

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinegara-negara yang sudah maju, pendidikan dan pelatihan (Diklat) dipandang sebagai sarana utama untuk memecahkan masalah tertentu. Pendidikan dan pelatihan mencakup dua aspek, masing-masing memiliki makna berbeda namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan aparatur pemerintah daerah yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama aparatur tersebut berada di dalam organisasi. Salah satu upaya peningkatan kompetensi aparatur adalah melalui Pendidikan dan pelatihan karena memiliki, peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur professional dengan kompetensi, sikap dan perilaku sesuai harapan dan fungsinya dalam jabatan tertentu.

Pada tahun 2015 Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri mengalami transformasi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM KEMENDAGRI) sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi Tata Kerja Kemenerian Dalam Negeri.¹

¹ Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 43/2015 tentang Organisasi Tata Kerja Kemenerian Dalam Negeri

Dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 63 Ayat 4 bentuk orientasi ini dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.²

Seperti yang diungkapkan Notoatmodjo, bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.³ Pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi landasan rangka mengembangkan kompetensi aparatur pemerintah daerah, termasuk Kepala Daerah Kabupaten/Kota seperti meningkatnya peran dan kewenangan Kabupaten/Kota yang bersifat operasional dan berhubungan langsung dengan kegiatan masyarakat sesuai dengan titik berat pelaksanaan otonomi daerah. dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi Pendidikan dan pelatihan.

Sejalan era globalisasi sekarang ini, pemerintah semakin dituntut untuk semakin optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi menjawab tuntutan-tuntutan perubahan yang semakin tinggi. Salah satu perubahan tersebut adalah perlunya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang demokratis.

² Pasal 63 ayat 4 UU No. 5/2014 tentang ASN bentuk orientasi melalui pendidikan dan pelatihan.

³ Notoatmodjo, Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal, Tahun 2003, hlm. 4

Perubahan tata pemerintahan yang awalnya berbentuk sentralisasi lalu diubah menjadi desentralisasi, merupakan bentuk dari sebuah pemerintahan yang demokratis. Dengan desentralisasi, setiap daerah diberi kewenangan sendiri dalam mengatur dan mengembangkan daerahnya sesuai dengan potensi masing-masing daerah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁴

Salah satu bentuk kegiatan Evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah daerah pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Aparatur pemerintah merupakan alat kelengkapan Negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari sedangkan yang termasuk Pemerintahan Daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

⁴ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam penelitian ini, yang mengikuti kegiatan pada Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Daerah Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, terdiri dari : Bapak Menteri, Para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Dilingkungan Kementerian Dalam Negeri Yang Hadir Secara Virtual, Para Staf Khusus Menteri Dalam Negeri, Bapak/ Para Ibu Bupati/Walikota Dan Wakil Bupati/Wakil Walikota (Peserta Pembekalan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri), Bapak/Ibu Narasumber Dan Pengajar.

Sebagai informasi, BPSDM Kemendagri menyelenggarakan Diklat ini sebagai upaya mendukung pengembangan kompetensi bagi aparatur. Diklat ini juga menghadirkan para narasumber dari Kementerian Dalam Negeri yang kompeten di bidangnya, di antaranya :

- Pejabat Tinggi Madya Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Badan Nasional Pengelola Perbatasan
- Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, dan Komisi Pemberantasan Korupsi
- Kementerian Pertahanan, Kementerian Keuangan
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
- Kementerian Kominfo
- Kementerian PPN/Bappenas
- Kementerian kesehatan
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- Kementerian Koperasi dan UKM dan Kepala BNPB.

Pemilihan kepala daerah serentak pada tahun 2020 yang dilaksanakan secara demokratis menghasilkan 261 pasangan Bupati/Wali Kota Dan Wakil Bupati/Wakil Wali Kota yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda dan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, social, pengalaman politik maupun profesi keahlian. Disisi lain kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah harus sepenuhnya mengacu pada regulasi dan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.

Berikut ini data peserta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah daerah terdiri dari Bupati, Wakil Bupati, Wali Kota dan Wakil Wali Kota yang terbagi menjadi 4 gelombang :

Tabel 1.1
Peserta diklat pada gelombang I, II, III, IV
sebagaimana dalam table berikut ini :

Jabatan	Peserta Gelombang I		Peserta Gelombang II		Peserta Gelombang III		Peserta Gelombang IV	
	Awal*	Akhir**	Awal	Akhir	Awal	Akhir	Awal	Akhir
Bupati	67	64	79	78	39	37	36	36
Wakil Bupati	22	21	101	100	81	78	15	14
Walikota	11	11	17	17	3	3	5	4
Wakil Walikota	2	2	17	17	10	10	3	2
Total	102	98	214	212	133	128	59	56

Catatan: * Peserta awal adalah peserta yang diundang berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri.
** Peserta akhir adalah peserta yang diundang dan mengikuti rangkaian pelaksanaan Pembekalan Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri dari awal hingga akhir kegiatan.

Sumber : Laporan pembuka evaluasi KDH BPSDM KEMENDAGRI

Kegiatan ini ditujukan agar para peserta dapat memberikan informasi pelaporan kinerja yang terukur atas performa yang telah dicapai. Hal ini diharapkan menjadi momentum perbaikan berkesinambungan bagi instansi masing-masing peserta guna memacu peningkatan kinerjanya. seiring dengan perkembangan reformasi penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah dituntut menghasilkan good governance. Hal ini sebagai langkah mewujudkan pemerintahan berdaya guna, berhasil, bersih, dan bertanggung jawab.

Namun masalah yang ditemui peneliti dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah yang digelar Bpsdm Kemendagri yaitu,

- Adanya perubahan pola penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) aparatur, perubahan dengan alasan bahwa kurikulum diklat pola sebelumnya dirasakan masih lemah dilihat dari sisi jumlah dan substansi mata diklat kurang menyentuh aspek kepemimpinan terutama pada sisi praktik.
- Penyelenggaraan diklat pola baru untuk diklat Prajabatan dan diklat Kepemimpinan melalui perubahan kurikulum dan pola pembelajaran yang in class dan off campus serta penekanan pada pembentukan karakter. Dalam arti lain, Metode pembelajaran yang dilaksanakan berbeda dari sebelumnya kini menggunakan metode pembelajaran dengan tatapmaya/virtual, pembelajaran klasikal diubah dengan berbasis pengalaman (experiential learning) dan praktik kepemimpinan serta penekanan lebih besar pada aspek pembentukan karakter dan integritas peserta.

- Kurangnya forkompimda/interakasi kerjasama dan kurangnya pemahaman peserta yang mengikuti diklat, menyangkut kemampuan intelektual maupun kemampuan psikologis.
- Kurangnya aktif peserta disiplin yang mengikuti tentang diklat, praktek dan programnya.
- Rendahnya kapasitas SDM aparatur/ kompetensi aparatur kemendagri dan pemerintah daerah.

Sering terjadinya perubahan dalam sistem pendidikan, pelatihan mungkin terutama disebabkan oleh kurangnya informasi yang dapat diandalkan tentang hasil pendidikan, tentang praktek dan programnya. Atau kurangnya suatu sistem yang standar untuk memperoleh informasi tersebut dalam butir satu. Maka, dalam menjalankan misinya tentu akan diurus dan dikelola oleh manusia pula.

Kesadaran akan hal tersebut merupakan salah satu langkah ke arah perbaikan, evaluasi dapat memberikan pendekatan yang lebih banyak lagi dalam memberikan informasi kepada pendidikan untuk membantu perbaikan dalam pengembangan sistem pendidikan. Maka, orang-orang yang berpengaruh dalam pendidikan, pakar-pakar pendidikan maupun para pemimpin yang menyetujui bahwa program pendidikan, pelatihan atau sering disebut diklat harus dievaluasi.

Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri no. 8 tahun 2021 tentang pembekalan kepemimpinan pemerintahan dalam negeri bagi Bupati/Wali Kota Dan Wakil Bupati/Wakil Wali Kota. Oleh sebab itu, para Bupati/Wali Kota Dan Wakil Bupati/Wakil Wali Kota hasil pilkada serentak tahun 2020 yang telah mengikuti pembekalan dalam pendidikan dan pelatihan tentang

Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Negeri Tahun 2021 yang diselenggarakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Dapat di evaluasi guna untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan dan sebagai bahan masukan dalam penyempurnaan pembekalan kepemimpinan pemerintah dalam negeri dimasa akan datang.

Dimana hal ini sejalan dengan pendapat Ralph Tyler, evaluasi program merupakan proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai.⁵ Sedangkan Menurut Arikunto, evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan.⁶

Sedangkan menurut Scriven, dapat membedakan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif yaitu evaluasi formatif yang mengarah kepada keputusan tentang perkembangan program termasuk perbaikan, revisi. Sedangkan evaluasi sumatif, mengarah ke arah keputusan tentang kelanjutan program, berhenti atau program diteruskan, pengadopsian dan selanjutnya.⁷

Dalam berhasilnya pelaksanaan diklat aparatur pemerintah daerah dapat diwujudkan jika kegiatan tersebut dibarengi dengan kegiatan Monitoring dan Evaluasi dalam aktivitas diklat dapat berupa evaluasi hasil belajar dan evaluasi program. Evaluasi hasil belajar lebih difokuskan untuk menilai hasil belajar yang dicapai oleh peserta setelah mengikuti program diklat.

⁵ Tyler, *Evaluasi Program* (Jakarta : Rineka Cipta, 1950), hlm. 69

⁶ Arikunto, S. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2005) hal. 291

⁷ Tayibnapis, F.Y. *Evaluasi Program*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2000) hal. 4

Sedangkan evaluasi program dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program. Evaluasi program bersifat lebih holistik daripada evaluasi hasil belajar.

Diklat seharusnya dapat menjadi solusi kesenjangan kompetensi aparatur. Keikutsertaan peserta, cakupan materi dan model deliverynya serta teknis pelaksanaannya didesain sebagai pencerminan kultur education adult yang sekaligus memadukan pembentukan disiplin, kapasitas akademis dan administratif dalam suasana kolegial. Sistem rekrutmen peserta didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, kepangkatan dan sebagainya .⁸

Hal tersebut pentingnya keberhasilan organisasi pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kemampuan dan kualitas aparatur yang berada didalamnya. Oleh karena itu masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya aparatur sebagai pegawai negeri sipil negara selalu menjadi perhatian dari instansi pemerintahan.⁹ Dengan mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

⁸ Thoha, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm 70

⁹ Justine T. Sirait. “*Memahami Aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*”.2008..Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta. Hal: 8

Hal ini dilakukan menciptakan strategi dan kebijakan yang mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur, baik itu untuk pegawai internal maupun pegawai yang mengikuti diklat pada umumnya. Sehingga sumber daya manusia aparatur yang profesional, berkualitas serta mempunyai kompetensi yang unggul dapat terwujud.

Strategi-strategi yang disusun BPSDM nantinya harus bisa menghasilkan aparatur memenuhi tuntutan pelayanan yang prima efektif, transparan, akuntabel, bebas dari KKN sesuai dengan tujuan bersama. Sehingga visi-misi daerah akan terwujud dan pemerintahan yang baik (good governance) dapat segera tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin meneliti bagaimana Evaluasi program diklat aparatur pemerintah daerah di bpsdm kemendagri serta faktor pendukung dan terhambat. oleh karena itu, peneliti mengangkatnya dalam penelitian berjudul “, Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Daerah Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah : Bagaimanakah Pelaksanaan evaluasi program pendidikan dan pelatihana aparatur pemerintah daerah oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pelaksanaan evaluasi program pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintah daerah pada badan pengembangan sumber daya manusia kementerian dalam negeri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah :

a. Manfaat Akademis :

Hasil dari penelitian ini juga dapat diharapkan sebagai bahan informasi, masukan, referensi, dan rujukan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian selanjutnya yang sejenis. Dan diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Evaluasi Program pendidikan dan pelatihan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia kementerian dalam negeri.

b. Manfaat Praktis :

• Bagi Peneliti

Dari rangkaian kegiatan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan fungsi dari keilmuan atau praktik yang dipelajari selama mengikuti perkuliahan di kelas Administrasi Publik di Universitas Nasional. peneliti ini berguna untuk menambah wawasan atau informasi serta pengalaman yang diperoleh dalam penelitian tersebut.

- Bagi Penyelenggara/bpsdm kemendagri

Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran maupun masukan pada kebijakan kepemimpinan yang seperti apa untuk mengambil langkah sebagai tindak lanjut dan memperoleh bekal untuk kedepannya berjalan dengan optimal.

- Bagi Universitas Nasional

Hasil penelitian ini dapat memperkaya penelitian dibidang ilmu sosial dan ilmu politik serta menambah koleksi pustaka dan bahan referensi bagi acuan mahasiswa dalam penelitian pada umumnya dan program studi administrasi publik khususnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya ke dalam tiga BAB. Adapun sistematika dari penulisan ini akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini, penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, pokok masalah yang menjadi dasar penelitian mengenai evaluasi diklat aparatur pemerintah daerah pada badan pengembangan sumber daya manusia kementerian dalam negeri, Dan untuk menganalisa pada pembekalan tersebut salah satunya dengan penguatan kompetensi pemerintahan dan dapat memperkaya pengetahuan, kemampuan dalam menghadapi tantangan kedepannya. hal ini juga untuk membekali kementerian dalam negeri untuk menjalankan roda pemerintahan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Di bab ini penulis menguraikan beberapa teori serta penjabaran teori yang terkait dengan tema yang dibahas, untuk mendukung penelitian pada teori dan konsep pada ruang lingkup kebijakan publik.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di bab ini penulis menguraikan bagaimana pendekatan riset yang penulis ambil; jenis penelitian, data dan teknik pengumpulan data, informan dan penerapan informan, serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Di Bab ini penulis menguraikan tentang penjabaran deskriptif dalam hal hal yang akan ditulis, yang secara garis besar terdiri dari bagian awal, isi, dan akhir.

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

Di Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

