

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah seperti pangan, sandang dan perumahan tetapi kepuasan batiniah seperti pendidikan, rasa aman, rasa keadilan dan sebagainya, serta keselarasan dan keserasian atau keseimbangan antara keduanya.

Terlihat dengan jelas pada dekade terakhir ini Indonesia memacu pertumbuhan dan perkembangan pendidikan, baik pendidikan sekolah maupun luar sekolah yang diharapkan dapat mendukung pembangunan nasional. Sebagaimana yang diamanatkan dalam GBHN tahun 1999, yaitu melakukan pembaharuan dan pemantapan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip desentralisasi, otonomi keilmuan, dan manajemen serta meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Memasuki abad 21 yang serba global, mendorong masyarakat ke arah persaingan antar negara semakin ketat. Oleh karena itu, pembangunan nasional tidak hanya dilandasi oleh investasi fisik, tetapi juga perlu investasi sumberdaya manusia

melalui pengembangan sumber daya manusia . Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar tercipta tenaga kerja terdidik , terlatih , profesional , mandiri , kreatif dan inovatif .

Arus globalisasi yang menimbulkan perubahan lingkungan secara global , regional dan nasional yang sangat cepat menjadikan masyarakat antar bangsa makin saling tergantung , sehingga tidak dapat mengisolasi diri dari dunia sekitar . Perubahan yang cepat adanya saling ketergantungan satu sama lain senantiasa dapat menimbulkan masalah yang kompleks dan rumit sehingga memerlukan wawasan yang luas dalam melakukan pendekatan dan pemecahannya . Hal ini menuntut orientasi baru dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi pemerintah . Untuk mewujudkan hal ini maka PNS dikembangkan melalui Diklat agar memiliki wawasan yang luas dan performans yang baik . Pengembangan sumber daya manusia diperlukan suatu sistem yang kondusif dan mengarah produktivitas yaitu melalui budaya kerja , disiplin dan motivasi .

Pendidikan berlangsung sepanjang hayat. Oleh karenanya dapat ditempuh melalui jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Tilaar (1998 ; 57) membedakan antara jalur pendidikan sekolah (pendidikan) dan jalur pendidikan luar sekolah (pelatihan) dengan ciri – ciri sebagai berikut :

- (1) Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal . Pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan – keterampilan baik ketreampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam dunia profesi tertentu . Pelatihan dikaitkan dengan dunia kerja dan produktivitas ;

- (2) Pendidikan sebaiknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang;
- (3) Modalitas kelembagaan untuk pendidikan dan pelatihan berbeda . Pendidikan sekolah bersifat formal , berjenjang dan berkesinambungan , pelatihan tidakberjenjang dan bersifat praktis;
- (4) Dimensi pengembangan perilaku dalam pendidikan formal berdimensi idiografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang. Pada Pelatihan berdimensi kepada tuntutan – tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dari seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga.

Sementara itu, menurut PP RI No. 73 Tahun 1991 pada pasal 1 ayat 1 “

Pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah baik dilembagakan maupun tidak “ .

Oleh sebab itu, perlu adanya kesinambungan antara program pendidikan sekolah dan luar sekolah .

Pembinaan sumber daya manusia khususnya Aparatur Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain melalui pendidikan sekolah juga melalui pendidikan luar sekolah. Hal ini sejalan dengan PP RI No.73 Tahun 1991 tentang pendidikan luar sekolah pasal 3 ayat 4 dan 5 yaitu sebagai berikut :

“Pasal 4 Pendidikan jabatan kerja merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan pengetahuan , kemampuan dan sikap warga belajar untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu pada satuan kerja yang bersangkutan. Pasal 5 Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen atau Lembaga Pemerintah Non Departemen “.

Dari uraian di atas , nampak jelas bahwa kualitas sumber daya manusia , sangat tergantung dari kemampuan pengembangan sumber daya manusia , melalui pendidikan dan pelatihan yang diperoleh .

Produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh aneka faktor dan salah satunya adalah program pendidikan dan pelatihan . Program Pendidikan dan latihan memiliki maksud dan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan , kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia atau PNS sehingga dapat mendukung pada diri yang bersangkutan dan organisasi dimana ditugaskan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Alex . S NitiseMITO (1996 : 53) yaitu bahwa :

“ Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap , tingkah laku , keterampilan , dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan . Dengan demikian , pelatihan yang dimaksudkan adalah pengertian yang luas , tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata – mata . “

Dari pendapat di atas terlihat bahwa tujuan diklat yang utama adalah untuk meningkatkan kemampuan , pengetahuan dan keterampilan pegawai yang dalam hal ini juga tidak terlepas dari efektifitas penyelenggaraan dari suatu Diklat. Usaha untuk mewujudkan manusia yang produktif tidak terlepas dari peran diklat.

Salah satu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan pengembangan SDM yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Diklat adalah Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial (BDPPS) Bandung .

Berkaitan dengan setting penelitian yaitu di Balai Diklat Profesi Pekerjaan Sosial (BDPPS) Bandung, yang merupakan salah satu Unit Perlaksana Teknis (UPT) peningkatan kemampuan sumber daya manusia pegawai di jajaran Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNI) yang dahulu bernama Departemen Sosial , maka BDPPS mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan profesi

pekerjaan sosial. Hal ini sesuai dengan Kepmensos RI No. 28/HUK/1996 pasal 2 yaitu : “ *BDPPS mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan profesi pekerjaan sosial dalam perencanaan , pelaksanaan penyeliaan dan evaluasi penyelenggaraan diklat serta ketatausahaan* ” .

Berdasarkan hal di atas bahwa evaluasi penyelenggaraan diklat merupakan hal yang urgen dalam menunjang keberhasilan pengembangan sumber daya manusia . Oleh karena itu BDPPS Bandung dalam upaya mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan Diklat melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi (Monev) melalui perencanaan yang matang , pelaksanaan yang tepat dan pengawasan yang ketat . Sebab melalui kegiatan Monev terhadap penyelenggaraan diklat secara efektif akan menunjang keberhasilan pelaksanaan diklat secara menyeluruh . Kegiatan monitoring Dan evaluasi merupakan sarana untuk mengetahui apakah pelatihan – pelatihan yang telah diselenggarakan terbukti berjalan lancar dan sukses atau sebaliknya . Jenis diklat yang diselenggarakan oleh BDPPS Bandung antara lain :

(1). Sakti Peksos (Satuan Bhakti Pekerjaan Sosial) , (2). Pelatihan Pemantapan Petugas Sosial Kecamatan , (3). Pelatihan Keahlian Pekerja Sosial (PKPS) , (4). Pelatihan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Pekerjaan Sosial (P 5 S) , (5). Pelatihan Manajemen Usaha Kesejahteraan Sosial (PMUKS) , (6). Pelatihan Profesi Pekerjaan Sosial bagi Tenaga Kesejahteraan Sosial Masyarakat (TKSM) .

Pekerjaan sosial yang pada waktu ini sudah berkembang menjadi suatu profesi dengan obyek formalnya relasi antar manusia dan fungsionalitas sosial manusia , tumbuh dari pelayanan amal dan kemanusiaan yang dilakukan orang – orang yang

memiliki kepekaan hati serta mampu untuk ikut merasakan penderitaan dan kesusahan orang lain menjadi pelayanan yang profesional . Pekerjaan sosial menjadi suatu profesi sebab telah memenuhi semua persyaratan sebagai pekerjaan profesi .

Seperti dikemukakan oleh Holil Sulaiman , yaitu :

- a. Memiliki dasar keilmuan dan kerangka konsep yang mandiri.
- b. Telah mengembangkan cara pendekatan dan metodenya sendiri .
- c. Memiliki lembaga pendidikan profesional tersendiri.
- d. Telah mempunyai organisasi profesional dalam hal ini ; Federasi Pekerja Sosial Internasional (IFSW) , Asosiasi Sekolah – Sekolah Pekerja Sosial Internasional (IASSW) , Dewan Kesejahteraan Sosial Internasional (ICSW) .
- e. Telah mempunyai kode etik profesional tersendiri dan
- f. Telah mendapat pengakuan masyarakat.
(Rangkuman pandangan UKS ; 1982 ; 104)

Namun keberadaan Pekerja Sosial saat ini belum dipahami oleh sebagian masyarakat sehingga masyarakat beranggapan bahwa profesi pekerja sosial dapat dilakukan oleh setiap orang . Oleh karena itu , keberadaan pekerja sosial sebagai sumber daya manusia (SDM) di jajaran Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNI) perlu dikembangkan melalui salah satu bentuknya pendidikan dan pelatihan agar mereka dapat berkiprah sejajar dengan profesi yang lainnya.

Tujuan umum dari Pendidikan dan Pelatihan adalah meningkatkan kinerja pegawai atau peserta Diklat dilingkungan kerjanya . Sedangkan berdasarkan PP Nomor 14 Tahun 1994 Pasal 2 tentang Tugas dan Sistem Pelatihan .

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan adalah :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 , Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
2. Menanamkan kesamaan pada pola pikir yang dinamis bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan.

3. Untuk menetapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan bangsa partisipasi masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hal di atas, maka Pendidikan dan Pelatihan memiliki manfaat bagi organisasi dan para karyawan / pegawai. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu sarana dalam pengembangan pegawai, sehingga kepedulian terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap moral yang positif menjadi keharusan yang mendesak agar keluaran yang dihasilkan menjadi investasi dan asset pemerintah melalui perubahan pelayanan kepada masyarakat.

Agar Kegiatan Pelatihan berhasil dengan sukses maka perlu dilaksanakan melalui beberapa tahapan seperti yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (1997 ; 204) : “ Terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan yakni (1) penentuan kebutuhan pelatihan, (2) desain program pelatihan, dan (3) evaluasi program pelatihan “.

Berdasarkan uraian di atas, maka peranan evaluasi sebagai salah satu langkah dalam pengorganisasian program pelatihan yang sangat penting, sebab suatu penyelenggaraan program pelatihan tanpa evaluasi tidak dapat mengetahui apakah sasaran maupun tujuan yang ingin dicapai berhasil atau tidak.

Oleh karena itu, BDPPS Bandung dalam upaya mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan diklat melakukan kegiatan salah satu diantaranya adalah monitoring dan evaluasi (Monev). Monitoring dan evaluasi program pelatihan merupakan suatu kegiatan pengecekan, pemeriksaan terhadap segala kegiatan program pelatihan, dan



bila ditemukan adanya penyimpangan dan penyelewengan antara pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan maka perlu diperbaikinya baik secara langsung maupun tidak langsung, baik saat ini maupun masa yang akan datang.

Monitoring dan evaluasi merupakan kelengkapan langkah penegndalian dalam pengelolaan yang tak dapat dipisahkan, dalam kaitannya dengan penilaian – penilaian prestasi peserta didik, pelaksanaan pengajaran widyaiswara, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Monev penyelenggaraan Diklat mencakup hal hal sebagai berikut ini :

1. Kondisi awal, yang meliputi : persyaratan seleksi peserta diklat, status sosial peserta diklat, pengorganisasian program diklat, keterkaitan diklat dengan program lain, arah kebijakan diklat, dan kondisi lingkungan diklat.
2. Komponen program diklat, meliputi : faktor – faktor masukan (inputs) dan aktivitas penyelenggaraan diklat. Faktor masukan terdiri atas optimalisasi tujuan diklat dan sumber – sumber yang digunakan untuk mencapai tujuan. Aktivitas penyelenggaraan diklat meliputi manajemen penyelenggaraan diklat, proses pembelajaran, dan waktu penyelenggaraan diklat.
3. Dampak langsung (outputs) terhadap alumni diklat, yaitu tingkat pencapaian tujuan instruksional khusus program diklat.

Monitoring dan Evaluasi (Monev) akan efektif bilamana dilakukan secara kontinyu dan komprehensif, dengan demikian jangan dianggap kegiatan sepintas atau sambil lalu, karena Monev dilaksanakan selama maupun setelah kegiatan berlangsung.

Sumber Monev mencakup (1). pendapat peserta baik tertulis maupun lisan , (2). pendapat supervisor terhadap karyawan setelah mengikuti diklat , (3). saran – saran tenaga diklat , (4). observasi atau pendapat pimpinan organisasi ,(5) . komentar pimpinan yang lain yang menaruh minat pada penyelenggaraan diklat dan (6). Situasi – situasi lain yang dapat dijadikan pertimbangan .

Mengingat pentingnya Monev dalam penyelenggaraan program pelatihan maka kegiatan Monev tersebut perlu perhatian dan pelaksanaan yang sungguh – sungguh sesuai dengan konsep keberhasilan administrasi yang sukses . Sehingga kegiatan Monev dalam kegiatan administrasi dapat memberikan manfaat semaksimal mungkin . Seperti yang diungkapkan oleh Hadari Nawawi (1997 : 44 - 45) Tentang beberapa manfaat Monev yaitu untuk :

- a. Memperoleh data setelah diolah dapat dijadikan dasar bagi usaha perbaikan kegiatan dimasa yang akan datang , meliputi aspek – aspek : perencanaan , organisasi , bimbingan , pengarahan dan lain – lain termasuk juga kegiatan – kegiatan profesional.
- b. Memperoleh cara bekerja yang paling efisien dan efektif atau yang paling tepat dan paling berhasil sebagai cara yang terbaik untuk mencapai tujuan.
- c. Memperoleh data tentang hambatan – hambatan dan kesukaran – kesukaran yang dihadapi , agar dapat dikurangi atau dihindari.
- d. Memperoleh data yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan usaha pengembangan organisasi dan personal dalam berbagai bidang.
- e. Mengetahui seberapa jauh tujuan tercapai.

Oleh karena itu , kegiatan Monev dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat profesi pekerja sosial dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penyempurnaan penyelenggaraan Diklat yang sedang berlangsung maupun untuk memperbaiki program Diklat dimasa yang akan .



Sedangkan hasil kegiatan Monev yang akan disoroti dan diteliti dalam hal ini adalah tentang bagaimana manfaat hasil kegiatan Monev terhadap isi program Diklat, Sumber daya Manusia (SDM) Diklat yaitu widyaiswara, panitia dan calon peserta pelatihan.

Dengan adanya perubahan paradigma pemerintah terhadap PNS yaitu dengan dibubarkannya beberapa departemen yang salah satunya adalah Departemen Sosial yang kini menjadi Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSNN), sehingga pegawainya termasuk Pekerja Sosial yang ada di Depsos dimutasikan ke aneka instansi yang antara lain: (1) Pemerintah Daerah (Pemda) setempat, (2) Kepolisian RI, dan (3) Departemen Perundang-undangan dan Hukum. Hal ini mengisyaratkan BDPPS Bandung agar dapat mengantisipasi terhadap kebutuhan dan tuntutan perubahan pekerjaan di instansi yang baru tersebut, sehingga Pekerja sosial dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap tuntutan dan harapan masyarakat yang selalu berubah-ubah.

Perlu disadari bahwa jenis Diklat yang diselenggarakan oleh BDPPS Bandung hingga saat ini masih minim jenisnya, maka perlu ditinjau lebih lanjut apakah isi program Diklat tersebut masih relevan dengan perubahan-perubahan tugas pekerja sosial ditempat instansi-instansi yang baru tersebut atau tidak.

Sebagai upaya tersebut, maka BDPPS perlu melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap program penyelenggaraan Diklat, agar hasil Diklat benar-benar dapat lebih baik dan sesuai dengan bidang tugas yang baru.

B. Rumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian

BDPPS Bandung yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan berkewajiban melakukan Monev untuk menemukan dan mengkaji permasalahan yang dihadapi oleh Widyaiswara , Panitia dan Peserta pelatihan dalam pelaksanaan kegiatan Diklat . Selanjutnya memberikan umpan balik terhadap hasil temuannya yang diikuti dengan upaya perbaikan dan pengembangan .

Dalam melaksanakan kegiatan Monev yang khususnya diarahkan pada peningkatan keberhasilan penyelenggaraan diklat . Sebab tanpa melakukan kegiatan Monev terhadap penyelenggaraan diklat , maka pelaksanaan kegiatan Diklat tidak dapat diketahui secara lengkap sehingga keberhasilan penyelenggaraan Diklat tidak bisa diharapkan .

Kegiatan Monitoring dan evaluasi (Monev) sebagai salah satu bentuk pengawasan yang tidak bisa ditinggalkan dari sistem penyelenggaraan Diklat . Melalui kegiatan Monev akan diperoleh umpan balik tentang kekurangan dan kelemahan dalam penyelenggaraan Diklat yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan oleh BDPPS Bandung . Jadi kegiatan Monev pada dasarnya merupakan usaha pengendalian terhadap kualitas penyelenggaraan Diklat melalui Isi program Diklat , Widyaiswara , Panitia / Penyelenggara Diklat dan Peserta pelatihan yang harus menjadi fokus utama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BDPPS Bandung dan pengamatan , maka diperoleh informasi bahwa :

- 1) Masih adanya Panitia / Penyelenggara Diklat yang kurang memahami tentang kegiatan Monev .
- 2) Masih adanya Widyaiswara yang kurang mempersiapkan diri dalam mengajar .
- 3) Masih adanya peserta pelatihan yang kurang semangat dalam mengikuti proses belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas .

Dari hasil wawancara dan observasi di atas , penulis menduga bahwa gejala di atas ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap penyelenggaraan Diklat yang selama ini belum berjalan secara efektif .

Berdasarkan hal – hal tersebut , maka dapat dikemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi ketidakefektifan dalam pelaksanaan kegiatan Monev terhadap penyelenggaraan Diklat di BDPPS Bandung yaitu :

1. Dari data dokumentasi yang ada di bagian Kepala Sub seksi Penyiapan Diklat dan Kepala Sub Seksi Monitoring dan evaluasi tidak ditemukan data tentang upaya tindak lanjut kegiatan hasil kegiatan Monev terhadap keberhasilan penyelenggaraan Diklat .
2. Pelaksana kegiatan Monev ditentukan sepenuhnya oleh Kepala BDPPS Bandung dan kurang melibatkan tim .
3. Pelaksanaan kegiatan Monev dijalankan kurang maksimal .

Hal – hal tersebut di atas , dapat memberikan informasi secara jelas bahwa kegiatan Monev terhadap penyelenggaraan Diklat belum berjalan secara efektif sehingga belum dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat .

Berdasarkan latar belakang dan berbagai gejala yang muncul di atas , maka dapat dirumuskan masalah pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

“ Mengapa kegiatan Monitoring dan Evaluasi yang dilaksanakan oleh BDPPS Bandung belum dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat ? “

Atas dasar pokok masalah tersebut , maka dapat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apa dasar pertimbangan kegiatan Monitoring dan Evaluasi di BDPPS Bandung ?
2. Apa tujuan kegiatan Monitoring dan Evaluasi ?
3. Apa yang menjadi sasaran dalam kegiatan Monev ?
4. Bagaimana proses kegiatan monitoring dan evaluasi dilaksanakan ? pertanyaan dirinci sebagai berikut :
 - a. Siapa yang melaksanakannya ?
 - b. Metode / alat apa yang dipergunakan dalam kegiatan Monev ?
5. Faktor faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan kegiatan Monitoring dan Evaluasi ?
6. Bagaimana hasil kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap keberhasilan penyelenggaraan Diklat di BDPPS Bandung ? pertanyaan dirinci sebagai berikut :
 - a. Bagaimana hasil kegiatan Monev di BDPPS Bandung ?
 - b. Bagaimana dukungan hasil Monev terhadap peningkatan kualitas isi program Diklat ?

c. Bagaimana dukungan hasil Monev terhadap peningkatan kualitas

Widyaiswara ?

d. Bagaimana dukungan hasil Monev terhadap peningkatan kualitas Panitia /

penyelenggara pelatihan ?

e. Bagaimana dukungan hasil Monev terhadap peningkatan kualitas kriteria

Peserta pelatihan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum :

Untuk melakukan deskripsi dan analisis tentang kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan BDPPS Bandung terhadap keberhasilan penyelenggaraan diklat profesi pekerjaan sosial .

2. Tujuan Khusus :

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk melakukan deskripsi dan analisis tentang :

1. Manfaat kegiatan monitoring dan evaluasi dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan diklat .
2. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi di BDPPS Bandung.
3. Hambatan dan peluang terhadap kegiatan monitoring dan evaluasi dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan diklat .
4. Makna kegiatan Monev terhadap keberhasilan penyelenggaraan Diklat .

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu antara lain :

1. Dari segi teoritis dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya yang berkaitan dengan monitoring dan evaluasi yang merupakan bagian dari pengawasan dalam fungsi manajemen.
2. Dari segi praktisnya sebagai bahan masukan dan sumbang pemikiran dalam penyempurnaan kegiatan Monev sehingga dapat menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat profesi pekerjaan sosial di BDPPS Bandung , selain itu juga sebagai dorongan untuk melakukan study lanjut tentang kegiatan Monev dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan Diklat di instansi lainnya.
3. Hasil penelitian diharapkan juga dapat memberikan wacana tertentu dalam kajian monitoring dan evaluasi diklat sebagai faktor penunjang keberhasilan penyelenggaraan diklat profesi pekerjaan sosial.

F. Kerangka Pikir Penelitian

Penyelenggaraan Diklat merupakan aktualisasi dari program diklat yang merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

Penyelenggaraan Diklat dilaksanakan melalui perencanaan yang matang , pelaksanaan yang tepat dan pengawasan yang ketat.

Dalam pelatihan terdapat paling kurang tiga tahap yang perlu ditempuh seperti yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes yaitu (1). tahap penentuan kebutuhan pelatihan , (2). Desain program , dan (3). Evaluasi program pelatihan . (1997 ; 204) .

Berdasarkan pendapat di atas , maka Monev merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam tahapan keberhasilan dalam suatu pelatihan . Sebab , melalui kegiatan Monev dapat diketahui apakah suatu kegiatan berjalan lancar atau tidak.

Kegiatan monitoring dan evaluasi dilaksanakan mengacu pada pertimbangan pada peraturan , dan memiliki tujuan untuk memperoleh input yang berguna bagi perbaikan maupun pengembangan penyelenggaraan Diklat . Sasaran yang ingin dicapai adalah untuk peningkatan kualitas terhadap isi program Diklat , peningkatan kualitas kriteria penyeleksian terhadap Widyaiswara , Panitia dan Peserta Pelatihan .

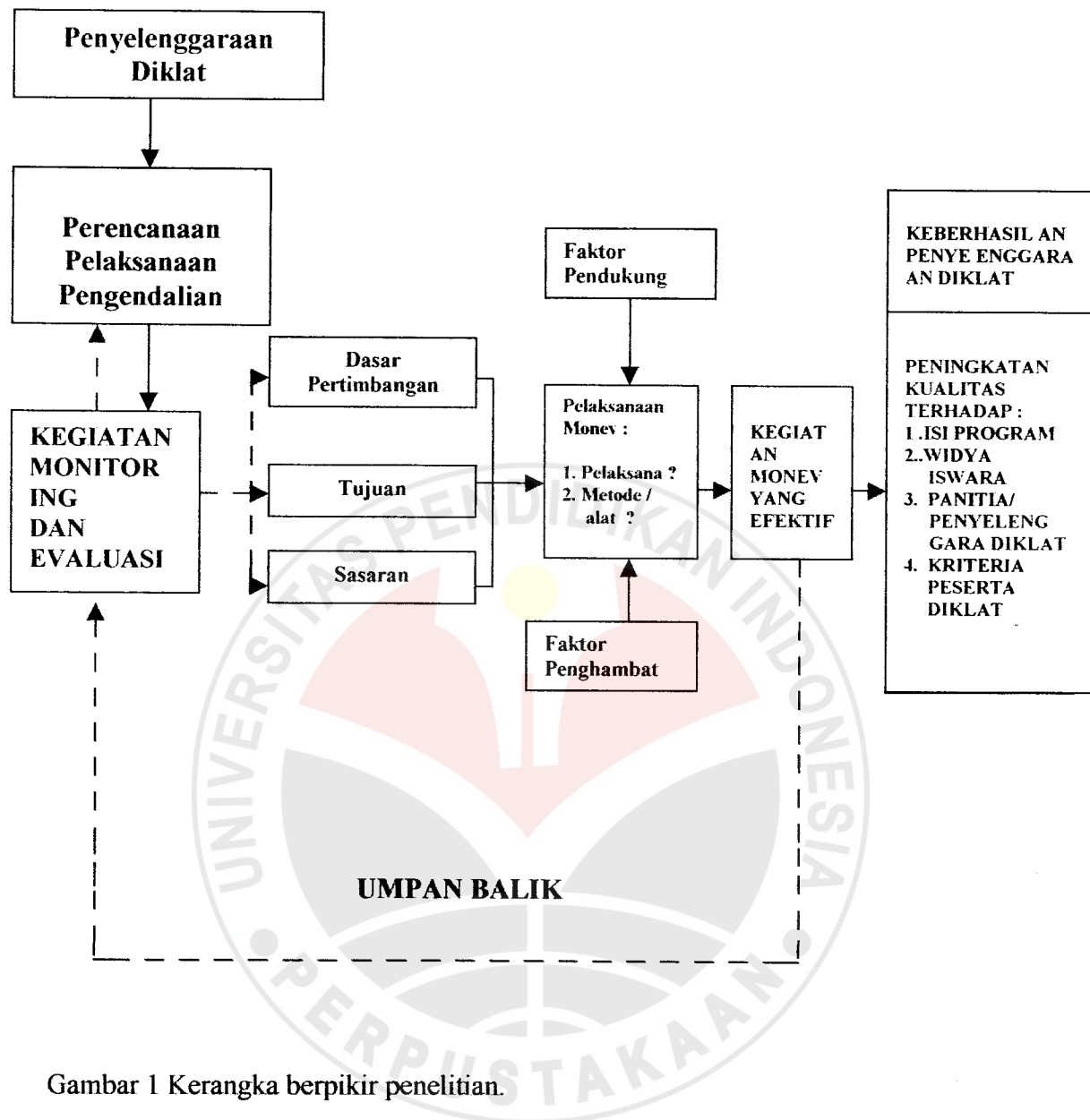
Kegiatan Monev dilaksanakan oleh orang – orang yang memiliki kemampuan dan pemahaman terhadap kegiatan Monev agar dapat bekerja secara maksimal sehingga hasilnya akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kegiatan Monev dilaksanakan dengan menggunakan metode dan alat yang dapat mendukung kegiatan.

Kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat dilakukan melalui pengamatan dan penilaian terhadap proses penyelenggaraan diklat . Pengamatan dilakukan dari kegiatan dimulai hingga selesai , sedangkan penilaian dilakukan melalui berbagai cara yaitu dapat secara harian , mingguan (disesuaikan

dengan lamanya waktu pelatihan). Untuk mencapai hasil kegiatan Monev yang maksimal, maka faktor-faktor yang dapat mendukung hendaknya dipergunakan secara baik dan mengantisipasi terhadap faktor-faktor yang dapat menghambat terhadap pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi , maka dengan demikian kegiatan monitoring dan evaluasi akan dapat efektif .

Kegiatan Monev yang efektif akan memberikan hasil yang positif terhadap penyelenggaraan Diklat . Keberhasilan penyelenggaraan Diklat akan memberikan makna yang sangat berarti terhadap peningkatan kualitas Isi program Diklat , peningkatan kualitas kriteria penseleksian terhadap Widyaiswara , Panitia / Penyelenggara pelatihan dan Peserta pelatihan .

Pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi yang efektif sebagai bahan umpan balik terhadap kegiatan Monev dan penyelenggaraan Diklat dimasa yang akan datang , artinya apabila dalam kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut efektif maka akan memberikan sumbangan yang besar terhadap kegiatan Monev dan keberhasilan penyelenggaraan Diklat , dengan demikian pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi memberikan pengaruh yang besar terhadap penyelenggaraan Diklat . Lebih lengkapnya dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka berpikir penelitian.

