

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Industri saat ini berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar pada negara kita untuk dapat bersaing secara global. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui sumber daya yang efektif dan efisiensi bagi perusahaan. Sedangkan bagi lembaga pemerintahan tidak jauh berbeda, lembaga pemerintahan saat ini sedang berbenah demi mewujudkan dan menciptakan praktik *good governance*. Lembaga pemerintahan yang diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik serta akuntabel demi Indonesia yang adil dan makmur, yang hasilnya bisa dinikmati untuk kesejahteraan rakyat Indonesia sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia yang termasuk dalam UUD Negara Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang ASN menyatakan bahwa ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 3 huruf d menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas. Sesuai dengan pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai upaya mengembangkan kompetensi bagi ASN tersebut, dapat dilakukan salah satunya dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dasar.

PPSDM Geominerba sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) yang memiliki posisi yang sangat strategis karena berperan sebagai lembaga yang berfungsi meningkatkan kualitas sumber daya aparatur. Pada tahun 2021 PPSDM Geominerba melaksanakan pelatihan CPNS sebanyak 20 angkatan yang dilakukan secara online, yaitu *Distance Learning* dalam keadaan darurat. Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu syarat para CPNS

untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui Pelatihan Prajabatan CPNS yang berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS. Diklat CPNS yang diselenggarakan berlangsung selama tiga bulan. Kegiatan ini diikuti oleh 160 peserta yang terbagi menjadi empat angkatan terdiri dari tenaga pendidik, tenaga medis, dan tenaga apoteker. PPSDM Geominerba telah banyak menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan senantiasa melakukan perbaikan guna menanggapi tuntutan perubahan di lingkungan eksternal melalui penyediaan tenaga pelatih yang handal, materi pelatihan yang terbaru dan metode pelatihan yang menarik. Namun pelaksanaan Pelatihan Dasar dengan metode *Distance Learning* harus dilakukan di PPSDM Geominerba.

Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilannya maka perlu dilakukan evaluasi. Pelatihan dianggap berhasil jika dapat mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta melalui proses belajar pada pelatihan. Dalam menyelenggarakan suatu pelatihan yang berkualitas, perlu adanya Lembaga yang terstruktur dengan sumber daya yang mumpuni, sehingga dapat melaksanakan pelatihan secara tersusun mulai dari analisis sampai evaluasi.

Sebuah pelatihan yang sukses adalah pelatihan yang tidak hanya baik dalam hal pelaksanaannya tetapi juga mampu memenuhi tujuannya yaitu memperbaiki atau meningkatkan performansi kerja pesertanya (Anthony et al., 2009). Pelaksanaan sebuah pelatihan harus selalu dievaluasi untuk melihat sejauh mana pelatihan tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan yang telah ditetapkan. Sebuah program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dikatakan berhasil apabila para pesertanya menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang tepat dan diberikan oleh fasilitator yang tepat dengan menggunakan metode dan media yang didesain khusus guna pencapaian peningkatan kompetensi atau kinerja pegawai.

Evaluasi pasca diklat merupakan rangkaian dari kegiatan pelaksanaan diklat, salah satu komponen yang tidak dapat dikesampingkan mengingat bahwa evaluasi menjadi salah satu acuan pelaksanaan diklat selanjutnya. Salah satu bahan penting dalam komponen evaluasi diklat adalah efektifitas keberhasilan

penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi terhadap widyaiswara. Widyaiswara memiliki tugas pokok melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan bagi PNS, melaksanakan evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 Bab II Pasal 5 ayat 1). Widyaiswara, sebagaimana ASN lainnya, diharuskan memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas pokoknya, yaitu memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan fungsional widyaiswara meliputi kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi substansi, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (Bab I Pasal 1 ayat 9).

Tanpa adanya evaluasi, pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan tidak akan dapat dilihat efektifitasnya. Evaluasi pelatihan juga bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pembuat kebijakan untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah pelatihan. Proses evaluasi itu sendiri tidak hanya dilakukan di akhir kegiatan. Jika dilihat dari waktu pelaksanaan, kegiatan evaluasi bisa dilakukan di awal proses perencanaan, di tengah proses pelaksanaan, di akhir kegiatan, bahkan hingga pasca pelatihan. Dalam kegiatan evaluasi tidak hanya menilai efektivitas saja, akan tetapi penilaian terhadap kompetensi widyaiswara perlu dilakukan.

Dalam melaksanakan evaluasi pelatihan terdapat berbagai cara melakukannya. Salah satunya adalah menggunakan *Kirkpatrick's Evaluation Model* (Kirkpatrick and Kirkpatrick, 2016). Terdapat empat level evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick berdasarkan konsep dari disertasinya pada *University of Wisconsin, Madison*. *Pertama*, reaksi (*reaction level*) adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. *Kedua*, belajar (*learning level*), adalah evaluasi untuk mengukur sejauh mana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam meningkatkan kompetensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). *Ketiga*, perilaku (*behaviour level*), evaluasi untuk mengukur sejauhmana peserta mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya dalam lingkungan pekerjaannya. *Keempat*, hasil (*result level*) evaluasi untuk mengukur

seberapa besar dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengangkat judul “Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS PPSDM Geominerba”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana Evaluasi pelaksanaan diklat CPNS di PPSDM Geominerba. Yang dimana dalam evaluasinya menggunakan model *Kirkpatrick* level 1 dan level 2. Pada level 1 (*reaction*) yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengukur bagaimana pendapat peserta pelatihan tentang fasilitas penyelenggaraan pelatihan dan Widyaiswara pengampu mata pelatihan. Sedangkan pada level 2 evaluasi pada pembelajaran yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengukur kemampuan peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan untuk dapat meningkatkan kompetensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dapat dilakukan hanya untuk ke dua level tersebut. Karena dalam menggunakan model evaluasi Kirkpatrick tidak harus ke empat level evaluasi dilakukan semuanya dalam satu kesatuan pelaksanaan evaluasi, tetapi dapat dilakukan terpisah sesuai keperluan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, secara umum rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dasar CPNS di PPSDM Geomierba?”.

Rumusan masalah secara khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesesuaian program dengan kebutuhan peserta pelatihan dasar CPNS PPSDM Geominerba (kurikulum, teknis penyelenggaraan, pengajar, dan sistem manajemen pelatihan)?
2. Bagaimana pencapaian hasil belajar (*learning*) peserta diklat yang dilihat dari aspek sikap perilaku, pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan dasar CPNS di PPSDM Geominerba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai

pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS yang diselenggarakan oleh PPSDM Geominerba.

Tujuan secara khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kesesuaian program dengan kebutuhan peserta pelatihan dasar CPNS PPSDM Geominerba (kurikulum, teknis penyelenggaraan, pengajar, dan sistem manajemen pelatihan).
2. Mengetahui dan mendeskripsikan tingkat pencapaian hasil belajar (learning) peserta diklat selama mengikuti program Pelatihan Dasar CPNS di PPSDM Geominerba.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam lingkup penelitian ini, khususnya bagi lembaga yang menjadi objek dari penelitian ini. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam mengembangkan pengetahuan serta memperkaya ilmu mengenai evaluasi pelaksanaan pada pelatihan atau diklat menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. Serta memberikan informasi mengenai survey kepuasan peserta terhadap program pelatihan sebagai langkah evaluasi guna meningkatkan kualitas program selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman, wawasan dan informasi dalam melakukan analisis evaluasi pelaksanaan program pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick.
2. Bagi Lembaga PPSDM Geominerba
Penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga untuk mengetahui masukan serta saran-saran untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan evaluasi program selanjutnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai sumber rujukan dalam mengembangkan penelitian terutama dalam penelitian mengenai evaluasi pelaksanaan kegiatan di kediklatan.

4. Bagi Jurusan Kurikulum Teknologi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan mengenai teori evaluasi serta kediklatan.

1.5 Struktur Organisasi Penelitian

Struktur penelitian yang berjudul “Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS PPSDM Geominerba” ini terdiri dari 5 bab yang dirinci sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, merupakan bab awal yang isinya mengenai latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan. Dari permasalahan yang dijelaskan pada bagian latar belakang, langkah selanjutnya dirumuskan masalah penelitian yang dikemas dalam beberapa poin. Selanjutnya diuraikan pula tujuan dari penelitian ini yang dikemas ke dalam beberapa poin. Kemudian menguraikan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini. Kerangka penelitian ini dideskripsikan pada bagian struktur organisasi penelitian. Pada Bab I ini diuraikan definisi operasional.

Bab II Kajian Pustaka, merupakan bab yang membahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian, merupakan bab yang membahas desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, analisis data, serta isu etik yang akan dilakukan.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, merupakan bab yang menjelaskan mengenai temuan hasil penelitian yang dilakukan, dan penjabaran jawaban penelitian yang sebelumnya telah dirumuskan dalam rumusan masalah penelitian.

Bab V Simpulan, Saran, dan Implikasi, merupakan bab yang berisi uraian pemaknaan penelitian terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan dan memberikan uraian mengenai tindak lanjut dari hasil penelitian terhadap pihak pengguna hasil penelitian, serta menguraikan saran bagi penelitian selanjutnya.