menunjukkan kesimpulan bahwa: (1) Program Diklatpim III telah sesuai dengan visi, misi dan strategi lembaga; (2) Training needs untuk kebutuhan pengembangan SDM dilihat dari tuntutan formasi organisasi dan tuntutan tugas dalam penyelenggaraannya belum ada perencanaan yang matang, hanya disusun dalam perencanaan jangka pendek untuk setiap program Diklatpim III; (3) Evaluasi Diklatpim III dilakukan sesudah program berakhir, tidak dimulai sejak perencanaan dan tidak dilakukan evaluasi hasil (*outcome*) kepada para alumni Diklatpim III; (4) Faktor-faktor yang mendukung penyelenggaraan Diklatpim III meliputi: SDM, peserta, kurikulum, sarana prasarana dan dana. Faktor

yang menghambat antara lain: kebijakan pola “duduk-didik” dan tidak dilakukan uji kompetensi dalam penempatan jabatan.

Pada manajemen strategik DiklatPim Tk.III diketahui bahwa terdapat kesimpulan bahwa DiklatPim telah disesuaikan dengan Visi, Misi dan Strategi Lembaga. Sehingga dapat diketahui bahwa evaluasi penelitian yang paling pertama pada salah satu konteks penilaian terdapat program dan kebijakan yang akan disusun tentang program. Pada evaluasi Diklat terdapat penilaian ini indikator penilaian kebijakan dinilai kebijakan dalam ketersediaan dukungan Pemerintah berupa dana. Dengan pola penilaian yang berbeda tetapi dapat diketahui bahwa dalam penilaian kediklatan terdapat penilaian pada kebijakan program

Selanjutnya tentang program DiklatPim Tk.IV dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Jawaban Tentang Program**

No	Pernyataan	P	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Ketersediaannya informasi untuk penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV secara lengkap dan akurat	40	2	5	10	25	20	50	6	15	2	5	124	3,1
2	Seluruh peserta membutuhkan pelaksanaan program DiklatPim Tk.IV	40	10	25	13	32	14	32	3	8	0	0	150	3,75
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,43

Sumber: data primer diolah (2012)

Pada tabel 4.3 apabila dilihat bahwa jumlah responden menjawab terbanyak pada pernyataan kedua dengan jumlah rata-rata nilai keseluruhan adalah 3,43 dengan kategori cukup. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui program tersebut belum optimal masih banyak perlu perbaikan-perbaikan pelayanan.

Tujuan Diklatpim IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinan dalam tugas jabatan eselon 4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Pasal 3 PP Nomor 101 Tahun 2000). Kebijakan Diklatpim dalam membentuk kompetensi PNS merupakan tumpuan bagi kebijakan-kebijakan lainnya. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 menekankan pentingnya akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah, Kompetensi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pejabat struktural dalam memberikan pelayanan pembangunan dan pemerintahan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa Provinsi Kepri memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV sebagai sasaran kompetensi PNS. Hal ini sejalan dengan jawaban responden tentang Komitmen Pemda tentang pengembangan PNS. Namun, bertolak belakang dengan komitmen pemda tentang kesediaan anggaran pelaksanaan Diklatpim Tk.IV dimana PNS lebih banyak yang dikirimkan pada Kabupaten/Kota se-Provinsi Kepri untuk turut serta dalam DiklatPim Tk.IV di sana. Diklatpim Tingkat IV diselenggarakan dengan tujuan agar peserta dapat meningkatkan:

- a. Kualitas karakter kepemimpinan yang diindikasikan dengan kemampuan pengelolaan kualitas diri khususnya pada kemampuan berintegritas dan beretika sesuai dengan nilai sosial, budaya, etika profesi dan norma-norma organisasinya;
- b. Kualitas kemampuan manajemen stratejik, manajerial dan pemberdayaan yang ditandai dengan kemampuan dalam menjabarkan

visi, misi, dan program organisasi ke dalam kegiatan unit organisasinya dan memimpin keberhasilan pelaksanaannya;

- c. Kemampuan mensinergikan kualitas karakter kepemimpinan dan kemampuan manajemen stratejik, manajerial serta pemberdayaan secara padu dalam merumuskan dan menetapkan kegiatan unit organisasi serta memimpin pelaksanaannya.

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu sedangkan sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Selanjutnya tentang Komitmen Provinsi Kepri mendukung penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV sebagai sasaran kompetensi PNS dirasakan oleh responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Komposisi Jawaban Tentang Tujuan dan Sasaran**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	% S	% S	% C	% TS	% STS	%					
1	Tujuan pelaksanaan Diklat telah dirasakan pada saat pelaksanaan diklat sudah sesuai dengan tujuan program DiklatPim Tk.IV	40	0	0	7	17	14	35	16	40	3	8	105	2,62
2	Seluruh peserta mengetahui tentang tujuan dan sasaran program DiklatPim Tk.IV dengan baik	40	0	0	5	19	47	47	3	8	7	18	96	2,70
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,66

Sumber: data primer diolah (2012)

Jawaban pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa rata-rata nilai rata-rata 2,6 dengan jawaban cukup yang artinya peserta mengetahui tujuan dan sasaran dengan cukup. Jawaban responden jika dibandingkan dengan jawaban *informan* seorang pengajar sebagai berikut.

“Penyelenggaraan diklat diharapkan tidak hanya menjadi rutinitas semata dimana panitia dan pengajar harus bekerjasama dengan baik

demi meningkatkan pelayanan” . wawancara pada tanggal 22 Maret 2012

Kemudian dapat diketahui bahwa peningkatan pelayanan dalam pencapaian konteks program DiklatPim Tk.IV angkatan IV melalui perhitungan jumlah skor rata-rata. Adapun skor yang diberikan sesuai dengan skala likert dimana Sangat setuju skornya 5, setuju skornya 4, cukup skornya 3, tidak setuju skornya 2 dan sangat tidak setuju skornya satu. Berdasarkan jumlah jawaban yang diberikan skor tersebut dapat diketahui jumlah keseluruhan skor pada setiap kuesioner yang diajukan. Pada konteks terdapat indikator yaitu, tentang kebijakan, tentang program, tentang tujuan dan sasaran memiliki interval berdasarkan perhitungan terdapat pada lampiran. Dimulai dengan mencari mencari jumlah rata-rata skor jawaban kuesioner pertama sampai dengan ketujuh dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor rata-rata} &= \frac{\text{jumlah skor Jawaban}}{\text{Banyak responden}} \\ &= \frac{51}{40} \\ &= 1,28\end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{jumlah skor rata-rata}}{\text{Banyak sub-indikator}} \\ &= \frac{3,37 + 3,43 + 2,66}{3} \\ &= 3,17\end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 3.3 tentang skala skor rata-rata jawaban responden menurut Saudjana (1996) dalam penelitian Analisis Kebutuhan Diklat pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (2011) dapat

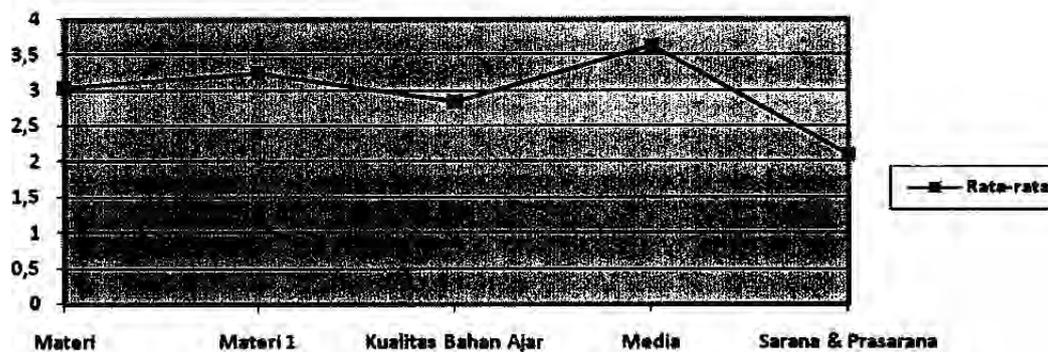
diketahui bahwa jumlah panjang kelas interval 3,17 memiliki kategori cukup/ sedang. Demikian pula hal yang sama dilakukan kepada indikator-indikator lainnya untuk dapat mencari kelas pajang interval sehingga dapat mengetahui kategori penilaian.

## **2. Komposisi input/ Masukan Penyelenggaraan Program**

Komposisi keseluruhan jawaban pada input/ masukan penyelenggaraan program dengan pajang kelas interval 3,1 dengan kesimpulan jawaban cukup. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jhon tahun 2008. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa program pelatihan pembekalan relevan dengan kebutuhan peserta, Analisis kebutuhan latihan perlu dilakukan lebih cermat, materi pelatihan termasuk kategori sangat relevan dengan kebutuhan peserta menghasilkan jawaban responden baik pula. Kebutuhan dari peserta yang dicermati melalui materi pelatihan, kualitas bahan ajar, media, sarana dan prasarana yang digunakan terdapat dalam penelitian ini. Untuk mengetahui ketersediaan beberapa indikator tersebut dapat menjadi peralatan pendukung terselenggaranya program dengan baik.

Gambar komposisi jawaban responden adalah sebagai berikut.

**Gambar 3.3**  
**Grafik Proporsi input/Masukan**



Sumber olahan data tahun 2012

Pada gambar 3.3 menjelaskan komposisi rata-rata nilai antara indikator-indikator yang terdiri dari materi I, materi II, bahan ajar, media dan sarana dan prasarana. Keseluruhan indikator tersebut melambangkan keseimbangan jawaban kecuali terdapat indikator bahan ajar dan sarana/prasarana dengan nilai rata-rata 2,85 dan 2,17. Adapun nilai terkecil pada sarana/prasarana tersebut dikategorikan kurang baik. Hal ini menjadikan bawah sejumlah peserta tidak setuju pada ketersediaan sarana/prasarana dari Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam menunjang program kediklatan.

Sementara, materi pembelajaran DiklatPim Tk.IV sangatlah memiliki peranan penting terhadap kejadian dalam waktu 285 jam pelajaran, terdiri dari kajian sikap dan perilaku, kajian manajemen publik, kajian pembangunan, dan aktualisasi diri. Kurikulum Diklatpim Tingkat IV dikembangkan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh pejabat eselon IV. Untuk memberikan manfaat kediklatan seluruh isi materi Diklat hendaknya sesuai dengan tuntutan tanggung-jawab pekerjaan

sebagai pejabat eselon IV. Hal ini dinyatakan oleh jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Komposisi Jawaban Tentang Materi 1**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Isi materi Diklat sesuai dengan tuntutan tanggung-jawab pekerjaan	40	2	5	2	5	20	50	13	32	3	8	107	2,67
2	Materi Diklat diberikan sesuai dengan pedoman agenda pelajaran	40	2	5	23	57	5	13	9	22	1	3	136	3,4
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,04

Sumber: data primer diolah (2012)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah rata-rata frekuensi nilai tertinggi pada 3,04 dengan kategori cukup menjadikan bahwa pernyataan tentang materi I sudah cukup berdasarkan penilaian peserta. Selanjutnya, untuk mengukur relevansi materi penelitian ini menggunakan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 9 Tahun 2011 tentang pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Mata Diklat/pelajaran dikelompokkan menjadi 5 kajian, yaitu Kajian Sikap dan Perilaku, Kajian Manajemen Publik, Kajian Pembangunan, Aktualisasi, dan lain-lain. Secara keseluruhan, kurikulum terdiri dari 285 jam pelajaran (JP), dengan satu jam pelajaran terdiri setara dengan 45 menit tatap muka. Mata pelajaran untuk setiap kelompok beserta jam pelajaran masing-masing adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Materi Pelajaran DiklatPim Tk.IV**

I.	KAJIAN SIKAP DAN PERILAKU	(60)
1.	Kepemimpinan di Alam Terbuka/ <i>outbound</i>	36 JP
2.	Kecerdasan emosional	9 JP
3.	Pengenalan dan pengukuran Potensi diri	9 JP
4.	Etika Kepemimpinan Aparatur	6 JP

II.	<b>KAJIAN MANAJEMEN PUBLIK</b>	(120)
	1. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)	6 JP
	2. Dasar-dasar Administrasi Publik	6 JP
	3. Dasar-dasar Kepemerintahan Yang Baik	15 JP
	4. Manajemen SDM, Keuangan dan Materiil	6 JP
	5. Koordinasi dan Hubungan Kerja	9 JP
	6. Operasionalisasi Pelayanan Prima	12 JP
	7. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan (PMPK)	9 JP
	8. Teknik Komunikasi dan Presentasi yang Efektif	18 JP
	9. Pola Kerja Terpadu (PKT)	24 JP
	10. Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin	9 JP
	11. Pengelolaan Informasi dan Tehnik Pelaporan	
III.	<b>KAJIAN PEMBANGUNAN</b>	(36)
	1. Konsep dan Indikator Pembangunan	6 JP
	2. Otonomi dan Pembangunan Daerah	6 JP
	3. Kebijakan dan Program Pembangunan Nasional	9 JP
	4. Muatan Teknis Substantif Lembaga	(15) JP
	a. Ceramah	3
	b. Pengarahan Tugas Baca	3
	c. Seminar Tugas Baca	6
	d. PUG	3
IV.	<b>AKTUALISASI</b>	(45)
	1. Isu Aktual Sesuai Tema	18 JP
	2. Observasi Lapangan (OL)	27 JP
V.	<b>LAIN-LAIN</b>	(24)
	1. Pengarahan Program	6 JP
	2. Penjelasan KKP	6 JP
	3. Penjelasan YKK	6 JP
	4. Penjelasan OL	6 JP
	<b>Jumlah</b>	<b>285 JP</b>

Sumber: pedoman DiklatPim Tk.IV Angkatan IV

Tabel 4.6 tentang Materi Pelajaran DiklatPim Tk.IV akan dijadikan sub indikator penilaian relevansi materi pembelajaran yang diajukan berdasarkan nama materi Diklat tersebut dalam kuesioner penelitian (pada lampiran 1). Pembelajaran bukan hanya berlangsung pada saat itu, akan tetapi juga untuk waktu selanjutnya. Efektifitas kediklatan akan berhasil manakala melalui proses penyampaian dapat membawa peserta pada

situasi ketidak seimbangan (*disequilibrium*), sehingga mendorong mereka untuk mencari dan menemukan atau menambah wawasan melalui proses belajar sendiri. Jenis-jenis materi pembelajaran terdiri dari pengetahuan (fakta, konsep, prinsip, prosedur), keterampilan, dan sikap atau nilai.

Adapun jawaban kesesuaian materi pembelajaran hanya tidak disetujui oleh satu orang panitia dan satu orang pengajar sehingga dapat diketahui dari rekapitulasi hasil wawancara kepada peserta dan panitia. Demikianlah hasil jawaban dari *key informan* seorang Pengajar tentang gejalanya adalah sebagai berikut.

“Seluruh Materi pembelajaran dirasakan pantas dan sesuai untuk diberikan kepada seluruh peserta untuk meningkatkan kopetensi kepemimpinannya. Menurut saya tidak ada satupun materi-materi tersebut yang tidak relevan untuk diberikan hanya saja beberapa materi DiklatPim tersebut sesungguhnya masih bisa dipadukan menjadi satu tujuan dengan judul yang mendekati seperti contohnya penggabungan materi pengenalan diri dan potensi diri dengan kecerdasan emosional” pada tanggal 2 April 2012.

Selanjutnya, materi-materi tersebut berdasarkan pedoman penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV terdiri dari

**Tabel 4.7**  
**Komposisi Jawaban Tentang Materi 2**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Kepemimpinan di Alam Terbuka/ <i>outbound</i>	40	2	5	2	5	13	32	20	50	3	8	100	2,50
2	Kecerdasan emosional	40	13	32	10	25	14	35	2	5	1	3	152	3,80
3	Pengenalan dan pengukuran Potensi diri	40	14	35	10	25	11	27	5	13	0	0	153	3,83
4	Etika Kepemimpinan Aparatur	40	15	37	11	28	14	35	0	0	0	0	161	4,02
5	Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)	40	7	17	6	15	14	35	10	25	3	8	124	3,10
6	Dasar-dasar Administrasi Publik	40	12	30	13	33	15	37	0	0	0	0	157	3,92
7	Dasar-dasar Kepemerintahan Yang Baik	40	15	37	14	35	4	10	3	8	4	10	153	3,82
8	Manajemen SDM, Keuangan dan Materiil	40	13	33	17	42	10	25	0	0	0	0	163	4,07

9	Koordinasi dan Hubungan Kerja	40	9	23	5	12	4	10	13	32	9	23	112	2,8
10	Operasionalisasi Pelayanan Prima	40	9	23	11	27	12	30	8	20	0	0	141	3,52
11	Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan (PMPK)	40	9	23	6	15	15	37	7	17	3	8	131	3,27
12	Teknik Komunikasi dan Presentasi Efektif	40	7	17	6	15	19	47	8	20	0	0	132	3,30
13	Pola Kerja Terpadu (PKT)	40	4	10	13	32	12	30	10	25	1	3	129	3,22
14	Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin	40	5	12	14	35	17	42	3	8	1	3	139	3,47
15	Pengelolaan Informasi dan Tehnik Pelaporan	40	6	15	5	13	16	40	13	32	0	0	124	3,10
16	Konsep dan Indikator Pembangunan	40	4	10	3	8	10	25	15	37	8	20	100	2,50
17	Otonomi & Pembangunan Daerah	40	3	8	8	20	13	32	16	40	0	0	118	2,95
18	Kebijakan & Program Pembangunan Nasional	40	4	10	5	13	15	37	13	32	3	8	114	2,85
19	Muatan Teknis Substantif Lembaga	40	8	20	11	27	14	35	5	13	2	5	138	3,45
20	Isu Aktual Sesuai Tema	40	10	25	6	15	13	32	7	17	4	10	131	3,27
21	Observasi Lapangan (OL)	40	1	3	2	5	9	22	23	57	5	13	91	2,27
22	Pengarahan Program	40	10	25	13	32	4	10	13	32	0	0	143	3,57
23	Penjelasan Kertas Kerja Perorangan	40	0	0	7	17	18	45	15	37	0	0	112	2,80
24	Penjelasan Kertas Kerja Kelompok	40	6	15	10	25	13	32	11	28	0	0	131	3,27
25	Penjelasan Observasi Lapangan	40	2	5	3	8	7	17	23	57	5	13	94	2,35
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban													3,25	

Sumber: data primer diolah (2012)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa Materi pembelajaran yang jawaban responden tertinggi pada sangat relevansi berdasarkan rata-rata nilai yang tertinggi pada materi Etika Kepemimpinan Aparatur dan Manajemen SDM, Keuangan dan Materiil, sehingga dapat diketahui bahwa peserta sangat beranggapan bahwa keduanya sangat relevansi. Selanjutnya, materi pembelajaran yang berjudul Orientasi Lapangan menjadi penilaian rata-rata relevansinya sangat rendah dengan nilai 2,27 yang dinyatakan kurang relevansinya.

Jika standar kompetensi telah ditentukan pelaksanaan DiklatPim Tk.IV oleh LAN mempunyai tugas untuk merancang kurikulum yang ditujukan untuk mencapai kompetensi tersebut. Tugas LAN dalam penyusunan kurikulum dinyatakan dalam pasal 17 ayat (3) PP 101 tahun 2000 sebagai berikut; "Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklatpim ditetapkan oleh Instansi Pembina". Di dalam penyusunan kurikulum, LAN harus melibatkan instansi pengguna lulusan, penyelenggara diklat, alumni Diklat dan unsur ahli. Dengan adanya kurikulum yang jelas, yang disertai ukuran-ukuran kompetensi yang ingin dicapai, maka penyelenggaraan diklatpim diharapkan dapat lebih mencapai sasaran. Maka Diukurlah indikator relevansi kurikulum yang dapat dirasakan peserta.

Selanjutnya, penelitian terdahulu berjudul efektifitas implementasi kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Meningkatkan Kinerja Pejabat Struktural eselon-4 dilingkungan Pemerintah di Kabupaten Sukabumi oleh Hirawan Tahun 2011. Kajian penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana hubungan parsial dan integriti ketepatan bahan ajar, penggunaan metode dan kemampuan mengajar, kesiapan peserta, dan kemampuan penyelenggaran dengan efektifitas proses penyelenggaraan. Tingkatan penilaian pada kusioner tersebut adalah Sesuai (5), Cukup sesuai (4), Kurang Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), Tidak Tidak sesuai (1). Dengan indikator metode bahan ajar diketahui kesesuaian metode outbond dan metode observasi lapangan cukup sesuai. Sementara Kertas Kerja Kelompok (KKK) dan Kertas Kerja Perorangan (KKP) sebagai satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam membuat

karya tulis kelompok maupun perorangan memiliki kategori penilaian jawaban tertinggi pada cukup sesuai.

Relevansi kesesuaian antara metode pelaksanaan dengan terdapat berbagai kebutuhan pada pelaksanaan program DiklatPim Tk.IV antara lain; ketersediaan bahan sesuai tuntutan kurikulum, karakteristik sasaran, dan tuntutan pemecahan masalah belajar. Pengembangan bahan ajar harus memperhatikan tuntutan kurikulum yang artinya bahan belajar yang kita kembangkan harus sesuai dengan kurikulum. Pada kurikulum tingkat satuan pendidikan, standard dan kompetensi lulusan telah ditetapkan oleh Pemerintah. Tetapi untuk mencapainya secara langsung didukung oleh bahan ajar yang digunakan diserahkan sepenuhnya kepada para pengajar DiklatPim TK.IV sebagai tenaga profesional.

Di dalam hal ini, pengajar dituntut untuk mempunyai kemampuan mengembangkan bahan ajar sendiri. Demi mendukung kurikulum, sebuah bahan ajar dapat menempatkan posisi sebagai bahan ajar pokok ataupun suplementer. Bahan ajar pokok merupakan bahan ajar yang memenuhi tuntutan kurikulum, sedangkan bahan ajar suplementer merupakan bahan ajar yang dimaksudkan untuk memperkaya, menambah ataupun memperdalam isi kurikulum/ Materi Pembelajaran. Adapun komposisi tentang bahan ajar adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Komposisi Jawaban Tentang Kualitas Bahan Ajar**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Bahan ajar yang disusun sesuai dengan kebutuhan kompetensi kepemimpinan	40	0	0	12	30	6	15	22	55	0	0	110	2,75
2	Bahan ajar telah disusun secara <i>up to date</i> sesuai dengan perkembangan saat ini	40	0	0	1	3	9	22	29	72	1	3	90	2,25
3	Bahan ajar yang disediakan dapat mendukung materi Diklat	40	0	0	7	18	8	20	21	52	4	10	98	2,45
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,85

Sumber: data primer diolah (2012)

Penilaian efektifitas penggunaan bahan ajar memiliki nilai rata-rata 2,85 yang berada pada kategori cukup. Bahan ajar ini sebagai pemenuhan kebutuhan peserta dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinannya. Bahan ajar yang diberikan juga haruslah *up to date* dengan catatan haruslah sesuai antara materi pembelajaran yang diberikan dengan bahan ajar yang didapatkan. Pembaharuan paa perubahan-perubahan data terbaru pada bahan ajar yang diberikan haruslah dilakukan secara terus menerus. Hal terbesar dari ketidakpuasan peserta pada bahan ajar dikarenakan rendahnya penilaian peserta pada *up to date* bahan ajarnya. Dimana bahan ajar yang diberikan dianggap masih berupa informasi atau data-data lama tanpa dilakukan penyesuaian dengan hal-hal terbaru. Misalnya melakukan *up to date* tentang peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku

Adapun bahan ajar yang diberikan pengajar yang menggunakan media pembelajaran yang baik dan bervariasi. Beberapa jenis media grafis seperti gambar, foto, grafik, bagan atau diagram, poster, dan kartun sangat sedikit. Adapun di antara bahan ajar yang disediakan melalui Media

*grafisering* disebut media dua dimensi, yakni media yang mempunyai ukuran panjang dan lebar. Kedua, media tiga dimensi yaitu dalam bentuk model seperti model padat, model penampang, model susun. Ketiga, media proyeksi seperti slide, film, strips, film, penggunaan OHP dan lain- lain. Keempat, penggunaan lingkungan sebagai media pembelajaran. Media belajar yang telah disediakan secara lengkap untuk mendukung proses belajar (monitor, whitebord dll). Komposisi jawaban responden adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Komposisi Jawaban Tentang Media**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Media belajar yang telah disediakan secara lengkap untuk mendukung proses belajar (monitor, whitebord dll)	40	5	13	12	30	20	50	3	8	0	0	139	3,47
2	Proses pembelajaran pengajar menggunakan media pelajaran dengan optimal	40	4	10	15	38	19	47	2	5	0	0	141	3,57
3	Alat tulis tersedia dengan lengkap dan berkualitas	40	14	35	7	17	18	45	1	3	0	0	154	3,85
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,63

Sumber: data primer diolah (2012)

Pemerintah Provinsi Kepri hendaknya menyediakan sarana dan prasarana yang masih bergantung pada pihak hotel. Penyelenggaraan Diklat masih membutuhkan pihak ketiga yaitu hotel dalam menyediakan fasilitas sarana dan prasarna seperti yang dikemukakan pada Bab I Latar Belakang tentang data penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV selama beberapa tahun setelah Provinsi Kepri terbentuk, sehingga hal ini dapat menyebabkan tingginya biaya penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV.

Jawaban tertinggi pada media belajar yang telah disediakan secara lengkap untuk mendukung proses belajar (monitor, whitebord dll).

Jawaban responden dinyatakan cukup dengan jumlah rata-rata nilai dengan interval Selanjunya tentang Komposisi sarana dan prasarana jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Komposisi Jawaban Tentang Sarana dan Prasarana**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Provinsi Kepri telah memiliki prasarana berupa tempat ruang kelas dan asrama untuk menunjang penyelenggaraan Diklat dengan baik	40	0	0	0	0	6	15	33	82	1	3	85	2,12
2	Provinsi Kepri telah memiliki sarana pendukung (kursi, meja dll) untuk pelaksanaan Diklat	40	0	0	0	0	7	17	30	75	3	8	84	2,1
3	Provinsi Kepri harus memiliki sendiri sarana dan prasarana penunjang Diklat	40	0	0	0	0	13	33	25	62	2	5	91	2,27
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,17

Sumber: data primer diolah (2012)

Jawaban responden pada ketersediaannya sarana dan prasarana Kediklatan sangat rendah dikarenakan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau belum memilikinya. Persentase tertinggi jawaban pada tidak setuju dengan rata-rata 2,17 dengan kategori kurang baik. Dikarenakan tidak tersedianya dan kepemilikan sarana dan prasarana kediklatan menjadi rendahnya penilaian peserta sebagai dukungan pemerintah.

Salah satu faktor terjadinya peningkatan jumlah penggunaan anggaran kediklatan adalah karena Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menggunakan pihak perhotelan. Berdasarkan tabel latar belakang penelitian dinyatakan bahwa pelaksanaan DiklatPim Tk.IV masih menggunakan pihak hotel dalam penyediaan sarana dan prasarana sehingga berakibat pada peningkatan jumlah anggaran yang harus disediakan dalam

penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV. Hal ini sejalan dengan pendapat *keyinforman* salah seorang Panitia Penyelenggara sebagai berikut.

“Salah satu kelemahan beratnya biaya kediklatan karena ketidaksediaan sarana/prasarana sendiri oleh Pemerintah Provinsi” Diwawancari pada tanggal 3 April 2012.

Dengan demikian dapat disimpulkan ketersediaan sarana dan prasarana masih belum memadai dimana data ini didapat pada Balai Diklat Provinsi Kepulauan Riau bahwa setiap pelaksanaan kediklatan masih menggunakan hotel sebagai ketidaksediaan sarana dan prasarana. Analisis peneliti pada lampiran rekapitulasi hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh *keyinforman* menjawab Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tidak memiliki sendiri sarana dan prasarana diharapkan ketersediaannya.

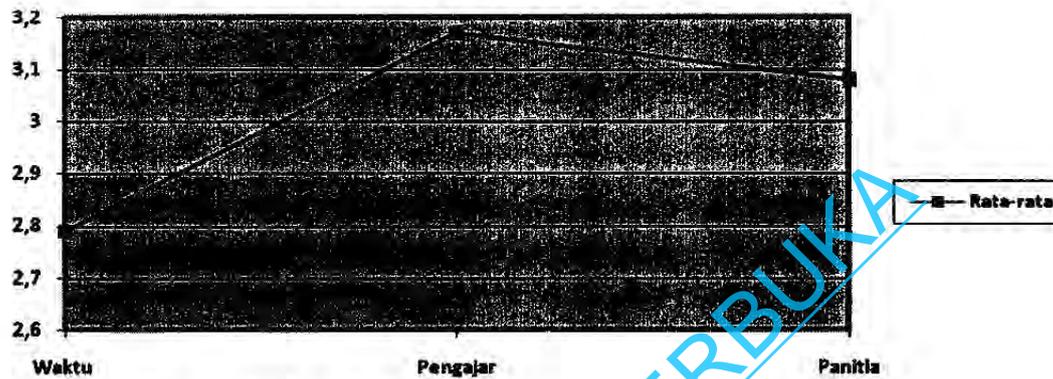
### **3. Komposisi *reaction*/ reaksi pada proses penyelenggaraan program**

Reaksi pada proses penyelenggaraan program DiklatPim Tk.IV angkatan IV ini memiliki jumlah rata-rata frekuensi jawaban 30,64 dengan interval 3,06 dengan catatan pernyataan bahwa reaksi peserta pada proses pembelajaran cukup baik. Berdasarkan penelitian terdahulu berjudul Evaluasi Program Pelatihan ICT terhadap Guru-guru di LPMP Jawa Barat: pelatihan Evaluasi menggunakan model evaluasi kirkpatrick terhadap Pelatihan *Intel Teach Getting Started* di Daerah Terpencil di Kabupaten Garut Oleh Rika Tahun 2011. Penelitian tersebut menunjukkan hasil penelitian Evaluasi reaksi peserta pelatihan bahwa metode, fasilitas, dan instruktur pelatihan memiliki hubungan yang nyata dengan reaksi peserta pelatihan. Merujuk pada penelitian terdahulu maka penelitian ini akan diukur dengan indikator waktu, pengajar dan panitia. Terjadi

perbedaan penilaian penempatan reaksi pada evaluasi penyelenggaraan program.

Komposisi jawaban responden berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini.

**Gambar 3.3**  
**Grafik Proporsi *Reaction*/ Reaksi**



Sumber olahan data tahun 2012

Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan dengan ketepatan pelaksanaan waktu kediklatan memiliki peranan dalam pelaksanaan DiklatPim Tk.IV dilaksanakan selama 36 hari atau 285 jam pelajaran. Pembagian waktu pelaksanaan masih menunjukkan pada nilai rata-rata terendah dengan nilai 2,79 tapi masih sama pada kategori cukup. Efektifitas pelaksanaan kediklatan akan dirasakan pada reaksi peserta terhadap waktu yang diberikan. Pelaksanaan DiklatPim Tk.IV ini sendiri dilaksanakan mulai tanggal 10 Oktober s.d 18 Nopember 2011. Adapun komposisi jawaban peserta tentang waktu adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Komposisi Jawaban Tentang Waktu**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Alokasi waktu penyelenggaraan Diklat sudah mencukupi (tidak lama)	40	0	0	7	18	19	47	11	27	3	8	110	2,75
2	Peserta merasa puas dengan pelayanan selama Diklat	40	0	0	3	8	29	72	6	15	2	5	113	2,82
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,79

Sumber: data primer diolah (2012)

Berdasarkan Tabel 4.11 rata-rata nilai jawaban adalah 2,79 pada kategori cukup pada waktu yang telah diberikan. Penilaian cukup dikategorikan sudah memenuhi standar tapi belum maksimal sehingga masih banyak perlunya peningkatan dalam pengelolaan penggunaan waktu kediklatan dengan pelaksanaan yang dilakukan. Selanjutnya, kegiatan pembelajaran merupakan fungsi pokok dan usaha yang paling strategis untuk mewujudkan tujuan yang diemban oleh lembaga Diklat. Pada penyelenggaraan diklat pengajar sangat berperan didalam pencapaian tujuan yang digariskan sesuai kebijakan.

Dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugas institusional, fasilitator menempati kedudukan sebagai figur sentral, karena ditangan para fasilitator terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan diklat, dan fasilitator turut menentukan masa depan karir para peserta diklat yang menjadi tumpuan harapan para pemegang kebijakan pada instansi terkait. Fasilitator juga mempunyai tugas, yaitu mampu merencanakan, mengevaluasi, dan membimbing dalam kegiatan pembelajaran pada suatu diklat.

Disamping itu, fasilitator hendaknya memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan

kompetensi substansi yang sesuai dengan standar kompetensi Widyaiswara/pengajar yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Dengan kata lain, para fasilitator sangat diharapkan agar mampu menunaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

**Tabel 4.12**  
**Komposisi Jawaban Tentang Pengajar**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Pengajar menguasai materi pelajaran	40	2	5	5	13	23	57	9	22	1	8	118	2,95
2	Pengajar mendorong motivasi belajar peserta	40	4	10	11	28	15	37	8	20	2	5	127	3,17
3	Pengajar mendorong partisi-pasi aktif peserta	40	4	10	10	25	17	42	8	20	1	3	128	3,2
4	Seluruh Pengajar mampu berkomunikasi dengan baik dalam penyampaian materi Diklat	40	3	8	7	17	25	62	5	13	0	0	128	3,2
5	Pengajar mampu menggunakan media dan bahan ajar dengan baik dan sesuai dengan materi Diklat	40	4	10	15	37	13	32	5	13	3	8	132	3,3
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,17

Sumber: data primer diolah (2012)

Tabel 4.12 menjelaskan tentang pengajar, dimana nilai tertinggi adalah cukup dengan rata-rata nilai 3,17. Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan terdapat pengajar yang memiliki jabatan fungsional yang disebut widyaiswara yang ditempatkan pada bidang Balai Diklat. Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Struktural yang dapat memenuhi syarat kompetensi untuk menjadi seorang pengajar. Sementara itu, jabatan Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional baik itu pejabat yang berasal dari struktural pindah ke fungsional maupun diangkat melalui Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) yang memenuhi formasi Widyaiswara. Adapun Widyaiswara memiliki wewenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri

Sipil pada Lembaga Diklat Pemerintah. Widyaiswara merupakan nama jabatan pengajar/ fasilitator pada kediklatan PNS.

Jawaban pada pertanyaan tentang widyaiswara dirasakan cukup namun Badan Kepegawaian, Pendidikan Pelatihan memiliki sepuluh orang widyaiswara baru tiga orang yang layak untuk mengajar DiklatPim Tk.IV dikarenakan telah mengikuti TOT DiklatPim Tk.IV untuk memenuhi jumlah seluruh pengajar diklat masih perlu banyak menggunakan tenaga widyaiswara luar biasa. Tabel berikut untuk mengetahui kekuatan Pemerintah Provinsi dalam memiliki pengajar yang sudah memiliki kompetensi untuk mengajar pada DiklatPim Tk.IV sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Daftar Widyaiswara pada Balai Diklat Prov. Kepri**

<b>N O</b>	<b>NAMA PEJABAT FUNGSIONAL WIDYAISWARA AKTIF</b>	<b>NIP</b>	<b>PANGKAT /GOL</b>	<b>JABATAN WIDYAISWARA</b>	<b>KETERANGAN</b>
1.	Drs. SYAMSUL BAHRI	130380028	Pembina Tk.I/IV.b	Widyaiswara Madya	Aktif dan sudah mengajar DiklatPim dan mengikuti TOT DiklatPim Tk.IV dan pensiun april 2012
2.	Ir. SUPINAH, M.Si	19621224 198903 2 009	Pembina Tk.I/IV.b	Widyaiswara Muda	Aktif dan sudah mengajar DiklatPIM dan mengikuti TOT DiklatPim Tk.IV
3.	HENDRA KURNIAWAN, SIP	19850110 200904 1 001	Penata Muda (III.a)	Widyaiswara Muda	Aktif dan sudah mengajar DiklatPim Tk.IV tetapi belum mengikuti TOT
4.	DONIE TUAH FITRIANO PUTRA, SIP	19850620 200904 1 001	Penata Muda (III.a)	Widyaiswara	Aktif dan sudah mengajar DiklatPim Tk.IV tapi belum mengikuti TOT

5.	RINA DWI LESTARI SIP, M.Si	19740120 201001 2 003	Penata Muda Tk.I (III.b)	Widyaiswara Muda	Aktif dan sudah mengajar DiklatPim dan mengikuti TOT DiklatPim Tk.IV
6.	HASYIM AS'ARI, SE, M.Si	19750520 201001 1 014	Penata Muda Tk.I (III.b)	Widyaiswara	Sudah Mengikuti Diklat Calon Widyaiswara
7.	ANITA TARULY Br NAINGGOLAN,SIP	19830428 201101 2 002	Penata Muda (III.a)	Widyaiswara	Sudah Mengikuti Diklat Calon Widyaiswara
8.	N.A. JUNIANSIH IMELDA, SIP, MM	19800621 201101 2 003	Penata Muda Tk.I (III.b)	Widyaiswara	Sudah Mengikuti Diklat Calon Widyaiswara
9.	HAFIZ SUPRIYADI, ST. M.Eng	19860927 201101 1004	Penata Muda Tk.I (III.b)	Widyaiswara	Sudah Mengikuti Diklat Calon Widyaiswara
10.	ULIS SULISTIYANTO, ST.M.Pd	19760503 201101 1 001	Penata Muda Tk.I (III.b)	Widyaiswara	SudahMengikuti Diklat Calon Widyaiswara

Sumber: Balai Diklat Prov. Kepri 2012

Adapun daftar pendukung tenaga pengajar pejabat widyaiswara pada Balai Diklat terdapat pada tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa Provinsi Kepri memiliki 10 widyaiswara. Terdapat pejabat Widyaiswara yang pesun pada bulan April 2012 bernama Drs. Syamsul Bahri. Ditambahkan terdapatnya pejabat widyaiswara yang melakukan pemindahan dari pejabat struktural menjadi pejabat fungsional bernama Ir.Supinah yang saat ini sudah menjadi Widyaiswara Muda dan ikut serta dalam TOT DiklatPim Tk.IV. Selanjunya sisanya merupakan Widyaiswara pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD).

Terdapat pula yang direkrutmen melalui Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) yang diterima pada bulan Januari tahun 2011 dimana terdapat empat orang yang terdiri dari Anita Taruly Br

Nainggolan, NA. Juniansih Imleda, SIP, MM, Hafiz Supriyadi, ST, M.Eng dan Ulis Sulistiyanto, ST, M.Pd. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan melalui bidang Diklat dapat melakukan pengajuan pembinaan dan upaya untuk para calon Widyaiswara agar segera menjadi widyaiswara aktif yang dapat berperan aktif dalam DiklatPim Tk.IV. Hal ini agar meminimalis jumlah pejabat struktural yang menjadi pengajar pada DiklatPim Tk.IV.

Penilaian efektifitas program selanjutnya diberikan kepada indikator penaitian sebagai bentuk dukungan dalam rangka meningkatkan mutu Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk meningkatkan kompetensi penyelenggara Diklat PNS yang dimaksud maka panitia penyelenggara diwajibkan memiliki sertifikat kediklatan yang disebut sebagai *Training Officer Course/ TOC*. Diklat TOC ini terdapat di dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 4 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi penyelenggaraan Diklat (TOC).

Pemerintah Provinsi Kepri sendiri melalui badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Bidang Pengadaan telah menyelenggarakan TOC tahun 2011 pada tahun sebanyak 23 yang pesertanya berasal dari PNS pada Balai Diklat dan Pengajar pada Balai Diklat (sumber: laporan akhir Diklat TOC Tahun anggaran 2011. Pelaksanaan Diklat aparatur TOC ini harus benar-benar ditangani secara handal dan profesional. Untuk itu Lembaga Administrasi Negara sebagai Instansi Pembina Diklat Aparatur perlu mempersiapkan "Pedoman

Penyelenggaraan Diklat bagi Penyelenggara Diklat”, guna membentuk sosok aparatur yang mampu menyelenggarakan Diklat secara baik dan profesional. Dengan demikian setelah mengikuti Diklat TOC tersebut pada dasarnya panitia penyelenggara DiklatPim Tk.IV sudah memenuhi syarat untuk menjadi panitia yang baik dan profesional.

Pada laporan penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV terdapat dalam Laporan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan pada saat penutupan DiklatPim Tk.IV pada hasil evaluasi penyelenggaraan Diklat Penilaian terhadap peserta dilakukan melalui pengamatan di asrama, di kelas dan semua aktifitas kegiatan peserta :

- a. Sikap dan perilaku peserta cukup tertib dan disiplin sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- b. Kegiatan apel pagi berjalan lancar dan tertib walaupun masih ada peserta yang tidak ikut dan terlambat.
- c. Kondisi peserta cukup sehat. Hal ini dapat dibuktikan sajian konsumsi yang disiapkan panitia selalu habis, sehingga berat badan peserta rata-rata naik.

Oleh karena itu, dukungan personil yang memiliki peranan sebagai panitia sangatlah penting dalam melakukan pelayanan selama proses kediklatan dalam pemenuhan kebutuhan peserta DiklatPim Tk.IV.

**Tabel 4.14**  
**Komposisi Jawaban Tentang Panitia**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Panitia sopan dan santun dalam melayani peserta	40	5	13	12	30	13	32	8	20	2	5	130	3,25
2	Panitia tanggap dan bersedia membantu memenuhi kebutuhan peserta	40	3	8	9	23	11	27	15	37	2	5	116	2,9
3	Panitia turut membantu memberikan solusi terhadap masalah-masalah keterbatasan bahan ajar media,alat tulis dll	40	4	10	9	23	15	37	10	25	2	5	123	3,07
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														3,08

Sumber: data primer diolah (2012)

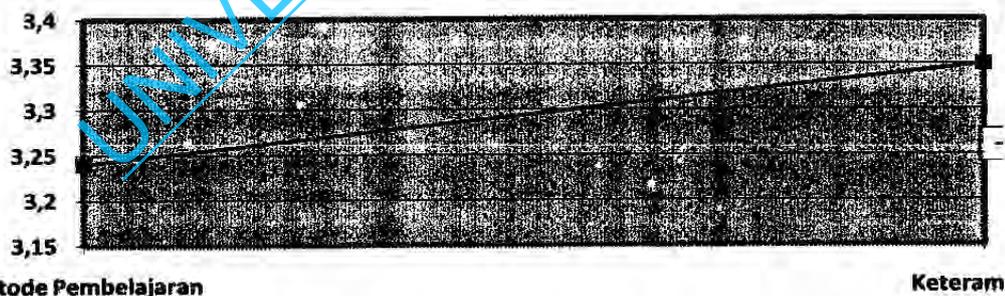
Komposisi jawaban responden tertinggi pada penilaian peserta kepada panitia dengan rata-rata nilai jawaban 3,08 responden menjawab yang dikategorikan cukup. Hal ini didapatkan melalui penilain peserta terhadap panitia yang didapatkan dari Balai Diklat. Berdasarkan keterlibatan panitia turut membantu dan tanggap terhadap pemecahan masalah kekurangan bahan ajar, media alat tuli dan lain-lain. Keberhasilan diklat haruslah didukung oleh panitia penyelenggara yang handal dalam melakukan pelayanan kediklatan secara optimal.

Untuk menentukan seberapa baik suatu pelatihan telah mencapai tujuannya, anda perlu menguji berbagai hasil yang diperoleh dari pelatihan tersebut. Empat hasil terbaik yang mungkin untuk diuji adalah reaksi peserta pada waktu, pengajar dan panitia. Reaksi peserta menjabarkan level pertama dari evaluasi kirkpatrick, dan penting karena reaksi yang menyenangkan akan menciptakan motivasi untuk belajar. Tetapi berada pada indikator penilaian ketiga pada penelitian ini. Jika pelatihan dirasa membosankan maka peserta akan kesulitan untuk mengikuti apa yang sedang diajarkan yang dinilai melalui waktu yang diberikan, pendapat peserta pada pelayanan pengajar dan panitia. Pada akhirnya peserta tidak dapat belajar dengan baik sebagaimana jika peserta menemukan kenikmatan dan ketertarikan pada pelatihan tersebut. Nilai reaksi yang tinggi dari peserta, diyakini oleh perancang perhatian akan diperoleh dan dipertahankan sejak bagian pertama pelatihan (Blanchard dan James, 2004). Pendapat tersebut dapat disimpulkan reaksi peserta pada penelitian akan menjadi perhatian bahwa perhatian berupa nilai reaksi yang tinggi dari peserta apabila peserta memiliki ketertarikan yang tinggi pada DiklatPim akan menghasilkan sikap yang baik dari peserta.

#### 4. Komposisi learning/ pembelajaran pada proses pembelajaran

*Learning/* pembelajaran pada proses pembelajaran ini memerlukan kepakaran/ keterampilan pengajar dalam menentukan strategi pengajaran pada proses pembelajaran. Pengajar boleh menentukan pendekatan, memilih kaedah dan menetapkan teknik-teknik tertentu yang sesuai dengan perkembangan dan kebolehan peserta. Strategi yang dipilih itu, selain berpotensi memeransangkan pelajar belajar secara aktif, ia juga harus mampu membantu menganalisis konsep atau idea dan berupaya menarik hati peserta diklat serta dapat menghasilkan pembelajaran yang bermakna. Indikator yang dinilai pada Komposisi *learning* adalah metode dan keterampilan yang memiliki panjang kelas interval 3,32 dengan kategori cukup baik yang didapat dari Tabel 3.3. Komposisi *learning* pada jawaban responden sebagai berikut.

Gambar 3.3  
Grafik Proporsi *Learning/* Pembelajaran



Sumber olahan data tahun 2012

Sistem pembelajaran sudah cukup memuaskan oleh peserta dengan nilai rata-rata pada kategori cukup. Hal ini terjadi perbedaan jawaban informan pada analisis peneliti tentang tanggapan positif peserta, terdapat

satu informan yang menjawab tidak seluruh peserta memiliki tanggapan positif. Salah seorang informan menjawab yaitu pengajar sebagai berikut.

“Peserta mampu mengendalikan tingkat emosional dalam memberikan tanggapan positif menjalani proses pembelajaran yang bersifat andragogi, peserta mampu berperan aktif dan berinteraksi kepada saya, serta mampu melakukan tugas kelompok dengan baik”

Pengertian andragogi menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bagi Pengelola Diklat (*Management Of Training*). Diketahui bahwa,

- a. Para peserta sebagai orang dewasa ingin diperlakukan sebagai orang dewasa;
- b. Peserta dilibatkan dalam proses belajar mengajar, sehingga memberi kesempatan kepada para peserta untuk mengembangkan pikiran dan pengalamannya serta menunjukkan kemampuan menganalisis masalah;
- c. Pengalaman peserta merupakan potensi positif untuk sumber kegiatan belajar mengajar.

Terdapat beraneka jenis metode pembelajaran yang dapat diterapkan dalam proses belajar mengajar. Metode pembelajaran dapat diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengukuran metode pembelajaran diberikan melalui beberapa pertanyaan sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Komposisi Jawaban Tentang Metode Pembelajaran**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Metode pembelajaran yang baik diterapkan sesuai mendukung penguasaan materi Diklat.	40	2	5	2	5	18	45	12	30	6	15	102	2,55
2	Metode Pembelajaran sesuai dengan sistem pembelajaran orang dewasa (andragogi)	40	0	0	12	30	15	37	11	28	2	5	117	2,92
3	Metode pembelajaran yang diterapkan perlu di revisi	40	0	0	11	27	1	3	16	40	12	30	91	2,27
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,58

Sumber: data primer diolah (2012)

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa metode pembelajaran yang diberikan sudah masuk dalam kategori kurang baik dengan rata-rata nilai 3,24. Semetara itu, pada penerapan metode pembelajaran DiklatPim Tk.IV membutuhkan keterampilan dari para pengajar dalam penyajian materinya.

Bertolak belakang dari penelitian terdahulu oleh Rustan (2009) berjudul Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (studi kasus di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau). Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan diantaranya sama-sama melakukan penilaian efektifitas evaluasi DiklatPim. Perbedaannya adalah pada penelitian tersebut tentang DiklatPim Tk.III menggunakan pengukuran pada kurikulum, metode pembelajaran dan kapasitas Widyaiswara. Dengan menggunakan sistem penilaian *Kirkpatrick* yang memiliki empat tingkatan yaitu *reaction*, *learning behaviour* dan hasil-hasil.

Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan DiklatPim Tk.III diukur dari aspek kurikulum, metode dan kapasitas

widyaiswara dengan indikator peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan perubahan sikap secara umum cukup berjalan efektif meskipun belum pada tingkat maksimal (baik). Sementara itu penilaian pada *learning* penelitian evaluasi DiklatPim Tk.IV hanya pada Metode Pembelajaran dan Keterampilan yang didapat dalam proses pembelajarannya.

Secara umum cukup berjalan efektif meskipun belum pada tingkat maksimal (baik). Selanjutnya, hasil jawaban responden tentang keterampilan dapat dilihat dari tabel 4.16 sebagai berikut.

**Tabel 4.16**  
**Komposisi Jawaban Responden Tentang Keterampilan**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Peserta mendapatkan keterampilan baru dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan	40	1	3	7	18	11	27	13	32	8	20	100	2,50
2	Peserta menyerap banyak materi melalui penyajian dengan keterampilan khusus	40	0	0	5		9		17		9		90	2,25
3	Seluruh peserta tampil dan kreatif dalam melakukan upaya penyerapan materi Diklat	40	0	0	6	35	17	42	13	12	4	3	133	2,63
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,46

Sumber: data primer diolah (2012)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa penilaian pada keterampilan peserta memiliki rata-rata nilai 2,46 dengan memiliki kategori kurang baik. Apabila di dukung oleh keterampilan yang dimiliki oleh unsur-unsur pokok pelatihan sebagai keterampilan peserta yang akan menerima ilmu pengetahuan kepemimpinan serta keterampilan yang dimiliki dan dirasakan oleh peserta untuk memahami materi pembelajaran ini sangatlah menentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sama Rustan (2009) dengan pengukuran efektifitas DiklatPim Tk.III peningkatan pengetahuan

adalah kemampuan dari aspek kognitif, peningkatan keterampilan dan aspek psikomotorik dan perubahan sikap aspek afektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian dari Hutabarat tahun 2008 berjudul Evaluasi Pelaksanaan Program Pengembangan Perumahan (studi pada kantor dinas permukiman dan pengembangan wilayah Kabupaten Tapanuli Utara). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa manfaat program pelatihan pembekalan bagi peserta termasuk kategori baik, serta Keterampilan yang melakukan penyuluhan di lapangan dinilai oleh Pengurus Kelompok Tani maupun Pimpinan dalam katagori baik, pada aspek pengetahuan teknis pertanian dan pembuatan media penyuluhan perlu ditingkatkan. Keterkaitan penelitian ini pada penelitian evaluasi DiklatPim adalah adanya sistem pengukuran yang sama pada evaluasi pelaksanaan program dengan dinilainya materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan peserta, kategori sarana dan prasarana pelatihan baik, manfaat dan keterampilan peserta dalam kategori baik tetapi keseluruhannya belum maksimal.

Hal ini menjadikan salah satu pengukuran evaluasi program Diklat yang dilihat dari aspek yang berbeda-beda. Peningkatan pengetahuan melalui kemampuan dari aspek kemampuan, keterampilan dan sikap. Hal ini menjadikan evaluasi DiklatPim Tk.IV pada penilaian *learning/* pembelajaran melihat dari sub-indikator metode pembelajaran dan keterampilan. Namun pada penelitian ini keseluruhan evaluasi program pada *learning* menghasilkan penilaian dengan menghasilkan keseluruhan nilai rata-rata 2,52 dengan kategori kurang baik berdasarkan lampiran 3.

## 5. Hasil- hasil (*result*) penyelenggaraan program

Komposisi jawaban responden pada result/ hasil penyelenggaraan program yang dijawab memiliki rata-rata nilai 2,58 dengan kategori kurang baik. Pelaksanaan diklat untuk PNS memiliki tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan diklat diharapkan tercipta aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Komposisi jawaban responden tentang Result/ Hasil Penyelenggaraan Program dapat dilihat dari gambar sebagai berikut.

**Gambar 3.5**  
**Grafik Proporsi Result/ Hasil-hasil**



Sumber olahan data 2012

Berdasarkan Gambar menunjukkan bahwa rata-rata nilai yang berbeda-beda. Demi untuk mengetahui keberhasilan program yang didapatkan maka perlu adanya penilaian terhadap hasil-hasil yang didapat melalui indikaptr manfaat program dan perubahan perilaku. Hal ini juga menunjukkan dampak/*product* pada evaluasi program CIPP yang dihasilkan oleh peserta berupa manfaat yang akan didapatkan setelah menjadi peserta.

**Tabel 4.17**  
**Tentang Manfaat Program**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Manfaat materi program menunjang tupoksi dirasakan oleh peserta	40	0	0	1	3	20	50	18	45	1	3	101	2,53
2	Materi-materi dalam program Diklat dapat diterapkan pada lingkungan kerja	40	0	0	0	0	20	50	14	35	6	15	94	2,35
3	Program DiklatPim Tk.IV bermanfaat dalam menyiapkan aparatur melaksanakan tugas kepemimpinan di lingkungan kerjanya	40	0	0	2	5	24	60	11	27	3	8	105	2,63
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,51

Sumber: data primer diolah (2012)

Manfaat diklat dirasakan dari peningkatan kinerja alumni peserta diklatpim Tk.IV. Salah satu keberhasilan yang dapat dirasakan adalah dengan adanya perubahan perilaku yang ditunjukkan peserta setelah menyertai diklat tersebut. Peningkatan keahlian dalam bekerja dengan melakukan penerapan materi-materi pembelajaran secara langsung dapat meningkatkan kinerja. Diawali dengan perubahan cara berfikir (mind setting) berdasarkan hasil wawancara kepada *key informan* yang merupakan pejabat eselon III tempat peserta bekerja diketahui bahwa Informan berpendapat terdapat perubahan-perubahan pola berpikir peserta diklat dalam pengelolaan staf, tidak berpandangan sempit terhadap tugas dan tanggung-jawab kepemimpinannya serta mampu berpikiran luas dengan tidak menunjukkan egoisme dalam kepemimpinannya. Adapun jawaban tersebut adalah sebagai berikut.

“Perubahan pola pikir peserta diukur dari sisi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat mengarahkan staf dibawahnya untuk turut serta menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. Berfikiran luas dengan tidak menunjukkan keegoannya.”

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui komposisi tentang perubahan perilaku sebagai berikut.

**Tabel 4.18**  
**Tentang Perubahan Perilaku**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Setelah mengikuti DiklatPim peserta merasakan perubahan pola pikir	40	0	0	4	10	21	52	13	32	3	8	104	2,6
2	Pimpinan memberikan apresiasi/mengakui perubahan sikap/perilaku pegawai setelah mengikuti Diklat	40	0	0	1	3	21	52	18	45	0	0	103	2,58
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban														2,59

Sumber: data primer diolah (2012)

Perubahan pola pikir dilihat dari kemampuannya dalam bertindak. Hanya terdapat tiga orang responden yang merasakan sangat tidak setuju terhadap terjadinya pola pikir terhadap dirinya setelah mengikuti DiklatPim Tk IV tersebut. Satu dari ketiga responden tersebut menjawab alasannya sebagai berikut.

“Saya tidak merasakan perubahan pola pikir secara signifikan dimana setelah Diklat berakhir masih melakukan rutinitas pekerjaan berdasarkan Tupoksi saya oleh karena itu saya sangat tidak setuju terjadinya perubahan pola pikir sebelum ataupun sesudah mengikuti DiklatPim tersebut.”

Adapun persentase jawaban dari responden tertinggi adalah cukup dengan rata-rata nilai 2,59 dengan kategori kurang baik. Perubahan sikap/perilaku pegawai setelah mengikuti Diklat dapat dilihat misalnya pada peningkatan disiplin kerja dengan berkurangnya keterlambatan kerja karena faktor tempat tinggal, gangguan lalu lintas di perjalanan dan sebagainya.

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Sasaran

pelaksanaan program pelatihan adalah hasil yang nyata yang akan disumbangkan kepada perusahaan sebagai pihak yang berkepentingan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki.

Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia khususnya PNS serta dalam rangka meningkatkan profesionalisme PNS, BKN telah mendirikan unit yang menangani penilaian kompetensi PNS yaitu Pusat Penilaian Kompetensi (Puspenkom) PNS.

“Seseorang yang tidak berhasil melaksanakan tugas pekerjaannya, bukanlah berarti tidak memiliki kompetensi, tetapi mungkin saja karena yang bersangkutan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sering kita jumpai di lingkungan instansi pemerintah bahwa seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan persyaratan kompetensi minimal yang dituntut oleh jabatannya. Pada hakikatnya tidak ada orang atau PNS yang sama sekali tidak memiliki kompetensi (“Penyusunan Pedoman Pengukuran Kompetensi PNS Dalam Jabatan Struktural – BKN”) (Puspenkom, 2006)

Berdasarkan tujuan pelaksanaan DiklatPim Tk.IV adalah untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan yang dapat diukur dari peningkatan kinerja setelah mengikuti DiklatPim Tk.IV di nilai dari jawaban responden tentang hasil-hasil kerja para alumni peserta. Berdasarkan tabel 4.19 tentang hasil-hasil kerja jawaban tertinggi pada rata-rata nilai 2,88 untuk pernyataan dukungan dari para pemimpin dalam penerapan materi jawaban responden terhadap hasil-hasil kerja pelaksanaan diklat diketahui komposisi tentang perubahan perilaku sebagai berikut.

**Tabel 4.19**  
**Tentang Hasil-hasil Kerja**

No	Pernyataan	R	Frekuensi Jawaban										N	Rn
			SS	%	S	%	C	%	TS	%	STS	%		
1	Peserta merasakan peningkatan kualitas hasil kerjanya sebagai hasil pembelajaran DiklatPim Tk.IV	40	0	0	0	0	20	50	20	50	0	0	100	2,5
2	Pimpinan memberikan dukungan kepada alumni program DiklatPim Tk.IV untuk menerapkan materi yang diperoleh selama pebejalaran	40	0	0	6	15	23	57	11	28	0	0	115	2,88
Jumlah rata-rata Frekuensi Jawaban													2,69	

Sumber: data primer diolah (2012)

Persentase jawaban dari responden tertinggi adalah netral dengan 44% responden. Peningkatan hasil-hasil pekerjaan yang diketahui melalui jawaban hasil wawancara terhadap atas alumni sebagaimana berikut.

“Tentu saja ada, dimana peserta sudah mulai melakukan perubahan secara perlahan tidak lagi berpandangan sempit terhadap tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin yang mau untuk dipimpin oleh atasannya yang lain.” Diwawancari pada 9 April 2012.

Berdasarkan analisis jawaban hasil wawancara terhadap pejabat Eselon-3 di tempat alumni bekerja. Diketahui bahwa Informan berpendapat terdapat perubahan-perubahan pola berpikir (*mindsetting*) peserta diklat dalam pengelolaan staf, tidak berpandangan sempit terhadap tugas dan tanggung-jawab kepemimpinannya serta mampu berpikiran luas dengan tidak menunjukkan egoisme dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Yunita Hasri Herdianti tahun 2012 berjudul Evaluais Pasca Pelatihan Prilaku *Caring* Pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2011. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar pelatihan dari unit rawat inap memberikan penilaian baik untuk reaksi

kecuali pada aspek fasilitas. Pengetahuan peserta meningkat pada proses evaluasi belajar. Namun pada evaluasi perilaku, sebagian besar menunjukkan hasil kurang *caring*, begitu pula persepsi dari pasien.

Penelitian tersebut di atas merupakan penelitian pasca diklat, merupakan penelitian yang dilakukan setelah pelaksanaan program tanpa melakukan penilaian pada evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program. Pada Penelitian ini peneliti melakukan penilaian pada result/ hasil penyelenggaraan program yang memiliki sub indikator manfaat program, perubahan perilaku dan hasil-hasil kerja yang memiliki kesamaan pada penilaian pasca diklat. Wawancara dilakukan kepada dua orang dua orang pejabat atasan langsung peserta yaitu eselon-3 tempat alumni bekerja. Perbandingan pada hasil sebagai peningkatan kemampuan tapi kurang didukung oleh perubahan perilaku *caring* peserta. Sementara pada penelitian evaluasi DiklatPim Tk.IV menghasilkan result/ hasil-hasil penyelenggaraan menunjukkan nilai rata-rata nilai jawaban kurang baik.

Ditambahkan dengan penelitian terdahulu oleh Nuraini Rosandita tahun 2006 berjudul Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan *Managing For Productivity* (Studi Kasus PT. Goodyear Indonesia,Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis perubahan kinerja pekerja dari sebelum dan sesudah pelatihan, menganalisis pengaruh faktor-faktor pelatihan, seperti materi, metode, instruktur serta fasilitas pelatihan terhadap efektivitas pelatihan, mengukur efektivitas pelatihan melalui peningkatan pembelajaran dan perubahan perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Hasil yang ditunjukkan dari alumni berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat menyebabkan seseorang berubah perilakunya, dan bukan hanya semata-mata karena faktor

mengikuti program pelatihan. Bisa jadi program pelatihannya sangat baik, namun tidak ada keinginan untuk berubah dari diri peserta pelatihan, atau bisa jadi ada keinginan namun tidak tahu bagaimana caranya untuk berubah, atau faktor lain diluar diri peserta pelatihan misalnya tidak ada suasana kondusif untuk melakukan perubahan, atau tidak ada keuntungannya dengan melakukan perubahan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut.

1. Penilaian pada konteks/ komitmen pemerintah pada penyelenggaraan program yang dinilai dari komitmen, program dan tujuan serta sasaran. Keseluruhan penilaian yang diberikan akan menunjukkan pada nilai cukup kecuali pada penilaian tujuan dan sasaran yang dinilai kurang baik. Hal ini dikarenakan kurang keingintahuan peserta tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan program.
2. Penilaian input/ masukan penyelenggaraan program dinilai dari materi, materi I, pengajar dan panitia. Tahapan penilaian ini menunjukkan pada kategori cukup dengan penilaian kurang baik pada kualitas bahan ajar dan kepemilikan sarana dan prasarana. Relevansi penilaian pada materi DiklatPim Tk.IV dapat diketahui melalui penilaian peserta. Adapun kendala yang dihadapi dikarenakan bahan ajar yang dimiliki masih kurang update sehingga penambahan ilmu bagi peserta Diklat masih kurang. Pemerintah Kepulauan Riau belum memiliki sarana dan prasarana sendiri sehingga pelaksanaan kediklatan masih menggunakan pihak perhotelan yang berakibat pada pembengkakan anggaran. Hal ini menjadikan alasan rendahnya komitmen pemerintah tuk melaksanakan DiklatPim Tk.IV setiap tahun.
3. Penilaian reaction/ reaksi peserta pada pelaksanaan Diklat masih dikategorikan cukup baik dengan hasil yang belum optimal dinilai dari

waktu, pengajar, panitia. Nilai terendah pada penilaian ini adalah pada waktu pelaksanaan yang dirasakan kurang. Kendala yang dihadapi oleh peserta merasakan bahwa pelaksanaan diklat lama.

4. Penilaian kurang baik oleh peserta tentang learning/ pembelajaran yang perlu dinilai dari metode pembelajaran dan keterampilan yang didapat oleh peserta. Sebuah sistem pembelajaran dua arah dengan melibatkan peran aktif para peserta dalam proses pembelajaran kurang diterapkan bersifat andragogi serta simulasi kepemimpinan. Selanjutnya, penilaian pada tingkatan mendapatkan keterampilan baru dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan.
5. Penilaian pada *result*/ hasil-hasil penyelenggaraan program yang dinilai melalui manfaat program, perubahan perilaku dan hasil-hasil yang didapat oleh peserta menunjukkan nilai yang kurang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan penilaian ini menghadapi kendala kurang memberikan dampak kepada para peserta.
6. Evaluasi efektifitas pelaksanaan DiklatPim Tk.IV ini ditujukan untuk menganalisis kebutuhan bagi perbaikan penyelenggaraan program DiklatPim IV dalam hal proses pelaksanaannya. Dimana pelaksanaan Diklatpim Tk. IV dirasakan sudah cukup baik tetapi belum optimal. Peningkatan sistem pembelajaran serta hasil-hasil yang akan didapatkan peserta setelah mengikuti Diklat perlu dilakukan. Kebutuhan perbaikan masih perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan pelaksanaan DiklatPim Tk.IV.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang nantinya dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk pelaksanaan DiklatPim Tk.IV selanjutnya. Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan penilaian konteks/ kebijakan yang masih perlu ditingkatkan dengan komitmen Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan kediklatan.
2. Pemerintah Provinsi Kepri hendaknya memiliki sendiri sarana dan prasarana kediklatan sehingga meminimalis anggaran pelaksanaan yang selama ini dirasakan karena menggunakan pinak ketiga/ perhotelan.
3. Penerapan metode pembelajaran yang harus dilakukan untuk meningkatkan pelayanan dalam proses pembelajaran yang bersifat andragogi serta dapat meningkatkan keterampilan baru bagi peningkatan kompetensi kepemimpinan eselon-4.
4. Penelitian hasil seharusnya dilakukan evaluasi secara menyeluruh sejak fase perencanaan sampai dengan hasil (*result*). Hasil yang di didapatkan oleh peserta dirasakan belum optimal masih kurang baik. Pada penelitian ini tidak dapat menjelaskan ukuran perubahan perilaku dengan lebih lengkap dan rinci, dikarenakan peneliti tidak melakukan pengamatan atau observasi pada saat awal pembelajaran sehingga akhir proses pembelajaran.
5. Untuk penelitian selanjutnya, agar lebih menyempurkan lagi hasil penelitian ini dimasa yang akan datang dengan mengukur perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan sehingga perubahan perilaku terlihat.

Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan membandingkan pengetahuan antara Pegawai yang mendapat Diklat dengan yang tidak mendapat pelatihan sebab bila hasilnya sama maka Diklat ini akan menjadi tidak berarti apapun.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmat Z, <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf> di akses pada tanggal 17 November 2011
- Arikunto. S. (1993). Manajemen Penelitian. Jakarta: Bina Aksara Cetakan Keempat.
- \_\_\_\_\_. (2006). Prosdur Penelitian suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI Jakarta: PT Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. ,Jabar (2009). Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisis Pendidikan Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2011). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Blanchard & James (2004) <http://repository.inh.ac.id/bitstream/handle/123456789/32827/F06nro.pdf?...1> diakses pada 10 November 2012 jam 13:45
- Dessler (1993) <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19636/3/Chapter%20II.pdf> diakses 10 Oktober 2011
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hanafi, M. (2004). Manajemen Keuangan. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, MSP. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Y. (2001). Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. Surabaya: Insan Cendekia
- Jones. C. (1996). Pengantar Kebijakan Publik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kirkpatrick (1998) [http:// www.camlefa.org/documents/Kirkpatrick\\_levels\\_of\\_evaluation.pdf](http://www.camlefa.org/documents/Kirkpatrick_levels_of_evaluation.pdf) Tanggal 26 Maret 2012
- Mangkunegara, A P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Miner,J.B. (1992) Industrial Organizational Psychology. dalam <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/PENDIDIKAN-DAN-PELATIHAN1.pdf>
- Martoyo, S. (1992). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mujiman, H. (2009). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Nawawi, H. (1986). *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gma Universitas Press
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, V (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP. (2001). *Organizational Behavior New Jersey*: Pearson Education International.
- Suharto (2008) , dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19636/3/Chapter%20II.pdf> diakses pada 5 Desember 2011
- Saksono, S. (1995) *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sanders & Sullins (2006) dalam <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Agung%20Hastomo,%20S.Pd.,%20M.Pd/ArtikelMBS2010.pdf> diakses pada 2 April 2012
- Sanjaya, Wina. (2008) *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* Jakarta: Kencana
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian (1982:42) [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkn\\_0800588\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkn_0800588_chapter2.pdf)
- Sugiyono. (1993). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2005), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutarto. (2002). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Tayibnaxis, Yusuf F.. ( 2000). *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ralph Tyler. (1988). *Planning a Program Evaluation*. Wisconsin: University of Wisconsin

Tilaar H. A. R. (2000). Pendidikan Abad ke-21 Menunjang Knowledge-Based Economy. Analisis CSIS. Tahun XXIX/2000, No.3, Jakarta, Hlm : 257-285 [http://eprints.undip.ac.id/16864/1/Investasi\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Melalui\\_Pendidikan....by\\_Hastarini\\_Dwi\\_Atmanti\\_%28OK%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16864/1/Investasi_Sumber_Daya_Manusia_Melalui_Pendidikan....by_Hastarini_Dwi_Atmanti_%28OK%29.pdf)  
diakses pada tanggal 13 Desember 2011

Wahab Solichin, Abdul, (2002). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara, Jakarta: Bumi Aksara

Wirawan. (2011). Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_ (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Yuwono, I.; Suhariadi, F.; Handoyo, S.; Fajrianti; Muhamad, B.S. dan Septarini, B.G. (2005) *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

#### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

#### **LAMPIRAN:**

1. Pedoman kuesioner
2. Pedoman wawancara Kepala Balai Diklat/ Pengajar/ Panitia
3. Pedoman wawancara atasan langsung peserta (pejabat eselon III alumni diklat bekerja
4. Olahan data hasil kuesioner
5. Olahan data hasil wawancara
6. Daftar sumber informasi

## Rekapitulasi Hasil Wawancara

R No QS	R1 (ka.Balai)	R2 (Panitia)	R3 (Panitia)	R4 (Pengajar)	R5 (Pengajar)	ANALISIS PENELITI
1	Tidak setiap tahun tersedianya anggaran DiklatPim Tk.IV	Tidak tersedianya anggaran pelaksanaan setiap tahun	Pelaksanaan diklatPim Tk.IV di Lingk Pemprov tidak dapat setiap tahun	PemProv melaksanakan DiklatPim Tk.IV tidak harus setiap tahun	Karena keterbatasan anggaran yang disediakan penyelenggaraan tidak setiap tahun	Keseluruhan informan menjawab tidak tersedianya anggaran berakibat pada penyelenggaraan Diklat tidak setiap tahun
2	Tujuan sasaran peningkatan kompetensi PNS melalui penyelenggaraan Diklat terus ditingkatkan dengan peningkatan pelayanan oleh penyelenggara	Pencapaian tujuan penyelenggaraan diklat dinilai sudah sangat baik berdasarkan tingkatan kelulusan 100%	Tujuan sasaran penyelenggaraan diklat untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan para eselon IV	Penyelenggaraan diklat diharapkan tidak hanya menjadi rutinitas semata dimana panitia dan pengajar harus bekerjasama dengan baik demi meningkatkan pelayanan	Tujuan utama terselenggaranya diklatpim Tk.IV harus diwujudkan diimbangi dengan pelayanan yang baik, sarana dan prasarana yang layak digunakan	Tujuan dan sasaran penyelenggaraan diklat sudah baik untuk terus ditingkatkan pelayanannya
3	Seluruh materi pembelajaran dirasakan sesuai untuk diberikan kepada peserta demi pencapaian tujuan dan sasaran	Tidak seluruh materi tersebut sesuai untuk diberikan misalnya materi Orientasi Lapangan yang hanya menghabiskan anggaran saja.	Kemampuan peserta menerima materi pembelajaran yang dirasakan masih sangat sesuai untuk diberikan demi meningkatkan kemampuan peserta	Materi pembelajaran yang ditunjuk oleh LAN dirasakan masih sangat sesuai untuk diberikan kepada peserta	Materi-materi tersebut tidak dapat seluruhnya dikatakan sesuai diberikan misalnya kepemimpinan di alam terbuka yang saya anggap tidak relevansi	Jawaban kesesuaian materi pembelajaran hanya tidak disetujui oleh satu orang panitia dan satu orang pengajar sehingga dapat diketahui materi tersebut perlu dikaji ulang untuk dapatkan relevansinya
4	ProvKepri belum memiliki sendiri sarana/prasarana kediklatan dimana kami masih menggunakan pihak hotel	Salah satu kelemahan beratnya biaya kediklatan karena ketidaksediaan sarana/prasarana sendiri oleh Pemprov	Pemprov tidak memiliki sarana/prasarana penyelenggaraan diklat	Apabila Pemprov mampu menyediakan aset sarana/prasarana sendiri maka anggaran akan terminimalisir	Tidak, Pemprov belum memiliki sendiri sarana/prasarana kediklatan dalam penyelenggaraan masih menggunakan pihak ke-tiga	Seluruh responden menjawab PemProv tidak memiliki sendiri sarana dan prasarana diharapkan ketersediaannya

R/No QS	R1 (ka.Balai)	R2 (Panitia)	R3 (Panitia)	R4 (Wi/Pengajar)	R5 (Wi/Pengajar)	ANALISIS PENELITI
5	Tanggapan seluruhnya peserta positif dalam mengikuti proses pembelajaran	Tidak seluruh peserta memiliki tanggapan yang positif dikarenakan peserta hanya gugur kewajiban	Peserta memiliki kesadaran pentingnya DiklatPim Tk.IV berperan secara positif.	Seluruh peserta dirasakan sangat positif dalam menanggapi proses belajar/mengajar	Peserta mampu mengendalikan tingkat emosional dalam memberikan tanggapan positif menjalani proses	Terjadi perbedaan jawaban informan tentang tanggapan positif peserta, terdapat satu informan yang menjawab tidak seluruh peserta memiliki tanggapan positif
6	Pengajar selalunya dilakukan evaluasi apabila pengajar yang tidak mampu meningkatkan pelayanan akan digantikan dengan yang lebih baik	Pengajar yang baik selalunya meningkatkan mutu pembelajaran yang diberikan agar dapat meningkatkan pengetahuan peserta tentang materi pembelajaran	Banyak upaya-upaya yang dilakukan pengajar dalam meningkatkan pelayanan misalnya dengan memberikan contoh berdasarkan peraturan-peraturan terbaru, kasus permasalahan yang baru dll	Melakukan persiapan dengan membaca buku-buku yang terkait dengan materi pembelajaran, menyediakan bahan ajar powepoint dll	Mempersiapkan diri secara mental dan spritual serta menyediakan materi pembelajaran yang sesuai	Seluruh jawaban seluruh pengajar mampu melakukan perbaikan mutu belajar dengan melakukan berbagai upaya demi meningkatkan pelayanan selama proses belajar mengajar.
7	Pengajar harus mampu melakukan pembaharuan/ <i>up to date</i> setiap apa yang akan disampaikan, seluruh pengajar memiliki kemampuan untuk itu.	Kemampuan pengajar dalam melakukan <i>up to date</i> materi pembelajaran yang akan disampaikan peserta sudah dilakukan walaupun pada kenyataannya pengajar itu sendiri berpedoman pada Buku yang diberikan masih berupa materi sistem pemerintahan lama atau belum <i>up to date</i> .	Sudah menjadi kewajiban para pengajar selalu memperbaharui <i>up to date</i> setiap bahan materi yang akan disampaikan, seluruh pengajar telah melakukan itu sebagai peningkatan pelayanannya	Selalu berusaha untuk melakukan <i>up to date</i> / bahan ajar materi terbaru pada setiap kesempatan belajar mengajar tapi buku masih membahas sistem lama seperti GBHN	Saya berusaha untuk selalu memberikan bahan ajar yang barus pada pembelajaran dengan membahas masalah-masalah kepemimpinan pada saat diskusi.	Kemapat inforan berangapan seluruh pengajar dianggap mampu untuk melakukan <i>up to date</i> terhadap materi pembelajaran walaupun sumber buku materi tersebut belum <i>up to date</i> . Tapi terdapat seorang informan yang beranggapan bahwa pengajar belum dapat/mampu melakukan pembaharuan terhadap materi pembelajaran.

R No Qs	R1 (ka.Balai)	R2 (Panitia)	R3 (Panitia)	R4 (Wi)	R5 (Wi)	ANALISIS PENELITI
8	Masalah-masalah yang saya ketahui akan saya carikan solusi bersama-sama panitia penyelenggara apabila masalah tersebut sulit untuk diputuskan maka akan disampaikan kepada kepala Badan mencari solusi bersama	Masalah tersebut akan dipilah pilih untuk masalah sederhana akan diusakan mencari solusi sendiri, tapi untuk masalah rumit diselesaikan bersama-sama atasan	Belajar dari pengalaman sebelumnya dalam menghadapi masalah apabila masalah tersebut baru maka masalah tersebut akan dilaporkan kepada atasan untuk mencari solusi	Sudah semestinya panitia mampu menyelesaikan masalah-masalah sederhana apabila terdapat masalah besar hendaknya dapat dikonsultasikan kepada atasannya demi kelancaran penyelenggaraan diklat	Masalah-masalah yang telah ada hendaknya cepat diselesaikan demi peningkatan mutu penyelenggaraan DiklatPim Tk.IV.	Kemampuan panitia dalam memecahkan masalah-masalah sederhana dengan pemecahan sendiri berdasarkan pengalaman dan bertanya dengan sesama panitia serta pemecahan masalah besar dengan melaporkan kepada atasan untuk bersama-sama mencari solusi
9	Tidak dapat untuk selalu berada di lokasi pelaksanaan Diklat dikarenakan kesibukan saya yang lainnya	Panitia dibagi berdasarkan piket penjagaan kelas dan koordinator lapangan yang akan selalu berada dilokasi	Panitia selalu berusaha untuk berada di tempat diklat pada setiap kesempatan.	Sebagai Pengajar saya tidak mutlak harus berada di tempat pelaksanaan diklat	saya hadir pada saat mengajar saja.	Tidak seutuhnya seluruh panitia dapat berada dilokasi pelaksanaan, terdapat piket penjagaan kelas dan piket penjagaan apel malam.
10	Seluruh materi pembelajaran dirasakan sangat penting untuk menunjang peningkatan kompetensi kepemimpinan peserta	Meteri pembejalaran dirasakan semua sesuai telah dilaksanakan sebaik-baiknya dengan disediakannya widyaiswara serta alat-alat pembelajaran yang baik	Kepemimpinan alam terbuka tidak sesuai untuk dilaksanakan dikarenakan dipandang tidak perlu untuk memimpin di alam terbuka.	Materi pembelajaran yang dirasakan tidak sesuai untuk dilaksanakan adalah Orientasi Lapangan yang dirasakan sangat tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepemimpinan	Seluruh Materi pembelajaran dirasakan pantas dan sesuai untuk diberikan kepada seluruh peserta untuk meningkatkan kopetensi kepemimpinannya	Materi pembelajaran tersebut tidak seluruhnya dianggap penting untuk diberikan kepada peserta terdapat informan beranggapan kepemimpinan alam terbuka tidak sesuai dan orientasi lapangan dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan.
11	Penyampaian materi pembelajaran haruslah bersifat andragogi dimana peserta berperan aktif serta dilengkapi bahan ajar yang sesuai	Bahan ajar yang disediakan haruslah sesuai dengan materi yang akan disampaikan contohnya. Memberikan simulasi, diskusi dll	Contohnya: materi disediakan lebih memberikan kesempatan peserta untuk lebih berfikir dimana pengajar/Wi tidak mendominasi	Memberikan kesempatan bicara dua arah kepada peserta agar berperan aktif dalam kediklatan	Contohnya dengan mengadakan diskusi, pemecaham masalah, memiliki peranan aktif dalam memberikan motivasi peserta	Seluruh penyampaian materi tersebut sudah menggunakan sistem pembelajaran orang dewasa atau andragogi

## Rekapitulasi Hasil Wawancara

R No QS	Ka.Bidang/Bagian alumni Diklat Bekerja	Ka.Bidang/Bagian Alumni Bekerja	ANALISIS PENELITI
1	Materi DiklatPim Tk.IV tidak semuanya dapat menunjang Tupoksi peserta, dimana materi-materi tersebut berupa teoritik yang tidak seutuhnya berhubungan langsung dengan kepemimpinannya	Materi diklat tersebut dapat memberikan peningkatan wawasan peserta sehingga dapat membantu peserta dalam penanganan kasus walaupun tidak semua dapat dilaksanakan dengan baik. Contohnya: materi pembelajaran tentang koordinasi dan hubungan kerja.	Terdapat perbedaan jawaban antara satu informan dengan yang lainnya dimana tidak seluruh materi dapat menunjang tupoksi sementara informan satunya lagi berpendapat seluruh materi dapat mendukung tupoksi kepemimpinan contohnya:materi koordinasi dan hubungan kerja
2	Tidak seluruh materi diklat dapat diterapkan di lingkungan kerja tetapi pada umumnya dapat meningkatkan pengetahuan peserta Diklat untuk meningkatkan kinerja kerja demi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.	Materi tidak dapat diterapkan peserta di lingkungan kerjanya walaupun ilmu dan keadaan di lingkungan kerjanya yang mungkin saja dapat merubah ke arah yang lebih baik.	Tidak seluruh materi dapat diterapkan di lingkungan kerja kedua jawaban responden sama walaupun tidak dapat diterapkan di lingkungan kerja tapi dapat merubah kinerja dalam peningkatan pelayanan
3	Diklat ini sangat bermanfaat apabila peserta sungguh-sungguh menuntut ilmu kepemimpinan sehingga dapat menunjang kinerja kerja sebagai pemimpin. Misalnya penerapan beberapa penanganan pelayanan terhadap masyarakat. Sebagai pemimpin eselon IV hendaknya mampu turun langsung.	Kemampuan peserta dalam penerapan materi pembelajaran yang telah diberikan dapat menjadikan tolak ukur keberhasilan kediklatan yang dilaksanakan sehingga diklat ini dirasakan sangat bermanfaat. Contohnya dengan kajian-kajian pemecahan masalah-masalah yang dilakukan dengan pohon masalah yang telah diajarkan	Seluruh responden beranggapan bahwa DiklatPim ini sangat bermanfaat dengan Diklat ini dapat menunjang kinerja kepemimpinan contohnya dengan kajian-kajian pemecahan masalah melalui pohon masalah yang diajarkan.
4	Tentu saja ada, dimana peserta sudah mulai melakukan perubahan secara perlahan tidak lagi berpandangan sempit terhadap tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin yang mau untuk dipimpin oleh atasannya yang lain.	Perubahan pola pikir peserta diukur dari sisi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat mengarahkan staf dibawahnya untuk turut serta menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. Berfikiran luas dengan tidak menunjukkan keegoannya.	Informan berpendapat terdapat perubahan-perubahan pola berpikir (mindsetting) peserta diklat dalam pengelolaan staf, tidak berpandangan sempit terhadap tugas dan tanggung-jawab kepemimpinannya serta mampu berpikiran luas dengan tidak menunjukkan egoisme dalam kepemimpinannya

R/No QS	Ka.Bidang/Bagian alumni Diklat Bekerja	Ka.Bidang/Bagian Alumni Bekerja	ANALISIS PENELITI
5	Selalu ingin mengapresiasi setiap perubahan perilaku kearah yang lebih positif sehingga dapat turut membantu mempelancar pekerjaan yang diberikan. Contohnya dengan memberikan kesempatan kepadanya untuk keputusan-keputusan teknis yang bersifat sederhana, memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat serta penyampaian tujuannya.	Tidaklah mudah mengapresiasi setiap perubahan perilaku peserta didik apabila peserta didik tersebut tidak dirasakan perubahan secara signifikan dalam arti perubahan yang belum optimal. Secara pribadi diri sendiri tentunya saya selalu ingin memberikan tanggapan positif setiap perubahan positif tapi tidak seluruh pemimpin lainnya di tempatnya bekerja dapat berfikir yang sama dimana para alumni dianggap hanya mencari perhatian seperti mencari muka kepada pimpinan atau perubahan hanya bersifat sesaat.	Pada dasarnya seluruh pemimpin ingin mengapresiasi perubahan perilaku dari alumni diklat dengan memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan-keputusan teknis yang bersifat sederhana. Tetapi dalam catatan tidak seluruh pemimpin di tempat kerja dapat berfikir yang sama kepada para alumni dianggap hanya mencari perhatian seperti mencari muka kepada pimpinan atau perubahan hanya bersifat sesaat.
6	Peningkatan kualitas dirasakan dengan peningkatan kerjanya dengan dihitung dari ketepatan dan kecapatan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan.	Kualitas hasil kerja didapatkan dengan peningkatan pengetahuan yang didapatkan selama masa pendidikan sudah dapat dirasakan namun belum begitu nyata dikarenakan rutinitas pekerjaan yang tidak mengandalkan inovasi dan kreatifitasnya	Alumni dapat meningkatkan hasil kerja berdasarkan peningkatan pengetahuan selama masa diklat walaupun belum signifikan dikarenakan pekerjaan PNS masih bersifat rutinitas yang kurang mengandalkan inovasi dan kreatifitasnya.
7	Iya tentu saya selalu ingin memberikan dukungan positif	Tentu saja iya saya sangat senang dapat tambahan ilmu pengetahuan bawahan saya.	Jawaban informan sama dengan memberikan tanggapan positif terhadap perubahan dari alumni yang merupakan stafnya

UNIVERSITAS TERBUKA







PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU 13/40950.pdf  
**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

Jl. Basuki Rahmat No.1 Telp. (0771) 318556 Fax (0771)318554

**TANJUNGPINANG**

**KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**  
NOMOR : Kpts. 26.b /BKD/VIII/2011

**TENTANG**

**PENUNJUKAN TIM PENGAJAR DAN TIM PENGELOLA DIKLAT  
PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN ANGGARAN 2011**

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,**

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk kelancaran penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011 dipandang perlu untuk menunjuk Tim Pengajar dan Tim Pengelola Diklat pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011;
  - b. bahwa untuk keperluan tersebut diatas, perlu ditetapkan dengan keputusan Gubernur Kepulauan Riau.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian (Lembaran Negara RI Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3041) Sebagaimana telah di ubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – pokok Kepegawaian (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
  3. Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara republik indonesia tahun 2004 nomor 126, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
11. Keputusan Presiden Nomor 83/P Tahun 2010 Tentang Pengesahan Pengangkatan Drs. MUHAMMAD SANI dan Dr.H.M. SOERYA RESPATIONO, SH. MH., sebagai Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi kepulauan Riau masa Jabatan tahun 2010-2015;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tanggal 15 Mei 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan disempurnakan dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
13. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 sampai dengan 10 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas, Inspektorat. BAPPEDA, Lembaga Teknis, Satpol PP, Badan Narkotika Provinsi, Sekretariat KPID dan Sekretariat KORPRI (Lembara Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2008 Nomor 7 sampai dengan Nomor 10);

14. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembagian Urusan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2010 Nomor 1);
15. Peraturan Gubernur Riau Nomor 48 Tahun 2011 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2012 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Nomor 89);
16. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau No. 39 tahun 2011 tentang Pengguna Anggaran Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011;
17. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor. 45 Tahun 2011 tentang Kuasa Pengguna Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011.

**Memperhatikan** : 1. Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/S/2001 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV.

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan** :

**KESATU** : Menunjuk Tim Pengajar dan Tim Pengelola Diklat pada Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011 sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini.

**KEDUA** : Tim Pengajar sebagaimana tersebut pada diktum KESATU bertugas sebagai berikut :

1. Mempersiapkan rancang bangun materi pembelajaran sesuai dengan mata ajaran Diklat yang ditugaskan;
2. Menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta sesuai dengan mata ajaran Diklat yang ditugaskan;
3. Berkoordinasi dengan panitia penyelenggara guna mendukung pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan;
4. Melakukan evaluasi penilaian terhadap peserta Diklat selama kegiatan penyampaian materi pembelajaran berlangsung.

- KETIGA** : Tim Pengelola Diklat sebagaimana tersebut pada diktum KESATU bertugas sebagai berikut :
1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan penugasan yang diberikan;
  2. Berkoodinasi dengan panitia penyelenggara untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan.
- KEEMPAT** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan kepada APBD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011.
- KELIMA** : Masa kerja Tim Pengajar dan Tim Pengelola Diklat pada kegiatan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau berakhir pada masa Tahun Anggaran atau sesuai dengan masa penugasannya.
- KEENAM** : Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tanjungpinang  
Pada tanggal : 15 Agustus 2011

a.n. **GUBERNUR KEPULAUAN RIAU**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN**  
**DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

  
**Dra. REN YUSNELI, M.TP**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19630410 198503 2 016**

DAFTAR NAMA-NAMA TIM PENGAJAR  
PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
TAHUN ANGGARAN 2011

NO.	NAMA	PANGKAT/GOL. RUANG	MATERI PEMBELAJARAN
1.	Drs. Riono, M.Si Doni Tuah P, S.IP	Pembina/ IVa Penata Muda/ IIIa	Kepemimpinan di alam terbuka
2.	Ir. Supinah, M.Si	Pembina Tk. I/ IVb	Kecerdasan emosional
3.	Rina Dwi Lestari, M.Si	Penata Muda Tk. I/ IIIb	Pengenalan dan pengukuran potensi diri
4.	Astoerullah Aziz, MSc	Pembina/ Iva	Etika Kepemimpinan Aparatur
5.	Dahlia Zulfa, Msi	Pembina/ IV a	Sistem Administrasi Negara RI (SANRI)
6.	Irzan Busrayan, MM	-	Dasar-dasar Administrasi Publik
7.	Drs. Arifin Nasir, Msi	-	Dasar-dasar Pemerintahan yang baik
8.	Adi Prihantara, MM	-	Manajemen SDM, Keuangan dan Materil
9.	Drs. H. Mukhlis	Pembina/ Iva	Koordinasi dan hubungan kerja
10.	Ary Satya Darma, Msi	Pembina/ Iva	Operasionalisasi pelayanan prima
11.	Ary Satya Darma, MSi	Pembina/ Iva	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (PMPK)
12.	Drs. Wagiman, M.Pd	-	Teknik komunikasi dan presentasi yang efektif
13.	Rusdin Malau, SE., MPd	Pembina/ Iva	Pola kerja terpadu (PKT)
14.	Tim Diklat	-	Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin
15.	Drs. Hamalis	-	Pengelolaan informasi dan teknik pelaporan
16.	Syamsul Bahrum, Ph.D	Pembina Tk. I/IVb	Konsep dan indikator pembangunan
17.	Ir. Sunipto	Pembina Tk. I/IV b	Otonomi dan pembangunan daerah
18.	Drs. M. Darwin, MT	Penata Tk. I/III d	Kebijakan dan program pembangunan nasional
19.	GUBERNUR/ WAKIL GUBERNUR/ SEKDA/ ASISTEN/ KEPALA BKD		Muatan teknis substantif lembaga
20.	Drs. Oka Pramadyanto L, MM	Pembina Tk. I/ IVb	Isu aktual sesuai tema
21.	Drs. H. Yusrizal	-	Observasi lapangan (OL)
22.	GUBERNUR/ WAKIL GUBERNUR/ SEKDA/ ASISTEN/ KEPALA BKD		Pengarahan program
23.	Drs. Oka Pramadyanto L, MM	Pembina Tk. I/ IVb	Penjelasan kertas kerja perorangan (KKP)
24.	Drs. Oka Pramadyanto L, MM	Pembina Tk. I/ IVb	Penjelasan kertas kerja kelompok (KKK)
25.	Drs. Riono, MSi	Pembina/ Iva	Penjelasan OL

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
Dra. RENI YUSNELI, M.TP

Pembina Tk. I

NIP. 19630410 198503 2 016

**DAFTAR NAMA-NAMA TIM PENDAMPING MATA DIKLAT  
 PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA	PANGKAT/GOL. RUANG	MATERI PEMBELAJARAN
1.	Doni Tuah P, S.IP	Penata Muda/ IIIa	Kepemimpinan di alam terbuka
2.	Fitria Rosa	-	Kecerdasan emosional
3.	M. FAUZI	-	Pengenalan dan pengukuran potensi diri
4.	Hafiz Supriyadi, ST, Meng	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Etika Kepemimpinan Aparatur
5.	Ulis Sulistiyanto, MPd	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Sistem Administrasi Negara RI (SANRI)
6.	Renny Yuniva, S.Sos	Penata Muda/ IIIa	Dasar-dasar Administrasi Publik
7.	Anita Taruly	Penata Muda/ IIIa	Dasar-dasar Pemerintahan yang baik
8.	Ulis Sulistiyanto, MPd	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Manajemen SDM, Keuangan dan Materiil
9.	Fitria Rosa	-	Koordinasi dan hubungan kerja
10.	Rico Adriyanto	-	Operasionalisasi pelayanan prima
11.	Hafiz Supriyadi, ST, Meng	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (PMPK)
12.	Dedi Jauhari	-	Teknik komunikasi dan presentasi yang efektif
13.	Ulis Sulistiyanto, MPd	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Pola kerja terpadu (PKT)
14.	Noprianto	Pengatur/IIc	Pengelolaan informasi dan teknik pelaporan
15.	Imelda	Penata Muda Tk. I/ IIIa	Konsep dan indikator pembangunan
16.	Miftah Arfico, SPsi	Penata Muda/ IIIa	Otonomi dan pembangunan daerah
17.	Suhra Helma	-	Kebijakan dan program pembangunan nasional
18.	Ir. Zaitun Syafara, MM Ulis Sulistiyanto, MPd	Pembina/IVa Penata Muda Tk. I/ IIIa	Isu aktual sesuai tema
19.	Drs. Yusrizal Ir. Zaitun Syafara, MM	Pembina Utama Muda/IVc Pembina/IVa	Observasi lapangan (OL)
20.	Miftah Arfico, SPsi	Penata Muda/ IIIa	Pengarahan program
21.	Hendra Kurniawan, SIP Doni Tuah P, S.IP	Penata Muda/ IIIa Penata Muda/ IIIa	Penjelasan kertas kerja perorangan (KKP)
22.	Hendra Kurniawan, SIP Doni Tuah P, S.IP	Penata Muda/ IIIa Penata Muda/ IIIa	Penjelasan kertas kerja kelompok (KKK)
23.	Hafiz Supriyadi, ST, Meng Renny Yuniva, S.Sos	Penata Muda Tk. I/ IIIa Penata Muda/ IIIa	Penjelasan OL

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
**Dra. RENI YUSNELI, M.TP**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19630410 198503 2 016

Lampiran : KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 Nomor : Kpts. 264/BKD/VIII /2011  
 Tanggal : 15 Agustus 2011

**DAFTAR NAMA-NAMA TIM PEMBIMBING KKP, KKK, KKA  
 PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA/PANGKAT/GOL/JABATAN	JABATAN KEPANITIAAN	URAIAN
1	2	3	4
	Drs. RIONO, MSi	KOORDINATOR	Pembimbing KKP, KKK, KKA
	Drs. H. MUKHLIS	PELAKSANA	Pembimbing KKP, KKK, KKA
	ARY SATYA DARMA, MSi	PELAKSANA	Pembimbing KKP, KKK, KKA
	Drs. WAGIMAN, MPd	PELAKSANA	Pembimbing KKP, KKK, KKA

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
 Dra. RENI YUSNELI, M.TP  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19630410 198503 2 016

Lampiran : KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

Nomor : Kpts. 26-b/BKD/VIII /2011

Tanggal : 15 Agustus 2011

**DAFTAR NAMA-NAMA NARASUMBER DAN MODERATOR KKP, KKK, KKA  
PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA/PANGKAT/GOL/JABATAN	JABATAN KEPANITIAAN	URAIAN
1	2	3	4
1.	Drs. RIONO, MSi	Koordinator	Narasumber KKP, KKA
2.	Drs. H. MUKHLIS	Pelaksana	Narasumber KKP
3.	ARY SATYA DARMA, MSi	Pelaksana	Narasumber KKP
4.	Drs. WAGIMAN, MPd	Pelaksana	Narasumber KKP
5.	TAGOR NAPITUPULU, SE, MSi	Pelaksana	Narasumber KKK
6.	Ir. SAUT M SIALLAGAN, MM	Pelaksana	Narasumber KKK
7.	NURHAZAN	Pelaksana	Narasumber KKK
8.	Ir. IRZAN BUSRAYAN, MM	Pelaksana	Narasumber KKK
9.	ULIS SULISTIYANTO, MPd	Pelaksana	Moderator KKP, KKK, KKA
10.	HAFIZ SUPRIYADI, ST, Meng	Pelaksana	Moderator KKP
11.	IMELDA	Pelaksana	Moderator KKP
12.	ANITA TARULY	Pelaksana	Moderator KKP

a.n.

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

  
**Dra. RENE YUSNELI, M.TP**

Pembina Tk. I

NIP. 19630410 198503 2 016

Lampiran : KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 Nomor : Kpts. 26-b/BKD/VIII/2011  
 Tanggal : 15 Agustus 2011

**DAFTAR NAMA-NAMA TIM PENGELOLA DIKLAT JASA LAINNYA  
 PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA/PANGKAT/GOL/JABATAN	JABATAN KEPANITIAAN	URAIAN
1	2	3	4
	ULIS SULISTIYANTO, MPd	PELAKSANA	Pembaca Doa
	NUR'AINAH	PELAKSANA	MC
	FITRIA ROSA	PELAKSANA	Petugas Acara
	FITRI	PELAKSANA	Petugas Acara
	BUTET TAUFIK	PELAKSANA	Instruktur Senam
	WIWIT	PELAKSANA	Instruktur Senam
	RICO ADRIYANTO	PELAKSANA	Petugas Satuan Pengamanan
	FAUZI	PELAKSANA	Petugas Satuan Pengamanan

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
 Dra. RENI YUSNELI, M.TP  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19630410 198503 2 016

Lampiran : KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 Nomor : Kpts. 26 b/BKD/VIII /2011  
 Tanggal : 15 Agustus 2011

**DAFTAR NAMA-NAMA TIM PENGELOLA DIKLAT PENYUSUN BUKU PANDUAN  
 PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA/PANGKAT/GOL/JABATAN	JABATAN KEPANITIAAN	URAIAN
1	2	3	4
1.	Ir. ZAITUN SYAFARA, M	Koordinator	Penyusun Buku Panduan
2.	HERNA ROSITA, ST	Pelaksana	Penyusun Buku Panduan

a.n.

**GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

  
**Dra. RANI YUSNELI, M.TP**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19630410 198503 2 016

Lampiran : KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 Nomor : Kpts. 266/BKD/VIII/2011  
 Tanggal : 15 Agustus 2011

DAFTAR NAMA-NAMA TIM PENGELOLA DIKLAT PENYELENGGARA UJIAN  
 PADA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAN IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU  
 TAHUN ANGGARAN 2011

NO.	NAMA/PANGKAT/GOL/JABATAN	JABATAN KEPANITIAAN	URAIAN
1	2	3	4
1.	NIKEN ANDONRANI	Koordinator	Pembuatan Soal Ujian
2.	GIRI SAPTOAJI	Pelaksana	Pembuatan Soal Ujian
3.	NIKEN ANDONRANI	Pelaksana	Pemeriksa Jawaban Ujian
4.	GIRI SAPTOAJI	Pelaksana	Pemeriksa Jawaban Ujian
5.	NOPRIANTO, Amd	Pelaksana	Pengawas Ujian
6.	DEDI JAUHARI	Pelaksana	Pengawas Ujian

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
 Dra. RINI YUSNELI, M.TP  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19630410 198503 2 016



# BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. Basuki Rahmat No.01 Tanjungpinang Telp (0771) 318556 Fax (0771)318554

TANJUNGPINANG

## KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU NOMOR : Kpts. 26.a /BKD/VIII/2011

### TENTANG

#### PANITIA PENYELENGGARA DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN ANGGARAN 2011

#### GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk kelancaran penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2012 dipandang perlu membentuk Panitia Penyelenggara Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011;
  - b. bahwa untuk keperluan tersebut diatas, perlu ditetapkan dengan keputusan Gubernur Kepulauan Riau.
- Mengingat** :
1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok kepegawaian (Lembaran Negara RI Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3041) Sebagaimana telah di ubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – pokok Kepegawaian (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
  3. Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
  6. Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara republik indonesia tahun 2004 nomor 126, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
11. Keputusan. Presiden Nomor . 83/P Tahun 2010 Tentang .Pengesahan Pengangkatan Drs. MUHAMMAD SANI dan Dr.H.M. SOERYA RESPATIONO, SH. MH., sebagai Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi kepulauan Riau masa Jabatan tahun 2010-2015;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tanggal 15 Mei 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan disempurnakan dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007,
13. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 sampai dengan 10 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas, Inspektorat. BAPPEDA, Lembaga Teknis, Satpol PP, Badan Narkotika Provinsi, Sekretariat KRID dan Sekretariat KORPRI (Lembaga Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2008 Nomor 7 sampai dengan Nomor 10);
14. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembagian Urusan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2010 Nomor 1);
15. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 48 Tahun 2011 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011 (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Nomor 89);
16. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau No. 39 tahun 2011 tentang Pengguna Anggaran Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011;
17. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor. 45 Tahun 2011 tentang Kuasa Pengguna Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau Pada Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011.

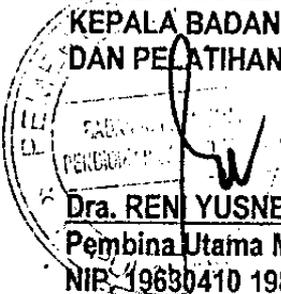
Perhatikan

1. Keputusan Kepala LAN Nomor 541/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV.

- Menetapkan :
- KESATU** : Membentuk Panitia Penyelenggara Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011 dengan keanggotaan sebagaimana terlampir.
- KEDUA** : Panitia sebagaimana tersebut pada diktum KESATU bertugas sebagai berikut :
1. Melaksanakan dan memeriksa kembali kelengkapan administrasi peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
  2. Mempersiapkan tempat belajar dan tenaga pengajar;
  3. Menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
  4. Menyusun laporan hasil penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan kepada APBD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Riau Tahun Anggaran 2011.
- KEEMPAT** : Masa kerja panitia penyelenggara kegiatan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Provinsi Kepulauan Riau berakhir pada masa Tahun Anggaran atau sesuai dengan masa penugasannya.
- KELIMA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tanjungpinang  
Pada tanggal : 15 Agustus 2011

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU



**Dra. RENI YUSNELI, M.TP**  
Pembina Utama Muda  
NIR: 19630410 198503 2 016

- Salinan :
1. Bapak Gubernur Kepulauan Riau;
  2. Bapak Wakil Gubernur Kepulauan Riau;
  3. Deputi Bidang Pembinaan Diklat Aparatur LAN RI di Jakarta;
  4. Sdr. Kepala Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau;
  5. Sdr. Kepala Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Kepulauan Riau;
  6. Sdr. Kepala BPKKD Provinsi Kepulauan Riau;
  7. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

## KEPUTUSAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

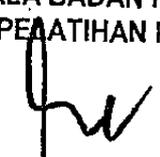
Nomor : Kpts-26.a/BKO/VIII/2011

Tanggal : 15 Agustus 2011

**PANITIA PENYELENGGARA DIKLAT PIM TK. IV  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN ANGGARAN 2011**

NO.	NAMA/PANGKAT/GOLONGAN	JABATAN DALAM PANITIA	KET.
1.	SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU	PEMBINA	
2.	Dra. RENI YUSNELI, M.TP KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	KETUA	
3.	Ir. ZAITUN SYAFARA, MM KEPALA BALAI DIKLAT	WAKIL KETUA	
4.	Drs. RIONO, M.Si SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	SEKRETARIS	
5.	HERNA ROSITA, ST KASUBBID DIKLAT STRUKTURAL	KOORDINATOR	
6.	ULIS SULISTYANTO, MPd KASUBBID DIKLAT STRUKTURAL	ANGGOTA	
7.	HAFIZ SUPRIYADI, ST, M.Eng WIDYAIKWARA	ANGGOTA	
8.	RENNY YUNIVA, S.Sos STAF BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	ANGGOTA	
9.	ANITA TARULI WIDYAIKWARA	ANGGOTA	
10.	SUHRA HELMA JAMILAH STAF BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	ANGGOTA	
11.	MIFTAH ARFICO STAF BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	STAF ADMINISTRASI	
12.	FITRIA ROSA LEONERI STAF BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	STAF ADMINISTRASI	

a.n. GUBERNUR KEPULAUAN RIAU  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

  
Dra. RENI YUSNELI, M.TP

Pembina Tk. I

NIP. 19630410 198503 2 016

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl Cabe raya, pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021-7415050, Fax. 021-7415588

Nama : RENNY YUNIVA  
NIM : 015891417  
Tempat dan Tanggal Lahir : Teluk Air Balai Karimun, 1 Juni 1982  
Registrasi Pertama : 2010.2  
Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 025 Tanjungpinang Tahun 1994  
2. MTsN Tanjungpinang Tahun 1997  
3. SMAN 2 Tanjungpinang Tahun 2000  
4. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Raja Haji Tahun 2007  
  
Riwayat Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kepulauan Riau (2008 s/d sekarang)  
  
Alamat Tetap : JL Arief Rakhman Hakim No.2  
RT. 01 RW. I  
Kec. Bukit Bestari  
Kel. Tanjung Ayun Sakti  
Tanjungpinang – Kepulauan Riau  
  
Telp./Hp : HP: 0812 707 0077  
0813 6426 6789  
  
Email : [re1717y@yahoo.co.id](mailto:re1717y@yahoo.co.id)