

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara menyeluruh. Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas tersebut di atas secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat adil dan makmur materiil maupun spirituil, diperlukan aparat pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bersih dan berwibawa, berhasil guna, berdaya guna, berkualitas tinggi, serta penuh dengan rasa tanggung jawab.

Dalam hubungan dengan hal tersebut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (sebagai pengganti UU No.8 tahun 1974) telah meletakkan landasan kokoh untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan , kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara. Pembinaan pegawai diarahkan pada makin terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja , keterampilan, keahlian dan profesionalisme.

Salah satu bentuk pembinaan yang dirasakan efektif adalah melalui pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil mengikuti pendidikan dan pelatihan itu adalah suatu kewajiban, bukan hak. Sebelum ada penegasan ini banyak pegawai yang beranggapan bahwa mengikuti pendidikan dan pelatihan itu sukarela, artinya boleh ikut boleh juga tidak. Dan mereka sebagian

memilih tidak ikut, karena dengan alasan ikut atau tidak ikut sama saja, tidak memberikan efek bagi pengembangan kariernya. Namun pemikiran demikian sekarang sudah berubah, setelah dikaitkannya pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan karier pegawai (PP No. 14 dan 15 Tahun 1994).

Dalam konsideran PP No. 14/1994, butir c menyatakan :

“ bahwa untuk meningkatkan mutu profesionalisme, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.”

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 ayat (1) berbunyi :

“ Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya di adakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan , dan keterampilan.”

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Randall S. Schuler (1987 : 393) yang mengatakan : “ *A major purpose of training and development is to remove performance deficiencies, wether current or anticipated , that cause employees to perform at less than the desired level. Training and development thereby enables employees to be much more productive.*”

Jadi menurut Randall S. Schuler pelatihan dan pengembangan (pendidikan dan pelatihan) bertujuan untuk menghilangkan ketidak efisienan kinerja , baik saat ini atau yang akan datang, yang menyebabkan para pekerja berpenampilan di bawah standar yang diharapkan. Karena itu pendidikan dan pelatihan dapat membuat para pekerja lebih produktif.

Jenis – jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil yaitu mulai dari pre service training atau pendidikan dan pelatihan (diklat) Pra Jabatan. Diklat Pra Jabatan

ini harus diikuti oleh para Calon Pegawai Negeri Sipil sebelum mereka diangkat penuh menjadi Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan penggolongan dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, maka diklat Pra Jabatan ini dibagi tiga tingkatan yaitu diklat Pra Jabatan untuk Golongan I, Golongan II dan Golongan III. Setelah mereka lulus dari diklat Pra Jabatan dan setelah melalui prosedur administrasi lainnya, mereka dapat diangkat penuh sebagai Pegawai negeri Sipil. Maka dalam perjalanan kariernya mereka akan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (in service training), yaitu pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural, pendidikan dan pelatihan Fungsional dan pendidikan dan pelatihan Teknis

Pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural adalah pendidikan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi mereka yang menduduki jabatan struktural atau dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut. Jabatan Struktural adalah jabatan yang berdasarkan eselonering, dari yang terendah jabatan eselon V/b, V/a, IV/b, IV/a, III/b, III/a, II/b, II/a, I/b sampai yang tertinggi eselon I/a. Jabatan Struktural ini merupakan jabatan karier, artinya untuk mendapatkan jabatan tersebut seorang Pegawai negeri Sipil harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu, seperti kepangkatan, masa kerja, pendidikan, keahlian dan penilaian dari atasan.

Pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural terdiri dari pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (diklat ADUM), pendidikan dan pelatihan Staf Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (diklat SPAMA), pendidikan dan pelatihan Staf Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah (diklat SPAMEN), pendidikan dan pelatihan diklat Staf Administrasi Tingkat Tinggi (diklat SPATI). Di lingkungan Departemen Dalam Negeri diklat ADUM dibagi dua tingkat yaitu diklat ADUM dan diklat ADUMLA (Administrasi Umum Tingkat Lanjutan). Diklat ADUM

diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan eselon V (a/b) atau mereka yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut. Jabatan eselon V misalnya Sekretaris / Kepala Urusan di Kecamatan, Lurah di Kota atau Kepala Sub Bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota. Sedangkan diklat ADUMLA diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan eselon IV (a/b) atau pejabat eselon V yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut. Contoh jabatan eselon IV misalnya Camat, Kepala Seksi pada Dinas Tingkat Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota atau Kepala Cabang Dinas.

Diklat SPAMA diperuntukkan bagi pejabat eselon III atau pejabat eselon IV yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut. Contoh jabatan eselon III misalnya kepala Biro di Sekretariat Daerah Propinsi, Kepala Sub Dinas, Kepala Bidang pada Dinas /Lembaga tingkat Propinsi, Assisten Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Diklat SPAMEN diperuntukkan bagi pejabat eselon III yang dianggap potensial untuk dipromosikan menjadi pejabat eselon II, seperti Kepala Dinas/Lembaga tingkat Propinsi Assisten Sekertaris Daerah propinsi dan Sekertaris Daerah Kabupaten/Kota, sedangkan diklat SPATI diperuntukkan bagi pejabat eselon II yang dianggap potensial untuk dipromosikan menjadi pejabat eselon I.

Pendidikan dan pelatihan Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan bagi pelaksana tugas fungsional seperti diklat Bendaharawan Daerah , diklat Manajemen Proyek, diklat Camat selaku PPAT (Pejabat Pembuat Akta Tanah), diklat *Re Inventing Government*, diklat Managing Motivating Training (M.M.T.), diklat Training of Trainers (T.O.T.), diklat Training Official Course (T.O.C), diklat Kearsipan, diklat Pustakawan, diklat Peningkatan Kemampuan Kepemimpinan Aparatur, diklat KPPD (Kursus Perencanaan

Pembangunan Daerah), dan seterusnya. Pendidikan dan pelatihan Fungsional ini jenisnya banyak sekali.

Sedangkan pendidikan dan pelatihan Teknis adalah jenis pendidikan dan pelatihan yang memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan untuk peningkatan pelaksanaan tugas-tugas substantif seperti diklat Aparat Pengawas Fungsional, diklat Pendapatan Daerah, diklat Ke-Cipta Karya, diklat ke-Bina Marga, diklat Pengairan, diklat Perindustrian, diklat Ketenagakerjaan, diklat Aparat Pertanian, diklat Analisis Jabatan, diklat Budaya Kerja, dan seterusnya. Jenis pendidikan dan pelatihan jenis inipun juga cukup banyak, dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan.

Untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural, Pemerintah Propinsi diberi kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan ADUM, ADUMLA dan SPAMA. Sedangkan pendidikan dan pelatihan SPAMEN dan SPATI penyelenggaraannya merupakan kewenangan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (L.A.N.R.I). Sehubungan dengan kewenangan tersebut, penulis akan memfokuskan penelitian ini pada diklat SPAMA.

Untuk pendidikan dan pelatihan Fungsional dan Teknik Pemerintah Propinsi diberi kewenangan penuh untuk penyelenggaraannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan anggaran masing – masing.

Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup.. Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil juga tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan bagi seluruh bangsa Indonesia, dalam rangka usaha mencerdaskan

kehidupan bangsa sebagaimana dimaksud dalam pembukaan UUD 1945. Oleh karena itu sistem pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil tersebut juga merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional

Tujuan pendidikan nasional seperti tertuang dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Bab II, pasal 4 (1994 : 4) adalah sebagai berikut :

“ Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rokhani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan .”

Dalam Keppres Nomor 34 Tahun 1972 telah ditetapkan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab pembinaan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan bertugas dan bertanggung jawab atas pembinaan pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh, khususnya pendidikan umum dan kejuruan.
2. Menteri Tenaga Kerja bertugas dan bertanggung jawab atas pembinaan dan pelatihan keahlian dan kejuruan tenaga kerja bukan pegawai negeri.
3. Ketua Lembaga Administrasi Negara bertugas dan bertanggung jawab atas pembinaan pendidikan dan pelatihan khusus untuk pegawai negeri.

Sehubungan dengan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil, telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah (P.P) Nomor 14 Tahun 1994. Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan dan sasaran dari pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil tersebut khususnya pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA sesuai dengan judul tulisan ini, adalah agar tersedia Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia aparatur yang diperlukan bagi tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di segala bidang kehidupan masyarakat. Sasaran khususnya adalah menyediakan tenaga-tenaga handal di jajaran birokrasi Pegawai Negeri Sipil. Di samping itu juga untuk melaksanakan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sejalan dengan tugas-tugas kemasyarakatan yang diemban oleh Pegawai Negeri Sipil, terutama dikaitkan dengan akan dilaksanakannya secara penuh pada tahun 2001 Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah sebagai pengganti Undang-undang No. 5 Tahun 1974. Karena itu penyiapan tenaga yang berkualitas untuk sasaran tersebut harus disesuaikan dengan kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya sebagai pejabat eselon III. Hal ini penting agar hasil pendidikan dan pelatihan dapat diterapkan dan dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Pejabat eselon III adalah merupakan pejabat eselon menengah yang langsung menangani dan bertanggung jawabkan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat, dan sekaligus juga sebagai penentu keberhasilan kebijakan dari lembaga / instansinya di bidang pemerintahan dan pembangunan. Tuntutan tersebut diharapkan dapat dipenuhi dari lulusan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA yang telah menunjukkan peningkatan kinerja.

Di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat , unit kerja / lembaga yang diberi tugas dan kewenangan untuk melaksanakan kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Propinsi Jawa Barat. Adapun pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural yang menjadi tugas dan kewenangannya sebagaimana telah penulis singgung di atas peruntukannya adalah sebagai berikut :

- Diklat ADUM, diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan eselon V, atau yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut.
- Diklat ADUMLA , diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan eselon IV, atau pejabat eselon V yang dianggap potensial untuk dipromosikan menjadi eselon IV.
- Diklat SPAMA, diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan eselon III, atau pejabat eselon IV yang dianggap potensial untuk dipromosikan menjadi eselon III.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Penulis memfokuskan penelitian ini pada masalah yang berkaitan dengan kinerja (performance) alumni pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat. Dengan penelitian ini penulis akan mencoba mengungkapkan hal – hal yang berkaitan dengan kinerja lulusan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA

Dengan semakin meningkatnya tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, maka lulusan diklat Jabatan Struktural SPAMA, dituntut pula untuk siap memanfaatkan hasil-hasil yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan tersebut.

Sampai saat ini belum diketahui dengan pasti sampai sejauh mana para alumni diklat Jabatan Struktural SPAMA telah dapat memanfaatkan hasil-hasil diklatnya sesuai dengan tuntutan job description bagi pejabat eselon III.

Dilain pihak peningkatan kualitas dalam tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan khususnya dalam pelayanan masyarakat menuntut perlunya peningkatan dalam pengetahuan dan keterampilan pejabat yang bersangkutan. Dengan melalui pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA diharapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diaplikasikan hingga dapat mengakomodasikan harapan-harapan tersebut, yang telah diprogram oleh Pemerintah Propinsi Jawa Barat melalui penugasan kepada Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Propinsi Jawa Barat.

2. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada kinerja lulusan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat, khususnya mereka yang berasal dari dinas/instansi tingkat Propinsi Jawa Barat.

3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah tersebut di atas, serta sesuai pula dengan latar belakang permasalahan yang telah penulis uraikan di atas ,maka penulis membuat rumusan masalahnya sebagai berikut :

“ Bagaimana kinerja lulusan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil SPAMA di Lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat.”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Sesuai dengan rumusan masalah, maka secara umum tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai kinerja (performance) lulusan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA.

Sasaran utamanya adalah mengenali kekurangan – kekurangan atau hambatan – hambatan peningkatan kinerja, terutama dalam hal pemanfaatan hasil pendidikan dan pelatihan, agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan guna peningkatan aplikasi yang lebih efektif disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan.

- b. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis alternatif langkah pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang dapat mengatasi hambatan dan kekurangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang diselenggarakan melalui pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja eselon III

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui gambaran umum proses pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA Pemerintah Propinsi Jawa Barat yang dilaksanakan di Pendidikan dan Latihan (DIKLAT). Propinsi Jawa Barat di Bandung.
- b. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA terhadap kinerja (performance) Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat

D. Kegunaan Penelitian

Untuk mempersiapkan pejabat eselon III , agar mereka memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap/perilaku yang sesuai dengan tugas jabatan tersebut , maka perlu adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Penelitian ini dirasa sangat penting untuk mengetahui kinerja (performance) lulusan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA . Karena itu penelitian ini akan mempunyai manfaat teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian mempunyai kegunaan dalam mengembangkan ilmu administrasi , terutama dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia aparatur, yaitu calon pejabat eselon III . Secara praktis penelitian ini untuk mengetahui pemanfaatan lulusan pendidikan dan pelatihan Jabatan Struktural SPAMA (untuk selanjutnya penulis sebut diklat SPAMA) di lingkungan Pemerintah Propinsi Jawa Barat.

Penulis berpendapat bahwa hasil penelitian ini akan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi untuk maksud penelitian sejenis.

E. Pertanyaan Penelitian

Penulis berpendapat bahwa pertanyaan penelitian dapat berguna untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan dan menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknis analisis yang akan digunakan

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

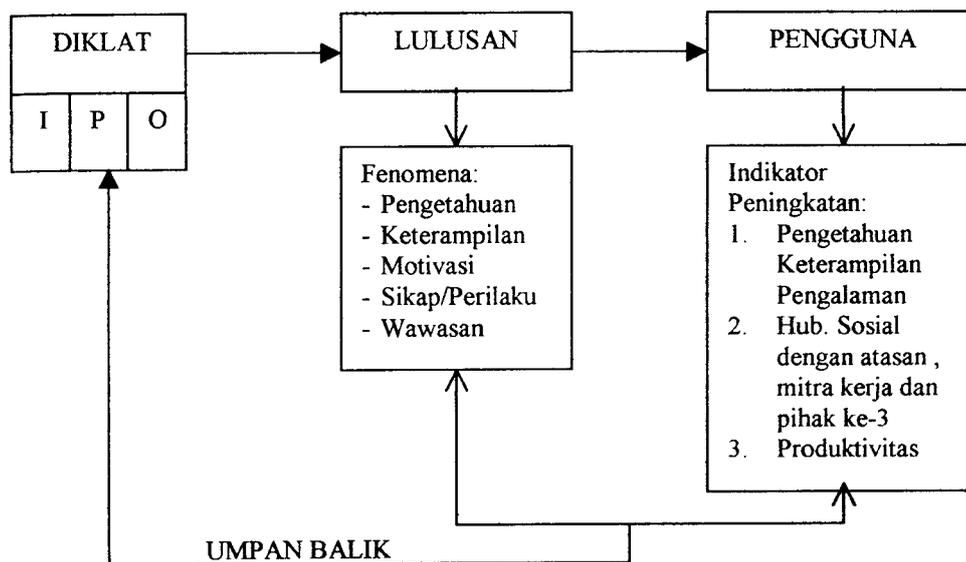
1. Bagaimana gambaran umum penyelenggaraan diklat SPAMA menyangkut landasan hukum, struktur kurikulum, koordinasi antar instansi terkait, unsur penyelenggara, widyaiswara serta prasarana/sarana penyelenggaraannya ?
2. Bagaimana tingkat kemampuan pengetahuan, keterampilan , motivasi, sikap/perilaku dan wawasan dari lulusan diklat SPAMA ?
3. Bagaimana hubungan sosial lulusan diklat SPAMA , baik dengan atasan , mitra kerja dan pihak ke-3 ?
4. Apakah lulusan diklat SPAMA telah menunjukkan peningkatan produktivitas ?
5. Apakah kriteria lulusan diklat SPAMA sudah sesuai dengan tuntutan Pengguna ?

F. Paradigma Penelitian

Pokok-pokok pikiran yang menjadi landasan dalam penelitian ini seperti diuraikan sebelumnya memberikan suatu gambaran bahwa *performance* lulusan diklat SPAMA akan tinggi, apabila outputnya memenuhi kriteria tertentu serta sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh Instansi (Pengguna) yang mengirimnya.

Pengguna mempunyai tuntutan agar lulusan diklat SPAMA menunjukkan peningkatan kinerja. Seorang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara normatif akan menunjukkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap/perilaku dan wawasan. Dan kalau meningkat pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku kemudian diaplikasikan dalam pekerjaan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan pelayanan intern dan ekstern. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap/perilaku dan peningkatan produktivitas kerja dan pelayanan intern dan ekstern menunjukkan indikator dari kinerja lulusan diklat SPAMA.

Hal tersebut dapat digambarkan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (SPAMA), berdasarkan pada Surat Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara (L.A.N.) Nomor 384 A/IX/6/4/1995 tanggal 28 Maret 1995. Di dalamnya memuat persyaratan bagi calon peserta, antara lain mengenai kepangkatan terendah (III/c) dan sudah menduduki jabatan eselon IV, serta lulus dari ujian saringan. Hal ini agar dapat memenuhi persyaratan akademik calon peserta pendidikan dan pelatihan.. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, di samping unsur peserta, juga perangkat kurikulum, widyaiswara (tenaga pengajar) dan unsur penyelenggaraan (sumber daya) harus diperhatikan dan dimantapkan.

Ini semua sebagai masukan (*input*) , agar dalam proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Dalam proses pembelajaran sendiri, perlu diperhatikan agar widyaiswara yang ditugaskan mengajar, betul-betul yang memiliki kemampuan/kompetensi .Di samping itu pelayanan kelas dan administrasi dalam

menunjang proses pembelajaran harus memuaskan. Dari masukan tersebut di atas, maka diharapkan akan menghasilkan *output* (lulusan) yang memenuhi kriteria sebagai calon pejabat eselon III. Dari diklat SPAMA ini mereka diharapkan akan memperoleh tambahan pengetahuan, keahlian/keterampilan, wawasan serta meningkatnya motivasi kerja.

Sementara itu Instansi/atasan (Pengguna) yang mengirim siswa tersebut mengharapkan agar lulusan diklat SPAMA dapat memenuhi harapan-harapan yang sesuai dengan tuntutan standar yang diinginkan. Di samping hal-hal tersebut di atas, juga perlu peningkatan hubungan sosial yaitu kerjasama dengan pimpinan/atasan, mitra kerja (rekan sejawat) dan pihak ke-3 serta peningkatan produktivitas kerjanya. Pihak ke-3 di sini maksudnya adalah rekan kerja di luar instansi atau masyarakat yang memerlukan pelayanan.

Dengan cara membandingkan fenomena lulusan dengan tuntutan indikator standar kerja yang diinginkan Pengguna , maka dapat diharapkan adanya umpan balik (*feed back*) bagi penyelenggaraan diklat SPAMA selanjutnya.

