

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari uraian yang di jelaskan dalam bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan aspek reaksi atau tingkat kepuasan peserta dalam evaluasi Program diklat aparatur daerah yang diselenggarakan pada bpsdm kemendagri sudah berjalan dengan baik dan peserta telah termotivasi untuk menerima setiap materi yang disajikan oleh Widyaiswara dengan menggunakan metode pengembangan, serta secara umum telah tersediaanya fasilitas penunjang walau masih perlu peningkatan secara terus menerus untuk tercapainya tujuan diklat secara efektif.
2. Keterampilan bagi peserta evaluasi pelaksanaan diklat aparatur daerah pada BPSDM kemendagri dalam aspek Pembelajaran (*Evaluating Learning*) sudah dapat memberikan kontribusi tambahan pengetahuan, wawasan dan dan meningkatkan mutu kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (Peserta Diklat) sudah sesuai dengan tujuan diharapkan yaitu dengan mengembangkan dan menambah. pengetahuan serta wawasan dalam menjalankan tugas melalui pembelajaran yang sesuai standar pelaksanaan serta materi (Mata Diklat) pembelajaran dari unsur akademik dan administratif.

3. Perilaku (*Evaluating Behavior*), Peserta Diklat secara umum sudah mendapatkan dan merasakan kenyamanan dalam menerima mata diklat (Materi) sehingga tujuan dari materi tersebut bias tersampaikan kepada peserta Diklat, sehingga bisa untuk ditrasformasikan pengetahuan yang di dapat pada lingkungan kerja dengan baik dan profesional. Pengetahuan yang di dapatkan bertema kepemimpinan, komunikasi, motivasi, manajemen waktu, pengambilan keputusan, atau pengaturan perubahan program. Hasil Diklat ini sudah bisa di terapkan dalam melaksanakan tugas dan memberi pengaruh terhadap kinerja aparat pegawai negeri sipil di dalam merubah pola dan prilaku di lingkungan kerja masing-masing.
4. Pelaksanaan Evaluasi hasil (*Evaluating Result*) yaitu seluruh kegiatan pendidikan pelatihan yang telah di laksanakan, sudah bias dipahami oleh peserta yaitu dinilai dari hasil evaluasi yang dilakukan dalam pelaksanaan Program Proyek Perubahan, bertujuan untuk meningkatkan moral kerja serta membangun *Teamwork* yang lebih baik selama dalam menjalankan setiap Perubahan dengan berdasarkan program pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yaitu mempraktekkan dan mengalami sendiri bagaimana kompetensi kepemimpinan itu diterapkan di tempat kerja. masing-masing walaupun masih ada sebagian peserta dalam hasil evaluasi yang belum menjalankan hasil pembelajaran yang berkaitan dengan proyek perubahan secara professional.

Berdasarkan hasil eksplorasi dari hasil penelitian terhadap evaluasi pelaksanaan diklat terhadap aparatur pemerintah daerah dibpsdm kemendagri secara keseluruhan dalam kebijakan yang dibuat sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan.

Salah satu bentuk pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi dalam menggelar diklat yang mengikuti diklat, para peserta masih belum berjalan dengan efektif karena kurangnya forum komunikasi yang kompak dan terbuka. Apabila terlaksananya dengan melihat dimensi model evaluasi program tersebut dapat berjalan dengan baik sepenuhnya. Evaluasi menyediakan informasi untuk pembuatan keputusan dan sebagai bahan pertanggungjawaban. Proses evaluasi CIPP termasuk tiga langkah utama dari menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan.

Peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan data dari Indikator model CIPP yang didapatkan dilapangan sebagai berikut :

- Evaluasi konteks menilai berbagai kebutuhan, masalah-masalah, kesempatan sebagai dasar untuk mendefinisikan tujuan dan prioritas dan menentukan hasil.
- Evaluasi input menilai pendekatan alternatif untuk menentukan alat yang diperlukan dalam perancangan program dan sumber daya yang dibutuhkan.
- Evaluasi proses menilai implementasi dari program yang merupakan kerangka kerja dan kemudian membantu menjelaskan dampak dari program.
- Evaluasi produk bermaksud mengenai dan dampak yang tidak diharapkan keduanya membantu menjaga agar proses tidak keluar dari program yang telah ditetapkan dan menentukan keefektifan dari suatu program.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas terdapat beberapa rekomendasi yang menjadi masukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri:

1. Diharapkan Pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam pelaksanaan pelatihan/pendidikan lebih meningkatkan lagi ketersediaanya fasilitas seperti prasana laboratorium komputer, fasilitas olah raga, kebersihan ruangan Diklat maupun kebersihan penginapan peserta dapat tetap terjaga, serta meningkatkan kemampuan atau kompetensi Panitia pelaksana maupun Widyaiswara, terutama menggunakan metode pembelajaran materi yang di ajarkan agar bisa lebih menarik minat serta bervariasi sehingga dapat meningkatkan reaksi positif peserta terhadap lingkungan pelaksanaan Diklat.
2. Untuk lebih mengoptimalkan lagi pelaksanaan Pembelajaran (*Evaluating Learning*) agar dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan sehingga bisa meningkatkan mutu kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (Peserta Diklat) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat, yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan seperti meningkatkan kapasitas dalam mengembangkan dan menambah pengetahuan serta wawasan dalam menjalankan tugas melalui pembelajaran yang sesuai standar dengan memperhatikan aspek akademik dan administratif.

3. Diharapkan kedepan Peserta Diklat bisa memperhatikan lagi evaluasi Perilaku (*Evaluating Behavior*) untuk menciptakan kenyamanan dalam menerima mata diklat (Materi) serta bisa lebih baik lagi mentransnformasikan pengetahuan dan merubah pola dan prilaku secara baik dan professional melalui program proyek perubahan di lingkunagn kerja masing-masing sesuai dengan materi diklat yang didapatkan bisa memberi pengaruh terhadap aparatur daerah.

4. Untuk mengoptimalkan Pelaksanaan Evaluasi hasil (*Evaluating Result*) dalam pelaksanaan Program Proyek Perubahan, baik peningkatkan moral kerja serta proses membangun *Teamwork* yang lebih baik berbasis pengalaman (*experiential learning*) di tempat kerja masingmasing terutama kepada sebagian peserta yang belum menjalankan hasil pembelajaran yang berkaitan di dalam melaksanakan proyek perubahan agar bisa menjalankan secara professional dan bertanggung jawab.



